

مقاله پژوهشی

تعهد سازمانی کارکنان به مثابه عامل کلیدی مؤثر بر مسئولیت اجتماعی

سازمان^۱

جواد معدنی^۲، فتاح شریفزاده^۳ و اشرف یاوری^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۹

چکیده

سازمان‌های امروز برای موفقیت نه تنها باید به محیط بیرونی سازمان بنگرند، بلکه بایستی کارکنان، شهروندان، همه آدمیان و همه طبیعت این کره خاکی را به عنوان اعضای خود بدانند. توجه به مسائل اجتماعی مستلزم ایجاد ساختارهای لازم در سازمان‌ها و پایه‌گذاری فرهنگ جامعه دوستی و کلی‌نگری است. بسیاری از محققان بر اهمیت تعهد سازمانی در جهت افزایش مسئولیت اجتماعی سازمان تاکید نموده‌اند. به همین منظور، هدف اصلی این تحقیق بررسی نقش تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان اداری سازمان مرکزی حفاظت محیط‌زیست تهران (۲۰۰ نفر) می‌باشند. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که حجم نمونه ۱۳۲ حاصل گردید و در نهایت، ۱۲۶ پرسشنامه به دست محقق رسید. با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS3 آزمون‌های مورد نظر بر روی داده‌ها صورت گرفتند. نتایج حاصل نشان می‌دهد تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اقتصادی و مسئولیت ملی دارد و ضرایب مسیر هریک از متغیرها نیز نشان از برازش و تایید اجزای مدل دارند. تعهد سازمانی کارکنان با ضریب مسیر ۰/۴۳ بر مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر دارد. با توجه به نتایج فوق در نهایت، تاثیر تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی مورد پذیرش قرار گرفت.

واژگان کلیدی: تعهد، مسئولیت، مسئولیت اجتماعی، سازمان حفاظت محیط‌زیست.

طبقه‌بندی موضوعی:

۱. DOI مقاله: 10.22051/IJOSED.2023.40994.1019

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. J.madani@uma.ac.ir (نویسنده مسئول)

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. Sharifzadeh_f@atu.ac.ir

۴. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. yavary336@yahoo.com

مقدمه و طرح مسأله

امروزه، تغییر و تحولات بشری به طرز شگفت‌آوری در جریان است و همواره جوامع و سازمان‌های آن را تحت تأثیر خود قرار داده است. در نتیجه‌ی جهانی شدن، سازمان‌های متعددی به‌طور فزاینده‌ای نگران شهرت خود شده‌اند، زیرا این نگرانی به مسئولیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی‌شان مربوط می‌شود که منجر به گرایش تأثیرگذاری به سمت مسئولیت اجتماعی می‌شود (سینگ و میزرا^۱، ۲۰۲۱). مسئولیت اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظاراتی که جامعه از فرد دارد تعریف کرده‌اند. این قوانین از نقش‌های اجتماعی استنباط شده و در واقع، بیانگر هنجارهای فرهنگی و اجتماعی است و چگونگی و میزان تعهد و التزام فرد نسبت به افراد دیگر جامعه را نشان می‌دهد (فورد^۲، ۱۹۸۵). یکی از الزامات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. یکی از راه‌هایی که مدیران می‌توانند از طریق آن باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود شوند داشتن مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. در صورتی که تعهد در سازمان در سطح پایینی باشد به دلیل هزینه‌های تعویض، نوآوری کم، پایین آمدن انگیزش و تعهد می‌تواند منجر به بدتر شدن اوضاع یک سازمان شود (هوی و همکاران^۳، ۲۰۰۴). حجم زیادی از تحقیقات با تمرکز بر محرک‌های بیرونی در اجرای مسئولیت اجتماعی منجر به مطالعات کمتری در مورد نقش آن و روابط درون سازمانی شده‌اند. بر این اساس، تحقیقات بیشتری در مورد مسئولیت اجتماعی و مؤلفه‌های سازمانی داخلی نیاز است (سعیدی و همکاران^۴، ۲۰۲۱؛ کیم و ثاپا^۵، ۲۰۱۸). برای غلبه بر این معایب بسیاری از سازمان‌ها با استفاده از مسئولیت‌پذیری اجتماعی به دنبال ایجاد رضایت و تعلق‌پذیری در کارکنانشان هستند. ایجاد نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان سبب قبول و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی شده و باعث می‌شود که افراد حداکثر توان خود برای سازمان استفاده کنند. روی هم رفته این موارد زمانی می‌تواند عملی شود که سازمان مجموعه‌ای از اقدامات اجتماعی مثل بهبود

1. Singh & Misra
2. Ford
3. Hui et al
4. Saeidi et al
5. Kim & Thapa



شرایط محیط کار، پایین آوردن فشار روابط بین افراد، فراهم آوردن برنامه‌های رفاه اجتماعی و سلامتی، امنیت را انجام دهند (الشیل و الواوده^۱، ۲۰۱۱).

مطالعه حاضر در سازمان محیط‌زیست تهران انجام می‌شود سازمان محیط‌زیست یکی از سازمان‌هایی است که بیش از سایر سازمان‌ها، با مباحثی چون مسئولیت اجتماعی سر و کار دارد. به همین دلیل این سازمان برای مطالعه حاضر انتخاب شده است. این سازمان از مهمترین دستگاه‌های دولتی فعال در زمینه مسئولیت اجتماعی می‌باشد و برخی از اهداف این سازمان می‌توان به حفاظت از اکوسیستم‌های طبیعی کشور، پیشگیری و ممانعت از تخریب و آلودگی محیط‌زیست، نظارت مستمر بر بهره‌برداری از منابع محیط‌زیست و... اشاره نمود. بر همین اساس هدف اصلی این تحقیق تحلیل اثرات تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان حفاظت محیط‌زیست تهران است. بخش بعدی مقاله به مبانی نظری، روش‌شناسی، یافته‌ها و بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها می‌پردازد.

مبانی نظری پژوهش

تعهد سازمانی کارکنان

واژه تعهد در فرهنگ لغت مریام وبستر به معنی عمل سپرده گذاری به یک موسسه و توافق و تعهد به انجام کاری در آینده است. تعهد از نظر لغوی عبارت است از به عهده گرفتن، به گردن گرفتن کاری، نگاه داشتن، عهد بستن و پیمان بستن است. تعهد سازمانی بیانگر وابستگی به سازمان است (ولده^۲، ۲۰۲۱).

تعهد به نیرویی اشاره دارد که به فرد اجازه می‌دهد برای برخی از اهداف عمل کند (مییر و هرکوویتچ^۳، ۲۰۰۱). بنابراین، تعهد سازمانی کارکنان برای سازمان‌ها بسیار مهم است، زیرا سازمان‌ها کارکنان را تشکیل می‌دهند و انگیزه‌های کارکنان برای تلاش برای اهداف سازمانی برای موفقیت سازمان تعیین‌کننده است. در این زمینه، مطالعات تعهد سازمانی در سال ۱۹۵۶ با مطالعه وایت آغاز شد و پس از آن مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفت (امام اوغلو و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

1. ALshbiel & AL-Awawdeh
2. Veldeh
3. Meyer & Herscovitch
4. Imamoglu et al



اعضای یک سازمان تمایل دارند ارزش‌های مثبت خود را شناسایی کنند. بنابراین، زمانی که یک سازمان درگیر فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان می‌شود، اعضا ممکن است قوی‌تر با سازمان شناسایی شوند و نگرش‌ها و رفتارهای مثبت از خود نشان دهند (یون^۱، ۲۰۱۷).

