



Iranian Scientific Association
of Public Administration



University of
Sistan and Baluchestan

Presenting a Corporate Sustainability Development Model Based on the Professional Ethics of Managers and Employees of Bank Saderat Iran

Freydoun Sabziani¹ | AbdulKhalegh Gholami Chenarestan Olia² | Mohammad Tamimi³

¹. Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran. Email: f.sabziani@gmail.com

². Dana Higher Educational Institute of Yasuj, Yasuj, Iran. (Corresponding author). Email: gh.khalegh@yahoo.com

³. Department of Accounting, Dezful Branch, Islamic Azad University, Dezful, Iran. Email: Tamimi.mohammad@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received 10 July 2023

Received in revised form 19

September 2023

Accepted 2024 February 2024

Published online 13 April 2024

Keywords:

Professional Ethics,
Corporate Sustainability,
Sustainable Development,
Sustainability Disclosure.

Objective: One of the main concerns of managers and accountants at different levels is how to create suitable platforms for human factors working in the profession so that people can work with a sense of responsibility and full commitment and observe ethical principles. In today's era, the losses and damages caused by neglecting the impact of professional ethics on the principles of corporate sustainability and sustainable development of companies require that the principles of professional ethics in order to promote the corporate sustainability system in the field of banking be given serious attention. This study has been conducted with the aim of providing a model of corporate sustainability development based on the professional ethics of managers and employees of Saderat Bank of Iran.

Methods: In terms of the purpose, the present research is of the type of applied-developmental research and in terms of the data collection method, it is a qualitative research method. In order to select the statistical population in the qualitative part of the research, and to create the components of the final model, the researcher is trying to interview the experts and managers and senior experts of Saderat Bank of Iran, which is with 17 experts, the sample size is based on reaching theoretical saturation with 17 interviews. Was determined. The main tool of data collection in the field section includes semi-structured interviews. For data analysis, in the first step of the research, the coding of specialized research interviews using thematic qualitative analysis with MAXQDA 20 software and fuzzy Delphi method with MatLab software, structural-interpretive analysis with MicMac software was used.

Results: Based on the results obtained from qualitative data analysis, factors include economic factors, social factors, environmental factors, strategic factors, professional ethics factors, sustainability disclosure, green human resource management, supply chain management, sustainable value creation, and other factors. Psychology was identified as the main themes of corporate sustainability model with professional ethics approach in Saderat Bank.

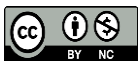
Conclusions: Based on the influence-dependence diagram of variables of strategic factors, green management of human resources, psychological factors and professional ethics have a high influence and have little influence and are placed in the area of independent variables. The variables of corporate sustainability and supply chain management also have high dependence but little influence, so they are considered dependent variables. The variables of economic considerations, environmental considerations, social considerations, sustainability disclosure and sustainable value creation also have a high influence and degree of dependence, so they are linked variables.

Cite this article: Sabziani, F., Gholami Chenarestan Olia, A & Tamimi, M. (2024). Presenting a Corporate Sustainability Development Model Based on the Professional Ethics of Managers and Employees of Bank Saderat Iran . *Governance and Development Journal*, 4(1), 93-114.

<http://doi.org/10.22111/JIPAA.2024.445087.1165>

© The Author(s).

Publisher: Iranian Scientific Association of Public Administration
& University of Sistan and Baluchestan.





ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران

فریدون سبزیانی^۱ | عبدالخالق غلامی چنارستان علیا^۲ | محمد تمیمی^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران. رایانامه: f.sabziani@gmail.com

۲. گروه مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی دانا، یاسوج، ایران، (نویسنده مسئول). رایانامه: gh.khalegh@yahoo.com

۳. گروه حسابداری، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران. رایانامه: Tamimi.mohammad@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: این مطالعه با هدف ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران انجام شده است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۹	روش پژوهش: تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی- توسعه‌ای و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها روش تحقیق کیفی است. برای انتخاب جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، و ایجاد مولفه‌های مدل نهایی الگو، پژوهشگر تلاش دارد تا با مصاحبه با خبرگان و مدیران و کارشناسان ارشد بانک صادرات ایران است که با ۱۷ نفر خبره حجم نمونه بر اساس رسیدن به اشباع نظری با ۱۷ مصاحبه تعیین شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در بخش میدانی شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است. برای تحلیل داده‌ها از روش در نخستین گام پژوهش، به کدگذاری مصاحبه‌های تخصصی پژوهش با استفاده از تحلیل کیفی مضمون با نرم‌افزار مکس کیودی ^۱ و روش دلفی فازی با نرم‌افزار متلب ^۲ تحلیل ساختاری-تفسیری با نرم‌افزار میک‌مک ^۳ استفاده شده است.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸	یافته‌ها: بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل مضمون داده‌های کیفی، عواملی شامل عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل زیست محیطی، عوامل استراتژی ک، عوامل اخلاق حرفه‌ای، افشای پایداری، مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت زنجیره تأمین، خلق ارزش پایدار، و عوامل روانی به‌عنوان مضامین اصلی الگوی پایداری شرکتی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در بانک صادرات شناسایی شدند.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۲	نتیجه‌گیری: براساس نمودار قدرت نفوذ-وابستگی متغیرهای عوامل استراتژیک، مدیریت سبز منابع انسانی، عوامل روانی و اخلاق حرفه‌ای قدرت نفوذ بالایی داشته و تأثیرپذیری کمی دارند و در ناحیه متغیرهای مستقل قرار گرفته است. متغیرهای پایداری شرکتی، و مدیریت زنجیره تأمین نیز از وابستگی بالا اما نفوذ اندکی برخوردار است بنابراین متغیرهای وابسته محسوب می‌شوند. متغیرهای ملاحظاتی اقتصادی، ملاحظاتی زیست‌محیطی، ملاحظاتی اجتماعی، افشاء پایدار و خلق ارزش پایدار نیز قدرت نفوذ و میزان وابستگی بالایی دارد بنابراین متغیرهای پیوندی هستند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵	کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، پایداری شرکتی، توسعه پایدار، افشاء پایداری .

استناد: سبزیانی، فریدون؛ غلامی چنارستانی علیا، عبدالخالق و تمیمی، محمد (۱۴۰۳). ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران. *حکمرانی و توسعه*، ۴(۱)، ۹۳-۱۱۴.

<http://doi.org/10.22111/JIPAA.2024.445087.1165>



© نویسندگان

ناشر: انجمن علمی مدیریت دولتی ایران و دانشگاه سیستان و بلوچستان.

^۱ .MAXQDA 20

^۲ .MatLab

^۳ .MicMac

مقدمه

پایداری شرکتی رویکردی اقتصادی و عملگرا با پتانسیل در راستای خلق فرصت‌ها و مخاطره‌ها برای تجارت و دادوستد می‌باشد (چناری بوکت و بنی مهد، ۱۳۹۸). در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. اخلاق و ارزش‌های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است. این ارزش‌ها و رفتارها به علت نقش حیاتی که در به دست آوردن نتایج مثبت، اعم از ایجاد انگیزش در کارکنان، رضایت شغلی، اخلاق و عملکرد شغلی و رفتار شهروندی ایجاد می‌کنند، در تمام حوزه‌های تحقیقاتی و کاربردی و در مباحث نظری و سازمانی، مهم و قابل توجه می‌باشند (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها ضروری کرده است. دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو به چالش‌های محیطی و درون سازمانی، با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد (کرمی، قلاوندی و قلعه‌ای، ۱۳۹۶).

لذا ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران و حسابداران در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه باشد تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار پردازند و اصول اخلاقی را رعایت کنند. در عصر حاضر ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر اصول پایداری شرکتی و توسعه پایدار شرکت‌ها وارد آمده است، ایجاب می‌کند که اصول اخلاق حرفه‌ای به منظور پیشبرد موثر و اثربخش نظام پایداری شرکتی در حوزه بانکداری مورد توجه جدی قرار بگیرد. یکی از دلایل گسترش سازوکار پایداری شرکتی در نظام بانکداری، تدوین کدهای اخلاقی توسط مدیران و دست اندرکاران این حوزه می‌باشد. اما بررسی کدهای اخلاقی تجویز شده این نهادها در طی این سال‌های بیانگر آن است که این کدهای اخلاقی کمتر مورد توجه مدیران نظام بانکداری قرار گرفته است. به منظور پیشبرد بهتر شاخص‌های پایداری شرکتی در بانک‌ها، تدوین کدهای اخلاقی و در شکل جامع توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای ضروری می‌نماید. اما حرکت نظام بانکداری به سمت اخلاق حرفه‌ای و بررسی تاثیر آن در بانک‌ها، گامی ناچیز بوده و کدهای اخلاقی به کار گرفته شده به منظور بهبود پایداری شرکتی، سازه‌های گوناگون فردی و اجتماعی را در بر نمی‌گیرند و به صورت سیستمی ارائه نشده‌اند.

