

# تأثیر ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران)

حسینعلی تقی پور<sup>۱</sup>

## چکیده:

هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین تأثیر ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران می باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی بوده و جامعه آماری معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران می باشند که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسش نامه سنجش ارزش های سازمانی شوارتز (۲۰۰۶) با پایایی ۰/۹۱۷، پرسشنامه سنجش پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی گلیبرث (۲۰۱۰) سازمانی با پایایی ۰/۸۶۹ و همچنین پرسش نامه تعلق سازمانی شافلی (۲۰۰۳) با پایایی ۰/۷۹۵ می باشد. برای سنجش روایی پرسش نامه ها از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (با استفاده از آزمون معادلات ساختاری به کمک نرم افزار lisrel) انجام شد. یافته های تحقیق حاکی از این است که ارزش های سازمانی و هر چهار مولفه آن (امنیت، هم نوائی، خود اتکایی و موفقیت گرایی) بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین ارزش های سازمانی و سه مولفه آن (امنیت، خود اتکایی و موفقیت گرایی) بر تعلق سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری دارند و تنها هم نوائی بر تعلق سازمانی اثر معناداری نداشت.

**واژه‌گان کلیدی:** ارزش های سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی، تعلق سازمانی

## مقدمه

از راه پذیرفتن نفوذ دیگران بر خود به یک رابطه خشنودی بخش دست می‌یابد. در این مرحله، فرد از تعلق به سازمان احساس سربلندی می‌کند. در مراحل بعد، عضو سازمان در می‌یابد که ارزش‌های سازمان به گونه‌ای درونی و ذاتی او را خشنود و راضی می‌سازد و با ارزش‌های وی سازگار و همانند است و هر گاه تعلق سازمانی به گونه‌ای که گفته شد، به مرحله نهایی برسد، آن گاه عضو سازمانی در شمار کسانی قرار می‌گیرد که به آنان اعتماد فراوان می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

این پژوهش به بررسی تاثیر ارزش‌های سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران می‌پردازد.

## بیان مسئله

ارزش‌های سازمانی می‌توانند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرارگیرند که براساس آنها سیاست‌ها را تدوین کرد. حتی می‌توان با تکیه بر آنها، شیوه رفتار روزانه کارکنان و مبنای تصمیم‌گیری‌ها در محل کار را مشخص نمود. سازمان‌ها می‌بایست به هنگام برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، ارزش‌های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد، تصمیماتی را که در این زمینه می‌گیرند بر پایه ارزش‌های محوری خود بگذارند. ارزش‌های محوری اصول اعتقادی دیر پا و اساسی یک سازمان بوده که باعث رشد و نمو افراد در قالب گروه خواهد گردید. ارزش‌های محوری یک سازمان به عنوان اصول راهنمای جاویدان، به هیچ توجیهی نیاز نداشته و برای

ضرورت ارزش‌های سازمانی از این جهت است که بر اساس ارزش‌های سازمانی، همه کارکنان دارای جایگاه مطلوب در پیشبرد اهداف سازمان محسوب می‌شوند. یعنی در حوزه‌ی اهداف، اغلب سر راست‌ترین مسیر خط یا مسیر مستقیم نیست، اما بر اساس ارزش‌ها، مسیرها همیشه مستقیم هستند و پافشاری رهبران و مدیران بایستی دنبال کردن همین خط مستقیم باشد (بون و همکاران، ۲۰۱۴).

پیاده‌سازی مسئولیت اجتماعی در سطح سازمان، از جمله ساز و کارها و یا راهبردهای موثر در این خصوص است. در واقع امروزه سازمان‌ها علاوه بر انجام وظایف سنتی خود به انجام فعالیت‌های دیگری نیز مکلف شده‌اند، که هدف این فعالیت‌ها، پاسخ‌گویی به انتظارات جامعه است و از آن به عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان یاد می‌شود. در این دوران، مدیریت موثر، مدیریتی است که از محدوده اندیشه سازمان خود را رها ساخته و به جامعه و محیط‌های وسیع‌تری می‌اندیشد، چرا که نه سازمان‌ها می‌توانند خود را از جامعه جدا کنند و نه جامعه می‌تواند بدون سازمان‌ها تداوم یابد (وظیفه دوست و همکاران، ۱۳۹۴).

تعلق سازمانی را می‌توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. در تعلق سازمانی سه مرحله وجود دارد. در ابتدا یک عضو سازمان

رفتار سازمانی و پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است (نوایی، ۱۳۹۴).

وقتی افراد خود را به عنوان عضوی از یک گروه یا طبقه اجتماعی طبقه بندی می کنند، نوعی حس تعلق به وجود می آید این حس تعلق نیز ممکن است به وسیله خود فرآیندهای پویا مانند تمایل به ارتقای خود یا خود اثباتی و خود سازگاری برانگیخته شود. وجود احساس تعلق سازمانی به مدیران سازمان کمک خواهد کرد تا از حضور افراد اطمینان حاصل کرده و با توجه به این اطمینان خاطر بتوانند، برنامه های بلند مدت را طراحی کنند. از سوی دیگر آموزش های ضمن خدمتی که به افراد داده می شود و تجارب شغلی که با توجه به زمان اشتغال در مجموعه کسب نموده اند، از مجموعه خارج نشده و نیازی به تربیت مجدد نیروی متخصص در آن حوزه نخواهد بود و از مصرف بی رویه سرمایه های آموزشی و زمان کسب مهارت ممانعت به عمل خواهد آورد (مور و مک گراگور، ۲۰۱۵).

### اهمیت و ضرورت تحقیق

توجه به ارزش های فردی و جمعی در محیط های کار همسو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش های انسانی و اخلاقی از چند دهه قبل بین نظریه پردازان و پژوهشگران عرصه های روان شناسی و مدیریت گسترش فراینده ای یافته است. ارزش های سازمانی باورهای فراگیر، نسبتاً پایدار و مسلط در باب اقدامات، رفتارها، ارتباطات، تعاملات یا هر وضعیت پایانی دیگری است که

افراد درون سازمان ارزش و اهمیت ذاتی دارند (بون و همکاران، ۲۰۱۴). ارزش های موجود در یک سازمان از اهمیت زیادی در درک و تغییر درون سازمان دارند. ارزش ها، موجب می شوند که هویت سازمان شناخته شده و به عنوان راهنمای عمل برای یک آینده موفق به کار روند. هدف بسیاری از سازمان ها، حفظ و به کارگیری ارزش ها در عمل و آشکار شدن آنها در درون و بیرون سازمان است (کامپوس و همکاران، ۲۰۱۷).