تعهد سازمانی حالتی روانشناختی است که افراد را با سازمان‌ها پیوند می‌دهد و متعاقباً بر نگرش‌ها و رفتارها تأثیر می‌گذارد. در حضور تعهد سازمانی، اهداف و ارزش‌های سازمان توسط اعضای آن درونی می‌شوند، و سپس آن‌ها تلاش‌های داوطلبانه را به نفع سازمان انجام می‌دهند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی نشان دهنده کیفیت روابط بین افراد و سازمان‌ها است. این به صورت ایمان و دلبستگی اعضا به اهداف و ارزش‌های سازمانی، تمایل به کار سخت از جانب سازمان و تمایل به ماندن در سازمان ظاهر می‌شود (کو و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

در میان طرفداران رویکرد نگرشی، برخی از پژوهشگران به تعهد سازمانی با دید یک مفهوم چند بعدی می‌نگرند که عوامل مختلفی بر آن تأثیر می‌گذارند. مییر و همکارانش از پیشگامان رویکرد چند بعدی می‌باشند، مدل سه بعدی آن‌ها از تعهد سازمانی، شامل بعد عاطفی، بعد مستمر و بعد هنجاری به عنوان سه بعد تعهد سازمانی می‌شود.

- تعهد مستمر:

بعد دوم مدل سه بعدی تعهد سازمانی، تعهد مستمر است. مییر و آلن^۳ (۱۹۹۷: ۱۱) تعهد مستمر را به عنوان "آگاهی از هزینه‌های مرتبط با خروج از سازمان" تعریف می‌کنند و به دلیل درک یا تجربه فرد از هزینه‌ها و خطرات مرتبط با ترک سازمان فعلی، ماهیت محاسبه‌ای دارد. مییر و آلن (۱۹۹۱: ۶۷) همچنین بیان می‌کنند که «کارکنانی که پیوند اصلی آن‌ها با سازمان مبتنی بر تعهد مستمر است، باقی می‌مانند زیرا به این کار نیاز دارند». این نشان‌دهنده تفاوت بین تعهد مستمر و عاطفی است. مورد دوم مستلزم آن است که افراد در سازمان بمانند زیرا می‌خواهند (ولده، ۲۰۲۱).

1. Yoon
2. Ko et al
3. Meyer & Allen



- تعهد هنجاری:

آخرین بعد مدل تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است. مییر و آلن (۱۹۹۷: ۱۱) تعهد هنجاری را به عنوان "احساس تعهد به ادامه کار" تعریف می کنند. باورهای هنجاری درونی شده وظیفه و تعهد، افراد را ملزم به حفظ عضویت در سازمان می کند. به گفته مییر و آلن (۱۹۹۱: ۶۷) "کارکنان با تعهد هنجاری احساس می کنند که باید در سازمان بمانند". از نظر بعد هنجاری، کارکنان می مانند زیرا باید این کار را انجام دهند یا کار مناسبی است. وینر و واردی^۱ (۱۹۸۰: ۸۶) تعهد هنجاری را به عنوان "رفتار کاری افراد، هدایت شده توسط احساس وظیفه، تعهد و وفاداری نسبت به سازمان" توصیف می کنند. اعضای سازمان بر اساس دلایل اخلاقی به سازمان متعهد هستند (ایورسون و بوتیجیج^۲، ۱۹۹۹). کارمند با تعهد هنجاری، صرف نظر از اینکه سازمان در طول سالیان چقدر ارتقاء یا رضایت به او می دهد، مانند در سازمان را از نظر اخلاقی صحیح می داند (ولده، ۲۰۲۱).

مسئولیت اجتماعی:

مسئولیت اجتماعی به عنوان یکی مهمترین مفاهیم سازمانی است که یک تعریف واحد و پذیرفته شده ای که مورد پذیرش همگان باشد، ندارد (فریمن و حسنوی^۳، ۲۰۱۱: ۴۰۲). این مفهوم برای افراد و سازمان های مختلف، معانی متفاوتی دارد. شروین^۴ (۱۹۸۳) اذعان می دارد که درک مفهوم مسئولیت اجتماعی دشوار است، زیرا افراد مختلف، در مورد اینکه چه اقداماتی رفاه جامعه را بهبود می بخشد، باورهای مختلفی دارند. علی رغم اینکه تعاریف متفاوتی برای مسئولیت اجتماعی سازمان ارائه شده است، اما همه ی آن ها به توانایی سازمان برای پشتیبانی از اقداماتی اشاره دارند که رفاه نیروی کار آن ها و نیز جامعه و اجتماع را مورد توجه قرار می دهد (ملاتپارست و آدامز^۵، ۲۰۱۲: ۴۴۸).

کارول (۱۹۹۱)، مسئولیت اجتماعی سازمان را به عنوان انتظارات قانونی، اخلاقی، اقتصادی و داوطلبانه جامعه از سازمان ها تعریف می کند که در بعد زمانی و مکانی مشخصی به وقوع می پیوندد. این چهار بعد عبارتند از:

1. Wiener & Vardi
2. Iverson & Buttigieg
3. Freeman, & Husnaoui
4. Sherwin
5. Mellatparast, Adams



۱. مسئولیت اقتصادی به عنوان یک شرط یا الزام اساسی وجود، کسب و کارها مسئولیت اقتصادی در قبال جامعه دارند که اجازه ایجاد و تداوم آن‌ها را می‌دهد. در ابتدا، ممکن است فکر کردن به یک انتظار اقتصادی به عنوان یک مسئولیت اجتماعی غیرعادی به نظر برسد، اما این همان چیزی است که جامعه از سازمان‌های تجاری انتظار دارد که بتوانند خود را حفظ کنند و تنها راه ممکن این است که سودآور باشند. و می‌تواند مالکان یا سهامداران را برای سرمایه‌گذاری و داشتن منابع کافی برای ادامه فعالیت تشویق کند. در خاستگاه خود، جامعه سازمان‌های تجاری را نهادهایی می‌داند که کالاها و خدمات مورد نیاز و خواسته جامعه را تولید و به فروش خواهند رساند. به عنوان یک انگیزه، جامعه به کسب و کارها اجازه می‌دهد تا سود ببرند. کسب و کارها زمانی سود ایجاد می‌کنند که ارزش افزوده داشته باشند و در انجام این کار به همه ذینفعان کسب و کار منتفع می‌شوند (لانتوس^۱، ۲۰۰۱).

۲. مسئولیت قانونی که در درجه کمتری از بعد قبلی قرار دارد، نشان می‌دهد که هر سازمانی بایستی از یکسری قوانین و مقررات تعیین شده که در جامعه مشروعیت و مقبولیت دارند پیروی کند (جمالی و میرشاک^۲، ۲۰۰۶). جامعه نه تنها کسب و کارها را به عنوان نهادهای اقتصادی تحریم کرده است، بلکه حداقل قوانین پایه‌ای را نیز وضع کرده است که انتظار می‌رود کسب و کارها براساس آن فعالیت و فعالیت کنند. این قواعد پایه شامل قوانین و مقررات است و در واقع منعکس‌کننده دیدگاه جامعه از «اخلاق مدون» است. آنها مفاهیم اساسی شیوه‌های تجاری منصفانه را که توسط قانونگذاران در سطوح فدرال، ایالتی و محلی ایجاد شده است، بیان می‌کنند. از مشاغل انتظار می‌رود و ملزم به رعایت این قوانین و مقررات به عنوان شرط فعالیت هستند. تصادفی نیست که افسران انطباق در حال حاضر جایگاه مهم و سطح بالایی در نمودارهای سازمانی شرکت دارند. در حین انجام این مسئولیت‌های قانونی، انتظارات مهم تجارت شامل آنها می‌شود:

- عملکرد به نحوی که مطابق با انتظارات دولت و قانون باشد
- مطابق با مقررات مختلف فدرال، ایالتی و محلی

1. Lantos

2. Jamali & Mirshak



- خود را به عنوان شهروندان شرکتی مطیع قانون رفتار کنند
- انجام کلیه تعهدات قانونی خود در قبال ذینفعان اجتماعی
- ارائه کالاها و خدماتی که حداقل دارای حداقل الزامات قانونی باشد (جمالی و میرشاک، ۲۰۰۶).

