

Designing a Model of Managerial Ethics Based on Growth Antecedents, Relying on the Blue Ocean Strategy Using the Rough-DEMATEL Approach

A. Vaghefi¹, A. Yaghoubipour Ph.D.^{2*}, A. Shoul Ph.D.³

1. Ph.D. Student in Human Resource Management, Department of Management, Faculty of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran.
2. Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran.
3. Department of Industrial Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Vali-e-Asr University of Rafsanjan, Rafsanjan, Iran.

Abstract

Background: Ethics is one of the subjects that has been emphasized as a driver of growth since the advent of Aristotelian philosophy to the present day. Therefore, organizational growth without considering ethics is incomplete. Consequently, ethics and organizational growth are two intertwined topics. The aim of this research is to examine the ethics of managers based on the antecedents of growth, with a focus on the Blue Ocean Strategy.

Method: The research method is applied in terms of its objective and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the study consists of 16 senior managers of Islamic Azad University, Sirjan Branch, with a sample size of 11 (4 women and 7 men) selected through snowball sampling. The data collection tool is a questionnaire, and the DEMATEL technique in a rough environment using Excel software was employed for data analysis.

Results: The results showed that growth in the organization is influenced by the ethics of managers. Emphasizing ethics in the organization strengthens organizational growth, making it possible to move towards the Blue Ocean Strategy within the organization.

Conclusion: Prioritizing antecedents and determining the importance of managers' ethical behaviors enable senior managers to manage their resources and expenses towards achieving organizational growth and continue their work in an organized manner.

Keywords: *Antecedents of Organization Growth, Blue Ocean Strategy, Rough Set, Rough-DEMATEL*

***Corresponding Author:** A. Yaghoubipour Ph.D., Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. Email: yaghoubipoor@yahoo.com

How to cite: Vaghefi A, Yaghoubipour A, Shoul A. Designing a model of managerial ethics based on growth antecedents, relying on the blue ocean strategy using the rough-DEMATEL approach. *Ethics in Science and Technology*. 2025,20(2): 151-157.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

طراحی مدل اخلاق مدیران بر اساس پیشایندهای رشد با تکیه بر استراتژی اقیانوس آبی

علی واقفی^۱، دکتر علی یعقوبی پور^{۲*}، دکتر عباس شول^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

۳. گروه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۴)

چکیده

زمینه: اخلاق از جمله مباحثی است که از زمان رواج حکمت ارسطویی تا به امروز تأکید زیادی بر روی آن به عنوان محرک رشد شده است. پس رشد سازمان، بدون در نظر گرفتن اخلاق، دارای خلا است. بنابراین اخلاق و رشد سازمان دو موضوع درهم تنیده شده هستند. هدف تحقیق، بررسی اخلاق مدیران بر اساس پیشایندهای رشد، با تکیه بر استراتژی اقیانوس آبی است.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از منظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، ۱۶ نفر از مدیران ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان است، که ۱۱ نفر از آن‌ها (۴ زن و ۷ مرد)، به عنوان حجم نمونه استفاده شد که از طریق نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه است. از تکنیک دیمتل در محیط راف و نرم‌افزار اکسل جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد رشد در سازمان، از اخلاق مدیران اثر می‌پذیرد. یعنی با تأکید بر اخلاق در سازمان، رشد سازمانی تقویت یافته و در آن صورت می‌توان حرکت به سمت استراتژی اقیانوس آبی را در سازمان انتظار داشت.

نتیجه‌گیری: اولویت‌بندی پیشایندها و تعیین اهمیت رفتارهای اخلاقی مدیران، این امکان را برای مدیران ارشد سازمان، فراهم می‌آورد که سرمایه‌ها و هزینه‌های خود را در جهت رسیدن به رشد سازمانی مدیریت نموده و به شکل سازماندهی‌شده، کار خود را ادامه دهند.

کلیدواژه‌گان: الگوهای اخلاق مدیران، استراتژی اقیانوس آبی، پیشایندهای رشد

سرآغاز

در این سوگندنامه یک سری قوانین و اصول اخلاقی در زمینه پزشکی برای افرادی که در این حوزه فعالیت می‌کنند، مطرح شده بود (۳). اما اصول اخلاقی^۱ فقط به رشته پزشکی محدود نمی‌شود و در بسیاری از حرفه‌ها همچون حرفه‌های حقوقی و امور مالی هم مطرح می‌شود. اخلاق حرفه‌ای به تعاملات سازنده انسانی در بستر محیط کار کمک می‌کند و به افراد آسیب‌دیده در محل کار کمک می‌کند (۴).