توجه به این موضوع در اثربخشی اهداف پایداری شرکتی به منظور ایجاد الگویی جامع براساس وضعیت نظام بانکداری کشورمان به لحاظ فرهنگی و اجتماعی بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد. پایداری شرکتی در سایه اخلاق حرفه‌ای در شرایط حاضر فرصتی مغتنم برای توجه افزون‌تر به ظرفیت‌های داخلی شرکت‌ها در جهت تقویت اقتصاد است تا زمینه‌های توسعه پایداری شرکت‌ها فراهم شود و شرکت‌ها بتوانند در شرایط حساس و متلاطم کنونی به کار خود ادامه دهند و تطابق‌پذیری بیشتری با محیط پیدا کنند که در این زمینه عواملی چون شفافیت، عدالت، تعاملات انسانی، شبکه‌سازی و توجه به شاخص‌های اقتصاد مقاومتی می‌تواند به پایداری

شرکت‌ها کمک کند. قوانین و مقررات می‌توانند در تعیین رویکردهای توسعه پایداری شرکت‌ها نقش داشته باشد. و قطعاً یکی از گام‌های موثر در این زمینه خواهد بود. دولت‌ها با استفاده از راه‌حل‌های قانونی در بلندمدت می‌توانند اقدامات موثری برای پیشبرد اهداف توسعه پایداری شرکت‌ها انجام دهند. تأکید روزافزون بر اخلاق حرفه‌ای، نیازهای پژوهشی و مطالعاتی فراوانی را مطرح کرده است. در جوامعی چون کشور ایران، اخلاق حرفه‌ای نه تنها در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌ها افزایش یافته بلکه در مراکز دانشگاهی و حوزوی نیز توجه فراوانی به آن شده است و به لحاظ کمیت در پژوهش توسعه پیدا کرده است. با این وجود در عمل مشاهده می‌شود که اخلاق حرفه‌ای از منظر توسعه پایدار آنگونه که باید مورد توجه شرکت‌های داخلی قرار نگرفته است. از سوی دیگر تاکنون تحقیقات زیادی در داخل کشور راجع به کاربردهای اخلاق حرفه‌ای در حوزه مدیریت و منابع انسانی انجام نشده است.

توسعه پایدار مقوله‌ای کاملاً شناخته شده در ادبیات مدیریت است؛ با این حال بخش بزرگی از مقالات پیشین صرفاً به اقدامات و برنامه‌های مدیریتی در راستای تحقق پایدار متمرکز بوده‌اند. بعبارت دیگر فرض بنیادین در بسیاری از تحقیقات مبنی بر این است که برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اقدامات مدیریتی مناسب راهکارهای اصلی برای توسعه پایداری شرکتی محسوب می‌شوند. اگرچه نمی‌توان نقش برجسته مدیریت در دستیابی به توسعه پایدار را انکار کرد، اما واقعیت این است که صرف تدوین برنامه و ارائه ابلاغیه تضمینی برای تحقق پایداری شرکتی نیست؛ بلکه این کارکنان یک شرکت هستند که تصمیمات و برنامه‌ریزی‌ها را به ساحت عمل و اقدام وارد می‌کنند؛ از این رو نقش مهمی در تحقق پایداری شرکت ایفا می‌کنند. در واقع فرض اصلی پژوهش حاضر این است که پایبندی کارکنان به اصول اخلاق حرفه‌ای، عاملی تأثیرگذار در پایداری شرکت است. اگر اخلاق حرفه‌ای را به منزله بهره‌گیری کارکنان از دانش و مهارت خود برای انجام وظائف محوله (دستورات مدیریت ارشد) تعریف کنیم (انریکز رایدو، کریزی و ریجوی^۱، ۲۰۲۰)، در این صورت تلاقی دو مفهوم اخلاق حرفه‌ای و پایداری شرکت تا حد زیادی آشکار می‌شود. با فرض این که مدیران ارشد شرکت برنامه‌هایی برای تحقق پایداری را تدوین کرده‌اند، پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای باعث خواهد شد که از تمامی مهارت و دانش فنی خود برای به ثمر رسیدن چنین برنامه‌ای استفاده کنند. در عین حال، اخلاق حرفه‌ای متضمن تعهد حرفه‌ای نیز می‌شود (نصرآبادی و اربابیان، ۲۰۱۵)؛ که این امر خود نقش برجسته‌ای در پیاده‌سازی و اجراء استراتژی‌های پایداری شرکت ایفا می‌کند.

با توجه به مطالب فوق، در پژوهش حاضر به ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران پرداخته می‌شود. این پژوهش به صورت مطالعه موردی در بانک صادرات انجام شده است. علت انتخاب این جامعه آماری، نقش بالقوه مهمی است که بانک‌ها در توسعه پایداری ایفا می‌کنند. بانک‌ها و مؤسسات مالی به دلیل توانایی تأثیرگذاری بر تولید، تجارت و سایر فعالیت‌های اقتصادی از طریق فعالیت‌های تأمین مالی خود از جایگاه ویژه‌ای در اقتصاد برخوردار هستند. در نتیجه، آن‌ها بر مدیریت ریسک زیست محیطی در اقتصاد و همچنین رشد پایدار تأثیر دارند. برای مثال، از منظر زیست محیطی، بانک‌ها می‌توانند یک سیاست «سبز» ایجاد کنند و شرکت‌های مشتری خود را به انجام همین کار تشویق کنند. از بعد اقتصادی و اجتماعی توسعه پایدار نیز بانک‌ها می‌توانند نقش محوری در بسیاری از اقدامات پایداری مانند تضمین استانداردهای بالای زندگی، آموزش بهتر و توسعه مهارت، کاهش سریع فقر و ایجاد شغل ایفا کنند (زیمرمن، ۲۰۱۹). با در نظر گرفتن جمیع جوانب، سوال اصلی پژوهش این است که ابعاد و شاخص‌های ارائه الگوی پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای در نظام بانکداری کدامند؟

¹. Enríquez Raído, Crezee & Ridgeway

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

ادبیات نظری

توسعه پایدار برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ به عنوان "توسعه‌ای که نیازهای حال حاضر را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهای خود برآورده می‌کند" تعریف شد. بیشتر استانداردها به مسائل پایداری از طریق ابعاد اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی می‌پردازند. اهداف توسعه پایدار طرحی برای دستیابی به آینده‌ای بهتر و پایدارتر برای همه است. آن‌ها به چالش‌های جهانی که با آن روبرو هستیم، از جمله چالش‌های مرتبط با فقر، نابرابری، تغییرات آب و هوایی، تخریب محیط زیست، صلح و عدالت می‌پردازند. بر اساس توضیحات سازمان ملل، اهداف توسعه پایدار راهنمای دستیابی به جهانی پایدارتر در سال‌های آینده است. چارچوب توسعه پایدار به ادغام ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی برای رفاه در دراز مدت کمک می‌کند. از آنجایی که اقتصاد اشتراکی نقش بالقوه مهمی در رشد توسعه پایدار دارد، می‌تواند در دستیابی به اهداف مربوطه کمک کند. برخی از نویسندگان از اقتصاد اشتراکی به عنوان شکلی از فعالیت اقتصادی دفاع می‌کنند و انتظار دارند که شکل‌های سنتی کسب و کار را تکمیل کند و اثرات مثبت اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی ایجاد کند. با این حال، برخی از مطالعات نشان می‌دهد در حالی که اقتصاد اشتراکی ممکن است به پرداختن به مسائل پایداری کمک کند، اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی آن به خوبی شناخته نشده است (دیزا و سیلوا^۱، ۲۰۲۲).

از منظر زیست‌محیطی، یکپارچگی اکولوژیکی حفظ می‌شود، همه سیستم‌های محیطی زمین در تعادل نگه داشته می‌شوند در حالی که منابع طبیعی درون آن‌ها توسط انسان‌ها به میزانی مصرف می‌شود که می‌توانند خود را دوباره پر کنند. حقوق جهانی بشر و نیازهای اولیه برای همه مردمی که به منابع کافی برای حفظ سلامت و امنیت خانواده و جوامع خود دسترسی دارند، قابل دستیابی است. جوامع سالم دارای رهبرانی عادل هستند که تضمین می‌کنند حقوق فردی، کاری و فرهنگی رعایت می‌شود و همه مردم در برابر تبعیض محافظت می‌شوند (کریستینا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

مفهوم پایداری شرکتی ریشه در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت دارد. به‌عنوان یک مفهوم، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بسیار طولانی‌تر از توسعه پایدار یا سایر مفاهیم مورد بحث بوده است. مقاله‌ای در سال ۱۹۷۳ توسط نیکلاس اسپرشتات، تاریخ مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به یونان باستان بازمی‌گرداند، زمانی که نهادهای حاکم قوانین رفتاری را برای بازرگانان تعیین می‌کردند. نقش تجارت در جامعه از آن زمان مورد بحث بوده است. به گفته کارول^۳، یکی از پرکارترین محققان در مورد مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دوران مدرن مسئولیت‌پذیری اجتماعی با انتشار کتاب مسئولیت‌های اجتماعی تاجر توسط هوارد بوون در سال ۱۹۵۳ آغاز شد. از آن زمان، نویسندگان بسیاری در مورد این موضوع نوشته‌اند. در چند دهه اول پس از ۱۹۵۳، تمرکز اصلی این نوشته‌ها این بود که آیا مدیران شرکت‌ها مسئولیت اخلاقی در توجه به نیازهای جامعه دارند یا خیر. در سال ۱۹۸۰ به‌طور کلی

¹. Dias & Silva

². Christina

³. Archie B. Carroll

توافق شد که مدیران شرکت‌ها این مسئولیت اخلاقی را بر عهده دارند، و تمرکز روی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در عمل تغییر کرد (شالتگر^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

اخلاق حرفه‌ای به منزله یک گستره معرفتی با گرایش‌های بسیار متنوع آن از شاخه‌های عمده علم اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند. امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن موسسه و سازمان می‌انجامد به همین دلیل بسیاری از موسسات و سازمان‌های موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند، از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول حرفه‌ای حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (رضوی، الهام پور، حسین و برکه باد، ۱۳۹۵).

