

نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاق در عملکرد کارکنان

مریم جلالی^۱، محمدتقی ایمان^۲

چکیده

هدف از این تحقیق مطالعه‌ی نقش اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی در عملکرد کارکنان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی جهاد کشاورزی فارس تشکیل داده و برای گردآوری داده‌ها تعداد ۱۳۴ نفر از آنان به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شده‌اند. روش پیمایش به عنوان روش تحقیق مورد نظر این مطالعه و پرسشنامه ساختمند به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفته و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار کامپیوتری لیزرل و SPSS در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده یک ارتباط مثبت و معنی‌دار بین مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات و عملکرد کارکنان می‌باشد. بر اساس نتایج مدل‌های رگرسیونی از میان متغیرها سه متغیر در معادله نهایی باقی مانده و تأثیر مستقل و معناداری بر متغیر وابسته داشته‌اند. این متغیرها شامل اخلاقیات، مسئولیت اجتماعی و تحصیلات می‌باشند. در این میان بیشترین تأثیرگذاری بر نمره عملکرد شغلی کارکنان (متغیر وابسته) مربوط به متغیر مسئولیت اجتماعی ادراک شده است. در مجموع ۳ متغیر مذکور حدود ۶۵ درصد واریانس متغیر وابسته را تبیین نمودند ($R^2=0/65$). در مدل تحلیل مسیر، متغیر مسئولیت اجتماعی تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد و دو متغیر دیگر علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم هم بر متغیر وابسته تأثیر گذاشته‌اند.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات، عملکرد، کارکنان، سازمان، جهاد کشاورزی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور شیراز، شیراز، جمهوری اسلامی ایران

^۲ استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه شیراز، شیراز، جمهوری اسلامی ایران Iman@shirazu.ac.ir

۱.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها از نقش تاریخی‌شان که کسب سود، پرداخت مالیات، استخدام کارکنان و تبعیت از قانون است فرار کرده‌اند. یعنی تمایل دارند در تحقق هدف‌های اجتماعی گسترده‌تر نقش به‌سزایی داشته باشند. مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها یعنی رویه‌های باز و شفاف کسب‌وکار، روش‌هایی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و احترام به کارکنان، جامعه و محیط‌زیست می‌باشد. زمانی تصور بر این بود که سازمان‌ها صرفاً در مقابل کارکنان و سهامداران مسئولند، غافل از اینکه فعالیت‌های آنچه آثار و عواقب ثانوی داشته باشد. امروزه جهان دستخوش حملات سریع و پیچیده‌ای شده است. رقابت شدید، افزایش جمعیت و کمیابی منابع، آلودگی محیط و نیاز به کسب مزیت رقابتی باعث ایجاد تغییر در واقعیت‌های مدیریت سازمان‌ها شده است. امروزه کمتر می‌توان کتابی درباره مدیریت یافت که به بحث مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها نپرداخته باشد. مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی سازمان تلفیقی از ملاحظات اجتماعی، محیطی و اقتصادی با استراتژی‌های سازمان است. تأکید بر توجه سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها در استفاده از مسئولیت اجتماعی و اخلاق مزایای بالقوه‌ای برای آن‌ها به همراه دارد. این مزایا شامل بهبود عملکرد مالی و سودآوری، کاهش هزینه‌های عملیاتی، بقای بلندمدت سازمان، افزایش تعهد در کارکنان سازمان، ارتقای ظرفیت خلاقیت و نوآوری، ایجاد روابط مثبت با دولت و جامعه، مدیریت بهتر ریسک و بحران، افزایش اعتبار و ارزش نام تجاری،

نزدیک‌تر شدن روابط با مشتریان و آگاهی بیش‌تر از نیاز آن‌ها می‌باشد (کازمیان، ۸۷).

آندرسن^۳ در کتاب خود چنین می‌نویسد: هر دو اصطلاح اخلاق^۴ و مسئولیت اجتماعی^۵ در رابطه با رعایت ارزش‌ها و هنجارها و اصول اخلاقی جامعه و تأمین هدف‌های سازمان است با این تفاوت که مسئولیت اجتماعی در ارتباط با مسائل کلان و اخلاق در ارتباط با رفتار فردی مدیران و کارکنان است. اخلاق روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان بحث و صحبت می‌کند درحالی‌که مسئولیت اجتماعی روی نحوه برخورد با ارباب‌رجوع، کارکنان، سرمایه‌گذاران و سهامداران و سایر مؤسسات و شرکت‌های رقیب و به‌طور کلی جامعه بحث می‌کند. به‌طور خلاصه مسئولیت اجتماعی تلاشی است در جهت ایجاد تعادل و توازن بین تعهدات و وظایف مختلف سازمان و مدیریت (قاسمی، ۱۳۷۴: ۱۴).

با توجه به اینکه امروزه عامل انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین و حساس‌ترین عنصر سازمانی محسوب می‌شود و بیشتر تئوری‌های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده‌اند؛ لذا به‌منظور آگاهی از نتایج عملکرد نیروی انسانی، در رابطه با کارایی مورد انتظار، شاغلان در سازمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. بدین گونه با شناخت نقطه‌ضعف‌های مستخدم، کمبودهای سازمان و نیروهای صدیق و باکیفیت، اقدامات لازم جهت بهسازی به عمل می‌آید (سید جوادین و مشفق، ۱۳۸۷: ۹۶).

^۳ . Anderson

^۴ . Ethics

^۵ . Social Responsibility

احساس وظیفه برای کمک به دیگران، تعهد به اجتماع و ... می‌شود.

نحوه تأثیرگذاری اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در ایران یک نیاز تحقیقاتی است که بایستی مورد توجه مطالعات مختلف باشد. وجود خلأها و کمبودهای تحقیقاتی پیرامون موضوع در ایران با توجه به توجه روزافزون جهانی به این مهم، ضرورت مطالعه و تحقیق درباره آن را افزایش می‌دهد. بررسی این موضوع هم برای گروه کارکنان و آگاهی آن‌ها از وضعیت خودشان مفید می‌باشد و هم شناخت آن می‌تواند برای سازمان و سایر گروه‌های اجتماعی و آماده‌سازی مدیران و برنامه‌ریزی در مورد کارکنان مورد استفاده قرار بگیرد.

موفقیت چشمگیر دهه‌های اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات مادی از یکسو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در بالندگی سازمان‌ها می‌باشد (روحی عزیزی و مقدسی، ۱۳۸۲).

هرگونه تغییر و دگرگونی در عملکرد بدون توجه به مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مؤثر واقع نمی‌شود. در دهه‌های اخیر با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها، تبیین رابطه این‌گونه مسئولیت‌ها و عملکرد کارکنان ضروری به نظر می‌رسد که منجر به توانایی‌های اجتماعی، انگیزه پیشرفت و پیگیری اهداف با توجه به مباحث اخلاقی و اجتماعی، تأکید بر انضباط شخصی، داشتن احساس صداقت و اطمینان نسبت به دیگران، نگرانی برای رفاه دیگران، هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق و مسئولیت اجتماعی در عملکرد کارکنان می‌باشد که این هدف محور اصلی مطالعه حاضر می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

می‌باشند از جمله عملکرد مالی (افزایش سهم بازار و سودآوری) و عملکردهای غیرمالی (تعهد سازمانی، اثربخشی سازمانی، رضایت‌مندی مشتریان و ارباب‌رجوعان و موفقیت در اجرای سیستم‌های جدید). با توجه به این پژوهش اخلاق و مسئولیت اجتماعی متغیرهای مرتبط باهم هستند ولی هر یک از آنها به‌طور مستقل و جداگانه در بهبود عملکرد سازمانی مشارکت دارند.

