

رابطه اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی

دکتر بهناز مهاجران*، دکتر علیرضا قلعه‌ای، عسگر شجاع خانی، فرشید اشرفی سلیم کنده

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۲، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۰۴)

چکیده

زمینه: «اخلاق کاری» «مسئولیت اجتماعی» و «تعهد سازمانی» جزو متغیرهایی هستند که در مدیریت سازمانی مورد توجه اصلی محققان بوده و هست. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی در بین کارکنان در بنیاد شهید استان آذربایجان غربی پرداخته و در پی آن بود تا مشخص نماید که آیا اخلاق کاری رابطه معنی‌داری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی دارد؟

روش کار: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴۸ نفر کارمندان بنیاد شهید استان آذربایجان غربی، بودند که تعداد ۱۰۸ نفر آن‌ها از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری، مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی جمع‌آوری و با استفاده از آزمون آماری مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای فرضیه‌های پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق کاری توان تبیین تغییرات تعهد سازمانی را به میزان ۷۳ درصد را دارد. از سوی دیگر اخلاق کاری به میزان ۷۷ درصد از واریانس مسئولیت اجتماعی را دارا می‌باشد. از دیگر یافته‌های این تحقیق این است که تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی رابطه‌ای معنادار و مثبتی دارد و ۷۲ درصد از تغییرات مسئولیت اجتماعی را تعهد سازمانی تشریح می‌نماید.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل گردید که اخلاق کاری رابطه معنی‌داری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی دارد

کلیدواژه‌گان: اخلاق کاری، مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی

سر آغاز

شکل‌گیری این مفاهیم در زمینه مسئولیت‌های کاری کارکنان یکی از اولویت‌های مدیران موفقیت طلب به حساب می‌رود (۳). مدیران و رهبران سازمان‌ها هم باید در برنامه‌ریزی‌های خویش به‌ویژه در بحث مدیریت منابع انسانی باید به مقوله اخلاق کاری و مکانیسم‌های تقویت آن و همچنین با آگاهی بیشتر در خصوص اهمیت پایبندی و تعهد کارکنان به سازمان و محیط کاریشان برنامه‌ریزی‌های منسجم و کاربردی را مدنظر داشته باشند این مهم با بررسی وضعیت و نقش مؤلفه‌های تأثیرگذاری چون اخلاق کاری، تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی میسر می‌باشد.

اخلاق کاری^۱، به‌عنوان شاخه‌ای از دانش مدیریت، از زمان پدیدار شدن نهضت مسئولیت اجتماعی^۲ در دهه ۱۹۶۰ پدیدار شد. در این دهه جنبش‌های آگاهی‌بخش اجتماعی، انتظارات مردم را از سازمان‌ها

مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته رفتار سازمانی در سال‌های نخست دهه ۱۹۶۰ این امر جدیت بیشتری یافت (۱). امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به‌طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آن‌ها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد (۲).

ابعاد شخصیتی، هنجارهای سازمانی، فرهنگ سازمانی و اصول اخلاقی مفاهیمی هستند که در ارتباط با نیروی انسانی در انجام کنش‌های کاری، لازمه درست انجام دادن یک عمل و اثربخشی آن می‌باشد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: etehad1013@gmail.com



بالا برده، آن‌ها را به این نتیجه رسانده بود که سازمان‌ها باید از امکانات وسیع مالی و نفوذ اجتماعی خود برای رفع مشکلات اجتماعی، مثل فقر، خشونت، حفاظت از محیط‌زیست، تساوی حقوق، بهداشت عمومی و بهبود وضع تحصیلات استفاده کنند. مردم بر این باور بودند که چون شرکت‌ها و مؤسسات با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند، به کشور بدهکار و مدیون هستند و بایستی برای بهبود اوضاع اجتماعی تلاش کنند (۴). اگرچه انگیزه و توجه شرکت به رعایت مسائل اخلاقی به اوایل دههٔ قرن بیستم برمی‌گردد ولی توجه به اخلاقیات در نوشته‌های مدیریت، در کتاب «وظیفه‌های مدیران» و آثار دیگر محققان به چشم می‌خورد (۵). اخلاق کاری، یک هنجار فرهنگی^۳ است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی^۴ می‌دهد و بر این باور است که فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۶). هم‌چنین اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی جهت اخذ توانایی و استعداد درونی فرد و گروه برای توسعه به هر نحو است و مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعهٔ اقتصادی محسوب می‌گردد (۷). به‌منظور درک بیشتر مفهوم اخلاق کاری، به تقسیم‌بندی نیروی‌های کاری اشاره می‌شود. برخی از افراد، تمایل فراوان به تلاش و فعالیت دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد. در مقابل، گروهی هم تمایلی به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. بنابراین اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (۸). از منظر جامعه‌شناسی، اخلاق کار عبارت از عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و به‌ویژه تولیدی است و ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از عقاید، ارزش‌ها و هنجارها به‌شدت متأثر از فرایندهای اجتماعی شدن فرد و به‌ویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است (۹). پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود؛ اما جدای از نوع آموزش، به‌منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمهٔ پاسخ‌گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به‌عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه‌هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای حمایت کرد (۱۰). بنابراین شناسایی و کنترل عوامل مرتبط با اخلاق کاری می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و در نتیجه، افزایش بهره‌وری کمک نماید (۱۱).