پیشینه پژوهش

مارس ناساره، مارتینز و سانز^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی اخلاق حرفه‌ای و پایداری شرکتی پرداختند. این پژوهش به صورت پیمایشی در بین دانشجویان مهندسی عمران انجام شده است. یافته‌های بیانگر آن است که دانش‌جویان نظرات قاطعی در رابطه با پایداری و اخلاق حرفه‌ای ندارند، مگر آن دسته از دانشجویانی که تجربه قبلی در بخش ساخت و ساز دارند. ابعاد محیطی و اجتماعی پایداری و اخلاق به عنوان محورهای اصلی مورد تاکید شناسایی شدند. ساموئل و لوسیورو^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق در توسعه پایدار زیست محیطی پرداختند. این مقاله با این فرض شروع می‌شود که حرکت به سمت پایداری از نظر زیست محیطی یک هدف مشترک و ارزشمند است. تحقق اهداف زیست محیطی به زیرساخت‌های مورد نیاز برای اعمال مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مربوط می‌شود. همچنین در این مقاله بیان می‌شود که موانع اخلاقی مختلفی در رابطه با نحوه تعادل مسئولانه اقدامات شرکت و تأثیرات زیست‌محیطی وجود دارد.

سینگ و شارما^۴ (۲۰۲۲) مدلی در رابطه با پایداری شرکتی بر اساس فناوری اطلاعات سبز ارائه کردند. نتایج تجربی یک رابطه مثبت بین هر چهار سازه را با رابطه مثبت بین فناوری اطلاعات سبز و مزیت رقابتی نشان می‌دهد که تا حدی توسط تصویر برند سبز میانجی‌گری می‌شود. سهم علمی این مقاله در توسعه یک مدل اصلی پایداری تصویر برند فناوری اطلاعات سبز برای مزیت رقابتی نهفته است. این مدل عمومی است و به صورت تجربی در منطقه NCR هند برای شرکت‌های فناوری اطلاعات آزمایش شده و مورد تأیید قرار گرفت. باری، چیمهندو و چان^۵ (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان تاثیر قابلیت‌های پویای شرکت بر پایداری شرکت انجام دادند. قابلیت‌های پویا به طور مشابه، پایداری زیست‌محور، مدیریت استراتژیک پایدار، قابلیت‌های پویا پایدار، رویکرد

1. Schalteger

2. Mares-Nasarre, P., Martínez-Ibáñez, V & Sanz-Benlloch

3. Samuel & Lucivero

4. Singh & Sharma

5. Bari, Chimhundu, R & Chan

دینفع‌محور، مدیریت زنجیره تامین پایدار، تعالی عملیاتی، تحقیق و توسعه پایدار (R&D) و استراتژی کسب‌وکار جهانی پایدار محور محرک‌هایی هستند که دستیابی به پایداری کلی شرکت بر اساس یافته‌ها، یک مدل مفهومی برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار با توسعه قابلیت‌های پویا پایدار و دستیابی به پایداری شرکتی پیشنهاد شده است. چاتزیتودورو^۱ و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان یک روش کاربردی جدید برای بخش بانکی برای ارزیابی ریسک‌های پایداری شرکت انجام دادند. برای آزمایش چارچوب پیشنهادی و ارزیابی کاربرد آن، تحلیلی در نمونه‌ای از گزارش‌های منتشر شده توسط ۱۷ شرکت که در بخش انرژی فعالیت می‌کنند انجام شد. اجرای چارچوب پیشنهادی یک فرآیند ساده بود و مبنای خوبی برای توسعه ابزارهای ارزیابی خاص بخش است. همچنین، یافته‌های حاصل از تحلیل نشان می‌دهد که گزارش‌های مورد بررسی اطلاعات کافی در مورد ریسک‌های پایداری شرکت ارائه نمی‌دهند.

اخترشناس، خدای پور و پورحیدری (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان تدوین و ارزیابی مدل موانع اجرا، افشا و استانداردگذاری پایداری شرکتی در ایران انجام دادند. پایداری شرکتی نقشی کلیدی در ادغام و پیگیری اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی شرکت‌ها ایفا می‌کند. هدف پژوهش حاضر، تدوین و ارزیابی مدل موانع اجرا، افشا و استانداردگذاری پایداری شرکتی در ایران می‌باشد. در این پژوهش، به کمک مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان با روش نمونه‌گیری گلوله برفی و براساس تحلیل تم برآمده از مصاحبه‌ها، مدل پژوهش تدوین شده است. همچنین به منظور سنجش اعتبار مدل ارائه شده، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته‌ای که روایی و پایایی آن تأیید شده، نظرات ۱۲۳ نفر از خبرگان در سال ۱۳۹۸ دریافت و تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، نبود الزامات قانونی منسجم، ضعف زیرساخت‌ها در زمینه آموزش، تکنولوژی و نیروی انسانی و رشد نیافتگی نظام پاسخ‌خواهی و پاسخگویی و عدم مطالبه‌گری جامعه، از مهم‌ترین موانع اجرای پایداری شرکتی می‌باشند. از دیدگاه این پژوهش، اجباری نبودن گزارشگری پایداری، فقدان استاندارد گزارشگری پایداری و فقدان الگو و دشوار بودن اندازه‌گیری پایداری شرکتی، از مهم‌ترین موانع افشای پایداری شرکتی می‌باشند. جلالی فراهانی و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار همسو با حکمرانی مطلوب پایدار در نظام اداری ایران انجام دادند. پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی و به روش آمیخته می‌باشد. بخش کیفی با روش تحلیل مضمون با تأکید بر اسناد بالادستی و بخش کمی با روش توصیفی-پیمایشی انجام و برای اعتباربخشی، از راهبرد زاویه‌بندی و برای محاسبه پایایی، از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار استفاده شد که پایایی بین کدگذاران برابر ۰.۸۷ بدست آمد. نتیجه تحلیل، شناسایی ۳۹ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان دهنده ۳ مضمون فراگیر بود که در قالب الگو ارائه شد. برای تصمیم‌گیری در مورد حذف احتمالی مضامین، از آزمون میانگین T تک نمونه‌ای و پرسشنامه با مشارکت ۲۵ نفر از مدیران منابع انسانی و نظام اداری سازمان‌های دولتی استفاده شد. میانگین تمامی نشانگرها بالای ۳/۶۶ می‌باشد، لذا از نظر خبرگان، تمامی مضامین شناسایی شده با الگوی مربوطه مرتبط بودند. بابایی و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین عملکرد پایداری شرکتی و ارزش شرکت: با تأکید بر نقش امتیاز افشا و اندازه شرکت انجام دادند. در راستای هدف پژوهش، داده‌های ترکیبی ۹۲ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، طی دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۷، جمع‌آوری و با استفاده از روش رگرسیون مقاوم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد مالی (بعد اقتصادی) و غیرمالی عملکرد پایداری شرکتی (ابعاد اجتماعی، حاکمیتی، زیست‌محیطی و اخلاقی) و ارزش شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و شرکت‌هایی که عملکرد پایداری بالاتری دارند، تأثیر عملکرد پایداری بر ارزش شرکت در آن‌ها بیشتر است. همچنین یافته‌ها مؤید این است که شرکت‌هایی که

¹. Chatzitheodorou

امتیاز افشای بالاتری دارند، تأثیر عملکرد پایداری بر ارزش شرکت در آن‌ها بیشتر است و تأثیر عملکرد پایداری بر ارزش شرکت در شرکت‌های بزرگ و کوچک تقریباً برابر است.

روش‌شناسی پژوهش

هدف اصلی از انجام این پژوهش، هدف ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران است، این پژوهش از لحاظ هدف ذیل مطالعات کاربردی-توسعه‌ای قرار داشته و از لحاظ ماهیت و شکل اجراء به صورت کیفی انجام می‌شود که از لحاظ زمانی به شکل مقطعی انجام می‌شود. در این تحقیق از تحلیل مضمون برای تحلیل داده‌های کیفی استفاده شده است.

با توجه به ماهیت پژوهش، در این تحقیق از خبرگان و مدیران و کارشناسان بانک صادرات ایران به‌عنوان جامعه آماری استفاده شده است. ملاک‌های انتخاب خبرگان در پژوهش حاضر شامل موارد زیر بوده است: دارای مدرک دکتری با حد اقل پنج سال سابقه کار و تجربه در زمینه اهداف پژوهش یا مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا بالاتر داشته باشند و حداقل سابقه ده سال سابقه کاری در زمینه مورد مطالعه داشته باشند. دارای شناخت و تسلط لازم در خصوص توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای و ابزارها و تکنیک‌های بکارگیری آن در بانک صادرات ایران داشته باشند. دارای تألیفات، مقالات، فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی، تحصیلات مرتبط و همچنین تجربه مرتبط با حوزه مدیریت دولتی و منابع انسانی و راهکارهای توسعه پایدار و اخلاق حرفه‌ای داشته باشند. همچنین با استفاده از مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM) سطح‌بندی هر یک از مولفه‌ها صورت گرفت.

خلاصه مراحل اجرایی تحقیق به شرح زیر بوده است:

در نخستین گام پژوهش، به کدگذاری مصاحبه‌های تخصصی پژوهش با استفاده از تحلیل کیفی مضمون (تیم) پرداخته شده است.

در گام بعدی شاخص‌های مدل توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای با روش دلفی فازی غربالگری شده است.

در گام بعدی نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی ارائه گردیده است.

سپس مقوله‌های موجود با روش ساختاری-تفسیری سطح‌بندی شده و الگوی اولیه پژوهش طراحی شده است.