کیم^۸ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی تأثیرات مسئولیت اجتماعی سازمان در عملکرد آنان می‌پردازد. او بیان می‌کند که فعالیت‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند باعث بهبود عملکردهای رابطه‌ای (ارتباطی) در معاملات شرکت شود و شرکت‌ها و سازمان‌ها باید با تأکید بیشتر بر فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی پیامدهای مثبت آن را افزایش دهند.

برامر^۹ و همکاران (۲۰۰۷) در نتایج پژوهش خود به این نکته اشاره کرده‌اند که مسئولیت اجتماعی باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان شده است.

علی و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۰) در تحقیقات خود یک ارتباط مثبت بسیار معنی‌داری را بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تعهد سازمانی کارکنان، بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی و همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی یافته است.

۱.۱. اهداف فرعی

- بررسی تأثیر اخلاقیات بر عملکرد کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی فارس
- بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی فارس
- بررسی تأثیر اخلاقیات بر مسئولیت اجتماعی بر کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی فارس
- بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با میزان عملکرد کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی فارس

۲.۱. مروری بر تحقیقات انجام شده

ویتل و همکاران^۶ (۲۰۱۰) به بررسی نقش اخلاق و مسئولیت اجتماعی در موفقیت‌های سازمانی پرداخته‌اند. نتایج بیان‌کننده این است که اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی به‌عنوان یک عامل مهم در اثربخشی و موفقیت‌های سازمانی محسوب می‌شود.

جین و دروزدنکو^۷ در سال (۲۰۱۰) در یک مطالعه به بررسی رابطه بین ارزش‌های درون‌سازمانی، مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات و عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعات نشان می‌دهد که هر چه میزان پذیرش مسئولیت اجتماعی بالاتر باشد این سازمان‌ها بیشتر پایبند به اخلاقیات می‌باشند و مسئولیت اجتماعی و پایبندی به اخلاقیات به‌طور واضح و مشخص با پیامدهای عملکرد سازمانی در ارتباط می‌باشند. نتایج حاصل از این تحقیق حاکی از آن است که سازمان‌های دارای وجهه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی دارای عملکرد بهتری

^۸. Kim

^۹. Brammer

^{۱۰}. Ali et al

^۶. Vitell et al

^۷. Jin & Drozdenko

وجود نداشته و همگی نظرات یکسانی در مورد موانع عملکرد داشته‌اند.

۳.۱. چارچوب نظری تحقیق

در سال‌های اخیر، متخصصان، صاحب‌نظران و سازمان‌ها توجه بیشتری را به مفاهیم راهبردی مسئولیت اجتماعی معطوف داشته‌اند. نگاهی به ادبیات تحقیق و تحقیقات پیشین مشخص‌کننده اهمیت نقش اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی در فرایندها مهم تصمیم‌گیری سازمانی می‌باشد (ویتل و همکاران، ۲۰۰۳). برخی تحقیقات تأثیر اجرای دستورالعمل‌ها و برنامه‌های اخلاقی را برای تصورات فردی کارکنان و دستیابی آن‌ها به موفقیت‌های بلندمدت سازمانی مورد توجه قرار داده‌اند. (ویتل و پائولیلو، ۲۰۰۴). ارزش‌های اخلاقی سازمانی نیز رابطه معنی‌داری با رفتارهای اخلاقی مدیران و کارکنان نشان می‌دهد (جین و دروزدنکو، ۲۰۰۳) و جین و همکاران (۲۰۰۷) بودند و گوسلینگ^{۱۴} (۲۰۰۸) و مارین و همکاران^{۱۵} (۲۰۰۹) در تحقیقات خود رابطه بین مسئولیت اجتماعی و پیامدهای آن در عملکرد سازمانی را تبیین نموده‌اند. پیترسون^{۱۶} (۲۰۰۴) و ماگان و فرل^{۱۷} (۲۰۰۱) تأثیرات مسئولیت اجتماعی را بر کارکنان و مشتریان و ارباب‌رجوعان را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. در ادبیات تحقیق کارمندان نیز همواره در پذیرش و استفاده از استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی و اخلاقی بسیار حائز اهمیت می‌باشند.

اگرچه در بعضی تحقیقات مرتبط یک دیدگاه رفتار سازمانی اتخاذ شده است، اما عمدتاً روی این موضوع که

ترکر^{۱۱} (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافت که مسئولیت اجتماعی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعهدات سازمانی کارکنان است.

استاویسکی^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۰) پیشنهاد کردند که به‌منظور به دست آوردن بهترین بازدهی از مسئولیت اجتماعی، کارکنان باید در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند و بدانند که کدام اقدامات باید در رابطه با محیط‌زیست، جامعه، خود کارکنان و ... صورت بگیرد.

کوه و بوو^{۱۳} (۲۰۰۱) در نتایج پژوهش خود بیان کردند که رهبران سازمانی می‌توانند از اخلاق سازمانی برای دستیابی به پیامدهای سازمانی مطلوب استفاده نمایند. نعمتی (۱۳۸۹)، در مطالعه خودبین شرکت‌های صادرکننده و واردکننده از گمرکات جمهوری اسلامی ایران، تأثیر بازار گرای و مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را بررسی نمود. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد مسئولیت اجتماعی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

سجادی و امیدی (۱۳۸۷) به بررسی عوامل مرتبط با عملکرد شغلی پرداخته‌اند و نتایج حاصل از ضریب همبستگی گویای رابطه معنی‌دار بین عملکرد شغلی با رضایت شغلی، انگیزش شغلی، سابقه خدمت و عوامل آموزشی بود.