همچنین صاحب‌نظران نیز معتقدند که شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین مراحل ارتقای عملکرد سازمان محسوب می‌گردد. در همین راستا، روابط بین فردی بین اعضای سازمان می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای فردی و سازمانی ایفا نماید.

مسائل اخلاقی به عنوان یکی از دغدغه‌ها و نگرانی‌های مهم در سطح بین‌المللی مشخص شده است و عمده تلاش‌هایی از سوی محققان را به خود جلب نموده است. اخلاق به عنوان زیربنای هر فعالیتی، نقش تاثیرگذاری در بهبود وضعیت رفتاری در سطح اجتماع دارد (۱). بی شک یکی از پیش‌شرط‌های رشد سازمان تجهیز سازمان به اخلاق حرفه‌ای مدیران و نیروی انسانی است (۲). اخلاق حرفه‌ای را با نام حرفه‌ای‌گرایی هم می‌شناسند؛ اخلاق حرفه‌ای شامل مجموعه رفتارهای اخلاقی و شخصی است که انتظار می‌رود فرد در محل کار و در سازمانی که در آن فعالیت می‌کند، آن را رعایت کند. اخلاق حرفه‌ای از زمان یونان باستان و امپراتوری روم مورد توجه بوده است. اخلاق حرفه‌ای و آیین‌نامه‌های رفتاری برای اولین بار در سوگندنامه بقراط مطرح شد.

شده است. از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است؛ در روش میدانی، از ابزار پرسشنامه استفاده شد. در این پژوهش با بررسی ادبیات، ۵ معیار شامل معیارهای فرایندی (با ۵ زیرمعیار)، معیار سازمانی (با ۵ زیرمعیار)، معیار رفتارهای اخلاقی مدیران (با ۹ زیرمعیار) شناسایی شد. جهت سنجش اعتبار آن‌ها از شاخص روایی محتوایی CVR استفاده شد، بدین صورت که اعضای پنل کارشناسی، مربوط بودن هر ویژگی را بر اساس یک طیف ۳ گزینه‌ای (ضروری، مفید نه ضروری و غیر مفید) مشخص نموده و سپس مطابق فرمول $CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$ این شاخص سنجیده شد. در این فرمول N تعداد کارشناسان و N_e تعداد کارشناسانی که گزینه مورد نظر را ضروری ارزیابی کرده‌اند را نشان می‌دهد. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVR برابر با ۰/۷۹ است. در این تحقیق روایی همه موانع شناسایی شده بالای ۰/۸ به دست آمد. در مطالعه حاضر، روش دیمتل با مجموعه‌های راف برای ارزیابی اخلاق مدیران بر اساس پیشایندهای رشد ادغام شده است. جامعه آماری تحقیق، ۱۶ نفر از مدیران ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان است؛ پنل خبره‌ها شامل ۱۱ نفر (۴ زن و ۷ مرد) از آنان است که از طریق نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند. ۹ نفر از اعضای پنل دارای مدرک تحصیلی دکترا و دو نفر از آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند و همچنین همه‌ی آن‌ها بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. برای سنجش پایایی پرسشنامه دیمتل از روش آزمون مجدد استفاده شده است. برای دستیابی به این هدف، پرسشنامه مزبور برای چهار نفر از خبرگان که دسترسی مجدد به آن‌ها امکان‌پذیر بوده، دو بار و به فاصله یک ماه از هم ارسال شده و مقدار همبستگی بین پاسخ‌ها در مرحله اول و دوم، بالاتر از ۰/۸ بدست آمده است. لذا می‌توان گفت که پایایی پرسشنامه قابل قبول است. پردازش داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از روش دیمتل در محیط نرم‌افزار اکسل (Microsoft Excel) نسخه ۲۰۱۹ انجام شد.