در نهایت برای اعتبارسنجی مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. تحلیل کیفی با نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰، روش دلفی فازی با نرم‌افزار MatLab و تحلیل ساختاری-تفسیری با نرم‌افزار MicMac انجام شده است.

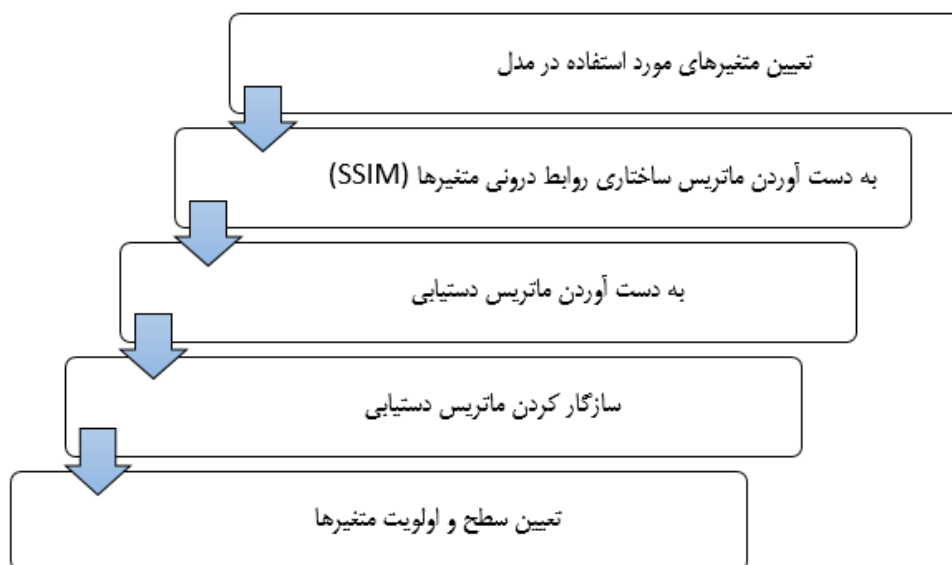
برای انتخاب جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، و ایجاد مولفه‌های مدل نهایی الگو، پژوهشگر تلاش دارد تا با مصاحبه با خبرگان و مدیران و کارشناسان ارشد بانک صادرات ایران که با بحث مدیریت دولتی و منابع انسانی در بانک صادرات ایران و ابزارهای توسعه پایدار شرکتی و اخلاق حرفه‌ای آشنایی داشته باشند، برای نمونه انتخاب می‌شوند و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از هر مصاحبه عمیق با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی گلوله برفی ادامه خواهد یافت و تا سطح اشباع نظری و کفایت داده‌ها ادامه یافت. خبرگان و مدیران و کارشناسان ارشد حوزه بانک صادرات ایران، افرادی هستند که در این حوزه تجربه علمی و اجرایی و تخصص و

مهارت تحلیل منابع انسانی و تحقیقاتی دارند و سال‌ها تجربه مدیریت در بانک صادرات ایران را دارند که بدین ترتیب نمونه‌ای متشکل از ۱۷ نفر خبره برای مصاحبه دعوت شدند.

در پژوهش کیفی داده‌هایی که از محیط واقعی به دست می‌آید برای پاسخ منطقی به پرسش‌های اولیه پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد و پس از تعیین واحد تحلیل و ایجاد ارتباط با بافت و متن اصلی، در شرایطی که فرضیه^۱ از قبل تعیین شده‌ای وجود ندارد، داده‌ها تحلیل می‌شوند. در این پژوهش نیز بعد از انجام مصاحبه، پیاده‌سازی^۱ مصاحبه‌ها انجام شد و برای تحلیل آماده شد. فرایند تحلیل داده‌ها استقرایی بود. به بیان دیگر هیچ چارچوب مفهومی قبلی برای کدگذاری و مقوله‌بندی وجود نداشت، بلکه به صورت آزاد و با توجه به تکنیک تحلیل مضمون انجام شد. در عمل فرایند کدگذاری به این صورت بود که ابتدا هر مصاحبه به دقت روخوانی و مفاهیم اصلی در آن به صورت توصیفی شناسایی شد. برای کدبندی، متن هر مصاحبه قطعه‌بندی شد و برای هر قطعه (مبنای قطعه معنا، محتوا و مضمونی بود که هدف پژوهش را پوشش می‌داد) یک کد در نظر گرفته شد و نام هر کد را به گونه‌ای انتخاب کردیم که دقیقاً و به صورت عینی توصیف‌کننده قطعه مشخص شده باشد. نتیجه این مرحله شناسایی تعداد زیادی کد بود که بین آن‌ها مفاهیم و معانی مشترک زیادی وجود داشت. این کدها پس از چندین بار غربال شدن و با ملاحظه شباهت‌ها و تفاوت‌ها با یکدیگر ادغام شد که حاصل آن استخراج زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها بود. بعد از تدوین مدل، جهت بررسی روایی از توافق تخصصی متخصصان استفاده شد. جهت بررسی پایایی مدل با استفاده از نظرات تخصصی خبرگان، با استفاده از فرم ارزیابی فرایند و ساختار مدل نهایی از روش توافق بین ارزیاب‌ها استفاده شد. برای تحلیل یافته‌های در بخش کیفی از نرم افزار مکس کیودی استفاده شده است.

در مرحله دوم این مطالعه با استفاده از تکنیک دلفی اقدام به پالایش شاخص‌های مدل توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران شده است. در راند اول، پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار داده شده و از آن‌ها خواسته شد تا به هر یک از آیتم‌های پرسشنامه، از بین ۱ تا ۱۰ نمره بدهند. سپس پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شده و شاخص‌هایی با نمره کمتر از ۷ حذف شدند. شایان ذکر است مطابق با پارادایم کلاسیک دلفی، در این مرحله از خبرگان خواسته شد تا اگر شاخص‌ها و آیتم‌های جدیدی در نظر دارند آن را به پرسشنامه اضافه کنند. در ادامه این پژوهش، از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری برای شناسایی و طراحی الگوی روابط شاخص‌ها استفاده شده است. مدل‌سازی ساختاری-تفسیری در تشخیص روابط درونی متغیرها کمک می‌کند و یک تکنیک مناسب برای تجزیه و ISM می‌تواند به اولویت‌بندی و تحلیل تأثیر یک متغیر بر متغیرهای دیگر می‌باشد. هم چنین می‌تواند به اولویت‌بندی و تعیین سطح عناصر یک سیستم اقدام کند که کمک بسیار شایانی به مدیران برای اجرای بهتر مدل طراحی شده می‌کند. برای اجرای تکنیک ISM جهت به دست آوردن روابط درونی و اولویت‌های عناصر در یک سیستم فرایند زیر طی شده است.

¹ Transcription



شکل ۱. مراحل اجرای تکنیک ISM

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۷۰٪	۱۲	مرد	جنسیت
۳۰٪	۵	زن	
۲۳٪	۴	کمتر از ۴۰ سال	سن
۵۳٪	۹	۴۰ تا ۵۰ سال	
۲۳٪	۴	۵۰ سال و بیشتر	
۱۸٪	۳	کارشناسی ارشد	تحصیلات
۸۲٪	۱۴	دکتری	
۳۶٪	۶	۵ تا ۱۰ سال	سابقه کاری
۶۵٪	۱۱	بالای ۱۰ سال	
۱۰۰٪	۱۷	کل	

(منبع: یافته‌های پژوهش)

در این پژوهش از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. مراحل تحلیل مضمون به صورت زیر بوده است:

مرحله اول: آشنایی با داده‌ها

برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آن‌ها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل «بازخوانی مکرر داده‌ها» و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است.

مرحله دوم: ایجاد کدهای اولیه

مرحله دوم زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آن‌ها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها است. کدها یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌نمایند که به نظر تحلیل‌گر جالب می‌رسد. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (تم‌ها) متفاوت هستند.

مرحله سوم: جستجوی تم‌ها

این مرحله شامل دسته بندی کدهای مختلف در قالب تم‌های بالقوه، و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب تم‌های مشخص شده است.

مرحله چهارم: بازبینی مضامین

مرحله چهارم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌ها را ایجاد کرده و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه تم‌ها است.

مرحله پنجم: تعریف و نام‌گذاری مضامین

مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت‌بخش از تم‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، تم‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد، سپس داده‌ها داخل آن‌ها را تحلیل می‌کند.

مرحله ششم: تهیه گزارش

مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌های کاملاً آبدیده در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است. نتایج حاصل از تحلیل مضمون در جدول ۲ بیان شده است.