دوست محمدی (۱۳۸۶) به بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه‌ی آن با عملکرد کارکنان پرداخته و نتایج حاصل از تحقیق بیانگر آن است که بین گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی، استخدامی، جنسی و ... تفاوت‌های معنی‌داری

^{۱۴}. Beurden & Gosling

^{۱۵}. Marin et al

^{۱۶}. Peterson

^{۱۷}. Maignan & Ferrell

^{۱۱}. Turker

^{۱۲}. Stawiski

^{۱۳}. Koh & Boo

نسبت به آن واکنش می‌دهند به‌عنوان یک واحد آنالیزی مرتبط با این‌گونه مسئولیت‌ها مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. مهم‌ترین چارچوب توجیه‌کننده تحقیق حاضر؛ نظریه ارائه‌شده توسط جین و دروزدنکو (۲۰۱۰) می‌باشد در این پژوهش اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی متغیرهای مرتبط باهم عنوان شده‌اند ولی هر یک از آن‌ها به‌طور مستقل و جداگانه در بهبود عملکرد بهتری می‌باشند. ازجمله بهبود عملکرد مالی شامل افزایش سهم بازار و سودآوری و کسب ثروت و منافع و همچنین بهبود عملکرد غیرمالی شامل بهبود تعهدات سازمانی، اثربخشی سازمانی، کسب موفقیت‌های سازمانی، رضایتمندی مشتریان و موفقیت در اجرای سیستم‌های جدید. در این نظریه رابطه بین اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی با توجه به نتایج تحقیقاتی قبلی ازجمله مطالعات ویتل و پائولیو^{۲۰} (۲۰۰۴) و ویتل و همکاران (۲۰۰۳) مورد بررسی قرار گرفته است. به این معنا که توجه بیشتر به مسئولیت اجتماعی، زمینه فعالیت‌های اخلاقی‌تر را فراهم می‌سازد. همچنین داشتن تعهدات نسبت به مسئولیت اجتماعی و تأثیر آن در عملکرد از روابط دیگری که در این نظریه مورد بررسی قرار گرفته تحقیقات سینگا پاکدی^{۲۱} و همکاران (۱۹۹۵) این رابطه را مورد بررسی قرار داده بود. همچنین جین و دروزدنکو در پژوهش خود با استناد به نتایج تحقیقات ورسچور^{۲۲} (۱۹۹۹) که ارتباط معناداری را بین تعهدات اخلاقی و عملکرد مالی و غیرمالی را یافته بود این رابطه را مورد بررسی قرار دادند. رابطه بین تأثیر اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی در عملکرد نیز مورد بررسی قرار گرفته است. آن‌ها این رابطه را با توجه به

پذیرش این مسئولیت‌ها کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و جذابیت سازمان را افزایش می‌بخشد، تمرکز دارند. فقدان پیشینه تجربی و نظری که چرا و چگونه پذیرش این نوع مسئولیت‌ها بر رفتار، نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. همواره مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت سازمان بوده است. با استناد به نظریه مبادله اجتماعی^{۱۸} که در مطالعات مختلف برای توصیف مبانی انگیزش رفتارهای کارکنان و شکل‌گیری نگرش‌های مثبت در کارکنان استفاده شده است و یکی از الگوهای اصلی مطالعه رفتار سازمانی تا به امروز بوده است این امکان را برای کارکنان به وجود می‌آید که رفتار مسئولیت اجتماعی را به شکل یک رفتار عکس‌العملی نسبت به منافع سهامداران خارج از حوزه متداول سازمانی (منافع زیست‌محیطی، سازمان‌های غیردولتی مردم‌نهاد، گروه‌های اجتماعی، انجمن‌های خیریه و ...) بروز دهند. همچنین با استناد به تئوری هویت اجتماعی^{۱۹} که توجیه‌کننده این مسئله است که کارکنان تمایل دارند تا احترام به نفس خود را تقویت کنند و به‌وسیله سازمان‌ها و گروه‌های شناخته‌شده به مسئولیت‌های اجتماعی تکیه کنند. این تئوری‌ها بیان می‌کنند که چگونه قوه ادراک کارمندان از مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی درواقع محرک نگرش‌ها و رفتارهای آن‌ها در محل کار است که بر عملکرد سازمانی، اجتماعی و زیست‌محیطی تأثیر می‌گذارد. بنابراین کارکنان به‌عنوان یکی از گروه‌های اصلی سهامداران سازمان با مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی مرتبط هستند و به‌عنوان یک گروه سهامدار مسئولیت اجتماعی و اخلاقی را درک و ارزیابی نموده و

^{۲۰}. Vitell & Paolillo

^{۲۱}. Singhapakdi

^{۲۲}. Verschoor

^{۱۸}. Social exchange theory

^{۱۹}. Social identity theory

۶.۱. روش‌شناسی تحقیق

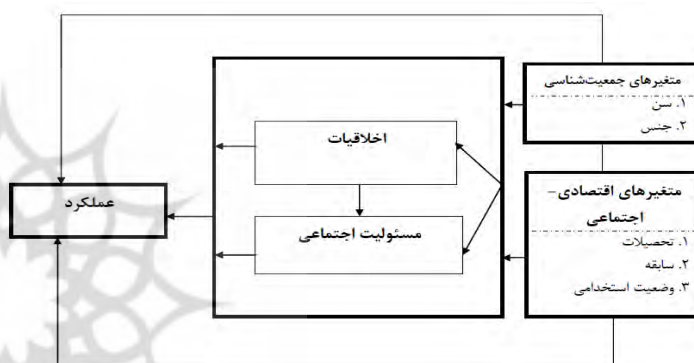
این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیق‌های کاربردی و روش مورد استفاده در این مقاله توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی فارس هستند که بالغ بر ۴۰۰ نفر می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است و حجم نمونه بر اساس آن ۱۳۲ نفر در نظر گرفته شده است. برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک استفاده گردید. با توجه به این که نسبت جامعه آماری (۴۰۰) به حجم نمونه (۱۳۲) در حدود ۳ می‌باشد. از بین اعداد ۱، ۲، ۳ یک عدد به طور تصادفی انتخاب گردید که نفر اول بود به همین ترتیب از بین ۳ عدد بعدی نفر دوم انتخاب گردید و... و مورد پرسش قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از طریق پرسشنامه کتبی ساختمان جمع‌آوری شده است.

در این تحقیق برای تعیین روایی طیف‌ها از اعتبار صوری^{۲۶} استفاده شده است. جهت اعتبار صوری که پس از طراحی گویه‌های طیف‌های مربوطه (بر اساس تحقیقات انجام شده و دیدگاه‌های نظری) در اختیار اساتید و کارشناسان دانشگاه قرار گرفت. اظهار نظر این افراد در راستای سنجش گویه‌های هر طیف، در نهایت به گزینش گویه‌های مناسب برای هر طیف منجر شد. همچنین از آزمون سازگاری درونی طیف یا تحلیل ماده نیز استفاده شده است. این آزمون بر این فرض استوار است که آزمون کلی (جمع نمره طیف) موضوع مورد بررسی را می‌سنجد در صورتی که هر یک از گویه‌ها رابطه معنی‌دار با جمع نمره طیف داشته باشد آن گویه نیز موضوع مورد بررسی را می‌سنجد اما اگر گویه‌ای رابطه

تحقیقات قبلی از جمله کوکران و وود^{۲۳} (۱۹۸۴)، مارین و همکاران (۲۰۰۹)، استفنسون^{۲۴} (۲۰۰۹) و ونگ و ونگ^{۲۵} (۲۰۰۹) مورد بررسی و پژوهش قرار داده‌اند.