۱- مسئولیت در قبال ارباب‌رجوع^۵: شامل فعالیت‌هایی است که یک سازمان انجام می‌دهد تا رضایت مشتریان را تأمین نماید. اصل مشتری‌مداری بیان می‌کند که سازمان‌ها به مشتریان خود وابسته هستند و لذا بایستی نیازهای حال و آینده مشتریان را در نمایند و در جهت فراتر رفتن از انتظارات مشتری تلاش کنند.

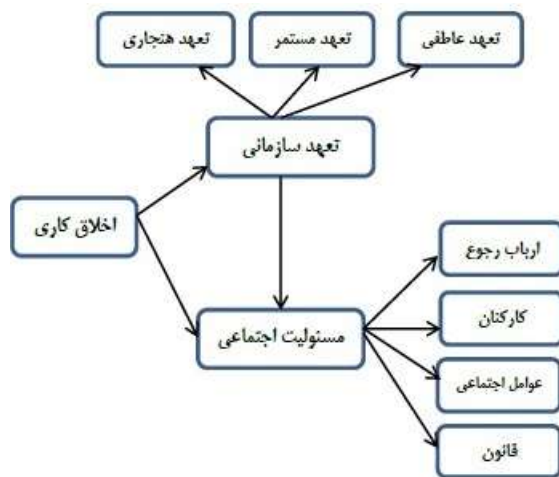
۲- مسئولیت در قبال کارکنان: دومین بعد مسئولیت اجتماعی، منابع انسانی است که بخش مهمی از اجتماع را تشکیل می‌دهند و هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون همکاری قلبی کارکنان خود موفق باشد. قبول مسئولیت اجتماعی در قبال فعالیت‌های ایمنی و بهداشت، می‌تواند هزینه‌ها را کاهش دهد، رفاه و روحیه کارکنان را بهبود بخشد و میزان تولیدات را افزایش دهد.

۳- مسئولیت در قبال عوامل اجتماعی و طبیعی: سومین بعد مسئولیت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری محیطی^{۱۰} است که به‌عنوان یک جنبه مهم مسئولیت اجتماعی شرط لازم برای بقاء و موفقیت بشر هست. مسائل محیطی با حقوق بشر، توسعه و مشارکت جامعه و دیگر موضوع‌های محوری مسئولیت اجتماعی پیوستگی تنگاتنگی دارند. هم‌چنین امروزه این موضوع پذیرفته‌شده که سازمان‌ها با جوامع و همچنین نهادهایی که با آن در تعامل هستند، در ارتباط می‌باشند و تداوم و بقای آن‌ها به سلامتی، پایداری و موفقیت این نهادها، وابسته می‌باشد (۱۶).

۴- مسئولیت در قبال قانون: مسئولیت قانونی از سازمان انتظار دارد که مأموریت‌های اقتصادی خود را در چهارچوب قانون پی‌گیری کند. مسئولیت قانونی به‌عنوان لایه دوم از هرم مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در معرفی متغیر دیگر پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که مسئولیت اجتماعی یک موضوع جدید نیست اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دست‌اندرکاران، مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی که بر

اخلاق کاری سبب ارتقای مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری در کار شده و به تبع آن خطرات متوجه کارکنان و سازمان کاهش می‌یابد (۲۷). پژوهشگری اثر اخلاق کاربر روی تعهد سازمانی را بر روی کارکنان بانک HDFC در هندوستان مورد مطالعه قرارداد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار دارای اثر مثبت بر روی تعهد سازمانی می‌باشد (۲۸). از آنجائی که متغیرهای مورد نظر این تحقیق جزو متغیرهایی هستند که در مدیریت سازمانی و مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی مورد توجه اصلی محققان بوده و هست، امید است با بررسی این پژوهش، ابعاد تازه‌ای از روابط بین متغیرها در رفتار سازمانی آشکار شده و در این زمینه بر دانش موجود اضافه شود و نیز با مشخص شدن بعضی از جنبه‌های مجهول در این حوزه، به واسطه یافته‌های این تحقیق، محققان دیگر نیز ترغیب شده تا در این زمینه کار پژوهشی بیشتری انجام دهند؛ بنابراین و سؤال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا اخلاق کاری رابطه معنی‌داری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی دارد؟