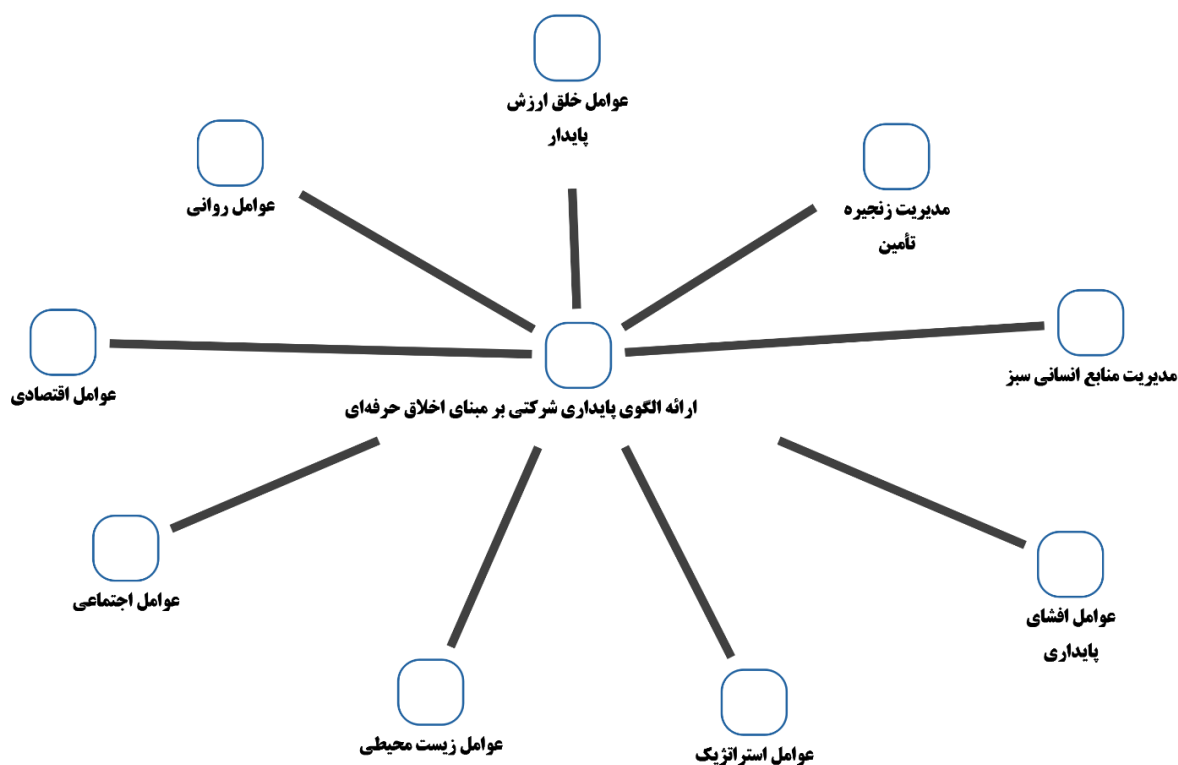
جدول ۲. مقوله‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و مضامین پایه

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضامین پایه
الگوی پایداری شرکتی	عوامل اقتصادی	هدف اقتصادی
		تخصیص منابع مالی
		منابع درون شرکتی
		عملکرد پایداری اقتصادی
		رویکرد اقتصادی
		اقتصاد مقاومتی
		بهره‌وری اقتصادی
		کاهش ریسک عملیاتی
		بازده سرمایه‌گذاری
		کاهش هزینه
		تولید پایدار
		عوامل اجتماعی
نیازهای ذینفعان		
رضایت مشتری		

رفاه در بلندمدت		
مسئولیت‌پذیری اجتماعی		
تعهد زیست‌محیطی		
پایداری اجتماعی		
رشد جمعیت		
هدف زیست‌محیطی	عوامل زیست‌محیطی	
مدل تجاری سبز		
کسب‌وکار سبز		
برند سبز		
بازاریابی سبز		
نیازهای سازمان	عوامل استراتژیک	
توسعه عملکرد		
سازگاری با شرایط		
راه‌حل مشترک برای تصمیم‌گیرندگان		
توسعه پایداری شرکت		
چالش‌های توسعه پایدار		
داشتن چشم‌انداز		
بیانیه شرکت		
استراتژی شرکت		
اهداف اخلاقی	عوامل اخلاق حرفه‌ای	
ایجاد اخلاق حرفه‌ای		
حفظ اخلاق حرفه‌ای		
جو اخلاقی		
مسئولیت‌پذیری اخلاقی		
اصول اخلاق حرفه‌ای در جهت پیشبرد نظام پایداری شرکتی		
کاهش تنش‌ها		
عملکرد اخلاق		
قوانین و مقررات	عوامل افشای پایداری	
گزارش پایداری		
هزینه داشتن افشای پایداری شرکتی		
کاهش منابع مالی در پی افشای پایداری		
کاهش سودآوری در پی افشای پایداری		
فقدان الزام قانونی برای افشا		
افزایش انگیزه	مدیریت منابع انسانی سبز	
آموزش کارکنان		
بهبودی و نگهداری منابع انسانی		
شناخت رفتار سازمانی در قبال محیط زیست		
مسئولیت‌پذیری کارکنان نسبت به محیط زیست		
زنجیره تامین پایدار	مدیریت زنجیره تامین	
پیگیری محصول تولیدی با تاکید بر ملاحظات محیط زیستی		
استراتژی ارتباطات محیط زیستی در توسعه محصول		

خلق فرصت‌ها	عوامل خلق ارزش پایدار	
ارزش اخلاق		
ایجاد نوآوری		
مزیت رقابتی		
هم افزایی شرکت‌ها		
ارزش اقتصادی بلندمدت		
ارزش اجتماعی		
حرکت در مسیر خلق ارزش		
توانمندسازی روانشناختی کارکنان	عوامل روانی	
فرهنگ سازمانی		
روحیه کارکنان		

(یافته‌های پژوهش)



شکل ۱. فراوانی کدهای مصاحبه

پژوهش حاضر با بررسی و دسته‌بندی کدهای توصیفی حاصل از متون مصاحبه، ۶۶ مقوله فرعی را شناسایی نموده و با توجه به شباهت و قرابت معنایی آن‌ها، در ۱۰ مفهوم اصلی شامل: عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل زیست محیطی، عوامل استراتژیک، عوامل اخلاق حرفه‌ای، عوامل افشای پایداری، مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت زنجیره تأمین، عوامل خلق ارزش پایدار و عوامل روانی دسته‌بندی شده است.

در این تحقیق از روش مدلسازی ساختاری تفسیری برای سطح‌بندی متغیرها استفاده شده است که بعلاوه طولانی بودن، از ذکر ماتریس‌های خودتعاملی، دریافتی و دسترسی نهایی اجتناب می‌شود. برای تعیین روابط و سطح بندی معیارها باید مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها برای هر معیار از ماتریس دریافتی استخراج شود.

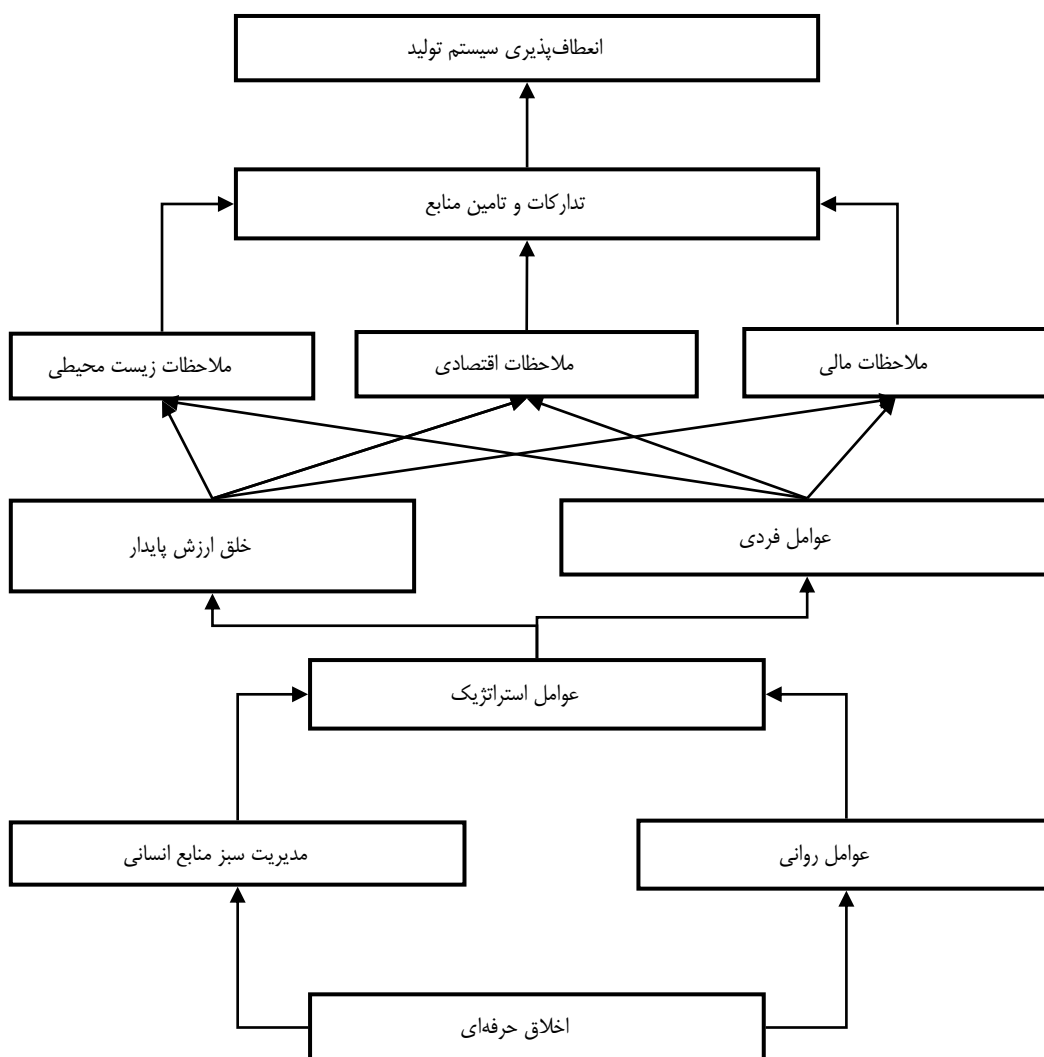
مجموعه دستیابی (عناصر سطر، خروجی یا اثرگذاری‌ها): متغیرهایی که از طریق این متغیر می‌توان به آنها رسید.