۴.۱. مدل و فرضیه‌های تحقیق

برای ورود از سطح نظری به سطح واقعیت نیازمند به طراحی مدلی می‌باشیم تا روابط بین متغیرهای تحقیق را به طور واضحی نشان دهد. شکل زیر روابط بین متغیرهای این پژوهش را در قالب مدل تجربی تحقیق نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل تجربی تحقیق

۵.۱. فرضیه‌های تحقیق

۱. بین میزان اخلاقیات و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲. بین میزان مسئولیت اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۳. بین میزان اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی رابطه وجود دارد
۴. بین متغیرهای جمعیتی (سن، جنس، میزان تحصیلات، وضعیت اشتغال و سابقه) و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد

^{۲۳}. Cochran & Wood

^{۲۴}. Stephenson

^{۲۵}. Wang

^{۲۶}. Face Validity

۰/۷		۴۲			۰/۶۶	۱۷
۰/۷۳		۴۳			۰/۶	۱۸
۰/۸۴		۴۴			۰/۷۱	۱۹
۰/۷۸		۴۵			۰/۶۷	۲۰
۰/۷۹		۴۶			۰/۵۹	۲۱
۰/۷۴		۴۷			۰/۵۷	۲۲
۰/۷۵		۴۸			-۰/۰۵*	۲۳
۰/۸۱		۴۹			۰/۴۳	۲۴
۰/۷۵		۵۰			۰/۴۴	۲۵
۰/۸۱		۵۱				
۰/۷۵		۵۲				
۰/۷۳		۵۳				
۰/۶۸		۵۴				
۰/۷۲		۵۵				

۲.۱. یافته‌های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق از دو نرم‌افزار SPSS و لیزرل استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا داده‌ها از طریق جداول فراوانی و شاخص‌های پراکندگی، با استفاده از آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. روش‌های مورد استفاده برای آزمون فرضیه‌ها عبارت بودند از: آزمون تی، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره. سپس اطلاعات به نرم‌افزار لیزرل انتقال یافته و آزمون مدل تحقیق از طریق این نرم‌افزار انجام پذیرفت.

با توجه به اینکه عملکرد کارکنان توسط ۲۴ گویه سنجیده شده است، و نمره پاسخگویان از ۵۳ تا ۱۲۰ در نوسان بوده است و میانگین نمره پاسخگویان از این طیف ۸۴/۸ است که بیش از حد متوسط نمره طیف ۷۲ بوده است و نشانگر عملکرد نسبتاً بالاتر آنهاست. طیف مسئولیت اجتماعی توسط ۱۰ گویه سنجیده شده است نمره پاسخگویان از این طیف ۲۶ تا ۴۹ در نوسان بوده است. میانگین نمره پاسخگویان از این طیف ۳۸/۳ است

معنی‌دار با جمع نمره طیف نداشته باشد آن گویه موضوع مورد بررسی نمی‌سجد و باید حذف شود. برای تعیین پایایی طیف نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف نشان می‌دهد که کلیه گویه‌های مسئولیت اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه قوی و معنی‌دار با جمع نمره طیف داشته و نیاز به حذف هیچ‌گونه‌ای نیست اما گویه‌های هفتم؛ شانزدهم، نوزدهم و بیست و یکم از طیف اخلاقیات رابطه معنی‌دار با جمع نمره طیف نداشته و باید حذف گردد. این گویه‌ها در پیش‌آزمونی که بر روی ۵۰ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی فارس انجام شد نیز رابطه ضعیفی داشته و حذف آن‌ها در کل افراد مورد بررسی نیز تأیید شد. جدول ۱ نشانگر این نتایج است.

جدول ۱. ضرایب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون تحلیل ماده گویه‌های طیف‌های مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات و عملکرد شغلی با جمع نمره طیف

گویه	اخلاقیات	مسئولیت اجتماعی	عملکرد شغلی	گویه	اخلاقیات	مسئولیت اجتماعی	عملکرد شغلی
۱	۰/۶۷			۲۶	۰/۷۲		
۲	۰/۵۸			۲۷	۰/۵۷		
۳	۰/۴۰			۲۸	۰/۲۳*		
۴	۰/۳۷			۲۹	۰/۵۶		
۵	۰/۳۹			۳۰	۰/۵۳		
۶	۰/۴۳			۳۱	۰/۳۷*		
۷	۰/۳۵			۳۲	۰/۸۱		
۸	۰/۴			۳۳	۰/۷۹		
۹	۰/۱۹*			۳۴	۰/۶۹		
۱۰	۰/۶۶			۳۵	۰/۷۱		
۱۱	۰/۶			۳۶	۰/۶۸		
۱۲	۰/۶۸			۳۷	۰/۸۲		
۱۳	۰/۷۲			۳۸	۰/۷۸		
۱۴	۰/۴۹			۳۹	۰/۸۳		
۱۵	۰/۶۶			۴۰	۰/۸		
۱۶	۰/۵۷			۴۱	۰/۸۵		

نام متغیر	عملکرد کارکنان	اخلاقیات	مسئولیت اجتماعی	تحصیلات	سابقه	سن
عملکرد کارکنان	R	۱				
	p-value					
اخلاقیات	R	۱				
	p-value					
مسئولیت اجتماعی	R	۱	۰/۷۲۹	۰/۷۲۳		
	p-value					
تحصیلات	R	۱	-۰/۲۲۲	-۰/۴۲۶	-۰/۴۹۲	
	p-value					
سابقه	R	۱	-۰/۱۷*	-۰/۱۰۴	-۰/۱۵۳	-۰/۱۸۱
	p-value					
سن	R	۱	-۰/۱۱	-۰/۰۱	-۰/۰۱۷	-۰/۰۴۵
	p-value					

که بیش از میانگین نمره طیف یعنی ۳۰ است. این نتایج مؤید مسئولیت اجتماعی نسبتاً بالای پاسخگویان است. وضعیت اخلاقیات پاسخگویان توسط ۱۷ گویه سنجیده شده است لذا نمره پاسخگویان می‌تواند از ۱۷ (بدترین وضعیت اخلاقی) تا ۸۵ (بهترین وضعیت اخلاقی) در نوسان باشد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که نمره پاسخگویان از ۳۶ تا ۸۵ در نوسان می‌باشد میانگین نمره پاسخگویان از این طیف ۶۱/۶ است که در حد زیاد می‌باشد.

۸.۱. بررسی فرضیه‌ها

آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از دو تکنیک آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس انجام گرفت. جدول شماره ۳ ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای مستقل در سطح سنجش فاصله ای را نشان می‌دهد. آمارهای جدول نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات و میزان تحصیلات با عملکرد کارکنان وجود دارد. این فرضیه‌ها معنادار بود و تأیید شده‌اند. همچنین بین متغیرهای سابقه خدمت و سن پاسخگویان با متغیرهای عملکرد اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه‌ها مربوط به این متغیرها تأیید نمی‌گردد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و عملکرد کارکنان

۹.۱. آزمون مدل تحقیق و تعیین تأثیر متغیرها در تبیین عملکرد شغلی

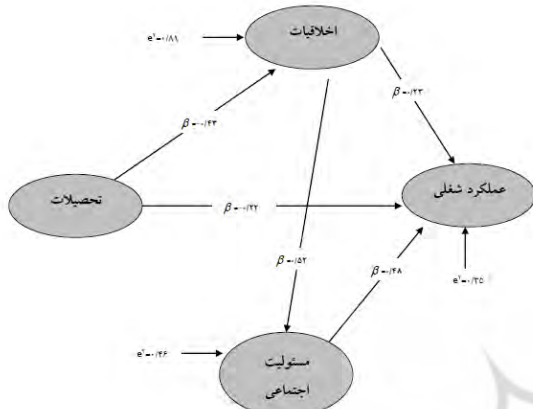
برای آزمون مدل تحقیق و تعیین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مدل ابتدا اطلاعات از نرم افزار SPSS به نرم افزار lizrel منتقل گردید. اجرای مدل در نرم افزار

لیزرل در دو مرحله اجرا گردید. نمودار (۱) نشانگر اجرای مرحله اول است. همان گونه که در مدل ملاحظه می‌گردد خطوطی که به شکل خط چین هستند ارتباطاتی را نشان می‌دهند که معنی دار نبوده و باید حذف گردند. به عبارت دیگر میزان تی آنها معنی دار نمی‌باشد.