موضوع مسئولیت پذیری اجتماعی در عصر حاضر به طور روز افزون مورد توجه خاصی قرار گرفته است. در بحث از مسئولیت پذیری اجتماعی به اثراتی توجه می شود که سازمان ها بر جامعه یا زیستگاه خود می گذارد. چون سازمان ها تأثیر عمده ای بر سیستم اجتماعی دارند، بنابراین فعالیت آنها باید به گونه ای باشد که اثرات مثبت حاصل از آن را به حداکثر برسانند و اثرات منفی را به حداقل کاهش دهند و به عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته های درازمدت جامعه باشند و در جهت رفع معضلات جامعه بکوشند. بحث مسئولیت پذیری اجتماعی یکی از چالش برانگیزترین مباحث سازمانی است که آثار عمیقی را بر زندگی افراد و جوامع می گذارد و رابطه مستقیم با اعمال و رفتار سازمان ها دارد. این واژه اصطلاح مهمی است که محرک پنهان بسیاری از کارهای گروهی و تلاش های اجتماعی است؛ بنابراین توجه زیادی در ادبیات

1. Bun & et al
2. Campos & et al

جمع آوری داده از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. نتایج نشان داد که فرضیه اول مبتنی بر تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رهبری اخلاقی تایید شده است. فرضیه دوم نشان دهنده تاثیر مثبت و معناداری رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی است. و فرضیه سوم نیز با نقش میانجی رهبری اخلاقی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تایید می‌کند. فرضیه چهارم نقش تعدیلگری عدالت توزیعی سازمانی بر رابطه بین رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را رد نموده است.

- نجبایی و شهردومی (۱۳۹۶)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی تاثیر ارزش های سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های شهرستان تنکابن انجام دادند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران دبیرستان های شهرستان تنکابن در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ تشکیل داده اند که با بکارگیری روش نمونه گیری تصادفی- ساده، ۲۰۰ مدیر به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده های پژوهش نیز پرسشنامه بود. در تجزیه و تحلیل داده ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار آماری SPSS استفاده گردید. یافته های پژوهش نشان داد ارزش های سازمانی و مولفه های آن بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند.

بسان منبع ارجاع و هدایت برای اعضای سازمان در تمامی سطوح عملی کند و زمینه را برای بقاء، بهزیستی و پیشروی یک سازمان به سمت اهداف خود فراهم می آورد (لام، ۱، ۲۰۱۵). امروز عمل مبتنی بر ارزش های سازمانی یک گزینش جالب و فلسفی نیست، بلکه یک شرط لازم برای بقای آن سازمان است. به هم آمیختگی وضعیت های دشوار خاصی که سازمان های رقیب امروزه دچارش هستند نیازمند آن است که آنها برای موفقیت روی کارایی خود حساب کنند. وقتی سازمانی تصویری واضح از رسالت و ارزش هایش داشته باشد، دارای اساس محکمی برای تعالی بخشیدن به مدیریت خود و قرین ساختن آن با رسالت و ارزش های واقعی است. برای این که ارزش ها در سازمان حاکم گردد، ابتدا باید آنها را شناخت و هم چنین باید یاد گرفت که چگونه باید این ارزش ها را در وجود افراد و کارکنان ایجاد کرد تا کارکنان به این ارزش ها متعهد شوند و آنها را به کار گیرند (بیگینا و همکاران، ۲، ۲۰۱۳).

(۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی (مطالعه موردی کارکنان بانک صادرات همدان) پرداخت، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث جمع آوری داده ها پژوهشی توصیفی-کاربردی است و برای تجزیه و تحلیل از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک صادرات همدان هستند. با توجه به پیمایشی بودن پژوهش برای

طولی جامع شرکت های تولیدی ایالات متحده صورت گرفته است. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. نتایج نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد مالی با نقش واسطه بهره وری رابطه وجود دارد.

با توجه به مطالب فوق، مساله اصلی تحقیق این است که آیا ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر دارد؟

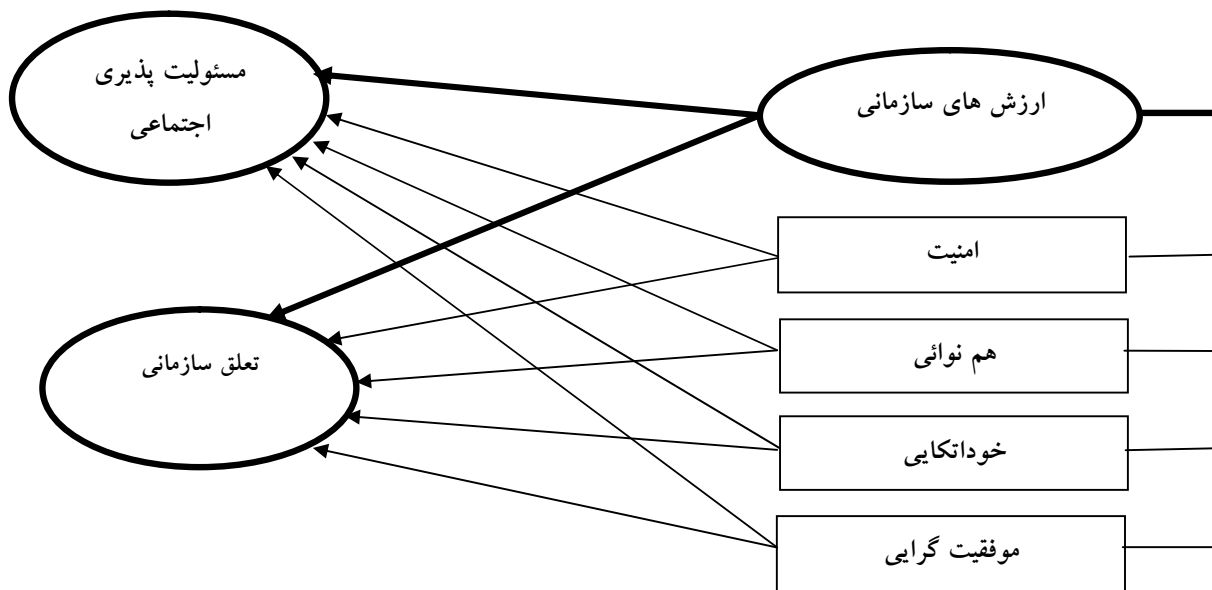
فرضیه های پژوهش

۱. ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر دارد.