یافته‌ها

با توجه به ادبیات تحقیق، اخلاق مدیران بر اساس پیشایندهای رشد مطابق با معیارهای فرایندی، سازمانی، تکنولوژیکی، انسانی و رفتارهای اخلاقی که در ادامه شرح داده شده‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. معیار فرایندی (A):

زیرمعیارها: برنامه‌ریزی راهبردی و اولویت‌بندی اهداف (A1)، سیستم ارزیابی عملکرد (A2)، استانداردسازی فرایندهای سازمان و لجستیک (A3)، آموزش و توانمندسازی (A4) و جبران خدمات جامع (A5). معیار سازمانی (B):

زیرمعیارها: رشد معنویت و مهارت‌های اخلاقی (B1)، رضایت و انگیزه ذینفعان (B2)، فضیلت (B3)، وفاداری (B4) و شایسته سالاری (B5). معیار تکنولوژیکی (C):

از آنجا که کارکنان بخش عمده‌ای از زمان خود را در سازمان سپری می‌کنند، محیط کاری به عنوان یک محیط اجتماعی^۲ مهم تلقی می‌گردد. محیط اجتماعی سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای کارکنان^۳ و شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای آنان نقشی اساسی را ایفا می‌نماید. هر چه که این محیط سالم‌تر باشد، فراوانی رفتارهای مثبت و درصد اخلاق حرفه‌ای^۴ نیز بیشتر خواهد بود (۵). یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که اخیراً در محیط‌های سازمانی مورد توجه قرار گرفته است اخلاق در محیط کار است. امروزه سازمان‌ها در معرض صدمات و آسیب‌های متعددی قرار دارند که از آن به عنوان اخلاق سازمانی یاد می‌شود و لزوم مدیریت این ضربات، در صدر امور جاری سازمان‌ها قرار دارد (۶). اخلاق به عنوان یک مساله مهم همواره مورد توجه بوده است. اخلاق به معیارهای مستدل درست و نادرست اشاره دارد که آنچه را که انسان‌ها باید انجام دهند، معمولاً از نظر حقوق، تعهدات، منافع برای جامعه، انصاف یا فضایل خاص، تجویز می‌کند. معیارهای اخلاقی شامل مواردی می‌شود که به فضیلت‌هایی مانند صداقت، شفقت و وفاداری سفارش می‌کنند (۷). ایجاد بستر مناسب در جهت بهبود اخلاقیات به عنوان یک ضرورت همواره مورد توجه بوده است. محققان بسیاری در این خصوص اعلام داشتند که ایجاد اخلاق و گسترش آن در هر محیطی کاملاً درک می‌گردد و این مساله به عنوان یکی از ضروریات جوامع امروزی است.

اقیانوس آبی یک رهیافت سیستماتیک^۵ برای یافتن کسب‌وکارهایی است که رقابت در آن‌ها مفهومی را که در بازارهای سنتی دارد از دست داده است (۸). به عبارت دیگر بی‌معنی کردن رقابت از طریق پیدا کردن فضایی جدید برای کسب‌وکار، مدیران را مجبور به محدود کردن بازار هدف و مشتریان خود نکرده است، بلکه تمرکز سازمان^۶ بر روی ایجاد یک نوآوری^۷ ارزش‌آفرین^۸ و ورود به عرصه‌های جدید است (۹، ۱۰). مدیران سازمانی در سراسر دنیا ایجاد بازار را به عنوان یک مسئله استراتژیک^۹ اصلی در سازمان‌های خود می‌دانند آن‌ها به این نتیجه رسیدند که در یک اقتصاد بسیار گسترده و متراکم و فاقد تقاضا^{۱۰}، روند توسعه سودآوری بدون شکل‌گیری و سازمان‌دهی بازار تداوم نمی‌یابد؛ این چیزی است که سازمان‌های کوچک را به سازمان‌های بزرگ و گسترده تبدیل می‌نماید و سبب می‌شود که سازمان‌های بزرگ مجدداً به بازسازی سازمانی^{۱۱} خود بپردازند (۱۱). هدف پژوهش حاضر طراحی مدل اخلاق مدیران بر اساس پیشایندهای رشد، با تکیه بر استراتژی اقیانوس آبی^{۱۲} با استفاده از رویکرد دیمتل در محیط راف است و قصد پاسخگویی به این سوال را دارد که مدل اخلاق مدیران بر اساس پیشایندهای رشد، با تکیه بر استراتژی اقیانوس آبی با استفاده از رویکرد دیمتل در محیط راف چگونه است؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر جمع‌آوری داده از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، جستجو از طریق منابع الکترونیک و مطالعه میدانی استفاده

انسانی ($E6$)، اولویت قائل شدن به درخواست‌های ارباب رجوع در تمام مدت انجام وظیفه ($E7$)، به کارگیری ابتکار عمل و احساس مسئولیت و نظم در کلیه فعالیت‌های حرفه‌ای ($E8$) و رعایت صراحت و درستی در انجام وظایف و و وقت‌شناسی در انجام وظایف ($E9$).
برای بررسی تاثیرگذاری و تاثیرپذیری عوامل، از تکنیک دیمتل راف استفاده می‌شود. ابتدا بر اساس طیف ۰ تا ۴ دیمتل به بررسی تاثیرگذاری معیارها بر روی هم پرداخته می‌شود که این فرایند توسط ۱۱ خبره امتیاز داده شده است. سپس برای هر کدام از عوامل مجموع سطری درایه‌ها D و مجموع ستونی درایه‌ها R بدست می‌آید. جدول ۱ جمع افقی (D) و جمع عمودی (R) و همچنین محاسبه‌ی $D+R$ و $D-R$ را نشان می‌دهد.

