

بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه

فرمانداری قم)

دکتر محمد رضا ربیعی مندجین^۱ و مهدیه غلامی^۲

چکیده

مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهم ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان ها، نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می کند. مقاله حاضر به بررسی مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی پرداخته است. در این راستا، فرمانداری استان قم به عنوان جامعه مورد مطالعه انتخاب گردید که با مشارکت ۸۰ عضو در قالب نمونه آماری و استفاده از پرسش نامه جهت جمع آوری داده ها انجام پذیرفت. پردازش حاصل از داده ها با استفاده از مدل رگرسیون حاکی از آن است که نیازهای اقتصادی، رعایت قوانین و مقررات عمومی، رعایت اخلاق کسب و کار و مسئولیت های بشردوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد، این یافته بدان معناست که تاکید بر اهمیت مسئولیت اجتماعی و رعایت آن از سوی سازمان ها می تواند از کارکردی مثبت بر عملکرد سازمان ها برخوردار باشد به نحوی که به طور معناداری تعهد سازمانی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می دهد.

کلید واژه ها: مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی

^۱ استادیار و عضو هیئت علمی تمام وقت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، نویسنده مسئول و پیگیری مکاتبات

مقدمه

زندگی سالم و موفقیت آمیز برای انسان بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان ها دشوار و در برخی مواقع ناممکن است. فعالیت های گروهی افراد در سازمان ها در برگیرنده هویت و کارایی سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر اندازه که شرکت ها و سازمان ها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات نیروی انسانی اضافه می شود. امروزه هنر و علم مدیریت از ظریفترین، دشوارترین و پرمهمترین کارها معرفی می شود و آن را به عنوان یکی از شاخص های مهم تمدن معاصر از جمله عامل مؤثر در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به شمار می آورند (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷). روند کسب و کارهای اخیر مؤید آن است، که از شرکت ها انتظار می رود فراتر از سود محوری فعالیت کنند و افزایش رفاه جامعه را در اولویت قرار دهند. به این معنی که بخش کسب و کار نباید فقط تابع سود باشد، بلکه سازمان ها لازم است فعالیت خود را حول محور جامعه نیز باید تنظیم کنند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳). مسئولیت اجتماعی سازمان، موضوع حساسیت برانگیز و رو به توجه در سال های اخیر بوده است و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می شود (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸). مسئولیت اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظاراتی که جامعه از فرد دارد تعریف کرده اند. این قوانین از نقش های 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 می دهد (فورد، ۱۹۸۵). یکی از الزامات مسئولیت اجتماعی سازمان ها تعهد سازمانی می باشد. تعهد سازمانی بیانگر وابستگی به سازمان است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت پذیری با وجود داشتن تفاوت های متعددی معادل با تعهد مورد استفاده قرار می گیرند، به عبارتی مانند خیلی از مفاهیم روان شناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه های متفاوتی تعریف شده است (شکرزاده، ۱۳۸۱). اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش های اساسی است؛ که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد. با توجه به مسائل مطرح شده قصد این

تحقیق بررسی تأثیر **مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی** کارکنان فرمانداری استان قم و به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که مسئولیت اجتماعی کارکنان چه تأثیری بر تعهد سازمانی دارد؟
چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری اتخاذ شده در این رساله بر مبنای دیدگاه کارول در خصوص مسئولیت اجتماعی سازمان می باشد. کارول، در مطالعه ای برای هر سازمان چهار دسته مسئولیت اجتماعی قایل شده است. به تعبیر دیگر، او مسئولیت اجتماعی هر بنگاه را برآیند چهار مؤلفه زیر می داند:

– نیازهای اقتصادی

– رعایت قوانین و مقررات عمومی

– رعایت اخلاق کسب و کار

– مسئولیت های بشردوستانه

در مورد اول سازمان ها موظفند نیازهای اقتصادی جامعه را برآورند و کالاها و خدمات مورد نیاز آن را تأمین کنند و انواع گروه های مردم را از فرآیند کار بهره مند سازند.

در مورد دوم آنها وظیفه دارند به بهداشت و ایمنی کارکنان و مصرف کنندگان خود توجه کنند، محیط زیست را نیالایند، از معاملات درون سازمانی بپرهیزند، دنبال انحصار نروند و مرتکب تبعیض نشوند
«تبعیض قومی، تبعیض جنسی»

سومین مؤلفه مسئولیت سازمان، اخلاق کسب و کار است در این قلمرو اصولی چون صداقت، انصاف و احترام جا دارد.