۲. ارزش های سازمانی بر تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر دارد.

- دمیرتاس ۱ (۲۰۱۸)، پژوهشی را تحت عنوان رابطه بین ارزش های سازمانی، رضایت شغلی، سکوت سازمانی و تعهد عاطفی انجام داد. در این تحقیق رابطه بین ارزش های سازمانی، رضایت شغلی، سکوت سازمانی و تعهد عاطفی مدیران و معلمان شاغل در مدارس ترکیه بررسی شد. داده های پژوهش از ۷۰۶ مدرس و مدرس مدرسه جمع آوری شد. چهار مقیاس در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفت: مقیاس مدیریت بر اساس ارزش ها، مقیاس رضایت از آموزش، مقیاس سکوت سازمانی و مقیاس تعهد عاطفی. مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) برای تعیین رابطه بین متغیرها توسعه داده شد. داده های به دست آمده در SEM نشان می دهد که همه فرضیه های مطالعه پذیرفته شده اند. بر اساس این یافته ها، ارزش های سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی تاثیر مثبت دارد. ارزش های سازمانی تأثیر منفی بر سکوت سازمان دارند. رضایت شغلی تأثیر مثبت تعهد عاطفی دارد. سکوت سازمانی منفی بر تعهد عاطفی تأثیر می گذارد. رضایت شغلی تأثیر مثبت ارزش های سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش واسطه را افزایش می دهد. سکوت سازمانی، نقش واسطه و تأثیر ارزش های سازمانی بر تعهد عاطفی را کاهش می دهد.

- لیو و همکاران ۲ (۲۰۱۶)، پژوهشی را تحت عنوان رابطه مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد مالی با نقش واسطه بهره وری انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده ها، بر اساس یک مجموعه داده های



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق: (منبع: برگرفته از مولفه‌های ارزش‌های سازمانی شوارتز (۲۰۰۶)).

### روش تحقیق

برای نمونه‌گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کمک جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آنها توزیع شد.

#### ابزار جمع‌آوری داده‌ها

۱- ارزش‌های سازمانی: برای سنجش ارزش‌های سازمانی از پرسشنامه ارزش‌های سازمانی شوارتز (۲۰۰۶) که از ۴ مولفه و ۱۸ گویه تشکیل شده، استفاده شد.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد. از نظر روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد.

#### جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان مقاطع ابتدایی استان‌های ندرانت تشکیل داده‌اند که تعداد آنها با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده ۶۰۰ نفر می‌باشد.

#### نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جدول ۱- تناظر سوالات پرسش‌نامه ارزش‌های سازمانی

متغیر	خرده‌مقیاس	سوالات مربوط به هر مولفه
ارزش‌های سازمانی	امنیت	۱-۴
	هم‌نوایی	۵-۸
	خوداتکایی	۹-۱۴
	موفقیت‌گرایی	۱۵-۱۸

زیر ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد به جز گویه‌های شماره ۱ و ۲ پرسش نامه مسئولیت پذیری اجتماعی در مابقی موارد بزرگتر از ۰/۳ و در بیشتر موارد حتی بزرگتر از ۰/۶ بدست آمده است. بنابراین گویه‌های شماره ۱ و ۲ پرسش نامه مسئولیت پذیری اجتماعی حذف خواهند شد.

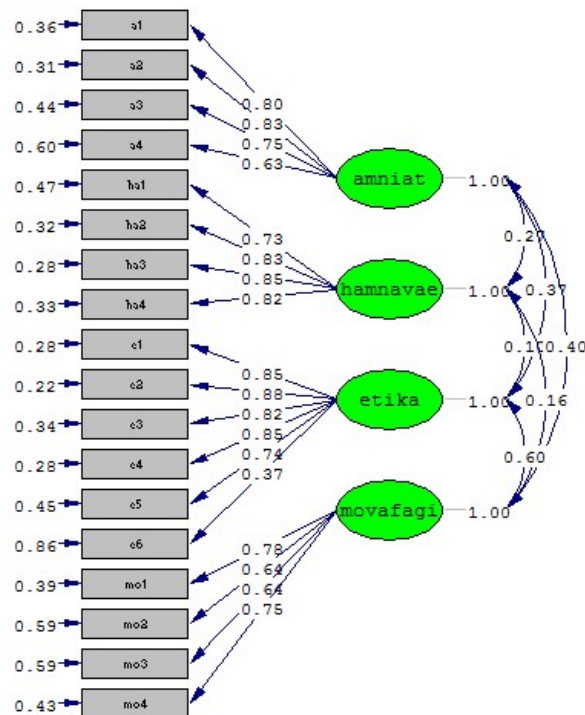
۲- مسئولیت پذیری اجتماعی: برای سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی گلبرث (۲۰۱۰) که از ۱۵ گویه تشکیل شده، استفاده شد.

۳- پرسش نامه تعلق سازمانی: در این پژوهش برای سنجش تعلق سازمانی از پرسشنامه شافلی (۲۰۰۳) که از ۹ گویه تشکیل شده استفاده شد.