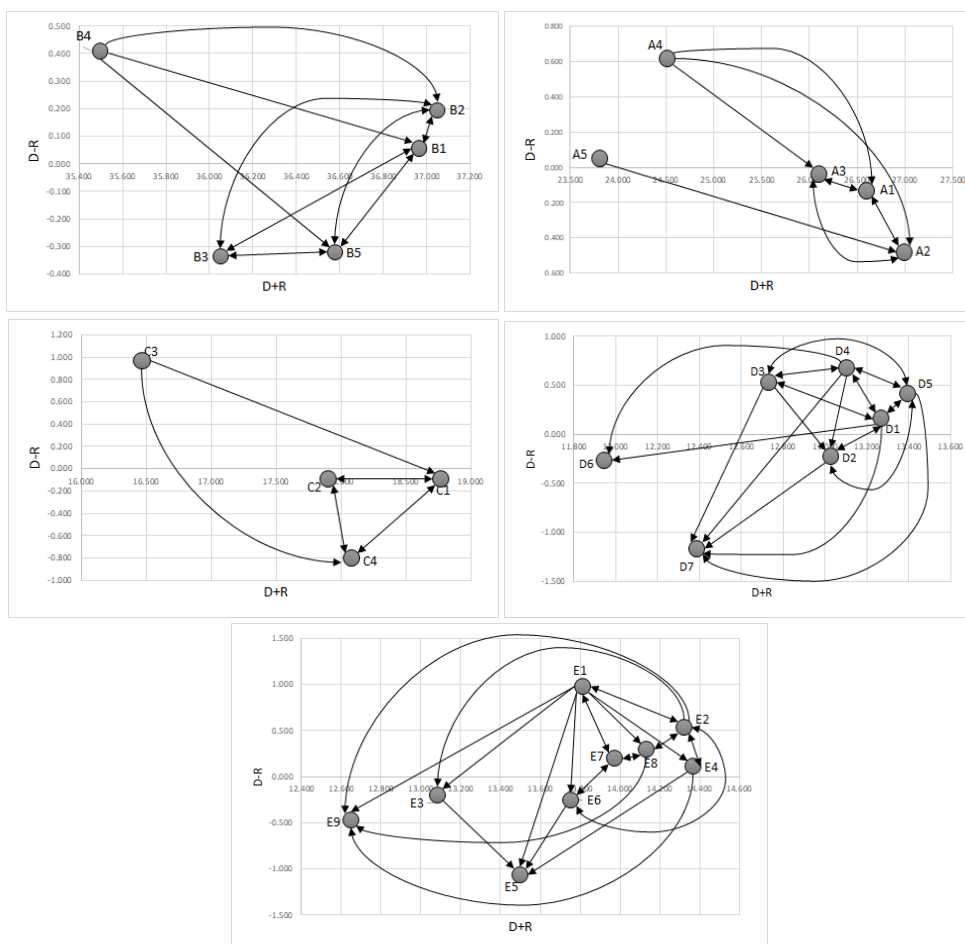
زیرمعیارها: مهارت و سرمایه اجتماعی (CI)، کیفیت زندگی کاری ($C2$)، فناوری اطلاعات و استفاده از تکنولوژی‌های دانش‌محور و خدمات جدید ($C3$) و شبکه‌های اجتماعی سازمانی ($C4$).
معیار انسانی (D):
زیرمعیارها: تامین مالی و تخصیص بودجه کافی ($D1$)، دسترسی به منابع انسانی کار آمد دانشی و نوآور ($D2$)، عدالت سازمانی ($D3$)، سلامت سازمانی ($D4$)، اندازه و ساختار سازمانی ($D5$)، استراتژی‌های فرهنگی سازمان ($D6$) و عمر و حیات سازمان ($D7$).
معیار رفتارهای اخلاقی (E):
زیرمعیارها: رفتار شهروندی سازمان ($E1$)، تعهد سازمان ($E2$)، طرح ریزی اجرای مشارکتی و ارتباطات موثر سازمانی ($E3$)، انعطاف‌پذیری و چابکی سازمان ($E4$)، رعایت انصاف در رفتار و قضاوت‌های خویش در تمام مراحل انجام کار ($E5$)، پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌های