به طور مثال تأثیر غیرمستقیم تحصیلات بر عملکرد شغلی برابر است با:

$$= (-0/43 \times 0/23) + (0/43 \times 0/52 \times 0/48) = 0/206$$

تأثیر غیرمستقیم تحصیلات

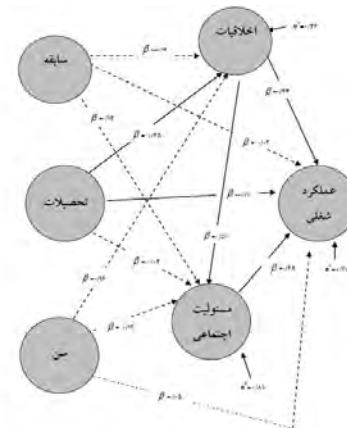


شکل ۳. آزمون مدل تحقیق با نرم افزار لیزرل در مرحله دوم

با توجه به مطالب گفته شده جدول ۴۷ ضریب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مدل را نشان می دهد.

جدول ۳. ضریب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم مدل تحقیق مسئولیت اخلاقیات

نام متغیر	مسئولیت اجتماعی	اخلاقیات	تحصیلات
ضریب تأثیر مستقیم	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۲۲
ضریب تأثیر غیرمستقیم	۰/۴۸	۰/۲۵	۰/۲۰۶
ضریب تأثیر کل	۰/۴۸	۰/۴۸	۰/۴۲۶



شکل ۲. نتیجه حاصل از آزمون مدل تحقیق پیشنهادی با نرم افزار لیزرل در مرحله اول

در مرحله دوم ارتباطاتی که معنی دار نبودند حذف و مجدداً اجرا گردید که نمودار (۲) نتیجه حاصل از آزمون مرحله دوم است. همان گونه که در مدل نهایی تحقیق مشاهده می گردد و متغیر مسئولیت اجتماعی تنها تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد. اما دو متغیر اخلاقیات و تحصیلات هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی دارند. همان گونه که مشاهده می گردد اخلاقیات علاوه بر تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی از طریق تأثیر بر مسئولیت اجتماعی به طور غیرمستقیم بر عملکرد شغلی، از طریق تأثیر بر مسئولیت اجتماعی به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را متأثر می سازد. همچنین تحصیلات به غیر از تأثیر مستقیم از دو طریق

$$\text{تحصیلات} \xrightarrow{\beta = -0.122} \text{اخلاقیات} \xrightarrow{\beta = 0.122} \text{عملکرد شغلی}$$

$$\text{تحصیلات} \xrightarrow{\beta = -0.122} \text{عملکرد شغلی} \quad \text{تحصیلات} \xrightarrow{\beta = 0.152} \text{مسئولیت اجتماعی} \xrightarrow{\beta = 0.148} \text{عملکرد شغلی}$$

بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. میزان تأثیر مستقیم هر متغیر بر متغیر عملکرد شغلی برابر با ضریب E معادله می باشد اما تأثیر غیرمستقیم هر متغیر بر متغیر نهایی برابر است با مجموع حاصل ضرب E هایی که هر متغیر را به طور غیرمستقیم به متغیرهای نهایی متصل می نماید

یک واحد افزایش از تغییرات در عملکرد شغلی را تبیین می‌نماید عملکرد شغلی افراد افزوده می‌گردد. این نتیجه با توجه به میزان F به دست آمده ($F = 100$) در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار و نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

در مرحله دوم تحصیلات وارد معامله می‌گردد و ورود این متغیر باعث می‌گردد قدرت تبیین معادله به $61/1$ درصد افزایش یابد ($R = 0/611$) بر اساس ضریب B معادله به ازای یک واحد افزایش در میزان مسئولیت اجتماعی پاسخگویان، $1/74$ به نمره عملکرد شغلی آن‌ها افزوده می‌گردد. همچنین به ازای یک واحد افزایش در سطح تحصیلات باعث می‌گردد $2/18$ از عملکرد شغلی آن‌ها کاهش یابد. بر اساس ضرایب E تأثیر مسئولیت اجتماعی در تبیین عملکرد شغلی بیش از دو برابر سطح تحصیلات می‌باشد این نتایج در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار و قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

در مرحله سوم که مرحله آخر می‌باشد متغیر اخلاقیات وارد معادله می‌گردد و قدرت تبیین معادله را به 65 درصد افزایش می‌دهد ($R^2 = 0/65$) در این مرحله یک واحد افزایش به نمره مسئولیت اجتماعی باعث می‌گردد $1/13$ و همچنین یک واحد افزایش در نمره اخلاقیات $0/53$ به نمره عملکرد شغلی افراد می‌افزاید این درحالی که است که هر سال افزایش به سطح تحصیلات $1/74$ از نمره عملکرد شغلی آن‌ها می‌کاهد. بر اساس ضرایب E معادله تأثیر مسئولیت اجتماعی در تبیین عملکرد شغلی دو برابر تأثیر سطح تحصیلات و اخلاقیات است. این درحالی که است که تأثیر متغیرهای تحصیلات و اخلاقیات در تبیین عملکرد شغلی تفاوت چندانی ندارند. این نتایج با توجه به میزان F به دست آمده ($F = 53/8$) در سطح ۹۹

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌گردد تأثیر مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات در تبیین عملکرد شغلی برابر است این در حالی است که تأثیر تحصیلات کمتر از دو متغیر دیگر است.

جدول ۸ شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌گردد شاخص‌های به دست آمده حکایت از برازش بالای مدل دارد.

جدول ۴. ضرایب برازش مدل

شاخص	مقدار
CFI ^{۲۷}	۱
GFI ^{۲۸}	۰/۹۹
IFI ^{۲۹}	۱
AGFI ^{۳۰}	۰/۹۹
RFI ^{۳۱}	۰/۹۹

همچنین میزان ϕ^2 به دست آمده $5/3$ است که با درجه آزادی ۷ معنی‌دار نبوده و دلالت از برازش خوب مدل دارد.