۳. مسئولیت نوع دوستانه یعنی صرف نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات، همکاری‌ها و کمک‌های داوطلبانه که اکثر بحث و جدل‌ها در مورد مشروعیت و حد و مرز مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، روی همین موضوع تکیه دارد. در یک یا دو دهه گذشته ما به طور روزافزون با چنین اقداماتی مانند کمک‌های خیریه، برنامه‌های سطح زندگی، روبه‌رو هستیم (دادویسکی^۱، ۲۰۱۲).

۴. مسئولیت اخلاقی: انتظارات هنجاری اکثر جوامع معتقد است که قوانین ضروری هستند اما کافی نیستند. علاوه بر آنچه که توسط قوانین و مقررات مورد نیاز است، جامعه از کسب‌وکارها انتظار دارد که به شیوه‌ای اخلاقی عمل کرده و امور خود را انجام دهند. پذیرفتن مسئولیت‌های اخلاقی به این معناست که سازمان‌ها از آن فعالیت‌ها، هنجارها، استانداردها و شیوه‌هایی استقبال می‌کنند که اگرچه در قانون مدون نشده‌اند، با این وجود انتظار می‌رود. بخشی از انتظارات اخلاقی این است که کسب‌وکارها به «روح» قانون پاسخ دهند، نه فقط به متن قانون. جنبه دیگری از انتظارات اخلاقی این است که کسب‌وکارها حتی در مواردی که قوانین راهنمایی نمی‌کنند یا مسیرهای عملی را تعیین نمی‌کنند، امور خود را به شیوه‌ای منصفانه و عینی انجام دهند. بنابراین، مسئولیت‌های اخلاقی شامل آن دسته از فعالیت‌ها، استانداردها، خط‌مشی‌ها و شیوه‌هایی است که توسط جامعه مورد انتظار یا ممنوع است، حتی اگر در قانون مدون نشده باشند. هدف این انتظارات این است که کسب‌وکارها مسئول و پاسخگوی طیف کاملی از هنجارها، استانداردها، ارزش‌ها، اصول و انتظاراتی باشند که منعکس‌کننده و ارج نهادن به آنچه مصرف‌کنندگان، کارمندان، مالکان و جامعه آن‌ها را با توجه به حفاظت سازگار می‌دانند. حقوق اخلاقی ذینفعان تمایز بین انتظارات قانونی و اخلاقی اغلب می‌تواند مشکل باشد. انتظارات قانونی قطعاً مبتنی بر مقدمات اخلاقی است. اما، انتظارات اخلاقی این موارد را بیشتر



می‌کند. بنابراین، در اصل، هر دو دارای یک بعد یا ویژگی اخلاقی قوی هستند و تفاوت به دستوری بستگی دارد که جامعه از طریق تدوین قانونی به تجارت داده است (دادویسکی، ۲۰۱۲).

افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان:

سازمان‌ها از مزایای مختلف مسئولیت اجتماعی مثل: جذب کارمندان با توانایی و مهارت‌های بهتر و بیشتر استفاده می‌کنند. سازمان‌هایی که از سیاست‌های مسئولیت اجتماعی مناسب استفاده می‌کنند کارمندانشان تعهدشان نسبت به کار بیشتر می‌شود (محمدابوبکر و همکاران، ۲۰۱۹).

پیشینه پژوهش

مطالعات نشان می‌دهند مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان در سطح سازمان‌ها می‌شود زیرا مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها در بر گیرنده فعالیت‌هایی برای رفاه کارکنان و خانواده‌هایشان است. مطالعاتی مثل ماسکویتز^۲ (۱۹۷۲)، آلبینگر و فریمن (۲۰۰۰)، پترسون^۳ (۲۰۰۴) و بارمر و همکارانش^۴ (۲۰۰۷) تاکید کردند که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. لی و بر ولد^۵ (۲۰۰۳) رابطه بین اجزای مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکت باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. رتاب^۶ و همکارانش (۲۰۰۹) ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی با تعهد سازمانی کارکنان را مورد بحث و بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها حاکی از وجود تأثیر مثبت مسئولیت اجتماعی شرکتی بر تعهد سازمانی کارکنان بود.

1. MohammadAbubakr
2. Moskowitz
3. Peterson
4. Brammer
5. Lee and Bruvold
6. Rettab



ویتل^۱ و همکارانش (۲۰۰۸) رابطه قوی بین اصول اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد تاکید قرار دادند.

لو^۲ و همکارانش (۲۰۰۸) پیامدهای حاصل از مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های چینی و آمریکایی را مورد بررسی قرار دادند. نتیجه تحقیق آن‌ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی ارتباط مثبتی با تعهد شغلی در شرکت‌های چینی و آمریکایی دارد.

پترسون^۳ (۲۰۰۴) نشان داد هنگامی که کارمندان احساس کنند سازمانشان اقداماتی در جهت مسئولیت اجتماعی انجام داده است تعهدشان بیشتر می‌شود.

الیشا و سو کنگ^۴ (۲۰۱۰) رابطه مسئولیت اجتماعی داخلی شرکتی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. اجزای مسئولیت اجتماعی مورد مطالعه آن‌ها شامل: تربیت و آموزش، حقوق انسانی، امنیت و سلامت، تعادل زندگی کاری و تنوع در مکان کار. نتایج نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکتی باعث افزایش در تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

الشبیل و الاوده^۵ (۲۰۱۱) در مطالعه با عنوان مسئولیت اجتماعی داخلی و تأثیر آن بر تعهد شغلی، رابطه بین سیاست‌های مدیریتی و نوآوری سازمانی (به عنوان دو شاخص مسئولیت اجتماعی داخلی) را با تعهد شغلی مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که بین سیاست‌های مدیریتی و تعهد شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد اما بین نوآوری سازمانی و تعهد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

ناندرام^۶ (۲۰۱۰) در پایان نامه خود رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار داد. او به این نتیجه رسید که رابطه معنی‌داری بین سه مؤلفه تعهد (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و برنامه‌های مشارکتی وجود دارد.

رحیمی کلور (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها روی تعهد سازمانی کارکنان" بیان می‌کند که تبادیل اجتماعی و تئوری هویت اجتماعی اساسی را برای پیش‌بینی‌هایی تشکیل می‌دهند که نتایج اصلی ابتکارات مسئولیت‌پذیری

1. Vitell

2. Lo

3. Peterson

4. Ellisha, & Soh keng

5. ALshbiel & AL-Awawdeh

6. Nanderam



اجتماعی شرکت‌ها اعتماد سازمانی و هویت سازمانی هستند، که آن‌ها هم به نوبه خود بر روی تعهد سازمانی کارکنان مؤثر تأثیر می‌گذارند. وی در این تحقیق، با استفاده از نمونه ۸۷۳ نفری کارمندان شرکت‌های داخلی و چند-ملیتی در جنوب آسیا به این نتیجه رسید که هم اعتماد سازمانی و هم هویت سازمانی واسطی برای رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها و تعهد سازمانی کارکنان هستند.