جدول ۱: الگوی روابط علی و معلولی زیرمعیارها

	D ^{Rough}	R ^{Rough}	D ^{Crisp}	R ^{Crisp}	D+R	D-R	نوع معیار
A1	[۲/۰۳۲, ۲۴/۴۶۶]	[۲/۰۱۵, ۲۴/۷۳۸]	۱۳/۲۴۹	۱۳/۳۷۶	۲۶/۶۲۵	-۰/۱۲۷	معلول
A2	[۲/۰۰۳, ۲۴/۵۲۲]	[۲/۱۹۹, ۲۵/۲۷۳]	۱۳/۲۶۳	۱۳/۷۳۶	۲۶/۹۹۹	-۰/۴۷۴	معلول
A3	[۲/۰۰۷, ۲۴/۰۳۲]	[۱/۸۹۵, ۲۴/۲۴۲]	۱۳/۰۵۱	۱۳/۰۶۸	۲۶/۱۲	-۰/۰۱۷	معلول
A4	[۱/۸۳۲, ۲۳/۲۸۴]	[۱/۸۴۶, ۲۲/۰۷۴]	۱۲/۵۵۸	۱۱/۹۶	۲۴/۵۱۸	۰/۵۹۸	علت
A5	[۱/۸۰۴, ۲۲/۰۴۳]	[۱/۷۸۸, ۲۲/۰۲]	۱۱/۹۲۴	۱۱/۹۰۴	۲۳/۸۲۸	۰/۰۲	علت
B1	[۳/۲۴۲, ۳۳/۷۸۱]	[۳/۱۵۱, ۳۳/۷۵۷]	۱۸/۵۱۲	۱۸/۴۵۴	۳۶/۹۶۶	۰/۰۵۸	علت
B2	[۳/۱۴۱, ۳۴/۱۰۸]	[۳/۳۱۵, ۳۳/۵۳۸]	۱۸/۶۲۴	۱۸/۴۲۶	۳۷/۰۵۱	۰/۱۹۸	علت
B3	[۳/۲۳۷, ۳۲/۴۸]	[۳/۰۱۶, ۳۳/۳۷۴]	۱۷/۸۵۹	۱۸/۱۹۵	۳۶/۰۵۴	-۰/۳۳۶	معلول
B4	[۳/۰۵۱, ۳۲/۸۳۲]	[۲/۹۷۲, ۳۲/۱۰۷]	۱۷/۹۴۲	۱۷/۵۴	۳۵/۴۸۱	۰/۴۰۲	علت
B5	[۲/۹۳۷, ۳۳/۳۱۸]	[۳/۱۵۴, ۳۳/۷۴۵]	۱۸/۱۲۷	۱۸/۴۴۹	۳۶/۵۷۷	-۰/۳۲۲	معلول
C1	[۱/۸۵, ۱۶/۸۴۴]	[۱/۹۳۶, ۱۶/۹۲۶]	۹/۳۴۷	۹/۴۳۱	۱۸/۷۷۸	-۰/۰۸۴	معلول
C2	[۱/۷۱۴, ۱۶/۱۰۹]	[۱/۶۹۹, ۱۶/۲۳۷]	۸/۹۱۲	۸/۹۶۸	۱۷/۸۸	-۰/۰۵۷	معلول
C3	[۱/۶۲۲, ۱۵/۸۳۹]	[۱/۴۱۷, ۱۴/۱۰۲]	۸/۷۳	۷/۷۶	۱۶/۴۹	۰/۹۷۱	علت
C4	[۱/۶۶۳, ۱۵/۵۸۸]	[۱/۷۹۷, ۱۷/۱۱۴]	۸/۶۲۵	۹/۴۵۵	۱۸/۰۸۱	-۰/۸۳	معلول
D1	[۱/۹۷۹, ۱۱/۴۳۲]	[۲/۰۵۶, ۱۱/۰۸۱]	۶/۷۰۵	۶/۵۶۹	۱۳/۲۷۴	۰/۱۳۷	علت
D2	[۱/۸۴۸, ۱۰/۹۴۶]	[۲/۰۲۹, ۱۱/۲۳۵]	۶/۳۹۷	۶/۶۳۲	۱۳/۰۲۹	-۰/۲۳۵	معلول
D3	[۱/۹۹۴, ۱۱/۲۶۴]	[۱/۸۸۷, ۱۰/۳۵۱]	۶/۶۲۹	۶/۱۱۹	۱۲/۷۴۸	۰/۵۱	علت
D4	[۲/۱۱۹, ۱۱/۶۲۸]	[۱/۸۵۲, ۱۰/۶۲۳]	۶/۸۷۴	۶/۲۳۷	۱۳/۱۱۱	۰/۶۳۶	علت
D5	[۲/۰۴۴, ۱۱/۷۵۸]	[۱/۹۸۲, ۱۱/۰۱۴]	۶/۹۰۱	۶/۴۹۸	۱۳/۳۹۹	۰/۴۰۳	علت
D6	[۱/۷۵۵, ۹/۹۲۵]	[۱/۷۲۵, ۱۰/۴۷۹]	۵/۸۴	۶/۱۰۲	۱۱/۹۴۲	-۰/۲۶۲	معلول
D7	[۱/۶۶۶, ۹/۵۳۱]	[۱/۸۷۵, ۱۱/۷۰۲]	۵/۵۹۸	۶/۷۸۸	۱۲/۳۸۶	-۱/۱۹	معلول
E1	[۲/۰۳۶, ۱۲/۷۵۵]	[۱/۷۲۳, ۱۱/۱۱]	۷/۳۹۵	۶/۴۱۷	۱۳/۸۱۲	۰/۹۷۹	علت
E2	[۲/۰۳۴, ۱۲/۸۴۳]	[۱/۸۳۹, ۱۱/۹۳۸]	۷/۴۳۸	۶/۸۸۸	۱۴/۳۲۷	۰/۵۵	علت
E3	[۱/۷۲۹, ۱۱/۱۳۴]	[۱/۶۶۵, ۱۱/۶۰۶]	۶/۴۳۲	۶/۶۳۶	۱۳/۰۶۸	-۰/۲۰۴	معلول
E4	[۱/۹۷۱, ۱۲/۴۹۹]	[۱/۹۹۴, ۱۲/۲۶۵]	۷/۲۳۵	۷/۱۳	۱۴/۲۶۵	۰/۱۰۵	علت
E5	[۱/۴۷۵, ۱۰/۹۳۲]	[۱/۸۹۹, ۱۲/۶۸۸]	۶/۲۰۳	۷/۲۹۳	۱۳/۴۹۷	-۱/۰۹	معلول
E6	[۱/۷۷۱, ۱۱/۷۲۱]	[۱/۹۳۷, ۱۲/۰۸۲]	۶/۷۴۶	۷/۰۱	۱۳/۷۵۶	-۰/۲۶۳	معلول
E7	[۱/۹۶, ۱۲/۱۹۴]	[۱/۹۰۳, ۱۱/۸۸۷]	۷/۰۷۷	۶/۸۹۵	۱۳/۹۷۲	۰/۱۸۲	علت