مجموعه پیش‌نیاز (عناصر ستون، ورودی یا اثرپذیری‌ها): متغیرهایی که از طریق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید.

جدول ۳. تعیین سطح نخست در سلسله مراتب ISM

اشتراک	ورودی: اثرپذیری	خروجی: اثرگذاری	متغیرها
C01	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C10,C11	C01,C09	C01
C02,C03,C04	C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C09	C02
C02,C03,C04	C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C09	C03
C02,C03,C04	C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C09	C04
C05,C10	C05,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10	C05
C06,C07	C05,C06,C07,C08,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C06,C07,C09	C06
C06,C07	C05,C06,C07,C08,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C06,C07,C09	C07
C08	C05,C08,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C06,C07,C08,C09	C08
C09	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11	C09	C09
C05,C10	C05,C10,C11	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10	C10
C11	C11	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11	C11

بنابراین پایداری شرکتی (C09) به عنوان متغیر سطح اول محسوب می‌شود. متغیر مدیریت زنجیره تامین (C01) در سطح دوم قرار دارد. متغیرهای ملاحظات اقتصادی (C02)، ملاحظات زیست‌محیطی (C03) و ملاحظات اجتماعی (C04) در سطح سوم قرار دارند. متغیرهای افشاء پایدار (C06) و خلق ارزش پایدار (C07) سطح چهارم هستند. متغیر عوامل استراتژیک (C08) در سطح پنجم قرار دارد. متغیرهای مدیریت سبز منابع انسانی (C05) و عوامل روانی (C10) نیز سطح ششم هستند. در نهایت متغیر اخلاق حرفه‌ای (C11) در سطح هفتم قرار دارد. الگوی نهایی سطوح متغیرهای شناسایی شده در شکل نمایش داده شده است. در این نگاره فقط روابط معنادار عناصر هر سطح بر عناصر سطح زیرین و همچنین روابط درونی معنادار عناصر هر سطح در نظر گرفته شده است.



شکل ۲- الگوی اولیه عملیاتی پایداری شرکتی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل کیفی در ۱۰ مفهوم اصلی شامل: عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل زیست‌محیطی، عوامل استراتژیک، عوامل اخلاق حرفه‌ای، عوامل افشای پایداری، مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت زنجیره تامین، عوامل خلق ارزش پایدار و عوامل روانی دسته‌بندی شده است.

عوامل اقتصادی همواره به‌عنوان یکی از سه رکن توسعه پایدار مطرح بوده است. با ردیابی مدل (شکل ۲) مشخص می‌شود که عوامل اقتصادی، زیست‌محیطی و مالی تحت تاثیر خلق ارزش پایدار و عوامل فردی قرار می‌گیرند (که البته این عوامل نیز با میانجی‌گری چند عامل واسطه از اخلاق حرفه‌ای نشأت می‌گیرند). نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که حاکم بودن جو اخلاق حرفه‌ای در سازمان باعث ظهور چنین تفکری در یکایک کارکنان شده (عوامل فردی) و این پایبندی به اصول حرفه‌ای باعث خواهد شد که سازمان در راستای توسعه پایدار گام بردارد. به‌عنوان مثال، رعایت اخلاق حرفه‌ای باعث خواهد شد که کارکنان زباله کمتری تولید کنند، در استفاده از منابع و انرژی دقت بیشتری به خرج دهند و با عمل به وظائف محوله، بهره‌وری کلی سازمان را بهبود بخشند که ماحصل چنین اقداماتی، گام برداشتن در هر سه حوزه مالی، اقتصادی و زیست محیطی را محقق

می‌سازد. در تایید یافته‌های بدست آمده در پژوهش حاضر، باری، چیمهوندو و چان (۲۰۲۲) و همچنین اخترشناس، خدای پور و پورحیدری (۱۴۰۰) نیز به اهمیت مقوله اقتصادی در پایداری شرکتی اشاره کرده‌اند؛ هر چند که این محققان ملاحظات اخلاق حرفه‌ای را در مدل خود لحاظ نکرده‌اند. از منظر زیست‌محیطی، باید در نظر داشت که با توجه به اینکه در دهه‌های اخیر نگرانی‌ها نسبت به محیط زیست افزایش یافته، شرکت‌های کوچک و متوسط باید روش‌هایی به کار گیرند تا عملکرد خود در این حوزه را بهبود بخشند. پایبندی کارکنان به اصول اخلاق حرفه‌ای بدون شک باعث خواهد شد که آن‌ها نیز رفتاری سبز از خود بروز دهند، جهت حمایت از محیط زیست پیش‌قدم شوند و تا سر حد ممکن از اتلاف منابع و انرژی اجتناب نمایند. پیش از این سینگ و شارما (۲۰۲۲)، شالتگر و همکاران (۲۰۲۲) و جلالی فراهانی و همکاران (۱۴۰۰) نیز به اهمیت ملاحظات زیست‌محیطی اشاره کرده‌اند. کارکنان یک موسسه مالی مانند بانک، مسئولیت‌های بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال کارکنان، سهام‌داران، مشتریان، دولت، تأمین‌کنندگان و تمامی ذی‌نفعان خود برعهده دارند. مشارکت داوطلبانه و بشردوستانه کارکنان در طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های عام‌المنفعه به منظور التیام گوشه‌ای از آلام جامعه و ایفای نقشی مؤثر در حل مشکلات و معضلات اجتماعی بسیار تاثیرگذار است. پیش از این گیسدورفر، ولادیمیرووا و ایوانز^۱ (۲۰۱۸) و همچنین بابایی و همکاران (۱۴۰۰) نیز بر اهمیت بعد اجتماعی در پایداری شرکت تاکید کرده‌اند.

عوامل استراتژیک از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است. عوامل استراتژیک در واقع کلیه ملاحظات مدیریت استراتژیک جهت دستیابی به پایداری شرکتی را نشان می‌دهد. با لحاظ کردن مقوله «اخلاق حرفه‌ای» می‌توان اینگونه استنتاج کرد که در صورت تحقق اصول اخلاق حرفه‌ای در یک سازمان (از مدیریت گرفته تا کارکنان پایین دست)، استراتژی‌های یک سازمان نیز با اهداف اصول پایداری همگام خواهد شد؛ چرا که فرض بر این است که یک شرکت سعی دارد در راستای توسعه پایدار گام بردارد. نیازهای سازمان، توسعه عملکرد، سازگاری با شرایط، راه‌حل مشترک برای تصمیم‌گیرندگان، توسعه پایداری شرکت، چالش‌های توسعه پایدار، داشتن چشم انداز، بیانیه شرکت و استراتژی شرکت شاخص‌هایی هستند که ذیل مضمون «عوامل استراتژیک» تعریف می‌شوند که تحقق یافتن تمامی این مقوله‌ها مستلزم پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای است. در رابطه با هدف این پژوهش نیز باید عنوان کرد که بینش استراتژیک مدیران بانک صادرات به آن‌ها کمک می‌کند تا جایگاه فعلی بانک و همچنین هدف اصلی (رسیدن به پایداری) را به درستی ترسیم کرده و سپس لوازم مورد نیاز برای دستیابی به این هدف را فراهم کنند. در این شرایط، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای منجر به آن خواهد شد که برنامه‌های ابلاغ شده توسط مدیران ارشد به درستی توسط کارکنان به اجراء در آید. با توجه به این که بخش بزرگی از مشکلات یک سازمان نه در تدوین استراتژی، بلکه در اجراء استراتژی است، اهمیت اخلاق حرفه‌ای که در اجراء وظائف محوله و به منصفه ظهور رساندن اهداف استراتژی تجلی می‌یابد، مشخص می‌گردد. در تحقیقات پیشین نیز بعضاً به اهمیت بینش و اقدامات استراتژیک جهت دستیابی به پایداری شرکت اشاره شده است (چاتریتشودورو و همکاران، ۲۰۲۱؛ خالد، علی و محمد^۲، ۲۰۲۱).

اخلاق حرفه‌ای از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است که در واقع مقوله محوری در پژوهش حاضر است. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره

1. Geissdoerfer, Vladimirova & Evans

2. Khaled, Ali & Mohamed

تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند. امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن موسسه و سازمان می‌انجامد به همین دلیل بسیاری از موسسات و سازمان‌های موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند، از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود پردازند و اصول حرفه‌ای حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. به‌طور مشخص در رابطه با پایداری شرکتی، اخلاق حرفه‌ای حاکی از آن است که کلیه کارکنان (و البته مدیران بانک) باید خود را ملزم و متعهد به توسعه پایدار بدانند و اقداماتی انجام دهند که حرکت سازمان (بانک صادرات) به سمت پایداری را تسهیل نماید. در برخی از پژوهش‌های پیشین مانند رضوی، الهام پور و برکه باد (۱۳۹۵) و باوک^۱ (۲۰۱۶) نیز به اهمیت اخلاق حرفه‌ای اشاره شده است.