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر از نظر نحوه انجام توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی بنیاد شهید و امور ایثارگران واقع در استان آذربایجان غربی در سال ۹۵ می‌باشند. حجم جامعه آماری ۱۴۸ نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و با استفاده از این فرمول حجم نمونه ۱۰۸ نفر برآورد شد. این فرمول در زیر عنوان شده است:

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

که در این فرمول:

t= در صد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

d= درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

s= نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

مطرح شده است قوانینی چون قانون کار و تأمین اجتماعی، قانون ایمنی و سلامت کار، قانون ضد فساد اقتصادی یا حفظ محیط زیست و ... در زمره این قوانین جای می‌گیرند (۱۷). همچنین از سی سال پیش علاقه‌مندی قابل توجهی برای درک مفهوم تعهد سازمانی ایجاد شده و نیروی زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. نتایج این تحقیقات مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است (۱۸). تعهد سازمانی، بیانگر وابستگی روان‌شناختی^{۱۱} به سازمان محل استخدام است. تعهد سازمانی در سه شناخت تجلی می‌یابد: ۱- ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن؛ ۲- تمایل به تلاش نسبتاً فراوان برای تحقق اهداف سازمان؛ ۳- آرزو و خواسته‌های قطعی برای تداوم عضویت در سازمان (۲۰ و ۱۹). محققان مشخص کردند که تعهد سازمانی^{۱۲} رابطه‌ای منفی با میل به ترک شغل و غیبت‌های زیاد دارد (۲۱). به عبارتی دیگر افراد با تعهد پایین، تمایل به غیبت و ترک شغل دارند (۲۲). همچنین پژوهشگران بر این باورند که نقطه اشتراک ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی بستگی بین فرد و سازمان و در نتیجه، کاهش ترک سازمان می‌باشد و ابعاد آن شامل موارد زیر می‌باشد:

تعهد عاطفی^{۱۳}: پژوهشگران تعهد عاطفی را بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزش‌ها و اهداف سازمان و میزان درگیری وی با سازمان دانسته‌اند

تعهد مستمر^{۱۴}: تعهد مستمر را به‌عنوان تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر تعریف می‌کنند که این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت، این اندوخته‌ها از بین می‌رود و حتی برای بیان تعهد به سازمان به کار می‌رود

تعهد هنجاری^{۱۵}: تعهد هنجاری عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان. در این بعد از تعهد، افراد خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را به سازمان ادا کنند (۲۳). در ادامه به معرفی مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه تحقیق حاضر پرداخته می‌شود: محققانی در مقاله‌ای تحت عنوان (سازمان اخلاقی و تأثیر آن بر مسئولیت اجتماعی سازمان در ستاد وزارت جهاد کشاورزی) با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) به این نتیجه دست یافتند که سازمان اخلاقی تأثیر مثبت و مستقیم بر مسئولیت اجتماعی سازمان دارد (۲۴). پژوهشگران دیگری در تحقیقی تحت عنوان (رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی) که در میان کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل انجام گردید به این نتیجه دست یافتند که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد (P<0.001) (۲۵). یافته‌های پژوهشی دیگری بر روی کارکنان اداری سازمان مرکزی حفاظت محیط زیست تهران نشان می‌دهد که تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اقتصادی و مسئولیت ملی دارد. (۲۶). محققان، در پژوهشی تحت عنوان (اخلاق کاری و مسئولیت اجتماعی) به این نتیجه رسید



همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/94$ و پایایی ترکیبی $0/96$ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

ج- پرسشنامه تعهد سازمانی که استاندارد بر اساس مدل پژوهشگران (۱۹۹۰) استفاده شد (۳۱). پرسشنامه مذکور در قالب ۲۴ گویه و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، سه بعد تعهد عاطفی (گویه های ۲۲ و ۱۹،۱۶،۱۳،۱۱،۷،۴،۱)، تعهد مستمر (گویه های ۲۳ و ۲۱،۱۷،۱۴،۱۱،۸،۵،۲) و تعهد هنجاری (گویه های ۲۴ و ۳، ۲۱، ۱۸، ۱۵، ۱۲، ۹، ۶) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تعهد سازمانی را موردسنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه نیز دارای روایی محتوایی تأیید شده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می‌باشد. هم‌چنین روایی همگرا به روش $AVE=0/56$ به دست آمد که چون بالای $0/5$ است روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/93$ و پایایی ترکیبی $0/96$ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد. برای تعیین رابطه اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) و با استفاده از نرم‌افزار آماری $Smart\ pls2$ و $spss22$ در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

یافته ها

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌گردد، بارهای عاملی برای متغیرهای تحقیق بالای $0/5$ می‌باشند و مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ هست؛ بنابراین مناسب بودن پایایی مدل تأیید می‌گردد. بارهای عاملی در حقیقت همبستگی بین سازه و ابعادش یا بین سازه با سؤالات مربوطه می‌باشد.