### روایی پرسشنامه

تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش هر سه پرسش نامه ارزش های سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی در نمودارهای

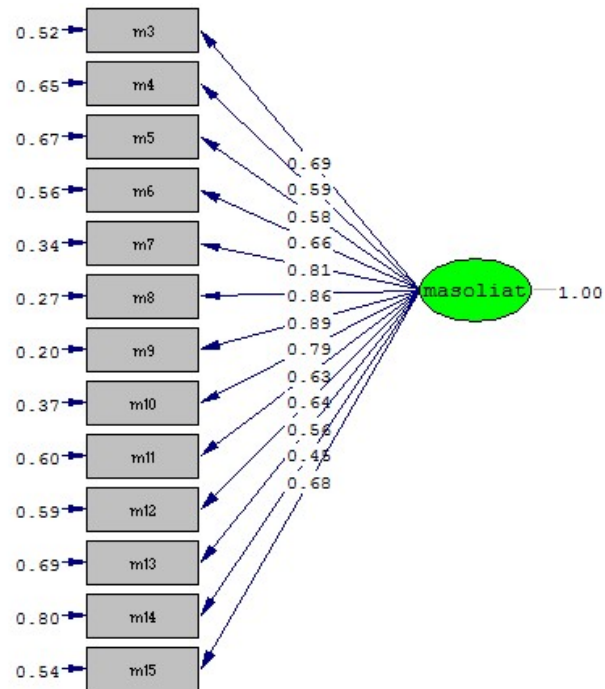
نمودار ۱- بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مقیاس سنجش ارزش های سازمانی



Chi-Square=321.43, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

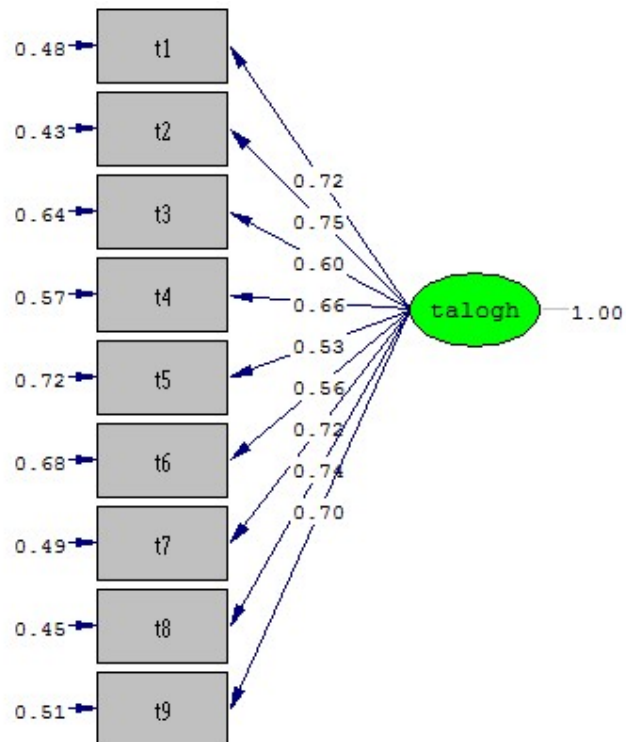
نمودار ۳- بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مقیاس سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی بعد از اصلاح و

حذف گویه های شماره ۱ و ۲



$\chi^2=455.87$ ,  $df=65$ ,  $P\text{-value}=0.00000$ ,  $RMSEA=0.161$

نمودار ۴- بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مقیاس سنجش تعلق سازمانی



$\chi^2=275.25$ ,  $df=27$ ,  $P\text{-value}=0.00000$ ,  $RMSEA=0.199$



## ۳-۷- پایایی پرسشنامه

جدول ۵- پایایی پرسشنامه ها

خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
امنیت	۰/۸۲۵
هم نوائی	۰/۸۴۲
خوداتکایی	۰/۷۸۶
موفقیت گرایی	۰/۸۰۱
ارزش های سازمانی (مستقل)	۰/۹۱۷
مسئولیت پذیری اجتماعی (وابسته)	۰/۸۶۹
تعلق سازمانی (وابسته)	۰/۷۹۵

چون ضرایب به دست آمده بزرگتر از ۰/۷ شده است لذا پایایی پرسش نامه تایید می گردد.

## روش های تجزیه و تحلیل داده ها

روش های آماری مورد استفاده در این پژوهش آزمون معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل (lisrel) می باشد.

## یافته پژوهشی:

به طور کلی در مدل یابی معادلات ساختاری دو گام اساسی برای آزمون فرضیه ها وجود دارد : گام اول) اگر مقدار آماره تی بین بازه ی ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- قرار بگیریید فرض تائثر معنادار متغیر مستقل بر متغیر وابسته رد شده و فرضیه تحقیق که مبتنی بر تائثر می باشد پذیرش نمی شود ولی اگر آماره تی در این بازه قرار نگیرد نشان از تائثر معنادار متغیر مستقل بر وابسته می باشد که در این حالت باید وارد گام دوم شد.

گام دوم) تعیین میزان و جهت تائثر: در گام دوم برای تعیین جهت و میزان تائثر باید به علامت ضرایب استاندارد توجه کرد که اگر این جهت مثبت باشد نشان دهنده ی اثر مثبت و مستقیم متغیر مستقل بر وابسته می باشد و اگر منفی باشد نشان دهنده ی اثر منفی و معکوس.

مدل نهائی روابط بین متغیرها و نیکوئی برازش مدل برای فرضیه پژوهش

مناسب بودن می توان به مدل بدست آمده اتکا کرد و از آن استفاده نمود. شاخص های برازش می تواند شامل شاخص هایی از قبیل CFI، NFI و NNFI و IFI می باشند. اگر بیشتر این شاخص ها بالاتر از ۰/۹ باشند مدل از برازش مناسبی برخوردار خواهد بود.