افشای پایداری از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است. افشای پایداری شرکتی، ذینفعان را در اتخاذ تصمیمات مالی و سرمایه‌گذاری یاری می‌رساند و امکان درک عملکرد شرکت را در راستای اهداف اجتماعی، اقتصادی و محیطی، فراهم می‌آورد که ذینفعان با استفاده از آن قادر به درک رشد و سوددهی شرکت هستند. افشای پایداری از جمله مباحثی است که مورد توجه کلیه مجامع بین‌المللی حامی محیط زیست و توسعه پایدار قرار گرفته است. کمیته گزارشگری پایداری، براساس استانداردهای بین‌المللی پایداری و با تشکیل جلسات متعدد، پیش‌نویس استاندارد "الزامات کلی افشای اطلاعات مالی مرتبط با پایداری" را تدوین کرده است. انتشار استاندارد به صورت پیش‌نویس با هدف کسب نظرات و پیشنهادات افراد ذینفع و ذی‌علاقه در جامعه صورت می‌گیرد و از ضروریات افزایش کیفیت استانداردهای افشای پایداری است و نقش تعیین‌کننده‌ای بر جهت‌گیری و سیاست‌های اساسی تدوین استانداردهای گزارشگری پایداری دارد. نتیجه بدست آمده در این تحقیق با یافته‌های بوتانی، جنتیلوتی و رینالدی^۲ (۲۰۱۷)، سینگ و شارما (۲۰۲۲)، ایسناینی، نورهایدا و پراتاما^۳ (۲۰۲۱) مبنی بر اهمیت افشاء پایداری مطابقت دارد.

مدیریت منابع انسانی سبز از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است. مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهم‌ترین ابعاد سیستم‌های منابع انسانی محیط زیست است. اکنون، زمانی است که کسب‌وکارهای گوناگون برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی چشمگیر نیازمند به‌کارگیری راهبردهای محیط زیستی هستند. موفقیت این راهبردها ارتباط مستقیمی با اقدامات و تصمیم‌گیری صحیح دارد. در این فرایند، آنچه سازمان را به سوی موفقیت هرچه بیشتر سوق می‌دهد، میزان آگاهی کارکنان از محیط زیست، حفاظت از آن و البته مسئولیت‌پذیری نسبت به آن است. هدف مدیریت منابع انسانی سبز، آگاه‌کردن منابع انسانی سازمان نسبت به محیط زیست است. برای کاهش آلودگی‌های ناشی از تولید، اجرای اقداماتی در جهت حمایت و حفاظت از محیط زیست ضروری است. با اجرای اقدامات کاربردی مناسب محیط زیستی، فرهنگ این مفهوم نیز بهتر در سازمان نهادینه می‌شود. هدف از اجرای اقداماتی در این راستا، بهبود بهره‌وری، کاهش خطرات و کسب رضایت ذینفعان

1. Bavec

2. Bottani, Gentilotti & Rinaldi

3. Isnaini, Nurhaida & Pratama

سازمانی است. پیش از این نیز محققان دیگری چون لانگونی، لوزینی و گورچی^۱ (۲۰۱۸)، سید جوادین، روشندل اربطانی و نوبری (۱۳۹۵) و یانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نیز به اهمیت مدیریت سبز منابع انسانی اشاره کرده‌اند.

مدیریت زنجیره تأمین از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است. مدیریت زنجیره تأمین پایدار ریشه در پایداری داشته و شامل یک رویکرد گسترده به مدیریت زنجیره تأمین است. پایداری در زنجیره تأمین به معنای سوق دادن زنجیره تأمین به سمت توجه به جنبه های اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی و رفع مشکلات موجود این جنبه ها در زنجیره تأمین سنتی است. در مستندات علمی تعاریف متعددی برای زنجیره تأمین پایدار آمده است. مدیریت زنجیره تأمین پایدار به معنای استراتژی، ادغام شفاف و دستیابی به اهداف اجتماعی، زیست محیطی و اقتصادی یک سازمان در همکاری سیستماتیک فرآیندهای کلیدی کسب و کار درون سازمانی برای بهبود عملکرد اقتصادی طولانی مدت زنجیره تأمین شرکت و عملکرد فردی آن است. بعبارت دیگر، مدیریت مواد، اطلاعات و جریان سرمایه و همچنین همکاری میان شرکت‌های درگیر در زنجیره تأمین با توجه به اهداف تلفیق شده اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی و مشتق شده از مشتری و ذینفعان، مدیریت زنجیره تأمین پایدار تعریف شده است. عملکرد پایدار یک شرکت در خلا صورت نمی‌گیرد، بلکه هر شرکتی چه خدماتی و چه تولیدی دارای شرکاء زیادی در زنجیره تأمین است که لازم می‌کند تمامی دست اندرکاران زنجیره تأمین ملاحظات پایداری را در اقدامات تجاری خود لحاظ کنند. نتیجه بدست آمده با یافته‌های استال^۳ و همکاران (۲۰۱۹) و لو و لیائو^۴ (۲۰۲۱) مبنی بر اهمیت مدیریت زنجیره تأمین در پایداری شرکتی همخوانی دارد.

خلق ارزش پایدار از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است. امروزه نقش ارزش به‌عنوان یک عنصر بسیار مهم برای مصرف‌کنندگان و بازاریابان محسوب می‌شود و این بدان دلیل است که ارزش به‌عنوان یکی از قویترین نیروها در بازار محسوب می‌شود. اهمیت خلق ارزش در آثار متعددی در طول سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. ارائه بهترین ارزش ممکن به مشتریان، بی‌شک امری مهم برای بنگاه‌های خدماتی موجود در بازار رقابتی کنونی می‌باشد. شرکت‌هایی که توانایی فراهم آوردن محصولات و خدمات ارزشمند از نظر مشتریان را دارا باشند به مزیت رقابتی مهمی دست خواهند یافت. یکی از عواملی که منجر به بروز خلق ارزش پایدار می‌شود، پایداری کارکنان به اصول اخلاق حرفه‌ای است. این امر به خصوص در کارکنان خط مقدم سازمان که در مواجهه مستقیم با مشتریان قرار دارند اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. رعایت اصول حرفه‌ای، مشتری‌مداری، احترام به خواسته‌های مشتریان و حتی پذیرش و گذرخواهی در صورت بروز مشکل، همگی کدهای اخلاقی هستند که عملکرد حرفه‌ای پرسنل سازمان را تشکیل می‌دهند. خلق ارزش امری ضروری برای سازمان‌ها بوده و در سال‌های اخیر تبدیل به کانون توجه استراتژی‌های بازاریابی شده است. پیش از این سینگ و شارما (۲۰۲۲) و شالتگر و همکاران (۲۰۲۲) نیز به اهمیت ملاحظات زیست‌محیطی اشاره کرده‌اند.

عوامل روانی از دیگر مضامین شناسایی شده در پژوهش حاضر است. عوامل روانی بر اساس یافته‌های این تحقیق شامل ترکیبی از توانمندسازی روانشناختی کارکنان، فرهنگ سازمانی و روحیه کارکنان است. این مقوله به خصوص در رابطه با اخلاق حرفه‌ای اهمیتی مضاعف پیدا می‌کند. اخلاق حرفه‌ای صرفاً متکی به آیین‌نامه‌ها و قوانین داخلی سازمان نیست؛ بلکه به روحيات، ادراکات و نیات ذهنی کارکنان بستگی دارد. واقعیت این است که اخلاق حرفه‌ای به طرز نگرش و رفتارهای کارکنان بستگی زیادی دارد؛ بنابراین اگر یک کارمند از لحاظ ذهنی و

^۱ Longoni, Luzzini & Guerci

^۲ Yong

^۳ Stahl

^۴ Lo & Liao

روانی خود را پایبند به اصول اخلاق حرفه‌ای نبیند، حتی در حضور قوانین سفت و سخت سازمانی نیز به اشکال مختلف از انجام وظائف طفره می‌رود و بدین ترتیب بهره‌وری کلی سازمان را کاهش می‌دهد. از منظر پایداری (که به همراه اخلاق حرفه‌ای مقوله‌های اصلی این پژوهش هستند)، برداشت‌های ذهنی کارکنان از محیط زیست و ارزش قائل شدن برای آن نقش موثری در مشارکت کارکنان در فعالیتهای پایداری سازمان دارد. نگرش زیست محیطی کارکنان حتی زمینه را برای رفتارهای فرانقشی مانند رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌آورد و بدین ترتیب کارکنان حاضرند به صورت داوطلبانه، فعالیت‌هایی فراتر از وظائف سازمانی جهت دستیابی به اهداف پایداری انجام دهند. علاوه بر این، اگر ارزش‌ها و مفروضات سازمان بر پایه تعهد به توسعه پایدار باشد می‌توان انتظار حرکت تمامی کارکنان به سمت پایداری شرکت را داشت. نتیجه بدست آمده با یافته‌های هوان^۱ و همکاران (۲۰۲۱) (راجع به عوامل روحی و روانی کارکنان) و بیرو، گرین و اینمن^۲ (۲۰۲۱) (در رابطه با تاثیر فرهنگ بر پایداری) مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- توجه به ارزش‌های اجتماعی به‌عنوان بخشی از اخلاق حرفه‌ای
- تاکید بر رفتار حرفه‌ای در قبال ذینفعان و مشتریان بانک
- تعهد مدیران به مقوله‌های زیست‌محیطی
- تعهد مدیران به نفع اجتماعی به‌عنوان الگویی برای تمامی کارکنان
- حضور سر وقت مدیران در محیط کار
- تشدید بازرسی جهت مقابله با تخلفات احتمالی در صورت‌های مالی
- انتشار گزارش پایداری برای کلیه کارکنان و مشتریان بانک.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر به خاطر حمایت و همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