E8	[۱/۹۰۲, ۱۲/۴۶۵]	[۱/۷۸۴, ۱۲/۱۱۶]	۷/۱۸۳	۶/۹۵	۱۴/۱۳۳	۰/۲۳۳	علت
E9	[۱/۶۴۵, ۱۰/۴۹۱]	[۱/۷۷۸, ۱۱/۳۴]	۶/۰۶۸	۶/۵۵۹	۱۲/۶۳۷	-۰/۴۹۱	معلول

شکل ۱ روابط بین زیرمعیارها را برای هر معیار اصلی به طور جداگانه نشان می‌دهد. لازم به ذکر است در رسم این نمودارها از مقادیر کوچک‌تر از حد آستانه صرف نظر شده است.



نگاره ۱: نمودار مختصات دکارتی برون‌داد دیمتل زیرمعیارها

بحث

نتایج نشان داد معیار B (معیار سازمانی) و معیار E (معیار رفتارهای اخلاقی) به عنوان معیارهای علی و معیارهای A (معیار فرایندی)، معیار D (معیار انسانی) و معیار C (معیار تکنولوژیکی)، معیارهای معلول هستند. قابل ذکر است معیار سازمانی با درجه تاثیرگذاری ۱۱/۰۳۹ و در درجه بعدی معیار رفتارهای اخلاقی مدیران با درجه ۱۰/۶۴۷ از بیشترین درجه تاثیرگذاری و معیارهای A (معیار فرایندی) با درجه تاثیرپذیری ۱۰/۲۸۵، معیار D (معیار انسانی) با درجه تاثیرپذیری ۹/۶۵۱ به ترتیب با بیشترین درجه تاثیرپذیری شناخته شدند. نقش اخلاق سازمانی و معیارهای اخلاقی در افزایش رشد، اعتماد و عملکرد شغلی بسیار مؤثر است. این