مطالعه حاضر در سازمان محیط‌زیست تهران انجام می‌شود سازمان محیط‌زیست یکی از سازمان‌هایی است که با مباحث مسئولیت اجتماعی بیشترین سروکار را دارد. به همین دلیل این سازمان را برای مطالعه حاضر انتخاب شده است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می‌پردازد، در دسته پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد و از آن جهت که به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد، از نوع پژوهش‌های همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از بسته‌های نرم‌افزاری SPSS و PLS3 استفاده شده است. جهت برآورد تابع از رگرسیون خطی و برای بررسی وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش از ضرایب مسیر استفاده شده است. مطابق با مبانی نظری مطرح شده در فوق، فرضیه‌های ذیل تدوین می‌گردند:

تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت اقتصادی دارد.

تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت قانونی دارد.

تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت ملی دارد.

تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت اخلاقی دارد.

در این تحقیق جهت پاسخ به فرضیه‌ها، اطلاعات به صورت زیر گردآوری گردید:

پرسشنامه

پرسشنامه تحقیق حاضر از سه بخش تشکیل شده است؛ بخش اول، مربوط متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنس، سن، میزان تحصیلات و... . بخش دوم، به مسئولیت اجتماعی و بخش سوم، مربوط به تعهد سازمانی کارکنان است. برای سنجش تعهد سازمانی کارکنان



از پرسشنامه استاندارد شده الن و می‌یر استفاده شد و همچنین، برای طراحی پرسشنامه مسئولیت اجتماعی و ابعاد آن از پرسشنامه‌های داخلی و خارجی در این زمینه کمک گرفته شد. این پرسشنامه حاوی ۳۳ سؤال در مورد ابعاد مسئولیت اجتماعی و ۱۷ سؤال در مورد تعهد سازمانی کارکنان بوده که از پاسخ‌دهندگان خواسته شده بود تا نظرشان را نسبت به هر سؤال اعلام دارند.

در این تحقیق جهت تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی-مورگان استفاده شده است. با توجه به حجم جامعه آماری (۲۰۰ نفر) حجم نمونه ۱۳۲ حاصل گردید که در نهایت، ۱۲۶ پرسشنامه به دست محقق رسید.

برای اینکه پرسشنامه پژوهش حاضر از اعتبار لازم برخوردار باشد، مراحل زیر صورت پذیرفت:

- برای اینکه اعتبار ابزار اندازه‌گیری داده‌ها از لحاظ محتوی رعایت شود، تلاش شده است تا پرسش‌ها با توجه به مبنای نظری پژوهش مطرح شوند.

- پرسشنامه تحقیق حاضر با تایید خبرگان (اساتید دانشگاهی و واحد نیروی انسانی سازمان) بین کارکنان توزیع شده است.

برای سنجش پایایی پرسشنامه، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد سؤالات پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بوده و آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مسئولیت اجتماعی ۰/۹۳۳ و این مقدار برای تعهد سازمانی کارکنان ۰/۸۹۶ بدست آمد. پرسشنامه تحقیق حاضر، دارای سؤالات ذیل می‌باشد که با پیش آزمون از ۳۰ نفر، اعداد قابل قبولی به شرح ذیل بدست آمدند.

جدول ۱. پرسشنامه تحقیق

Cronbach's Alpha if Item's	متغیر وابسته (مسئولیت اجتماعی)	
	گویه	عامل
۰/۹۳۳	گزارشات سالیانه و ماهانه، به طور منظم تهیه و ارائه می‌گردد.	بعد قانونی
۰/۹۳۰	خط مشی‌های سازمانی از دسترس قرارگرفتن اطلاعات حمایت می‌کنند.	
۰/۹۲۹	تهیه و تدوین گزارشات، از فرایند منظم و سیستماتیک برخوردار است.	
۰/۹۳۱	سازمان خود را ملزم به رعایت قوانین و شرایط دولتی می‌داند حتی اگر نظارتی صورت نگیرد.	
۰/۹۳۲	سازمان در قبال دولت و سازمان‌های مالیاتی از شفافیت کافی برخوردار است.	



Cronbach's Alpha if Item's	متغیر وابسته (مسئولیت اجتماعی)	
	عامل	گویه
۰/۹۳۰		مبنای کار سازمان، رعایت صداقت در مواجهه با ذینفعان و سهامداران است.
۰/۹۳۰		سازمان همواره قوانین دولت در مورد محیط‌زیست را اعمال می‌نماید.
۰/۹۳۱		قوانین برای فعالیت کسب‌وکارها و حمایت از کارمندان تا حد زیادی رعایت می‌شود.
۰/۹۲۹	بعد اقتصادی	توجه به رعایت مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی، در تحقق بهتر اهداف سودآوری مؤثر بوده است.
۰/۹۳۱		سازمان همواره زمان، هزینه و منابع زیادی برای فعالیت‌های اجتماعی صرف می‌کند.
۰/۹۳۰		پایبندی به مسئولیت اجتماعی برای سودآوری بلندمدت سازمان ضروری است.
۰/۹۳۵		با افزایش مشارکت سازمان در فعالیت‌های اجتماعی، درآمدش افزایش پیدا می‌کند.
۰/۹۳۲		با سرمایه‌گذاری سازمانم در فعالیت‌های اجتماعی موافقم هستیم.
۰/۹۳۴		اهمیت دادن به مسئولیت اجتماعی سازمانی باعث ایجاد مزیت رقابتی برای سازمانم می‌شود.
۰/۹۳۲		اهمیت دادن به مسئولیت اجتماعی سازمانی باعث ایجاد دسترسی آسانتر به منابع مالی می‌شود.
۰/۹۳۳		یکی از موانع اصلی پیاده‌سازی فعالیت‌های اجتماعی شرکت‌ها هزینه زیاد آن است.
۰/۹۳۲		کارکنان در سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی را به شکل بهتری انجام می‌دهند از کارایی بالاتری برخوردار است.
۰/۹۳۰		این اعتقاد در سازمان وجود دارد که رعایت اصول اخلاقی در رقابت بر همه امور ترجیح دارد.
۰/۹۳۶	بعد اخلاقی	تأمین رضایت کارکنان در سازمان‌هایی که توجه بیشتری به رعایت مسئولیت اجتماعی دارند، به شکل بهتری صورت می‌پذیرد.
۰/۹۳۲		شهروندان، درمورد شرکت‌هایی که به مسئولیت‌های اجتماعی بیشتری اهمیت می‌دهند، نگاه بهتری دارند.
۰/۹۳۴		برخورد کارکنان با مشتریان/ ارباب رجوع در سازمان‌هایی که احساس مسئولیت اجتماعی بالاتری دارند، بهتر است.
۰/۹۳۳		انگیزه و توان اجرای کارکنان در سازمان‌هایی که احساس مسئولیت اجتماعی بیشتری احساس می‌کنند، بیشتر است.