تعداد افراد جامعه $N=$

روش نمونه‌گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه‌ای است. یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر نشان‌دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۱۰۸ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند، ۷۶ نفر مرد و مابقی یعنی ۳۲ نفر زن بودند. هم‌چنین بیشترین توزیع فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس به تعداد ۶۰ نفر و کمترین فراوانی نیز مربوط به دارندگان تحصیلات دیپلم به تعداد ۹ نفر بود و در نهایت مشاهده گردید که بیشترین گروه سنی پاسخ‌دهندگان بین ۴۱ تا ۴۵ سال با ۳۰ نفر و درصد فراوانی $27/8\%$ و کمترین گروه سنی ۲۰ تا ۲۵ با ۴ نفر و $3/7\%$ درصد فراوانی را شامل می‌شوند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه به معرفی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه) پرداخته می‌شود:

الف- پرسشنامه اخلاق کاری که توسط پژوهشگران (۲۰۰۴) طراحی گردید (۲۹) و دارای ۸ سؤال یا گویه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌باشد که اخلاق کاری را طی شش مؤلفه اصلی موردبررسی قرار می‌دهد. برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت موردبررسی قرار گرفته و اعمال گردید. هم‌چنین روایی همگرا به روش $AVE=0/71$ به دست آمد که چون بالای $0/5$ است روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/94$ و پایایی ترکیبی $0/95$ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

ب- پرسشنامه مسئولیت اجتماعی که توسط پژوهشگران (۲۰۱۳) طراحی گردید (۳۰). این پرسشنامه شامل مسئولیت در قبال کارکنان (سؤال‌های ۱ تا ۴)، مسئولیت در قبال ارباب‌رجوع (سؤال‌های ۵ تا ۸)، مسئولیت در قبال عوامل اجتماعی و طبیعی (سؤال‌های ۹ تا ۱۲) و مسئولیت در قبال قانون (سؤال‌های ۱۳ تا ۱۵) می‌باشد. این پرسشنامه دربرگیرنده ۱۵ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت مسئولیت اجتماعی را موردسنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه استاندارد مسئولیت اجتماعی نیز دارای روایی محتوایی تأیید شده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می‌باشد. هم‌چنین روایی همگرا به روش $AVE=0/63$ به دست آمد که چون بالای $0/5$ است روایی

جدول ۱: ضرایب بار عاملی

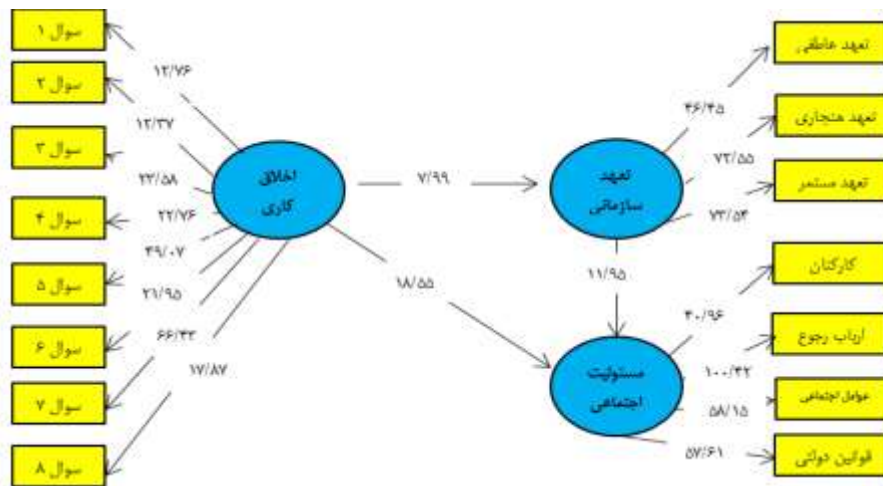
تعهد سازمانی		مسئولیت اجتماعی		اخلاق کاری	
بار عاملی	ابعاد	بار عاملی	ابعاد	بار عاملی	ابعاد
۰/۹۰	تعهد عاطفی	۰/۹۱	مسئولیت در قبال کارکنان	۰/۷۸	سؤال ۱
۰/۹۷	تعهد مستمر	۰/۹۴	مسئولیت در قبال ارباب‌رجوع	۰/۷۴	سؤال ۲
۰/۹۵	تعهد هنجاری	۰/۹۴	مسئولیت در قبال قانون	۰/۸۵	سؤال ۳
		۰/۹۳	مسئولیت در قبال عوامل طبیعی	۰/۸۵	سؤال ۴
				۰/۹۱	سؤال ۵
				۰/۸۶	سؤال ۶
				۰/۹۴	سؤال ۷
				۰/۷۹	سؤال ۸

جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار Q^2 سازه درون‌زای عملکرد ۰/۴۶ و ۰/۵۱ است، این نشان‌دهنده پیش‌بینی خوب مدل در خصوص این سازه دارد و برازش مناسب مدل ساختاری تحقیق را تأیید می‌سازد. فرضیه شماره یک: اخلاق کاری با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری دارد. همان‌گونه که در نگاره (۲) مشاهده می‌گردد، ضرایب مسیر میان متغیر اخلاق کاری با تعهد سازمانی برابر (۷/۹۹) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین همان‌گونه که در نگاره (۳) مشاهده می‌گردد ضرایب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی برابر (۰/۷۳) است. این مطلب بیانگر آن است که اخلاق کاری به میزان ۷۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد

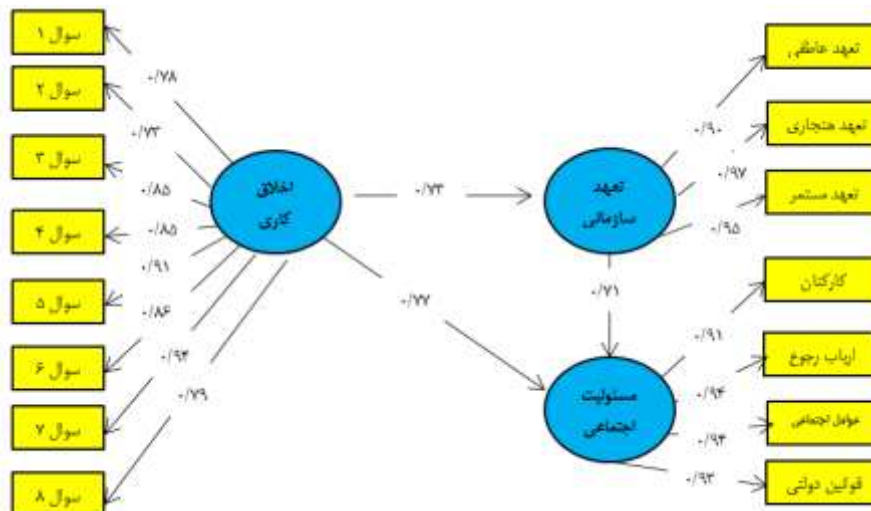
معیار Q^2 یا استون – گیزر قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه برون‌زا سه مقدار ۰/۲۰؛ ۰/۳۵؛ ۰/۱۵ باشد به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط با آن دارد.

جدول ۲: ضرایب Q^2 مدل تحقیق

متغیر	مجموع مجذور شاخص‌ها SSE	مجموع مجذور مقادیر خطا در پیش‌بینی شاخص‌های درون‌زا SSO	1-SSE/SSO (Q^2)
مسئولیت اجتماعی	۴۳۲/۰	۲۰۸/۴۴۲۱۵۳	۰/۵۱۷۴۹۵
تعهد سازمانی	۳۲۴/۰	۱۷۲/۵۳۰۴۵۴	۰/۴۶۷۴۹۹



نگاره ۲: ضرایب t-value مدل تحقیق



نگاره ۳: مدل ترسیم‌شده به همراه ضرایب استاندارد شده بار عاملی



فرضیه شماره سه: تعهد سازمانی و ابعاد آن با مسئولیت اجتماعی و ابعاد آن رابطه معنی‌داری دارد.

همان‌گونه که در نگاره (۲) مشاهده می‌گردد، ضرایب مسیر میان متغیر تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی برابر (۰/۹۵) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین همان‌گونه که در نگاره (۳) مشاهده می‌گردد ضرایب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی برابر (۰/۷۱) است. این مطلب بیانگر آن است که تعهد سازمانی به میزان ۷۲ درصد از تغییرات مسئولیت اجتماعی را تبیین می‌نماید. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که بین تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد.

فرضیه شماره دو: اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی رابطه معنی‌داری دارد.

همان‌گونه که در نگاره (۲) مشاهده می‌گردد، ضرایب مسیر میان متغیر اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی برابر (۱۸/۵۵) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین همان‌گونه که در نگاره (۳) مشاهده می‌گردد ضرایب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی برابر (۰/۷۷) است. این مطلب بیانگر آن است که اخلاق کاری به میزان ۷۸ درصد از تغییرات مسئولیت اجتماعی را تبیین می‌نماید. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که بین اخلاق کاری و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد.