از آنجاکه در آزمون مدل تحقیق که توسط نرم‌افزار لیزرل انجام می‌شود ضرایب B معادله که برای پیش‌بینی متغیر وابسته مورد استفاده قرار می‌گیرد محاسبه نمی‌شود، با استفاده از نرم‌افزار SPSS در رگرسیون چند متغیره مرحله به مرحله 32 نسبت به محاسبه ضرایب B اقدام شد. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که اولین متغیری که وارد معادله می‌گردد، مسئولیت اجتماعی است. این متغیر به تنهایی 53 درصد از تغییرات در عملکرد شغلی را تبیین می‌نماید ($R^2 = 0/53$) بر حسب ضریب B معادله،

^{۲۷} . Comevativ fit Index

^{۲۸} . Goodness of fit Index

^{۲۹} . Incremental of fit Index

^{۳۰} . Ajusted Goodness of fit Index

^{۳۱} . Relative of fit Index

^{۳۲} . Stepwise

باشد. اهمیت این امر تا حدی است که سازمان‌هایی که نمی‌توانند خود را با این امر مهم تطبیق دهند به موفقیت دست نمی‌یابند و بالطبع کارکنان آن‌ها نیز عملکرد شغلی مقبولی برخوردار نیستند. هرگونه تغییر و بهبود عملکرد بدون توجه به اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی کارکنان امکان‌پذیر نمی‌باشد.

نتایج مدل‌های رگرسیون نشان داد که از میان متغیرها سه متغیر در معادله نهایی باقی‌مانده و تأثیر مستقل و معناداری بر متغیر وابسته به عملکرد شغلی کارکنان داشته‌اند. این متغیرها به ترتیب اهمیت (بر اساس ضرایب رگرسیونی) شامل مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات و تحصیلات می‌باشند. در این میان بیشترین تأثیرگذاری بر نمره عملکرد شغلی کارکنان (متغیر وابسته) مربوط به متغیرهای مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات می‌باشد در مقابل کمترین تأثیر مربوط به متغیر تحصیلات می‌باشد. در مجموع سه متغیر مذکور حدود ۶۵ درصد واریانس متغیر وابسته (نمره عملکرد شغلی کارکنان) را تبیین

می‌کند. ($R^2 = 0.65$)

بر اساس ضرایب ϵ معادله یک واحد افزایش در نمره مسئولیت اجتماعی کارکنان و یک واحد افزایش در نمره اخلاقیات آن‌ها، 0.53 به نمره عملکرد شغلی آن‌ها می‌افزاید.

همچنین در میان متغیرهای مذکور تنها جهت رابطه متغیر سطح تحصیلات بر عملکرد شغلی کارکنان منفی بوده است. بدین معنی که با افزایش سطح تحصیلات، عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. به طوری که با یک سال افزایش در سطح تحصیلات پاسخگویان $1/74$ از میزان نمره عملکرد شغلی آن‌ها کاسته می‌شود.

درصد معنی‌دار و قابل‌تعمیم به کل جامعه آماری است. (جدول ۹)

جدول ۵. معادله رگرسیون عملکرد شغلی در مراحل مختلف

۱۰.۱. بحث و نتیجه‌گیری

توجه به نیازهای اجتماعی و اخلاقی و نیازهای برتر، از آنجا نشأت می‌گیرد که انسان ضمن اینکه از نیروی تعقل برخوردار است، موجودی اجتماعی است و در کنار یک گروه کوچک یا بزرگ به نام اجتماع زندگی می‌کند. هر اجتماع دارای حرمت و شأن ویژه‌ای است به طوری که همه افرادی که در آن زندگی می‌کنند باید رفتار و کردار خود را با ارزش‌های حاکم بر آن هماهنگ کنند. در حقیقت اندیشه برابری و همسانی ذاتی و زیستی در ذهن انسان‌ها اصول مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی

مرحله	نام متغیر	ضریب B	ضریب ϵ	R	R^2	F	df	Sig
اول	عدد ثابت مسئولیت اجتماعی	۸/۱۲ ۱/۹۸	- ۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۵۳	۱۰۰	۱۵۸	۰/۰۰۰
دوم	عدد ثابت مسئولیت اجتماعی تحصیلات	۵۰/۸ ۱/۷۴ -۲/۱۸	- ۰/۶۴ ۰/۲۹	۰/۷۸۳	۰/۶۱۱	۶۸۳	۲۵۷	۰/۰۰۰
سوم	عدد ثابت مسئولیت اجتماعی سطح تحصیلات اخلاقیات	۳/۴۶ ۱/۱۳ -۱/۷۴ -۰/۵۳	- ۰/۴۸ -۰/۲۲ ۰/۲۲	۰/۸۰۸	۰/۶۵	۵۳/۸	۳/۸۶	۰/۰۰۰

را به وجود می‌آورد و بسیاری از کارهای عام‌المنفعه از همین اصول ریشه گرفته است، از این رو امروزه همه سازمان‌ها و کارکنان آنان باید به انجام فعالیت‌هایی اقدام کنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش اخلاقی آن

۴. بین میزان تحصیلات و عملکرد کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد ($F=0/493$) این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش سجادی و امیدی (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

۵. بین سابقه خدمت و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت اما ضعیف وجود دارد ($F=0/181$) این نتیجه با نتیجه تحقیق سجادی و امیدی (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

در مجموع به نظر می‌رسد که متغیرهای جمعیت شناختی به‌تنهایی در ایجاد پابندی کارکنان به اصول اخلاقی و افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها و تأثیر در بهبود عملکرد کارکنان مؤثر نمی‌باشند و برخی اوقات ماهیت تعاملی آن‌ها با یکدیگر و با سایر متغیرها یکی از اصلی‌ترین دلایل مشارکت و تأثیر آن‌ها می‌باشد.

یکی از مراحل بسیار ضروری پایان هر پژوهشی ارائه پیشنهادات و راهکارها برای پژوهش‌های آتی و همچنین سازمان‌های مربوطه می‌باشد حاصل تجربیات محقق در فرایند پژوهش می‌باشد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و رابطه مستقیم مسئولیت اجتماعی کارکنان با عملکرد آن‌ها را می‌توان با اقدامات زیر نسبت به افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با عملکرد آن‌ها را می‌توان با اقدامات زیر نسبت به افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی اقدام نمود و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان را بهبود بخشید.

≠ آموزش در سازمان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. با توجه به تأکید صاحب‌نظران و محققان سازمانی نمی‌توان از کارکنان انتظار رفتار مسئولانه را داشت، بدون آنکه به آن‌ها مسئولیت را آموزش داده باشیم آموزش ابعاد مختلف مسؤلت اجتماعی سازمان همچون؛ آرمان

نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیر که توسط نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت مشخص نمود که اثر هر متغیر تا چه حد مستقیم و تا چه حد غیرمستقیم است. در میان متغیرهای تأثیرگذار، نتایج و دیاگرام تحلیل مسیر نشان می‌دهد که برخی متغیرها صرفاً به‌صورت مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذاشته‌اند که متغیر مسئولیت اجتماعی شامل این دسته بوده است. دسته‌ی دیگر از متغیرها علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم از طریق هزینه‌های وابسته میانی بر متغیر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار بوده‌اند.

اخلاقیات در کنار تحصیلات هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق یک سری متغیرهای میانجی نظیر مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات، شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

یافته‌های این پژوهش در مواردی با یافته‌های تحقیقات پیشین هماهنگ است.