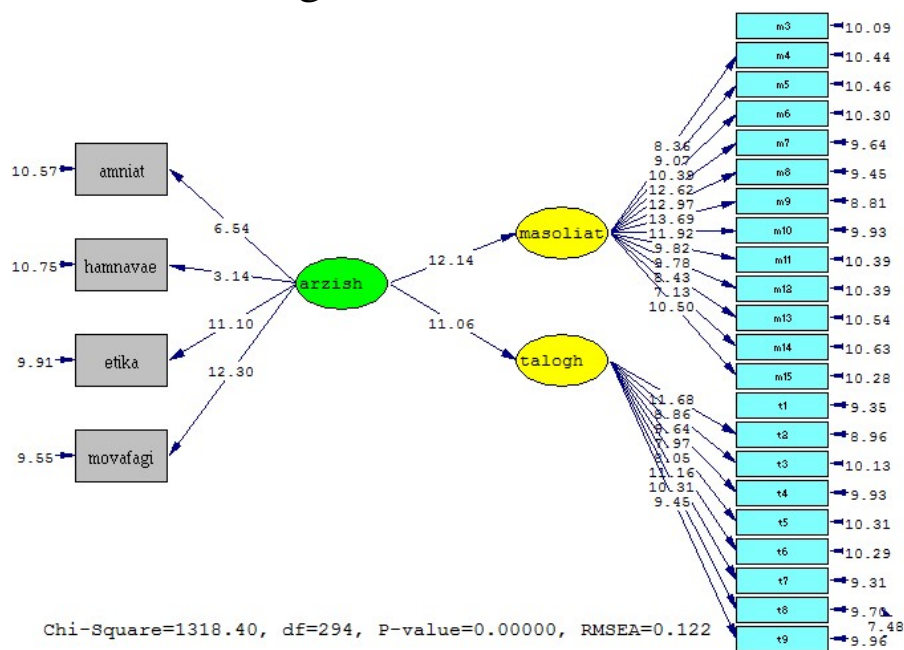
جدول ۶- مدل نهایی تحقیق

IFI	NNFI	NFI	CFI	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	>0.9	مقادیر قابل قبول
0.92	0.91	0.91	0.92	مقادیر محاسبه شده

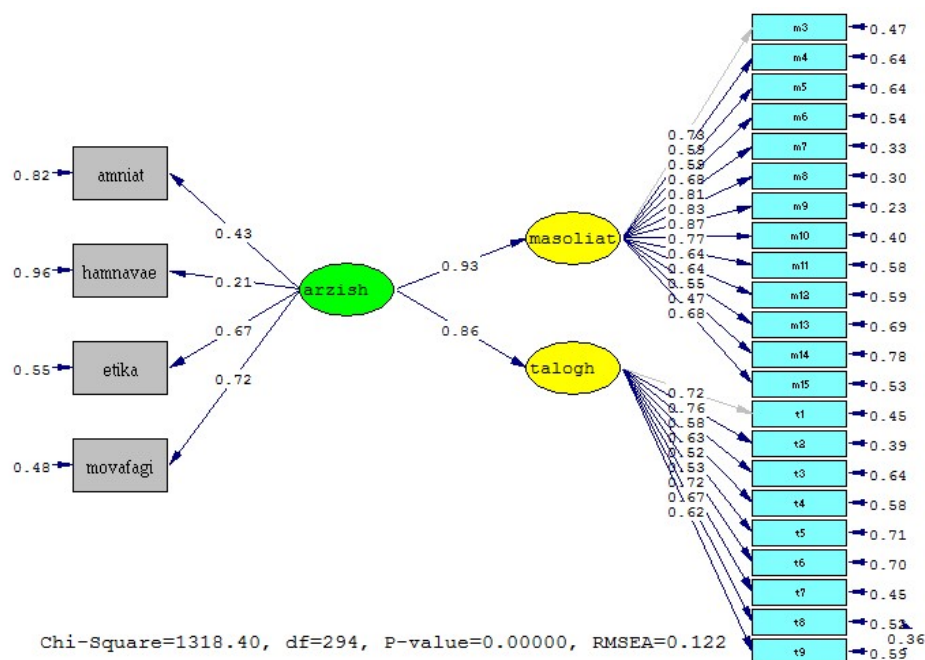
### فرضیه های پژوهش:

۱. ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر دارد.
۲. ارزش های سازمانی بر تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر دارد.

یکی از شاخص های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص های برازش، شاخص خبی دو بهنجار است که از تقسیم ساده خبی دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد مطلوب است.



نمودار ۵-آماره t-value نتایج تأیید مدل نهائی ارتباط بین ارزش های سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی



نمودار ۶- نتایج تائید مدل نهائی ارتباط بین ارزش های سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی

مدل نهائی بین مولفه های ارزش های سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی

برازش می تواند شامل شاخص هایی از قبیل CFI، NFI و NNFI و IFI می باشند. اگر بیشتر این شاخص ها بالاتر از ۰/۹ باشند مدل از برازش مناسبی برخوردار خواهد بود.

در مدل های معادلات ساختاری شاخص های برازش از اهمیت بالایی برخوردار می باشند که در صورت مناسب بودن می توان به مدل بدست آمده اتکا کرد و از آن استفاده نمود. شاخص های

جدول ۷- شاخص برازندگی

IFI	NNFI	NFI	CFI	$\chi^2/df$	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	>0.9	<5	مقادیر قابل قبول
0.93	0.92	0.91	0.93	3.58	مقادیر محاسبه شده

جدول ۸- نتایج آزمون متغیرهای فرضیه اول و دوم تحقیق

مستقل	مسیر تحلیل	وابسته	آماره تی	مقدارضریب	علامت	نتیجه آزمون
امنیت	←	مسئولیت پذیری اجتماعی	۲/۲۷	۰/۱۳	+	تائید
هم نوائی	←	مسئولیت پذیری اجتماعی	۲/۳۱	۰/۱۲	+	تائید
خود اتکایی	←	مسئولیت پذیری اجتماعی	۴/۰۶	۰/۲۵	+	تائید
موفقیت گرایی	←	مسئولیت پذیری اجتماعی	۸/۳۱	۰/۶۳	+	تائید
امنیت	←	تعلق سازمانی	۲/۱۴	۰/۱۱	+	تائید
هم نوائی	←	تعلق سازمانی	۰/۶۸	۰/۰۴	-	عدم تائید
خود اتکایی	←	تعلق سازمانی	۲/۶۴	۰/۱۹	+	تائید
موفقیت گرایی	←	تعلق سازمانی	۷/۷۶	۰/۶۸	+	تائید
ارزش های سازمانی	←	مسئولیت پذیری اجتماعی	۱۲/۱۴	۰/۹۳	+	تائید
ارزش های سازمانی	←	تعلق سازمانی	۱۱/۰۶	۰/۸۶	+	تائید

بین معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران مسئولیت پذیری اجتماعی ارتقا می یابد.