جدول ۳: خلاصه نتایج فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق	سطح معنی‌داری	مقدار ضریب	نتیجه
اخلاق کاری با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری دارد.	۷/۹۹ > ۱/۹۶	۰/۷۳	پذیرش فرضیه
اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی رابطه‌ی معنی‌داری دارد.	۱۸/۵۵ > ۱/۹۶	۰/۷۷	پذیرش فرضیه
تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی رابطه‌ی معنی‌داری دارد.	۱۱/۹۵ > ۱/۹۶	۰/۷۱	پذیرش فرضیه

پیشبرد و رسیدن به اهداف هر سازمان باشد و هر گونه کاستی و بهره‌وری کم در این سرمایه عظیم می‌تواند توسعه و پیشرفت را به تأخیر بیندازد. یکی از پیامدهای رفتاری و نگرشی مثبت منتج از اخلاق کاری، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی و پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی تأثیر مثبتی در تحقق اهداف سازمان و رضایت شغلی کارکنان و کسب رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات سازمان بشمار می‌رود. در نهایت می‌توان گفت که نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهشگران دیگر (۲۸ و ۲۵) همسو می‌باشد.

در فرضیه دوم پژوهش ضریب مسیر موجود بین اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۱۸/۵۵ است و این نشان‌دهنده رابطه مثبت متغیر برون‌زای یعنی اخلاق کاری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. برای بررسی میزان و شدت رابطه از بارهای عاملی استاندارد شده استفاده گردید که نشان می‌دهد بیش از ۷۷ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی ناشی از اخلاق کاری می‌باشد. سازمان‌هایی که در آن جو و فرهنگ سازمانی مناسب است نیروی انسانی در آن بیشتر به رفتارهای اخلاقی و کاری پایبند هستند و نسبت به اهداف سازمانی و پیشبرد آن تعهد زیادی دارند و در قبال جامعه و طبیعت احساس مسئولیت زیادی از خود نشان می‌دهند. بنابراین سازمان‌ها برای آنکه در خدمت به مردم موفق تر عمل نمایند و به اهداف و آرمان‌های خویش برسند نیازمند آنند که، در قبال جامعه و مردم پاسخگو باشند و این مهم مسیر نمی‌شود مگر با داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد به سازمان که خود را وقف تلاش و کوشش صادقانه در سازمان کنند. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهش با یافته‌های محققان دیگر (۲۷ و ۲۴) نیز همسو است.

با توجه به جدول (۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با سطح خطای ۰/۰۵ به جهت اینکه مقدار ضریب مسیر یا سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشند بنابراین مقادیر ضرایب بارهای عاملی استاندارد شده معنادار بوده و هر سه فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد.

بحث

در فرضیه اول پژوهش ضریب مسیر بین متغیر مکنون یا پنهان (مستقل) اخلاق کاری با متغیر مکنون (وابسته) تعهد سازمانی برابر ۷/۹۹ است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد این ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، این مطلب حاکی از آن است که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است. همچنین بار عاملی استاندارد شده مثبت و برابر ۰/۷۳ است یعنی اخلاق کاری به میزان ۷۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در تبیین نتیجه حاصل از فرضیه اول پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که امروزه نیروی انسانی تنها یک ابزار تولید محصول به شمار نمی‌رود. بلکه توجه به مسائل نیروی کار، ایجاد واحد منابع انسانی و استفاده از اصول رفتار سازمانی، نمادهایی از اهمیت این عامل حیاتی در سازمان‌ها محسوب می‌شود. ابعاد شخصیتی، هنجارهای سازمانی، فرهنگ سازمان و اصول اخلاقی مفاهیمی هستند که در ارتباط با نیروی انسانی نمود پیدا می‌کنند. از آن جایی که اخلاق کاری، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که فی نفسه کار دارای یک ارزش ذاتی است، لازم است که این مهم برای موسسات و نهادهای اداری که در راه توسعه کشور نقش مؤثر بر عهده دارند مورد توجه بیش تر قرار گیرد، چرا که منابع انسانی می‌تواند مهم‌ترین عامل در جهت

نتیجه گیری

امروزه، اخلاق کاری یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است که به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن همواره توجه مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است. در واقع در کنار دانش مدیریت و رهبری عنصری دیگر که نقش آفرینی می‌کند اخلاق کاری است. زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است چراکه رعایت ارزش‌های اخلاقی باعث افزایش موقعیت سازمان می‌گردد و از جمله باعث تقویت تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل تحقیق حاضر که در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان آذربایجان غربی صورت گرفت نشان داد که بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارتی دیگر، اخلاق کاری توان تبیین تغییرات تعهد سازمانی را به میزان ۷۳ درصد را دارد. از سوی دیگر اخلاق کاری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد و ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر ۷۷ درصد است به سخن دیگر، اخلاق کاری به میزان ۷۷ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را دارد. از دیگر یافته‌های این تحقیق این است که تعهد سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ای معنادار و مثبتی دارد و ۷۲ درصد از تغییرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تعهد سازمانی تشریح می‌نماید.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش، با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده و سایر اصل‌های اخلاق علمی مانند رازداری و محرمانه بودن اطلاعات شرکت-کنندگان نیز رعایت شده است.