Cronbach's Alpha if Item's	متغیر وابسته (مسئولیت اجتماعی)	
	عامل	گویه
۰/۹۳۰		همواره سازمان سعی می‌کند از شهرت و اعتبار خود در جهت مثبت استفاده نماید.
۰/۹۳۱		این اعتقاد عمومی در سازمان وجود دارد که انتظارات مشتریان/ ارباب رجوع را نباید فدای کاهش کیفیت و قیمت تمام شده نماییم.
۰/۹۲۹		سازمان همواره خود را متعهد به حضور در برنامه‌های خیریه و نیکوکارانه می‌داند.
۰/۹۲۳		انجام مسئولیت اجتماعی یکی از مهمترین وظایف سازمان ما است.
۰/۹۲۹		من در مورد سازمانم که از مسئولیت اجتماعی حمایت می‌کند احساس خوبی دارم.
۰/۹۲۹	بعد ملی (بشر دوستانه)	سازمان در خصوص تعامل با جامعه برنامه عملیاتی زیادی دارد.
۰/۹۳۰		سازمان تعامل منظم با ذی‌نفعان و دریافت و تحلیل نظرات ذی‌نفعان از خود را دارد.
۰/۹۲۸		سازمان به طور فعال در انجمن‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکت می‌کند.
۰/۹۲۸		سازمان برنامه‌های آموزشی در خصوص تسهیل توسعه مهارت در جامعه محلی دارد.
۰/۹۲۸		فعالیت‌های بشر دوستانه و خیریه شرکت متناسب با فعالیت تجاری شرکت و استراتژی‌های کسب و کار شرکت است.
۰/۹۲۸		سازمان در برنامه‌های علمی و فرهنگی مشارکت دارد.

Cronbach's Alpha if Item's	متغیر مستقل (تعهد سازمانی کارکنان)	
	عامل	گویه
۰/۸۸۸	بعد تعهد عاطفی	احساس می‌کنم مسائل و مشکلات سازمان، مسائل و مشکلات من است
۰/۸۸۶		سازمانی که در آن کار می‌کنم بهتر از تمامی سازمان‌های موجود است
۰/۸۸۲		من افتخار می‌کنم که بگویم عضوی از این سازمان هستم
۰/۸۸۱		این سازمان ارزش و اهمیت زیادی برای من دارد
۰/۸۸۲		من احساس تعلق قوی به سازمان می‌کنم
۰/۸۸۲		همانند یک خانواده که عضوی از آن هستم می‌توانم عضوی از سازمان خود نیز باشم
۰/۸۸۸		من فکر می‌کنم که یک فرد همیشه باید به سازمان خود وفادار باشد

Cronbach's Alpha if Item's	متغیر مستقل (تعهد سازمانی کارکنان)	
	عامل	گویه
۰/۸۹۹	بعد تعهد مستمر	از اتفاقاتی که بعد از ترک شغلم ممکن است رخ دهد می ترسم
۰/۸۹۳		برای من خیلی سخت است که الان سازمانم را ترک کنم، حتی اگر مایل به ترک آن باشم
۰/۸۹۴		ترک سازمان در این زمان برای من خیلی بهتر است و ایجاد هزینه نمی کند
۰/۸۹۹		اگر سازمان را ترک کنم، شغل بهتری می توانم پیدا کنم
۰/۸۹۴		اگر سازمان را ترک کنم احتمال بیکاری و نیافتن شغل جایگزین در سازمان دیگر وجود دارد
۰/۸۸۳	بعد تعهد هنجاری	یکی از دلایل اصلی برای ماندن در سازمان این است که معتقدم وفاداری خیلی مهم است ولذا احساس تکلیف اخلاقی می کنم که بمانم.
۰/۹۰۶		اگر شغل بهتری در سازمان دیگری به من پیشنهاد شود، من سازمان را ترک می کنم
۰/۸۸۴		من یاد گرفته ام که وفاداری به سازمان خود یک ارزش است
۰/۸۹۸		رفتن از سازمانی به سازمان دیگر کار درستی نیست
۰/۸۸۵		متأسفم از اینکه افراد زیادی این سازمان را ترک می کنند

همان طور که در جدول فوق ملاحظه می شود، تمامی گویه های پرسشنامه دارای ضریب آلفای کرونباخ بسیار خوب می باشند که این مورد، نشان از برازش و اتقان پرسشنامه دارد.

یافته ها و بحث

مطابق با آنچه که در بخش روش شناسی توضیح داده شد، در اینجا مراحل طی شده در تحقیق به طور کامل بیان خواهند شد.

تجزیه و تحلیل های توصیفی

مطابق با بررسی های به عمل آمده، تجزیه و تحلیل های توصیفی به شرح ذیل می باشند. از میان ۱۲۶ پاسخ دهنده، ۵۶ نفر زن و ۷۰ نفر مرد بودند که مشخصات و ویژگی های جمعیت شناختی آنها در جدول ۲ نشان داده شده است.



تجزیه و تحلیل های استنباطی

برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار چند تن از استادان صاحب نظر قرار گرفت. سپس، برای سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS محاسبه شد که مقدار مناسبی بود.

همان طور که در قبل نیز توضیح داده شد، در تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و PLS3 بهره گرفته شده است. برای آزمون فرضیات، سطح خطا ۱٪ در نظر گرفته شده است. به منظور بررسی تأثیر تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان، از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

در ابتدا جهت تشخیص آزمون آماری مناسب آزمون نرمال بودن انجام گرفت که مشخص شود آیا داده ها نرمال هستند و یا خیر؟ از همین رو، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت اطمینان از نرمال بودن توزیع داده ها استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ خلاصه شده است.

جدول ۲. مشخصات و ویژگی های پاسخ دهندگان

مشخصه	میزان / درصد فراوانی	مشخصه	میزان / درصد فراوانی
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال
	۳۱ تا ۴۰ سال		۱۱ تا ۲۰ سال
	۴۱ تا ۵۰ سال		۳۱ تا ۳۰ سال
	۵۰ سال به بالا		۳۰ سال به بالا
	۱۰٪		۱٪
جنسیت	مرد	تحصیلات	کارشناسی
	۵۵/۵۵٪		کارشناسی ارشد
	زن		دکتری
	۴۴/۴۴٪		۳٪

منبع: یافته های پژوهش

جدول ۳. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری
تعهد سازمانی کارکنان	۲۹/۱۰	۲/۴۵۶	۰/۷۸۰	۰/۴۵۶
مسئولیت اخلاقی	۲۶/۱۲	۲/۸۲۰	۱/۱۱۳	۰/۱۰۲
مسئولیت قانونی	۲۱/۰۶	۲/۳۲۱	۰/۹۶۷	۰/۲۳۱
مسئولیت اقتصادی	۲۶/۴۳	۱/۷۳۱	۰/۵۷۶	۰/۱۱۹
مسئولیت ملی	۱۲/۲۰	۱/۳۲۴	۰/۸۸۵	۰/۲۲۴

منبع: یافته‌های پژوهش

این آزمون، به منظور اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها انجام می‌گیرد که با توجه به یافته‌های جدول ۴، به دلیل اینکه سطح معنی داری حاصل شده تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، توزیع داده‌ها نرمال بوده و می‌توان به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده کرد. در ادامه، با استفاده از ضرایب رگرسیون، می‌توان نتیجه‌گیری کرد به ازای هر تغییر در متغیرهای مستقل چه مقدار تغییر در متغیر وابسته صورت می‌گیرد. نتایج حاصل در جدول ۴ مرقوم شده‌اند.