#### مقایسه و تطبیق: به علت اینکه پژوهشی

دقیقاً با این عنوان وجود نداشت به طور قطع نمی توان گفت که نتیجه به دست آمده از این فرضیه با کدام تحقیق همسو است ولی می توان بیان نمود که به نتیجه تحقیقات زیر نزدیک می باشد: نجایی و شهردمی (۱۳۹۶)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی تاثیر ارزش های سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های شهرستان تنکابن انجام دادند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران دبیرستان های شهرستان تنکابن در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ تشکیل داده اند که با بکارگیری روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ مدیر به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند. یافته های پژوهش نشان داد ارزش های سازمانی و مولفه های آن بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند. شیرمهنجی و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی را تحت عنوان

همان طور که در جدول (۸-) مشاهده می شود، ضریب مسیر برای بررسی اثر امنیت بر مسئولیت پذیری اجتماعی ۰/۱۳ به دست آمده است. با توجه به اینکه آماره  $t$  برای این ضریب ۲/۲۷ بدست آمده است، مقدار محاسبه شده  $t$  برای این مسیر در دامنه [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار نگرفته است، بنابراین می توان نتیجه گرفت عدد به دست آمده معنادار است. در نتیجه همه متغیرهای تحقیق تایید می شود. بجز متغیر هم نوائی و تعلق سازمانی که تائید نشده است.

### نتیجه گیری

#### فرضیه اول پژوهش:

یافته: فرضیه اصلی اول پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که ارزش های سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش ارزش های سازمانی در

همیشه مستقیم هستند و پافشاری مدیران بایستی دنبال کردن همین خط مستقیم باشد که به بهبود مسئولیت پذیری سازمانی منتج می شود.

### فرضیه دوم پژوهش:

یافته: فرضیه اصلی دوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه ارزش های سازمانی بر تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان‌های مازندران تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که ارزش های سازمانی بر تعلق سازمانی معلمان مقاطع ابتدایی استان‌های مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش تعلق سازمانی در بین معلمان مقاطع ابتدایی استان مازندران مسئولیت پذیری اجتماعی ارتقا می یابد.

مقایسه و تطبیق: به علت اینکه پژوهشی دقیقاً با این عنوان وجود نداشت به طور قطع نمی توان گفت که نتیجه به دست آمده از این فرضیه با کدام تحقیق همسو است ولی می توان بیان نمود که به نتیجه تحقیقات زیر نزدیک می باشد: نجایی و شهردمی (۱۳۹۶)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی تاثیر ارزش های سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های شهرستان تنکابن انجام دادند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران دبیرستان های شهرستان تنکابن در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ تشکیل داده اند که با بکارگیری روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ مدیر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. یافته های پژوهش نشان داد ارزش های سازمانی و مولفه های آن بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند. شیرمهنجی

رابطه میان ارزش های سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه بانک توسعه صادرات) انجام دادند. روش جمع اوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی می باشد و برای ارزیابی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه استفاده گردیده است. یافته های تحقیق حاکی از رابطه معنادار میان ارزش های سازمانی و مولفه های آن با تعهد سازمانی است. کامپوس و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی را تحت عنوان تاثیر ارزش های سازمانی بر کیفیت زندگی کاری انجام دادند. نمونه شامل ۲۱۳ برزیلی بود که در شرکت های با اندازه های مختلف و از بخش های مختلف کار می کرد. مدل رگرسیون چند جمله درجه دو با نمودارهای تجزیه سطحی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که ارزش های سازمانی و مولفه های آن بر کیفیت زندگی کاری به صورت معنادار تاثیرگذار است.

تبیین: بنابراین در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت: اگر در بین معلمان مقاطع ابتدایی استان ایلام، عواملی از قبیل امنیت، هم نوائی، خود اتکایی و موفقیت گرایی در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط لازم جهت ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی مهیا می گردد. در واقع می توان گفت ضرورت ارزش های سازمانی از این جهت است که بر اساس ارزش های سازمانی، همه کارکنان دارای جایگاه مطلوب در پیشبرد اهداف سازمان محسوب می شوند. یعنی در حوزه ی اهداف، اغلب سر راست ترین مسیر خط یا مسیر مستقیم نیست، اما بر اساس ارزش ها، مسیرها

خدمتی که به افراد داده می‌شود و تجارب شغلی که با توجه به زمان اشتغال در مجموعه کسب نموده‌اند، از مجموعه خارج نشده و نیازی به تربیت مجدد نیروی متخصص در آن حوزه نخواهد بود و از مصرف بی‌رویه سرمایه‌های آموزشی و زمان کسب مهارت ممانعت به عمل خواهد آورد.

مدیران ارشد سعی کنند معلمانی را جذب کنند که با محیط و منطقه خدمتشان آشنایی داشته باشند یا در محیط اطراف زندگی کنند که بتوانند از هر چیزی که ممکن است ایمنی آنها را تهدید کند اجتناب ورزند.

مدیران رویه منظمی را برای جلوگیری از تبعیض در پاداش و جبران خدمات معلمان بکار گیرند.

معلمان همیشه طبق قوانین و مقررات عمل کنند و قانون را دنبال کنند، حتی زمانی که هیچکس نظارتی بر آنها ندارد.

معلمان سعی کنند همواره با دیگران (والدین و دانش‌آموزان) با ادب و احترام رفتار کنند و تلاش کنند هرگز برای دیگران ایجاد مزاحمت و تحریک نکنند.

معلمانی که همواره ایده‌های جدید ارائه می‌دهند و خلاقیت دارند مورد تشویق و قدردانی قرار گیرند.

معلمان تصمیمات خود را درباره آنچه که دارند با جدیت دنبال کنند و برنامه‌ای آزاد و فعالانه برای خود انتخاب کنند.

و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی تاثیر ارزش‌های سازمانی در استراتژی‌های منابع انسانی و کسب و کار انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان ارشد با سوابقه بیش از بیست سال، مدیران عامل، و روسای و سرپرستان شرکت‌ها که تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که ارتباط ارزش‌های سازمانی با استراتژی‌های کسب و کار به شکل کاملاً معناداری تأیید می‌شود و همچنین ارتباط ارزش‌های سازمانی با استراتژی‌های منابع انسانی نیز به شکل کاملاً معناداری تأیید می‌شود. کامپوس و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی را تحت عنوان تاثیر ارزش‌های سازمانی بر کیفیت زندگی کاری انجام دادند. نمونه شامل ۲۱۳ برزیلی بود که در شرکت‌های با اندازه‌های مختلف و از بخش‌های مختلف کار می‌کرد. مدل رگرسیون چند جمله درجه دو با نمودارهای تجزیه سطحی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که ارزش‌های سازمانی و مولفه‌های آن بر کیفیت زندگی کاری تاثیرگذار است.