سپاسگزاری

از زحمات همکاران ارجمند در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان آذربایجان غربی که در جمع‌آوری داده‌ها در مقاله حاضر کمک نمودند، بدین‌وسیله تشکر و قدردانی می‌شود

واژه نامه

1. Work ethics	اخلاق کاری
2. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
3. Cultural norm	هنجار فرهنگی
4. Spiritual values	ارزش معنوی
5. Cultural system	نظام فرهنگی
6. Conscience organisation	وجدان سازمان
7. Responsibility of citizenship	مسئولیت شهروندی
8. Social accountability	پاسخگویی اجتماعی
9. Client	ارباب رجوع
10. Environmental responsibility	مسئولیت‌پذیری محیطی
11. Psychological dependence	وابستگی روانشناختی

در فرضیه سوم پژوهش بین تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با (۱۱/۹۵۸) است که نشان از رابطه مثبت بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمان دارد. همچنین شدت و میزان رابطه تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی برابر با ۷۲ درصد است یعنی تعهد سازمانی به میزان ۷۲ درصد از تغییرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌کند. اخلاقیات ارتباط تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و ابزاری مستند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند. اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است و باعث تحکیم اعتماد، صداقت و درستی، وفای به عهد نسبت به دیگران، عدالت، مساوات، فضایل شهروندی و ... می‌گردد که همگی بر تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان تأکید دارد. هم چنین سازمان‌ها برای آنکه در خدمت به مردم موفق تر عمل نمایند و به اهداف و آرمان‌های خویش برسند نیازمند آنند که، در قبال جامعه و مردم پاسخگو باشند و این مهم مسیر نمی‌شود مگر با داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد به سازمان که خود را وقف تلاش و کوشش صادقانه در سازمان کنند. یافته‌های این تحقیق با نتایج پژوهش‌های دیگر (۲۶) همسو می‌باشد. بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست‌اندرکاران بنیاد شهید و امور ایثارگران و مؤسسات اداری دیگر دارد که در ذیل عنوان شده است:

* با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود بنیاد شهید و امور ایثارگران برنامه‌های آموزشی و ترویجی و مذهبی و معنوی را در خصوص ارزش‌های سازمان و پایبندی به هنجارها و مسائل اخلاقی در مدیریت منابع انسانی خود به‌صورت مداوم بگنجانند و کارکنان را نسبت به رعایت ارزش‌های کاری و اخلاق انسانی و ارزشی تشویق و آن را پیگیری نمایند

* بر اساس یافته‌های فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود که بنیاد شهید و امور ایثارگران حتماً با مشاوران و متخصصان حوزه‌های روانشناسی و رفتار سازمانی را در امور مربوط به نهادینه کردن اخلاق کاری و تقویت آن در بین کارکنان در ارتباط باشند و در جلسات و برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی از وجود آنان بهره‌گیرند. رعایت عدالت سازمانی در پرداخت‌ها و پاداش‌ها و بهره‌مندی کارکنان از منابع مادی سازمان برای بهبود معیشت زندگی و برخورداری از ارتقای شغلی بر مبنای شایستگی و... می‌تواند الگوی خوبی برای سرمشق قرار دادن مدیران در خصوص اخلاق کاری و ارزش‌های کاری باشد

* بر اساس یافته‌های فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود که مدیران و رهبران سازمان فرهنگ و جو سازمانی و همچنین زمینه مناسب کاری و محیطی را به لحاظ معنوی و مادی فراهم نمایند تا کارکنان رضایت شغلی داشته باشند و با کسب رضایت آنان می‌توان انتظار داشت که مسئولیت‌پذیری آنان نیز تقویت خواهد گردید. تأمین فرصت پیشرفت کاری و ارتقا درجه، رعایت عدالت سازمانی و دوری از تبعیض و پارتی‌بازی و ... می‌توانند تعهد سازمانی را در پرسنل تقویت نمایند که نتیجه آن تحریک و تقویت انگیزه مسئولیت‌پذیری می‌باشد.



leverage ratios. Journal of Hong Kong Institute for Monetary Research (HKIMR); (4): 1-28.

14. Bauer TN, Green SG. (1994). The effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. Journal of Applied Psychology; 79 (2):211-23.

15. French D, Saverd E. (2016). Management culture. Translated by: Saebi M. Tehran: Center for Public Management Education.