۱. بین میزان اخلاقیات و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($F=0/679$) این نتیجه با نتایج تحقیقات ویتل و همکاران (۲۰۱۰) ویتل و پائولیو (۲۰۰۴)، جین و دروزدنکو (۲۰۱۰)، کوه و بوو (۲۰۰۱) و ترینر (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

۲. بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($F=0/723$) این نتیجه با نتایج تحقیقات کیم (۲۰۱۱)، استاویسکی (۲۰۱۰)، علی و همکاران (۲۰۱۰)، ترکر (۲۰۰۹) و نعمتی (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

۳. بین میزان اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($F=0/729$) این نتیجه با تحقیق جین و دروزدنکو (۲۰۱۰)، همخوانی دارد.

≠ آموزش برای توسعه رفتارهای اخلاقی و قانونی
≠ بهتر است تصمیمات حوزه اخلاقیات به صورت
گروهی اتخاذ شود تا احساس تعلق کارکنان
نسبت به آن افزایش و تردید درباره دخالت
تعصبات ناعادلانه در روند تصمیم‌گیری کاهش
یابد.

با توجه به یافته‌ها و نتایج تحقیق پیشنهادات زیر
می‌تواند برای برنامه ریزان و سیاست‌گذاران، مدیران و
همچنین محققان در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی و
اخلاقی و عملکرد کارکنان مطرح شود. هرچند مطالعه
حاضر توانسته است عملکرد شغلی کارکنان را بررسی
کند اما خلأهایی مشاهده شده و ابعاد و متغیرهایی نیاز به
بررسی عمیق‌تری در میان کارکنان دارد. با توجه به
تجربیهی محقق در این زمینه موارد زیر برای تحقیقات
آینده پیشنهاد می‌شود.

≠ مطالعه‌ای کیفی و عمیق شدن در حیطه
مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی و عملکرد
شغلی کارکنان می‌تواند ابعادی را که در
تحقیقات کمی قابل بررسی نیستند را به‌طور
عمیق‌تری بررسی کند.

≠ بررسی و مطالعه‌ی مدل‌های مختلف مطرح و
پراستفاده شناخت مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها،
ازجمله مدل دنیسون (با توجه به مبنای
رفتارگرایی این مدل و همچنین کامل بودن آن
از نظر شاخص‌های اندازه‌گیری و سنجش
مسئولیت اجتماعی) قابلیت استفاده در تمام
سطوح سازمانی را دارا می‌باشد. همچنین کاربرد
مدل کارول به‌عنوان یکی از مهم‌ترین

مشترک، کار تیمی کارکنان، شفاف بودن
مأموریت از موارد کلیدی محسوب می‌شود.
≠ ترویج روحیه جمع‌گرایی و مصالح اجتماعی در
عین حفظ منافع فردی از عوامل ایجاد و رشد
مسئولیت اجتماعی کارکنان محسوب می‌شود.

≠ با توجه به نظر خبرگان در خصوص کارایی
شیوه خود نظمی مثبت و تأثیر مدل‌های ذهنی
کارکنان بر افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی،
به‌جای قرار دادن قواعد و مقررات از پیش
تعیین‌شده سازمانی و بدون توجه به نظرات
کارکنان و دخالت آن‌ها در وضع این قواعد، از
مشارکت کارکنان باید استفاده کرد. مشارکت
کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، دخالت دادن آن‌ها
در فعالیتهای اجتماعی (گروه‌های NGO
انجمن‌ها و حفظ محیط‌زیست)، ارائه خدمات
باکیفیت در سازمان‌های خدماتی و محصولات
و تولیدات باکیفیت در سازمان‌های تولیدی،
پایبندی و رعایت قوانین و مقررات دولتی،
به‌صورت قابل توجه و مثبتی بر تعهد کارکنان
مؤثر بوده و پایبندی آن‌ها را به تعهدات خود
ارتقاء داده و نهایتاً عملکرد آنان را بهبود
می‌بخشند.

≠ بهبود مستمر دستورالعمل‌ها مبحث اساسی به
شمار می‌آید و باید همواره موردتوجه قرار
بگیرد. برنامه‌های اخلاقی و مسئولیت‌های
اجتماعی نیازمند بازبینی و تشریح مستمر
می‌باشند. توجه به نکات زیر می‌تواند کمک
مؤثری بر استقرار نظام رعایت اخلاق و قانون در
سازمان‌ها باشد:

مقایسه‌ای بین کارکنان سازمان‌های دولتی، خدماتی و تولیدی بررسی شود.

≠ پژوهش‌های جداگانه و عمیق‌تر و توجه به ابعاد متغیرهای اخلاق، مسئولیت و عملکرد کارکنان. با توجه به مبهم بودن مسئولیت اجتماعی که در این مطالعه متغیری بود که تنها رابطه مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان داشت، نیاز است که به‌طور جداگانه بررسی شود.

≠ از آنجا که رابطه مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات در عملکرد کارکنان در این مطالعه برای اولین بار بررسی شده است نیاز است که به‌طور جداگانه و به‌طور کیفی و کمی مکانیزم‌ها و روابط آن دقیق‌تر بررسی شود.

≠ ضروری است محققان سازمانی توجه بیشتری به حوزه مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات و بهبود عملکرد شغلی کارکنان نموده و با مطالعه و پژوهش در این زمینه فقدان ادبیات تحقیقی در این زمینه را کاهش داده و بتوانند پیشنهادات و مستندات را برای برنامه ریزان سازمانی در این زمینه بیان کنند.

چارچوب‌های مورد استفاده در حوزه مسئولیت اجتماعی .

≠ مطالعه تطبیقی تأثیر متغیرهای اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های پویا با ویژگی‌هایی از جمله (مشارکت، خلاقیت و نوآوری، چالشی بودن و ...) نسبت به سازمان‌های بروکراتیک با دیوان سالار با خصوصیتی از جمله (رابطه گرا، قرت گرا، عدم مشارکت کارکنان و ...) و مقایسه نتایج به‌دست آمده در این گونه سازمان‌ها، که در پاره‌ای از مطالعات خارجی به این مهم پرداخته شده است ولی در پژوهش‌های داخلی مهجور باقی مانده است.

≠ بررسی رابطه متغیر مسئولیت اجتماعی با متغیرهای مهم و تأثیرگذار سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان که در ادبیات تحقیق از عوامل تأثیرگذار محسوب می‌شود.

≠ بررسی پرسشنامه تعدیل‌شده اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی در جامعه‌های آماری متعدد برای ملاحظه روایی، اعتبار و بهبود کاستی‌های آن با توجه به بافت فرهنگی ایران ضروری می‌باشد.

≠ با توجه به فقدان پژوهش در زمینهٔ مسئولیت اجتماعی کارکنان در ایران نیاز است که این مطالعات در سازمان‌های متنوع و به‌طور

۱۱.۱. منابع

دوست محمدی، م. (۱۳۸۶)، «بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان در معاونت صدای جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان». رساله‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده صداوسیما جمهوری اسلامی ایران.