تبیین: بنابراین در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت: اگر در بین معلمان مقاطع ابتدایی استان ایلام، عواملی از قبیل امنیت، خود اتکایی و موفقیت‌گرایی در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط لازم جهت ارتقای تعلق سازمانی مهیا می‌گردد. در واقع می‌توان گفت وجود احساس تعلق سازمانی به مدیران سازمان کمک خواهد کرد تا از حضور افراد اطمینان حاصل کرده و با توجه به این اطمینان خاطر بتوانند، برنامه‌های بلند مدت را طراحی کنند. از سوی دیگر آموزش‌های ضمن

وظایف قراردادی (حق و حقوق پیمانی) معلمان برای مدیران و سازمان همیشه قابل احترام شمرده شود تا باعث بی انگیزگی در آنها نشود.

سازمان مطابق با تمامی قوانین موجود در گرفتن حق و حقوق معلمان عمل کند تا معلمان احساس نکنند در حق آنها کوتاهی صورت گرفته است.

معلمان به کاری که انجام می دهند افتخار کنند و برای ایجاد جوی مثبت در مدرسه در کار خود احساس قدرت و قوت کنند.

مدیران سعی کنند همه خدمات ارائه شده از سوی مدرسه استانداردهای قانونی لازم را دارا باشد.

معلمان تلاش کنند در همه چیز کنجکاو باشند و همواره مسائل را درک کرده و ریشه یابی کنند. مدیران تا حد امکان در جلسات، نظرات معلمان را جویا شوند و در عمل بکار گیرند. مدیران با برگزاری جلسات منظم آموزشی، توانایی های معلمان را ارتقا داده و بروز رسانی کنند.

معلمان در صورت درخواست والدین، بطور کامل و دقیق اطلاعات مربوط را در اختیار والدین قرار دهند.

به تقویت عواملی از قبیل امنیت، هم نوائی، خود اتکایی و موفقیت گرایی در بین معلمان بپردازند تا شرایط لازم جهت بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی و تعلق سازمانی معلمان مهیا گردد.

**منابع:**

- ابزری، مهدی (۱۳۸۹)، ارزیابی میدانی الگوی ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. نشریه مدیریت دولتی.
- اثرزاده، رضا؛ بجانی، حسین و ملکی نیا، عماد (۱۳۹۰)، بررسی خودکارآمدی بین نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه الگوی مفهوم برای سنجش آن، توسعه منابع انسانی پلیس، شماره ۳۷.
- احدی، بهمن و فتحی، آیت اله (۱۳۹۳)، بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال چهارم، شماره ۴.
- احمدی، علی؛ اکبری، حسین و صادقی، محمد (۱۳۹۳)، تعلق سازمانی. تهران: انتشارات تولید دانش.
- اکرامی، محمود؛ دشتواناردستانی، زهرا و فرهد، امیرهوشنگ (۱۳۹۰)، اندازه‌گیری ارزش‌های دانشجویان دانشگاه پیام نور استان تهران. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۰.
- امیدی ارجنگی، نجمه (۱۳۹۳)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی دانشگاه اصفهان.
- بابایی، عبدالله (۱۳۹۱)، ارتباط ارزش‌های سازمانی، تهران، انتشارات دستان.
- باقری، علیرضا (۱۳۹۱)، بررسی تأثیرات تطابق ادراک شده شخص/شغل، شخص/سازمان و شخص/گروه بر انگیزش شغلی عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بهاری فر، علی (۱۳۸۹)، بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره ۷، شماره ۲۸.
- بهرام پور، محبوبه (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ارزش‌های پرسنلی و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. مجله روانشناسی و علوم تربیتی - پژوهش‌های تربیتی، ۱۴-۱، ۱۲.
- پورعباسی، علی (۱۳۸۹)، اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- تقی‌زاده بیرامی، غ (۱۳۹۱)، عوامل مؤثر بر تعلق خاطر سازمانی، تبریز، انتشارات یاس‌نبی.
- جعفری، حسنعلی و مهرداد، حسین (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین ترجیحات نظام ارزشی و هویت اجتماعی دانشجویان. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال سوم، شماره ۹.
- جوانروح، سعید (۱۳۸۹)، ارزیابی عملکرد تأمین‌کنندگان در زنجیره تأمین قطعات خودرو. اولین کنفرانس لجستیک و زنجیره تأمین.
- چاوش‌باشی، فرزانه (۱۳۹۰)، مسئولیت اجتماعی سازمان و اخلاق مدیران، پژوهشنامه، شماره ۶۱، ۸۷-۱.
- خادمی، محمد (۱۳۹۰)، رابطه بین ارزش‌های سازمانی با استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- خورشید، صدیقه و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱)، مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.
- دارابی، رویا؛ وقفی، سید حسام؛ سلمانیان، مریم (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط گزارشگری مسئولیت اجتماعی با ارزش و ریسک شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره دوم.