16. Moinaddin M, Sadeghi G, Arabsalehi M. (2013). The relationship between social responsibility and financial performance of listed companies in Tehran stock exchange. Empirical Research in Accounting; 3(1): 1-20. (In Persian)

17. Sheth H. (2006). Beyond the game: corporate social responsibility in the sports industry. [Ph.D. thesis]. USA: University of North Carolina.

18. Culverson DE. (2012). Exploring organizational commitment following radical change: a case study within the parks Canada agency [Ph.D. Thesis]. Canada: University of Waterloo.

19. Ghafouri MR, Golparvar D. (2009). The relationship between the components of organizational justice and organizational commitment among the employees of the municipality of Isfahan. Psychological Studies; (4): 129-148. (In Persian)

20. Talebpour D, Imami F. (2007). Examine the relationship between organizational commitments. Hospitality Management; 30(4): 1020-1026.

21. Guleryuz G, Guney S, Aydn EM. (2008). Job involvement and compare it between male physical education teachers in schools in seven regions of Mashhad. Research in Sport Sciences; (12): 15-32. (In Persian)

22. Asan O. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies; (45): 1625-1635 .

23. Laliyan Poor N, Doosti N, Mohammad Zadeh A. (2011). The concept of empowerment and organizational commitment (the case of an insurance company). A New World and Insurance; (163):24-39. (In Persian)

24. Abbasi M, Feizi T. (2013). Ethical organization and its impact on corporate social responsibility in the ministry of jihad agricultural. Journal of Organizational Culture Management; 11(2):33-54. (In Persian)

25. Niazazari K, Enayti T, Behnamfar R, Kahrudi Z. (2014). The relationship between professional ethics and organizational commitment. Journal of Iran Nursing; 27(87): 34-24. (In Persian)

26. Yavari A. (2013). The impact of employee commitment on Corporate Social Responsibility. [MA thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai University. (In Persian).

12. Organizational commitment تعهد سازمان

13. Emotional commitment تعهد عاطفی

14. Continued commitment تعهد مستمر

15. Normative commitment تعهد هنجاری

References

1. Eskandari A, Irandoost M. (2016). The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. Ethics in Science and Technology; 10 (4):107-114. (In Persian)

2. Galavandi H. (2016). Predicting work ethics based on the spirituality in the workplace. Ethics in Science and Technology; 11 (1):75-84. (In Persian)

3. Bloom M. (2010). Client-centered evaluation: ethics for 21st century practitioners. Journal of Social Work Values and Ethics; 7(1):73-88.

4. Rahmancesht H, Rafiee M, Koosha M. (2009). Ethics and corporate social responsibility. Tadbir; (204): 22-26. (In Persian)

5. Schneider S, Barroso JL. (2014). Managing across cultures. Translated by: Arabi SM, Rashidi D. Tehran: Cultural Research Bureau. (In Persian).

6. Meriac J, Poling T L, Woehr DJ. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. Personality and Individual Differences; (47): 209-213.

7. Todaro M. (2008). Economic development in the third world. Tehran: Kohsar Publication. (In Persian).

8. Rahimnia F, Gharabaghi N, mullahs Z, Behpoor E. (2010). Presenting a conceptual model to study the relationship between ethics and spirituality, entrepreneurship and organizational performance. Shiraz: The 1st International Conference on Innovation Management. (In Persian).

9. Feghi Farahman N, Zanjani S. (2013). The relationship between employees' perceptions of the ethical dimensions of work with job satisfaction and job stress. Sociological Studies; 5(18): 103-118. (In Persian)

10. Amiri AN, Hemmati M, Mobini M. (2010). Professional ethics: the necessity for the organization. Ethical Knowledge; 1(4):146. (In Persian)

11. Baharmoghadam M, Tajizadeh S, Zangiabadi H. (2014). Work ethic, job satisfaction and demographic factors associated with them. Ethics in Science and Technology; 9 (3):109-123. (In Persian)

12. Henderson JC. (2007). corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean tsunami. Hospitality Management ; (26): 228-239.

13. Wong TC, Hui TC, Huang MX. (2008). Assessing credit risk of companies with mean-reverting

30. Heidarzadeh K, Rahpeima A. (2013). Corporate social responsibility (csr): a scale development study in Iran. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology; 6(9): 1513-1522.
31. Allen NJ, M JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupation Psychology; (63).
27. Bond, JW. (2009). Professional ethics and corporate social responsibility: Process Safety and Environmental Protection ;(87): 184-1900.
28. Tripathi S P. (2014). Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction HDFC bank Indore, India. Global Journal for Research Analysis; 3(5): 1-4.
29. Thomas CW. (2004). An inventory of support materials for teaching ethics in the post-enron. Era' Issues in Accounting Education; 19(1): 27-52.