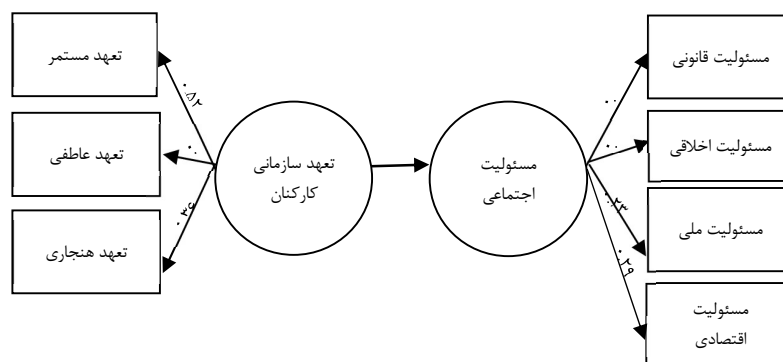
جدول ۴. ضرایب رگرسیون

مدل	تغییرات غیراستاندارد شده		تغییرات استاندارد شده	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۶.۳۴۴	۵.۲۲۰		۱/۲۲۳	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی کارکنان	۰/۵۳۰	۰/۴۶۰	۰/۵۷۹	۱/۳۳۶	۰/۰۰۱
مسئولیت اخلاقی	۱.۷۶۵	۰/۵۳۶	۰/۶۳۷	۴/۲۲۱	۰/۰۰۰
مسئولیت قانونی	۰/۵۰۲	۰/۴۴۳	۰/۴۶۶	۴/۲۴۵	۰/۰۰۰
مسئولیت اقتصادی	۰/۵۶۷	۰/۴۴۲	۰/۵۵۱	۳/۵۵۳	۰/۰۰۰
مسئولیت ملی	۱/۴۴۳	۰/۵۳۱	۰/۶۵۳	۱/۲۲۳	۰/۰۰۲

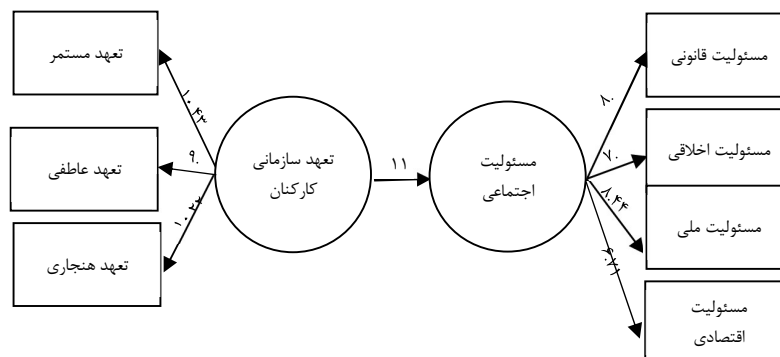
منبع: یافته‌های پژوهش



برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم افزار PLS3، آزمون و تحلیل‌های زیر صورت گرفتند. نمودارهای (۱) و (۲) ضرایب استاندارد و معنی‌داری مدل پژوهش حاضر را نشان می‌دهند. مطابق با تحلیل‌های آماری، شاخص‌های برازش مناسب مدل باید دارای مقادیر قابل قبول و معنی‌داری باشند تا مؤلفه‌های مورد نظر تأیید شوند.



نمودار ۱. مدل در حالت معنی‌داری



نمودار ۲. مدل در حالت استاندارد

با توجه به تحلیل‌های به‌عمل‌آمده و همان‌گونه که در نمودارهای فوق ملاحظه می‌شود، مقدار نیکویی برازش مدل برابر $0/041$ و مقدار شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (X^2) به درجه آزادی (df) برابر با $1/69$ است. مقدار شاخص‌های $AGFI$ ، CFI و GFI به ترتیب برابر با $0/96$ ، $0/93$ و $0/94$ است که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارند. همان‌طور که مشاهده می‌شود متغیر تعهد سازمانی کارکنان از نظر تأثیر بر مسئولیت اجتماعی سازمان، در مرتبه اول قرار دارد. همچنین، نتایج کلی فرضیه‌های تحقیق در جدول ۵ مرقوم شده‌اند. به‌طورکلی می‌توان گفت تعهد سازمانی کارکنان، تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر مسئولیت اجتماعی سازمان دارد. در ادامه به بحث و نتیجه‌گیری در این‌باره پرداخته می‌شود.

جدول ۵. نتایج کلی فرضیات

نتیجه	سطح معنی‌داری	فرضیه
پذیرش فرض	.000	تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت اقتصادی دارد.
پذیرش فرض	.000	تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت قانونی دارد.
پذیرش فرض	.000	تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت ملی دارد.
پذیرش فرض	.000	تعهد سازمانی کارکنان اثر معنی‌داری بر مسئولیت اخلاقی دارد.

منبع: یافته‌های پژوهش

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان‌ها، نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند.

مطابق با تجزیه و تحلیل‌های به‌عمل‌آمده، فرض تأثیر معنی‌دار تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اقتصادی آنها پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت ($0/314$) و ضریب رگرسیونی، می‌توان گفت که تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر



مسئولیت اقتصادی آن‌ها دارد. در واقع افزایش (کاهش) تعهد باعث افزایش (کاهش) مسئولیت اقتصادی می‌شود. این بدان معنی است که کارمندان یا افراد متعهد می‌توانند تاثیر بسزایی در ارتقای مسئولیت اقتصادی سازمانی داشته باشند. مسئولیت اقتصادی به‌عنوان پایه و اساس، که شالوده همه ابعاد در هرم مسئولیت اجتماعی شرکت است، توصیف می‌شود مهمترین بعد مسئولیت اجتماعی است، زیرا یک سازمان می‌بایست به منظور ابقای خود در بازار و منفعت رسانی به جامعه، سودآوری و بهره‌وری داشته باشد. در واقع مسئولیت اقتصادی این است که از طریق تولید با کیفیت خوب و قیمت منصفانه برای مصرف‌کننده، سودآوری سرمایه‌ها را در پی داشته باشد که در این راستا افراد متعهد می‌توانند کمک زیادی به این هدف مهم از مسئولیت اجتماعی داشته باشند. در نتیجه به سازمان محیط‌زیست پیشنهاد می‌شود که برای پیاده‌سازی و ارتقاء برنامه‌های مسئولیت اقتصادی در جهت بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان خود تلاش کند. همچنین، فرض تاثیر معنی‌دار تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اقتصادی آن‌ها پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۵۱۴) و ضریب رگرسیونی، می‌توان گفت که تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت قانونی آن‌ها دارد. در واقع افزایش (کاهش) تعهد باعث افزایش (کاهش) مسئولیت قانونی می‌شود. مسئولیت قانونی نشان‌دهنده این اصل است که هر کسب‌وکار مستلزم پیروی از قوانین و مقررات تعیین شده برای صلاح همگان است. با توجه به نتیجه این فرضیه کارمندان و افراد متعهد التزام بیشتری نسبت به پیروی از قوانین و مقررات مربوطه داشته چرا که خود را جزئی از سازمان به حساب می‌آورند. در نتیجه به سازمان محیط‌زیست پیشنهاد می‌شود که برای پیاده‌سازی و ارتقاء برنامه‌های مسئولیت قانونی در جهت بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان خود تلاش کند.