- روحی عزیزی، م. و مهدوی، م. (۱۳۸۲). «مدیریت و تغییر فرهنگ سازمانی»، مجله تعاون، شماره ۱۴۶ و ۱۴۷.
- سجادی، س. و امیدی، ع. (۱۳۸۷). «بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی»، حرکت، شماره ۳۸، ۳۸-۹۱.
- سید جوادین، ره و مشفق، م. (۱۳۸۷)، بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه مورد مطالعه: دانشگاه امام صادق (ع)، اندیشه مدیریت، شماره دوم، ص ۹۶
- قاسمی، ا. (۱۳۷۴)، «بررسی الگوی مسئولیت اجتماعی مدیران بخش صنایع نساجی سازمان صنایع ملی»، رساله‌ی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- کاظمیان، ن. (۱۳۸۷)، «بررسی مقایسه‌ای نگرش مدیران و کارکنان شرکت‌های تولید مواد شوینده و آرایشی-بهداشتی در مورد موضوعات رعایت مسئولیت اجتماعی و اخلاقی در تولید و عرضه این محصولات»، رساله‌ی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران.
- نعمتی، ر. (۱۳۸۹)، «بررسی تأثیر جهت‌گیری بازار و مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی»، رساله‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز
- Ali, I., Rehman, K.U., Ali, S.I., yousef. J. & Zia, M. (۲۰۱۰). "Corporate social responsibility influence employee commitment and organizational performance". African Journal of Business management, ۴(۱۲), ۲۷۹۶-۲۸۰۱.
- Beurden, P.V. & Gossling. T., (۲۰۰۸). "The worth of values A literature Review on the Relation Between corporate social and financial performance". Journal of business Ethics, ۸۲, ۴۰۷-۴۲۴.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (۲۰۰۷). "The contribution of corporate Social responsibility to organizational commitment". International journal of Human Resource Management, ۱۸(۱۰), ۱۷۰۱-۱۷۱۹.
- Coehran, P.L & wood, R.A. (۱۹۸۴). "Corporate social responsibility and financial performance". Academy of management journal , ۲۷ (۱), ۴۲-۵۶.
- Jin,K.G., Drozdenku,R. (۲۰۰۳)." Managers Organizational Values and Ethical Attitudes in the Direct Marketing Industry". *Business & Professional Ethics Journal*, ۲۲(۴), ۴۳-۶۶
- Jin, K.G. & Drozdenko, R. (۲۰۱۰). "Relationships among perceived organizational care values, corporate social responsibility, Ethics and organizational Technology professionals". Journal of Business Ethics, ۹۲, ۳۴۱-۳۵۲.

- Kim, J. K. (۲۰۱۱). "Effects of corporate social responsibility on B to B relational performance", *International Journal of Business and Management*, ۶(۲), ۲۴-۳۴.
- Koh, H.C. & Boo, E.H.Y (۲۰۰۱). "The link between organizational Ethics and job satisfaction: A study of Managers in Singapore", *Jornal of Business Ethics*, ۲۹ (۴), ۳۰۹-۳۲۴.
- Maignan, ۱. & Ferrell, O.C. (۲۰۰۰). "measuring corporate citizenship in two countries: The case of united states and france". *Journal of Business Ethics*, ۲۳ (۳), ۲۸۳-۲۹۷.
- Marin, ۱., Ruiz, S. & Rubio, a. (۲۰۰۹). "The role of Identity salience in the effects of corporate social responsibility on consumer behavior". *Journal of Business Ethics*, ۸۴, ۶۵-۷۸.
- Peterson, D.K. (۲۰۰۴). "The relationship between perceptions of corporate citizenship and organization commitment". *Business society*, ۴۳ (۳), ۲۹۶-۳۱۹.
- Singhapakdi, A., kraft, K.L., Vitell, S& Rallapalli, L.C. (۱۹۹۵). "The perceived Importance of Ethics and social Responsibility on organization Effectiveness: A survey of marketers" *Academy of marketing Journal*, ۲۳ (۱), ۴۹-۵۷.
- Stawiski, S., Deal, J.J. & Gentry, W. (۲۰۱۰). "Employees perceptions of corporate social responsibility": The implications for your organization". *Quick view leadership series, center of creative leadership. USA.*
- Syepenson, A. K. (۲۰۰۹). "The Pursuit of CSR and Business Ethics Policies: Is it a source of competitive Advantage for organization?" *The Journal of American Academy of Business*, ۱۴(۲), ۲۵۱-۲۶۲.
- Trainer, T. (۲۰۰۵) "Social responsibility: the most important and neglected, problems fall?" *International journal of social Economics*, ۳۲(۸), ۶۸۲-۷۰۳.
- Turker, D. (۲۰۰۹). "How coporate social responsibility influences organizational commitment". *Journal of Business Ethics*, ۱۸۹-۲۰۴.
- Vitell, S. J., Paolillo, J.G.P., Thomas, J.L. (۲۰۰۳). "The Perceived Role of Ethics and Social Responsibility: A Study of Marketing Professionals. "Business Thics Quarterly ۱۳(۱), ۶۳-۸۶.

Vitell, S.J., Paolillo, J.G.P., Thomas, J.L. (۲۰۰۳). "The Perceived Role of Ethics and Social Responsibility: A Study of Marketing Professionals ." *Business Ethics Quarterly* ۱۳(۱), ۶۳-۸۶.

Vitell, S.J. & Paolillo, J. G.P. (۲۰۰۴). "a cross study of the antecedents of the perceived role of ethics and social Responsibility". *Business Ethics: A European Review*, ۱۳(۲/۳).

Vitell, S.J., Ramos, E. & Nishi hara, C.M. (۲۰۱۰). "The role of Ethics and Social responsibility in organization success: A Spanish perspective". *Journal of business Ethics*, ۹۱, ۴۶۷-۴۸۳.

Verschoor, C.C. (۱۹۹۹). "Corporate performance is closely linked to a strong Ethical Commitment". *Business and Society Review*, ۱۰۴(۴), ۴۰۷-۴۱۵.

Wang, Y. (۲۰۰۹). "Examination on Philosophy - Based Management of Contemporary Japaneses Corporations: Philosophy, Value orientation and performance", *Journal of Business Ethics*, ۸۴, ۶۵-۷۸.

THE ROLE OF ETHICS & SOCIAL RESPONSIBILITY IN EMPLOYEES' PERFORMANCE

The purpose of this research is the study of the role of ethics and social responsibilities in employees' performance. The statistical sample of this study was ۱۳۴ tenured, contract and part time employees of Fars agriculture – Jihad that were choose by systematic random sampling. We used the survey as a research method and questionnaire as a tool of data gathering. Data analysis has been done with LISREL program and SPSS program in descriptive and inferential statistics levels.

The study found positive and meaningful relationships between ethics, social responsibility and employees' performance. The results of stepwise regression model indicate that three variables have significant relationships with dependent variables. These variables include social responsibility, ethics and education. These factors can explain ۶۵ percent variance of dependent variables (employees' performance) ($R^2=0/۶۵$). The most effective variable is social responsibility in this study. According to path analysis the results showed that three variables have direct effect on employees' performance and also ethics and education variables have indirect effect on independent variable.

Keywords: Social responsibility- Ethics ,Performance, Employees, Organization