- دعائی، حبیب اله (۱۳۹۱)، همسویی ارزش های فردی و سازمانی (نگرش تحقیقی). نشریه مدرس علوم انسانی، دوره ۶، شماره ۱.
- دهقانیان، حامد؛ الهام صبور و علی رضا حجتی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، دوره ۲۸، شماره ۲.
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۹۰)، تئوری های سازمان و مدیریت، جلد اول، تهران، مؤسسه انتشارات فرهنگی فن و هنر.
- رستگار، جلیل (۱۳۹۱)، «بررسی نقش رهبری معنوی در ارزش های سازمانی»، پژوهش های مدیریت عمومی، ۵ (۱۶)، ص ۳۹-۶۳.
- زرگران مقدم، صدیقه (۱۳۹۰)، تأثیر منابع و تقاضاهای شغلی بر فرسودگی و اشتیاق شغلی کارکنان (مورد مطالعه: مجتمع فولاد مبارکه اصفهان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سبک رو، مهدی؛ رضا کلهریان؛ زین العابدین کامجو و غلامرضا طالقانی (۱۳۹۰)، تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان های شهر تهران)، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶.
- فانی، علی اصغر؛ عسی خانی، احمد؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۹۰)، تبیین پیشایندهای مؤثر بر تعلق خاطر کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۶، شماره ۲.
- کریمی، حسن (۱۳۹۲)، ارزیابی میزان پایبندی پرسنل بانک ملت به منشور اخلاقی و ارزش های سازمانی در بانک. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود.
- گلچین، مجتبی و سنجری، احمدرضا (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش گلستان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳.
- لاری سمنانی، بهروز (۱۳۹۳)، طراحی مدل برند کارکنان بر مبنای ارزش های فردی و سازمانی در افزایش سهم بازار. پایان نامه دکتری، دانشگاه پیام نور.
- لطف آبادی، حسین (۱۳۸۸)، تدوین ارزش های سازمانی در برنامه ریزی راهبردی، چهل و سومین مراسم ماهانه ارائه یافته های پژوهشی به صورت ملی.
- موغلی، رضا؛ احمدی، علی اکبر؛ آذر، عادل و خدای، عبدالصمد (۱۳۹۲)، مدل سازمان مربی گرا در صنعت بیمه ایران بر اساس عوامل منابع انسانی و نقش واسطه فرهنگ مربیگری ها، پژوهش های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره ۲۱.
- موغلی، علیرضا (۱۳۹۰)، تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ای ارزش های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۱۰، شماره ۲.
- مهداد، علی (۱۳۸۸)، روانشناسی صنعتی و سازمانی. تالیف و ترجمه علی مهداد. تهران: جنگل.
- نصیری پور، امیر اشکان؛ پورمطهری مهرک (۱۳۹۲)، رابطه کیفیت زندگی کار بایمیزان تعارض کار- خانواده پرستاران بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه بیمارستان، سال سیزدهم، شماره ۴.
- نوایی، محمد (۱۳۹۴)، و مسئولیت پذیری اجتماعی: نقش واسطه گری سبک های پردازش هویت. نشریه روانشناسی. دوره ۶، شماره ۱۹.
- وظیفه دوست، حسین؛ موجودی، امین و جلالیان، سعید (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان بر تصویر شرکت، رضایت و وفاداری مشتریان در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانک ملی تهران)، کنفرانس مدیریت، تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت، شیراز، شرکت پندار

- Anderson, C. L. (2013), Building Organizational Community. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 92(3), 6-7.
- Bele S. M., Burleu, D.L., Long, S.D (2015), Where do I belong? High intensity teleworkers experience of organizational belonging, *Human Resource Development*, Vol 18, No 1.
- Biginov, L., Humphrey, Bourne., Mark Jenkins (2013), Organizational values: A dynamic perspective.
- Blanchard, Ken (2013), *Managing by Values: How to Put Your Values Into Action*.
- Bun, L., Soomi Lee., Kelly D. Davis (2014), Individual- and Organization-Level Work-to-Family Spillover Are Uniquely Associated with Hotel Managers' Work Exhaustion and Satisfaction.
- Campos, B., Menezes, I., Hofstede, G (2017), The process of value-meaning construction: A cross-sectional study. *European Journal of Social Psychology*, 27.
- Cheung, B (2016), Corporate Social Responsibility and Access to Finance. *Strategic Management Journal* 35, 1-23.
- Christian, M. S., & Slaughter, J. E. (2015), Work engagement: a metaanalytic review and directions for research in an emerging area, Congress Paper in 67th Annual Meeting of Academy of Management, Philadelphia, PA, August.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2015), The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Crasgro, John., Meller, G., Salton, T (2012), "The Impact of Values Clarification and Expression of Beliefs on Dysfunctional Leadership among Church Lay Leaders.
- Feather, N.T , (2014) , Value Correlates of Ambivalent Attitudes toward Gender Relations. *personality and Social Psychology bulletin*, 30(1), 3-12.
- Hesmer , L.T (2014), *Morality in Management* , Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Davood Izadi . Tehran : Cultural Researches Office.
- Higgins, J (2015), " Strategic Management Concepts", Fort Worth, Tx: Dyden.
- Hunger, K & Wilen, F (2013), "Impacts of Corporate Social Responsibility on Customer Satisfaction in Telecom Industry of Bangladesh", *ABC Journal of Advanced Research*, Volume 3, No 238-26 pp.
- Kim J., Jeon Y., Nami , A. (2014), Dividend Policy and Corporate Social Responsibility: A Comparative Analysis of Multinational Enterprise Subsidiaries and Domestic Firms in Korea. *Emerging Markets Finance and Trade* 51, 306-319.
- Lukman R (2015), "Corporate Social Responsibility and Entrepreneurship (CSRE): antidotes to poverty, insecurity and underdevelopment in Nigeria", *Social Responsibility Journal*, 11(1), pp: 56 – 81.
- lum, p (2015), *Social Adjustment in Organizational Environment*. vol. 1(1), pages 119-131, December.
- MacLeod, D & Clarke, N. (2014), " Engaging for Success: Enhancing performance through Employee Engagement. " London: Department for Business Innovation and Skills.
- Mandler, E (2012), Values in professional practice: towards a critical reflective methodology. *Journal of business ethics*, Vol.97, Pp.461-472.
- Maurer, J MacGregor, N (2015), Short-term memory capacity: limitation or optimization? *Psychological Review*, 94 (1), 107-108.
- NBES (2015), (National Business Ethics Survey), [www.ethics.or/nbes.summery.html](http://www.ethics.or/nbes.summery.html).
- Saifi, S. A. (2015), Positioning organisational culture in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 164-189.
- Salanova, M ., Agut, D., Peiro, J. M. (2013), Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied psychology*, 90, 1217-1227.
- Serafeim, George., Beiting Cheng Ioannis Ioannou (2013), Corporate social responsibility and access to finance.
- Storm, L (2014), The origins of belonging: social motivation in infants and young children. Published 7 December.
- Tingchi Liu, M., Anthony Wong, I., Shi, G., Chu, R., & L. Brock, J. (2014), The impact of corporate social responsibility (CSR) performance and perceived brand quality on customer-based brand preference. *Journal of Services Marketing*, 28(3), 181-194.
- Wayne, S & Camron, G., Philips, M (2014), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, Pp. 774-780.