فرض تاثیر معنی‌دار تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت ملی آن‌ها پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۸۸۵) و ضریب رگرسیونی، می‌توان گفت که تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت اقتصادی آن‌ها دارد. در واقع افزایش (کاهش) تعهد باعث افزایش (کاهش) مسئولیت ملی می‌شود. مسئولیت ملی، تلاشی داوطلبانه از سوی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است. این مسئولیت یعنی صرف‌نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات، همکاری‌ها و کمک‌های داوطلبانه است. در یک یا دو دهه گذشته بطور روزافزون با اقداماتی نظیر؛ کمک‌های خیریه، برنامه‌های

خدمات اجتماعی، اقدامات داوطلبانه کارکنان، حمایت از محیط زیست، برنامه های اعطای وام و تلاش برای بهبود سطح زندگی، روبه رو هستیم. با توجه به ضریب بالای همبستگی بین تعهد سازمانی کارکنان و مسئولیت ملی می توان اظهار نمود که کارمندان متعهد توان و انگیزه بالایی در جهت اجرای برنامه ها و اقدامات فوق دارند. در نتیجه، به سازمان محیط زیست پیشنهاد می شود که برای پیاده سازی و ارتقاء برنامه های مسئولیت ملی در جهت بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان خود تلاش کند. همچنین، فرض تاثیر معنی دار تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اخلاقی آنها پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۵۹۱) و ضریب رگرسیونی، می توان گفت که تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری بر مسئولیت اقتصادی آنها دارد. در واقع افزایش (کاهش) تعهد با عث افزایش (کاهش) مسئولیت اخلاقی می شود. مسئولیت اخلاقی به عنوان انتظارات جامعه از سازمان و مبنی بر این است که سازمان، ارزش ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آنها احترام بگذارد و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب می باشد. مسئولیت های اخلاقی شامل پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم می شود. کسانی که مسئولیت های اخلاقی را می پذیرند، مانع از آسیب رساندن خود و دیگران به جامعه می شوند. افراد متعهد خود را جزئی از سازمان می دانند و همیشه به دنبال این هستند که چهره مثبت و قابل قبولی از سازمان خود در جامعه به تصویر بکشند. در نتیجه، آنها در پایبندی به اصول اخلاقی همیشه پیش قدم هستند. بنابراین، به سازمان محیط زیست پیشنهاد می شود که برای پیاده سازی و ارتقاء برنامه های مسئولیت اخلاقی در جهت بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان خود تلاش کند.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیات اول تا چهارم و پذیرش معنی دار بودن تاثیر تعهد بر هر کدام از ابعاد مسئولیت اجتماعی می توان گفت که تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری بر مسئولیت اجتماعی آنها دارد. مفهوم تعهد سازمانی کارکنان، تأثیرات قابل ملاحظه ای هم بر کارمند و هم سازمان دارد و به عنوان یک مقوله مهم و لازم در عملکرد مطلوب، مسئولیت پذیری و مباحث اخلاقی کارکنان است. تعهد باعث می شود فرد در هر شرایطی همراه سازمان باشد و در جهت موفقیت سازمان تلاش کند. یکی از برنامه هایی که باعث می شود شهرت و تصویر سازمان در جامعه نمود بهتری پیدا کند، مسئولیت اجتماعی است زیرا این وظایف چیزی فراتر از وظایف سازمانی می باشند. با توجه به نتیجه فرضیه



می‌توان گفت افراد یا کارکنان متعهد به خوبی می‌توانند در پیاده‌سازی و پیشبرد وظایف اجتماعی سازمان نقش موثری داشته باشند. همچنین، با تجزیه و تحلیل حاصل از داده‌ها با استفاده از فرمول‌های آماری می‌توان نتیجه گرفت شاخص‌های تعهد سازمانی، بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، این یافته بدان معناست که تأکید بر اهمیت تعهد سازمانی کارکنان و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند از کارکردی مثبت بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها برخوردار باشد به نحوی که به طور معنی‌داری تمامی شاخص‌های آن را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. یکی از عوامل دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان، تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمان است. تعهد سازمانی کارکنان به مثابه یک سرمایه اجتماعی ارزشمند و نامشهود برای سازمان است که می‌تواند در راستای نیل به اهداف سازمان مثمرتر باشد. مسئولیت اجتماعی سازمان یکی از مهمترین الزامات کنونی سازمان‌هاست که از دیرباز مورد توجه بوده است. مطالعه حاضر در سازمان محیط‌زیست تهران انجام شده است. سازمان محیط‌زیست یکی از سازمان‌هایی است که با مباحث مسئولیت اجتماعی بیشترین سروکار را دارد. یکی از راه‌هایی که مدیران می‌توانند از طریق آن باعث ارتقای مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها شوند، مقوله تعهد سازمانی کارکنان است. چنانچه تعهد در سازمان در سطح پایینی باشد، به دلایل مختلفی موجبات پایین آمدن انگیزش، نوآوری، حمایت و ... نیز می‌گردد و می‌تواند منجر به بدتر شدن اوضاع یک سازمان شود.

نتایج نشان می‌دهند کارکنان با تعهد بالا نسبت به سازمان، رفتاری را به نفع سازمان از خود نشان می‌دهند و موجب می‌شوند مسئولیت اجتماعی سازمان ارتقا یابد. به این ترتیب کارکنان خود را عضوی از سازمان می‌دانند و تمام تلاش خود را برای حفظ و به دست آوردن مسئولیت اجتماعی انجام می‌دهند. از آنجا که مهمترین ارزش سازمان، کارکنان آن هستند، همه کارهایی که کارکنان به نفع سازمان انجام خواهند داد، به ارزش سازمان می‌افزاید. بنابراین، تعهد سازمانی کارکنان به عنوان عامل موفقیت سازمان خواهد بود و تأثیر آن در مسئولیت اجتماعی سازمان اجتناب‌ناپذیر است. در این تحقیق، این نتایج حاصل شدند که تعهد سازمانی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیرگذار است و این مقوله هم‌راستا با پژوهش‌های آلبینگر و فریمن (۲۰۰۰)، پترسون (۲۰۰۴) و بارمر و همکارانش (۲۰۰۷)، لی و بر ولد (۲۰۰۳)، ارانش (۲۰۰۹)، ویتل و همکارانش (۲۰۰۸)، لو و همکارانش

(۲۰۰۸)، پترسون (۲۰۰۴)، البشا و سو کنگ (۲۰۱۰)، علی و همکارانش (۲۰۱۰)، الشبیل و الاوده (۲۰۱۱)، ناندرا (۲۰۱۰)، علی و فاطیما علی (۲۰۱۲) است. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردند:

پیشنهادهای

- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.
- با توجه به همبستگی و تأثیری مثبت بین تعهد سازمانی کارکنان و مسئولیت اقتصادی در این تحقیق و سایر تحقیقات مشابه، به سازمان محیط‌زیست و دیگر سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود برای پیاده‌سازی و انجام برنامه‌های مسئولیت اجتماعی لازم است در جهت تعهد سازمانی کارکنان تلاش بیشتری کنند.
- با توجه به همبستگی و تأثیری مثبت بین تعهد سازمانی کارکنان و مسئولیت قانونی در این تحقیق و سایر تحقیقات مشابه، به سازمان محیط‌زیست و دیگر سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود برای پیاده‌سازی و انجام برنامه‌های مسئولیت اجتماعی لازم است در جهت تعهد سازمانی کارکنان تلاش بیشتری کنند.
- با توجه به همبستگی و تأثیری مثبت بین تعهد سازمانی کارکنان و مسئولیت اخلاقی در این تحقیق و سایر تحقیقات مشابه، به سازمان محیط‌زیست و دیگر سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود برای پیاده‌سازی و انجام برنامه‌های مسئولیت اجتماعی لازم است در جهت تعهد سازمانی کارکنان تلاش بیشتری کنند.
- با توجه به همبستگی و تأثیری مثبت بین تعهد سازمانی کارکنان و مسئولیت ملی در این تحقیق و سایر تحقیقات مشابه، به سازمان محیط‌زیست و دیگر سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود برای پیاده‌سازی و انجام برنامه‌های مسئولیت اجتماعی بایستی در جهت تعهد سازمانی کارکنان تلاش بیشتری کنند.
- بر اساس نتیجه پژوهش حاضر و ادبیات تحقیق به سازمان‌ها و نهادهایی که می‌خواهند در محیط کسب‌وکار زنده بمانند، توصیه می‌شود به جنبه‌های اجتماعی کسب‌وکار خود توجه کافی داشته باشند.
- به سازمان محیط‌زیست که یکی از سازمان‌های دولتی است و بصورت مستقیم با فعالیت‌های اجتماعی سروکار دارد پیشنهاد می‌شود بخش مستقلی با عنوان "بخش