¹ Huan

² Birou, Green & Inman

منابع

- اخترشناس، داریوش؛ خدای پور، احمد؛ پورحیدری، امید (۱۴۰۰). تدوین و ارزیابی مدل موانع اجرا، افشا و استانداردگذاری پایداری شرکتی در ایران. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*. ۶ (۱۱): ۲۱۷-۲۴۹.
<https://doi.org/10.22054/qjma.2019.47002.2061>
- بابایی، فاطمه؛ رحمانی، علی؛ همایون، سعید؛ امین، وحید. (۱۴۰۰). رابطه بین عملکرد پایداری شرکتی و ارزش شرکت: با تأکید بر نقش امتیاز افشا و اندازه شرکت. *مجله دانش حسابداری*، ۱۲ (۳)، ۱-۲۷. doi: 10.22103/jak.2021.16583.3340
- جلالی فراهانی؛ علیرضا؛ مرتضی موسی خانی؛ سید مهدی الوانی؛ ابوالفضل کاظمی (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار همسو با حکمرانی مطلوب پایدار در نظام اداری ایران. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۹ (۱)، ۹۱-۱۲۸. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_95220.html?lang=en
- چناری بوکت، حسن؛ بنی‌مهد، بهمن. (۱۳۹۸). پایداری شرکتی: راهبردی تئوریک و یکپارچه با رویکرد دستوری و عمل‌گرا. *حسابداری مدیریت*، ۱۲ (۴۲)، ۱۰۳-۱۲۵.
https://journals.srbiau.ac.ir/article_14416.html
- حاتمی، سعید؛ قایی، نجف؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ و اکبری یزدی، حسین. (۱۳۹۷). نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه ای مدیران با رفتار شهروندی هواداران باشگاه های فوتبال، *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره پنجم، شماره ۱، صص ۹۸-۸۹.
<https://ensani.ir/fa/article/487301>
- رضوی، سیدعباس؛ الهام پور، حسین؛ و برکه باد، احسان. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، *دانشگاه شهید چمران اهواز. نامه آموزش عالی*، ۹ (۳۵)، ۲۷-۵۴.
https://journal.sanjesh.org/article_24496.html
- سیدجوادین، سیدرضا؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ نویری، علیرضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز " یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار ". *دانش سرمایه‌گذاری*، ۵ (۲۰)، ۲۹۷-۳۲۷. http://www.jik-ifea.ir/article_9524.html
- کرمی، محمد؛ قلاوندی، حسن؛ قلعه‌ای، علیرضا. (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت پذیری اجتماعی در مدارس، *دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، دوره پنجم، شماره اول، صص ۹۳-۱۱۲.

References

- Akhtarshenas, D., Khodamipour, A., pourheidari, O., (2021), Developing of Effective Factors Model on Corporate Sustainability in Iran. *Empirical studies of financial accounting*. 6 (11), 217-249 .
<https://doi.org/10.22054/qjma.2019.47002.2061>. (In Persian)
- Babaei, F., Rahmani, A., Homayoun, S., Amin, V., (2020). The Relationship between Corporate Sustainability Performance and Firm Value: Emphasizing the Role of Disclosure Score and Firm Size. *Journal of Accounting Knowledge*, Vol. 12, No. 3, Ser.46, pp. 1-27. DOI: 10.22103/jak.2021.16583.3340. (In Persian).
- Bari, N., Chimhundu, R., & Chan, K. C. (2022). Dynamic Capabilities to Achieve Corporate Sustainability: A Roadmap to Sustained Competitive Advantage. *Sustainability*, 14(3), 1531. <https://doi.org/10.3390/su14031531>.
- Bavec, C. (2016). Social Responsibility and Professional Ethics in Management: Some Empirical Evidences at Country Levels. *Managing Global Transitions*, 10 (4): 361–377.
- Birou, L. M., Green, K. W., & Inman, R. A. (2021). Sustainability knowledge and training: Outcomes and firm performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*. Vol. 30 No. 2, pp. 294-311. <https://doi.org/10.1108/JMTM-05-2018-0148>
- Bottani, E., Gentilotti, M. C., & Rinaldi, M. (2017). A Fuzzy Logic-Based Tool for the Assessment of Corporate Sustainability: A Case Study in the Food Machinery Industry. *Sustainability*, 9(4), p. 583. <https://doi.org/10.3390/su9040583>.
- Chatzitheodorou, K., Tsalis, T. A., Tsagarakis, K. P., Evangelos, G., & Ioannis, N. (2021). A new practical methodology for the banking sector to assess corporate sustainability risks with an application in the energy sector. *Sustainable Production and Consumption*, 27, 1473-1487. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2021.03.005>
- Chenari Bouket, Hassan; Bani Mahd, Bahman. (2018). Corporate sustainability: a theoretical and integrated strategy with a prescriptive and pragmatic approach. *Management Accounting*, 12(42), 103-125. https://journals.srbiau.ac.ir/article_14416.html. (In Persian)
- Christina, W., Winroth, M., Almstr, P., Kurdve, M., & Andersson, C. (2022). Sustainability with a Cost Perspective--Driving the Industry to Embrace Sustainable Thinking. *Journal of Environmental Accounting and Management*, 10(01), 49-72. [com/journals/articles/DOI-10.5890-JEAM.2022.03.006.aspx](https://journals/articles/DOI-10.5890-JEAM.2022.03.006.aspx).
- Dias, G. P., & Silva, M. (2022). Revealing performance factors for supply chain sustainability: a systematic literature review from a social capital perspective. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 19(1), 1-18. DOI:10.14488/BJOPM.2021.037.
- Enríquez Raído, V., Crezee, I., & Ridgeway, Q. (2020). Professional, ethical, and policy dimensions of public service interpreting and translation in New Zealand. *Translation and Interpreting Studies*, 15(1), 15-35.
- Geissdoerfer, M., Vladimirova, D., & Evans, S. (2018). Sustainable business model innovation: A review. *Journal of cleaner production*, 198, 401-416. doi: 10.1016/j.jclepro.2018.06.240.

- Hatami, S; Qai, N; Poursoltani Zarandi, H; & Akbari Yazdi, H. (2017). The mediating role of social responsibility in the relationship between the professional ethics of managers and the citizenship behavior of football fans, *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*, the fifth volume, number 1, pp. 98-89. <https://ensani.ir/fa/article/487301/>. (In Persian)
- Huan, Y., Liang, T., Li, H., & Zhang, C. (2021). A systematic method for assessing progress of achieving sustainable development goals: A case study of 15 countries. *Science of the Total Environment*, 752, 141875. DOI:10.1016/j.scitotenv.2020.141875
- Isnaini, D. B. Y., Nurhaida, T., & Pratama, I. (2021). Moderating effect of supply chain dynamic capabilities on the relationship of sustainable supply chain management practices and organizational sustainable performance: a study on the restaurant industry in Indonesia. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(1), 97-105. Corpus ID: 216356168
- Jalali Farahani, A., MousaKhani, M., Alvani, S.M., & Kazemi, A., (2021). Designing a model of sustainable human resource management in line with the ideal sustainable governance in Iran's administrative system. *Resource Management in the Police*. V 9 (1), 91-128. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_95220.html?lang=en. (In Persian)
- Karami, M., Galavandi, H., Galaei, A., (2017). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility of High Schools in Kurdistan. *School Administration*. 5 (1). 93-112. 20.1001.1.25384724.2017.5.1.5.3. (In Persian)
- Khaled, R., Ali, H., & Mohamed, E. K. (2021). The Sustainable Development Goals and corporate sustainability performance: Mapping, extent and determinants. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127599. DOI:10.1016/J.JCLEPRO.2021.127599
- Lo, F. Y., & Liao, P. C. (2021). Rethinking financial performance and corporate sustainability: Perspectives on resources and strategies. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120346. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120346>
- Longoni, A., Luzzini, D., & Guerci, M. (2018). Deploying environmental management across functions: the relationship between green human resource management and green supply chain management. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 1081-1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3228-1>.
- Mares-Nasarre, P., Martínez-Ibáñez, V., & Sanz-Benlloch, A. (2023). Analyzing sustainability awareness and professional ethics of civil engineering bachelor's degree students. *Sustainability*, 15(7), 6263.
- Nasrabadi, A., & Arbabian, A. (2015). The effects of professional ethics and commitment on audit quality. *Management Science Letters*, 5(11), 1023-1028.
- Razavi, S.B., Elhampour, H., Berkehad, E. (2016), The Status of HODs (heads of departments) Professional Ethics: An Investigation at Shahid Chamran Universtiy of Ahvaz. *Higher Education Letter*. 9 (35), 27-54. https://journal.sanjesh.org/article_24496.html. (In Persian)
- Samuel, G., & Lucivero, F. (2020). Responsible open science: Moving towards an ethics of environmental sustainability. *Publications*, 8(4), 54.

- Schaltegger, S., Christ, K. L., Wenzig, J., & Burritt, R. L. (2022). Corporate sustainability management accounting and multi-level links for sustainability—A systematic review. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12288>
- Seyedjavadin, S.R., Roshandel Arbatani, T., Nobari, A., (2016). Green Human Resource Management A Investment Approach and Sustainable Development. *Investment knowledge*. 5 (20), 297-327. http://www.jik-ifea.ir/article_9524.html
- Singh, A., & Sharma, M. (2022). Development of a 'green IT brand image sustainability model for competitive advantage'. *Environment, Development and Sustainability*, 1-21. [article/10.1007/s10668-021-02039-y](https://doi.org/10.1007/s10668-021-02039-y)
- Stahl, B. C., Chatfield, K., Ten Holter, C., & Brem, A. (2019). Ethics in corporate research and development: can responsible research and innovation approaches aid sustainability?. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118044. DOI:10.1016/J.JCLEPRO.2019.118044.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438>
- Zimmermann, S. (2019). Same same but different: How and why banks approach sustainability. *Sustainability*, 11(8), 2267.