نتایج با یافته‌های پژوهش (۱۲) همسو است. یافته‌ها همچنین نشان داد که منشورهای اخلاقی مدیریت^{۱۳} باعث می‌شوند کارمندان با رعایت منشور، در جهت رشد سازمانی و همچنین کارایی و اثر بخشی تلاش کنند، که با نتایج مطالعه (۱۳) همراستا است. در واقع ایدئولوژی اخلاقی کارکنان، باعث می‌شود که افراد برای رسیدن به رشد سازمانی^{۱۴} تلاش کنند و همین امر باعث ایجاد انگیزه کاری و عملکرد شغلی^{۱۵} می‌شود. نتایج این پژوهش با در نظر گرفتن پیشایندهای رشد در سازمان و با تکیه بر استراتژی اقیانوس آبی، نشان داد که شایستگی‌های اخلاقی تحت تاثیر عوامل محیطی و سازمانی قرار دارند. به نظر می‌رسد پویا بودن سازمان و ارتباطات نزدیک آن با جوامع موجب می‌شود تا در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی مدیران، توجه بیشتری به عوامل سازمانی

و محیطی شود (۱۴). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی) و مزیت رقابتی دارای بیشترین اندازه اثر هستند. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه‌ای، استرس (رابطه منفی) بهره‌وری و صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری و سخت‌کوشی دارای اندازه اثر پایینی هستند. همچنین پژوهش مشخص نمود که نگاه درون سازمانی و بیرون سازمانی در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی ضروری است. از طرفی، در قالب این پژوهش که در جهت ارتقای شایستگی‌های اخلاقی مدیران انجام می‌شود، باید به عواملی که منجر به رشد سازمان می‌شوند نیز توجه ویژه‌ای داشت. بر همین اساس، می‌توان چنین اعلام کرد که برای بهبود رشد سازمانی، باید همزمان به مسائل اخلاقی سازمانی نیز توجه نمود. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که در جهت ارتقای رشد سازمانی، برنامه‌ریزی جامع و جاری ساختن تفکر استراتژی اقیانوس آبی از جمله عواملی است که نقش اخلاق را در مسیر رشد سازمان پررنگ‌تر می‌کند. پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. تحقیقات با رویکرد پرسشنامه زوجی، ماهیت ذهنی داشته و ذهنیت محقق بر آن تأثیر دارد. هر چند پژوهشگر سعی کرده تا پیش‌فرض‌ها، تفکرات و ذهنیات خود را شناسایی و آن‌ها را کنترل نماید، اما ممکن است این ذهنیات، ناخواسته تأثیرگذار بوده باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود که محققان و مسئولان سازمان‌های مربوطه توجه بیشتری به بخش پژوهش در زمینه‌ی شناسایی راه‌های ارتقای اخلاق حرفه‌ای و رشد سازمانی داشته باشند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت مدیران با ایجاد بسترهای قانونی جذب و استخدام نیروی کافی و با صلاحیت، قبل از انتخاب کارمندان و اعطای وظیفه به آنان در سازمان، با گزینش و بررسی سوابق رفتاری آنان و همسو ساختن آن‌ها با پیشایندهای رشد در سازمان با تکیه بر استراتژی اقیانوس آبی، می‌توانند از وجود افراد

مناسب‌تری با خصوصیات اخلاقی مؤثر در جایگاه شغلی مناسب استفاده کنند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و توجیهی مرتبط برای نیروهای جدیدالاستخدام و همچنین نیروهای در حال اشتغال به صورت دوره‌ای، با در نظر گرفتن رویکرد پیشایندهای رشد و شناسایی عوامل مؤثر بر جریان اخلاق سازمانی و در نهایت خواستگاه استراتژی اقیانوس آبی، می‌تواند سازمان‌ها را به ساحلی امن برساند. اتخاذ تدابیر مناسب برای عملیاتی ساختن دستاوردهای پژوهش‌های حوزه اخلاق در سازمان نیز ضروری است.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانکه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه‌نامه