- مسئولیت اجتماعی سازمانی " برای برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی، و نظارت بر فعالیتهای اجتماعی سازمان و دیگر نهادها ایجاد نماید.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت ارتقاء مسئولیت اجتماعی کارکنان و سازمان و بررسی راهکارهای افزایش تعهد سازمانی آنها.

ملاحظات اخلاقی

- حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.
- مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.
- تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.
- تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده‌است.

References

- Albinger HS, Freeman SJ (2000). Corporate social performance and attractiveness as an employer to different job seeking population. J. Bus. Ethics: 28-243-253 .
- Allen, N.J & Meyer, J.P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization". Journal of occupational psychology, vol.63. pp: 1-18.
- Alshbiel, S. O, AL-Awawdeh, W. M. (2011) Internal Social Responsibility and Its Impact on Job Commitment: Empirical Study on Jordanian Cement Manufacturing Co. International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 12. , www.ccsenet.org/ijbm
- Brammer S, Millington A, Rayton B (2007). The contribution of corporation social responsibility to organizational commitment. Int. J.Hum. Res. Manag. 18 (10):1701-1719.
- Becker, H.S., 'Notes on the Concept of Commitment'. American Journal of Sociology, Vol.27, 1960, PP.95-112.
- Bovens, M.A.P. (1990), "Verantwoordelijkheid en organisatie: beschouwingen over aansprakelijkheid, institutioneel burgerschap en ambtelijke ongehoorzaamheid",

- Dudovskiy, J. (2012). Carroll's CSR Pyramid and its applications to small and medium sized businesses. *Business Research Methodology*.
- Fisscher, O., and Nijhof, A. (2005), "Implication of business ethics for quality management", *The TQM Magazine*, 17 (2), 150-160.
- Freeman, I., & Husnaoui, A. (2001). The meaning of corporate social responsibility: the vision of four nations, *Journal of business ethics*, vol. 100. No.3, pp. 419 – 443.
- Ford, M. E (1985)." Social Cognition and Social Competence in Adolescence". *Developmental Psychology*. Vol. 18, pp. 323-340.
- Hui, C., Lee, and Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contract and Organization Citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, p. 311. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.311>.
- Iverson, R & Buttigieg, D (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the 'Right Kind' of Commitment be Managed? *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, vol. 36(3), pages 307-333, May.
- Jamali, D & Mirshak R (2006). Corporate Social Responsibility Theory and Practice in a Developing Country Context. *Journal of Business Ethics*. 72:243–262.
- Imamoglu, S. Z; Ince, H; Turkcan. H & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*. Volume 158, 2019, Pages 899-906.
- Kim, M.S. & Thapa, B. (2018). Relationship of ethical leadership, corporate social responsibility and organizational performance. *Sustainability*, 10 (2) (2018), p. 447.
- Ko, J; Jang, H & Kim, S.Y. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organizational commitment in global freight forwarders. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, Volume 37, Issue 2, June 2021, Pages 117-126.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace: Toward a general model." *Human resource management review* 11(3): 299-326.
- MohammedAbubakar, A; Elrehail, H; AhmadAlatailat, M & Elçi, H. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*. Volume 4, Issue 2, April–June 2019, Pages 104-114
- Lantos, GP (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, 18(2), 595-630.
- Lee, C.H., & Bruvold, N, T. (2003). Creating value for employees: investment in Training and Education. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000. <http://dx.doi.org/10.1080/0958519032000106173>
- Lo, C. WH, Egri C. P., & Ralston D. A. (2008). Commitment to corporate, social, and environmental responsibilities: an insight into contrasting perspectives in China and the US. *Organization Management Journal* 5, 83–98. <http://dx.doi.org/10.1057/omj.2008.10>



- Mellatparast, M., Adams, S. G., (2012). Corporate social Responsibility, benchmarking, and organizational performance in the petroleum industry: A quality management perspective, *Int.J.Production Economics*, vol. 139, pp. 447 0 458.
- Mayer, R .C & Shoorman, D. F (2000): Differentiating antecedents of organizational commitment, a test of March & Simon model. *Journal of organizational behavior*. 19(1). 47-49.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-
- Nanderam, D, R. (2010). corporate social responsibility and employee engagement: an exploratory case study, Capella University, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy
- Peterson DK (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Bus. Soc.*, 43:296-319.
- Rahimi Kalor, H (2014). The effect of corporate social responsibility on organizational commitment. Tehran: International Conference on Management and Economics in the 21st Century. (In Persian).
- Rettab, B., Brik, A, B., & Mellahi, K. (2009). A Study of Management Perceptions of the Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Performance in Emerging Economies: The Case of Dubai. *Journal of Business Ethics*, 89, 37 1–390.
- Romzek, B.S. (1989). Personal consequences of employee commitment. *Academy of Management Journal*, 32,649-661
- Saiful, Jan (2006). Defining Corporate Social Responsibility. *Journal of Public Affairs* 6: 176-184.
- Singh, K & Misra, M. (2021). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*. Volume 27, Issue 1, January–April 2021, 100139
- Saeidi, P; Robles, L; Saeidi, S & Zamora, M. (2021). How does organizational leadership contribute to the firm performance through social responsibility strategies? *Heliyon*. Volume 7, Issue 7, July 2021, e07672.
- Sherwin, S.D (1983). The ethical roots of the business system, *Harvard business Review*, vol. 61. Pp. 183–92.
- Velde, N. (2021). “Job Satisfaction and Organizational Commitment. A Case Study: Professors and Administrative Staff of the Al Dar University College”. *Business. Social Science Research Network*. Aldar University College. Date Written: March 9, 2021.



- Vierkant, T; Deutschländer, R; Sinnott-Armstrong, W and Haynes, J-D. (2019). Responsibility without Freedom? Folk Judgements about Deliberate Actions. ORIGINAL RESEARCH article. Front. Psychol., 21 May 2019 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01133>.
- Vitell, Scott john and Singhapakdi. (2008). The role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps. Journal of Business Ethics, 81:343-353.
- Wiener, Y & Vardi, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. The Academy of Management Review. Vol. 7, No. 3 (Jul., 1982), pp. 418-428 (11 pages). Published By: Academy of Management
- Yoon, H.W.; Lee, S.K. & Lee, K.W. (2017). The effect of CSR on organizational commitment and organizational citizenship behavior of casino employees. Journal of Tourism & Leisure Research, 26 (7) (2014), pp. 373-392.

COPYRIGHTS



This license allows others to download the works and share them with others as long as they credit them, but they can't change them in any way or use them commercially.