1. Moral principles	اصول اخلاقی
2. Social environment	محیط اجتماعی
3. Employee behaviors	رفتارهای کارکنان
4. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
5. Systematic approach	رهیافت سیستماتیک
6. The focus of the organization	تمرکز سازمان
7. Innovation	نوآوری
8. Valuable	ارزش آفرین
9. Strategic issue	مسئله استراتژیک
10. Lack of demand	فاقد تقاضا
11. Organizational reconstruction	بازسازی سازمانی
12. blue ocean Strategy	استراتژی اقیانوس آبی
13. Ethical codes of management	منشورهای اخلاقی مدیران
14. Organizational growth	رشد سازمانی
15. Job performance	عملکرد شغلی

References

- Vem LJ, Cheah JH, Ng SI, Ho JA. Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute. *International Journal of Manpower*, 2023; 44(4):577-98. DOI: [10.52970/grhrm.v2i2.182](https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182)
- Moghimian Borujeni O, Aghazadeh H, Esfidani M R, Rezvani M. Perceived value in the sharing economy; the role of empathy, citizenship behaviour & extra-role behaviour. *Int. J. Ethics Soc.* 2022; 3 (4) :8-15. Doi: [10.52547/ijethics.3.4.8](https://doi.org/10.52547/ijethics.3.4.8)
- Aghighi A. The role of ethical leadership and proactive personality on organizational citizenship behaviors: explaining the mediating effect of positive and negative emotions. *Int. J. Ethics Soc.* 2020; 2 (2): 11-18. Dor: [20.1001.1.26763338.2020.2.2.2.5](https://doi.org/20.1001.1.26763338.2020.2.2.2.5)
- Irandoost M, Eskandari E. The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics in Science and Technology* 2016; 10 (4): 107-114. Dor: [20.1001.1.22517634.1394.10.4.12.9](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1394.10.4.12.9)
- wang EH, Kim KH. Relationship between optimism, emotional intelligence, and academic resilience of nursing students: the mediating effect of self-directed learning competency. *Frontiers in Public Health.* 2023 May 18; 11:1182689. DOI: [10.3389/fpubh.2023.1182689](https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1182689)
- Esan O, Ajayi F A, Olawale O. Supply chain integrating sustainability and ethics: Strategies for modern supply chain management. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 2024; 22(1): 1930-1953. DOI: [10.30574/wjarr.2024.22.1.1259](https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.1.1259)

7. Ugoani J, Udo G. The power of ethical management: virtue-ethics on ethical investment decision-making and sustainability, 2024. Online. Doi: [10.2139/ssrn.4864253](https://doi.org/10.2139/ssrn.4864253)
8. Magued S. Adapting global administrative reforms to local contexts within developing countries: insights into the blue ocean strategy. Administration & Society, 2023; 55(10): 1893-910. Doi: [10.1177/00953997231198840](https://doi.org/10.1177/00953997231198840)
9. Jaganjac B, Abrahamsen LM, Olsen TS, Hunnes JA. Is it time to reclaim the 'ethics' in business ethics education? Journal of Business Ethics. 2024; 190(1): 1-22. Doi: [10.1016/j.ijme.2017.03.006](https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.03.006)
10. Shahzad K, Hong Y, Muller A, DeSisto M, Rizvi F. An investigation of the relationship between ethics-oriented HRM systems, moral attentiveness, and deviant workplace behavior. Journal of Business Ethics, 2024; 192(3): 591-608. Doi: [10.1007/s10551-023-05525-7](https://doi.org/10.1007/s10551-023-05525-7)
11. Mirghaderi SA, Aboumasoudi AS, Amindoust A. Developing an open innovation model in the startup ecosystem industries based on the attitude of organizational resilience and blue ocean strategy. Computers & Industrial Engineering, 2023; 181: 109301. Doi: [10.1016/j.cie.2023.109301](https://doi.org/10.1016/j.cie.2023.109301)
12. Valentine SR, Giacalone RA, Meglich PA. Seeing workplace bullying through a glass darkly: The illuminating role of organizational and individual ethics. Personality and Individual Differences, 2024; 223:112615. Doi: [10.1016/j.paid.2024.112615](https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112615)
13. Genqiang L, Yueying T, Yong M, Min L. Change or paradox: the double-edged sword effect of organizational crisis on employee behavior. Journal of Organizational Change Management. 2024; 37(2): 439-62. Doi: [10.1108/JOCM-03-2023-0088](https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2023-0088)
14. González-Zapatero C, González-Benito J, Byung-Gak S, Lannelongue G. Is supply chain risk mitigation affected by organisational design? The roles of organic structures and cultures. European Research on Management and Business Economics. 2024; 30(2): 100248. Doi: [10.1016/j.iieden.2024.100248](https://doi.org/10.1016/j.iieden.2024.100248)