چهارمین مؤلفه، مسئولیت های بشردوستانه است. تعبیر دیگر کارول از این مؤلفه، « شهروند خوب » بودن است، یعنی مشارکت سازمان در انواع فعالیت هایی که معضلات جامعه را فرو کاهد و کیفیت زندگانی آن را بهبود بخشد. (کارول، ۱۹۹۱)

پیشینه تحقیق

مطالعات نشان می دهند که مسئولیت اجتماعی سازمان ها باعث افزایش تعهد کارکنان در سطح سازمان ها می شود زیرا مسئولیت اجتماعی سازمان ها در بر گیرنده فعالیت هایی برای رفاه کارکنان و خانواده های شان است. مطالعاتی مثل ما سکویتز^۱ (۱۹۷۲)، آلبینگرو فریمن^۲ (۲۰۰۰)، پترسون^۳ (۲۰۰۴) و

^۱ Moskowitz

^۲ Albinger and Freeman

^۳ Peterson

بارمر و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) تأکید کردند که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها باعث افزایش تعهد کارکنان می‌شود.

لی و بر ولد^۲ (۲۰۰۳) رابطه بین اجزای مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکت باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. رتاب^۳ و همکارانش (۲۰۰۹) ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکتی با تعهد کارکنان را مورد بحث و بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها حاکی از وجود تأثیر مثبت مسئولیت اجتماعی شرکتی بر تعهد کارکنان بود. ویتل^۴ و همکارانش (۲۰۰۸) رابطه قوی بین اصول اخلاقی و تعهد سازمانی را مورد تأکید قرار دادند. لو^۵ 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. پیتerson^۶ (۲۰۰۴) نشان داد هنگامی که کارمندان احساس کنند سازمانشان اقداماتی در جهت مسئولیت اجتماعی انجام داده است تعهدشان بیشتر می‌شود. علی و همکارانش (۲۰۱۰) در مطالعه تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بین مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ناندرام^۷ (۲۰۱۰) در پایان نامه خود رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد کارکنان را مورد بررسی قرار داد. او به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین سه مؤلفه تعهد (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و برنامه‌های مشارکتی وجود دارد. علی و فاطیما علی^۸ (۲۰۱۲) رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان با شهرت سازمانی و تعهد کارکنان مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد کارکنان وجود دارد. جبارزاده و بایزیدی (۱۳۸۹) بر پایه پژوهشی که در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام دادند، گزارش کردند که رابطه بین سازه‌های اخلاقی مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی و محافظه‌کاری مثبت و معنی‌دار است. بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹) در پژوهشی دیگر گزارش کردند که بین تعهد

^۱ Brammer

^۲ Lee and Bruvold

^۳ Rettab

^۴ Vitell

^۵ Lo

^۶ Peterson

^۷ Nanderam

سازمانی و رفتار اخلاقی سازمان رابطه مثبت وجود دارد. اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۴) بر پایه پژوهشی که بر روی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارند. روشن و حسن زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی تأثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی بر کیفیت رابطه سازمانی (اعتماد سازمانی و رضایت شغلی) و پیامدهای آن (تعهد سازمانی و تمایل آگاهانه به ترک سازمان) را مورد بررسی قرار دادند و مشخص گردید که اداراک کارکنان از فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمان شان به طور مثبت بر کیفیت رابطه ی آنها مؤثر می باشد دو بعد اقتصادی و انسان دوستانه بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت داشته و بعد اخلاقی بر رضایت شغلی مؤثر است. همچنین از میان دو بعد کیفیت رابطه، در حالی که اعتماد سازمانی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی را نشان می دهد، بر تمایل آگاهانه کارکنان به ترک سازمان تأثیری منفی دارد و در نهایت بعد رضایت شغلی ضمن تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی، تأثیری بر تمایل کارکنان به ترک سازمانشان ندارد. سلطانی و نجات (۱۳۹۴) بر پایه پژوهشی دیگر تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان را انجام دادند که یافته ها بیانگر آن است که مسئولیت اجتماعی سازمان بر فرهنگ سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان به صورت معنی داری تأثیر می گذارد. مرتضوی و پورآزاد (۱۳۸۹) در پژوهشی دیگر به بررسی نقش تعدیل گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ در شرکت های صنایع غذایی شهر مشهد انجام دادند، نتایج حاکی از آن است که نقش تعدیل گری متغیر مورد مطالعه بر رابطه بین ابعاد چهارگانه مسئولیت اجتماعی (کارکنان، مشتریان، دولت و ذینفعان اجتماعی و غیراجتماعی) مورد تأیید است، این یافته بدان معناست که تأکید بر اهمیت مسئولیت اجتماعی و رعایت آن از سوی سازمان ها می تواند از کارکردی مثبت بر عملکرد سازمان ها برخوردار باشد به نحوی که به طور معناداری تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می دهد. ویسه و نوری زاده (۱۳۹۳) بر پایه پژوهشی به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه دولتی ایلام پرداختند، و بر این اساس مشخص گردید که هر چه افراد از نظر پنداری، گفتاری و رفتاری تعهد بیشتری نسبت به سازمان و اهداف سازمانی داشته باشند، مسئولیت بیشتری را در خود احساس می کنند و در این مهم کوشا تر عمل خواهند کرد و از طرفی هم می توان این چنین گفت که هر چه واگذاری مسئولیت به افراد درون سازمان بیشتر باشد و به فرد کارها و وظایفی متناسب با استعدادها و مهارت های وی که قابل انجام برای وی می باشد محول شود، فرد بر این باور خواهد رسید که سازمان برای وی اهمیت قایل است و این مهم باعث می شود که فرد نیز برای سازمان و اهدافش اهمیت قایل شود و در این راستا و برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش

تعیین شده حداکثر تلاش خود را می کند و اهداف خود را با اهداف سازمانی هم راستا کرده و خود را با سازمان یک کل و عضوی از یک خانواده در نظر می گیرد. اشرف یاور (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر مسئولیت اجتماعی که بر روی کارکنان سازمان مرکزی حفاظت محیط زیست تهران انجام دادند مشخص گردید که تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اقتصادی و مسئولیت ملی (بشردوستانه) دارد. با توجه به نتایج فوق در نهایت تأثیر تعهد سازمانی بر مسئولیت اجتماعی مورد پذیرش قرار گرفت.

دیدگاه های نظری مسئولیت اجتماعی

دیدگاه کلاسیک: بر اساس این دیدگاه، مسئله اصلی بنگاه اقتصادی بایستی حداکثر سازی سود و منافع بلند مدت سازمان باشد. با این شرط مسئولیت اجتماعی را تولید کالا و خدمات با حداقل هزینه برای جامعه تعریف می کنیم.

دیدگاه مسئولیت پذیری: این دیدگاه با مرحله دوم سیر تاریخی منطبق است. بر اساس این دیدگاه، مدیران می باید نسبت به سهامداران و سرمایه داران خود احساس مسئولیت کنند. با انجام فعالیت هایی که ناشی از نگرانی های اجتماعی سازمان است، سازمان تا حدودی به خود گردانی می رسد. چنین کنترل های که سازمان به خود تحمیل می کند باعث می شود که دخالت های دولت کاهش یابد. این مسئله به نوبه خود، باعث کاهش تعارضات، میان سازمان ها و نهادهای دولتی نیز می شود.

دیدگاه عمومی: این دیدگاه با مرحله سوم سیر تاریخی منطبق است که بر اساس آن سازمان ملزم است در جهت حل مسائل و مشکلات جامعه فعالیت کند در نتیجه سود آوری تنها یکی از هدف های بنگاه اقتصادی محسوب می شود. طرفداران این فلسفه معتقدند که چون جامعه اجازه فعالیت و استفاده از منابع کمیاب را به سازمان اعطا کرده و محیط مناسب برای کسب سود را برای آن بوجود آورده، سازمان باید خود را مدیون به جامعه دانسته و همواره خود را خدمتگزار آن بداند. (الوانی، قاسمی، ۱۳۷۷)

دیدگاه های نظری تعهد سازمانی

مدل " می یر و آلن " ^۱

آلن و میر (۱۹۹۷) معتقد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می دهد (می یر و هر سکویچ، ۲۰۰۲). آنان سه جزء را برای تعهد سازمانی ارایه داده اند:

۱- تعهد عاطفی^۲: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می باشد. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند.

۲- تعهد مستمر^۳: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می کند. در واقع فرد از خود می پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آنها در سازمان نیاز آنها به ماندن است.

۳- تعهد هنجاری^۴: در این صورت کارمند احساس می کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (لوتانز، ۲۰۰۸).

«می یر» و «آلن» تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه ها و احساس تکلیف وابسته می دانند. از تفاوت های مفهومی اجزای سه گانه تعهد سازمانی، که هر یک تا حدودی از یک دیگر مستقل اند، این نتیجه حاصل می شود که هر کدام پیامد پیش فرصت های خاصی هستند. پیش رفت های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته بندی می شوند: ویژگی های شخصی، ویژگی های شغلی، ویژگی های ساختاری و تجربیات کاری. تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم (مثبت) است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس (منفی) است. لذا ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزاء سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می مانند برای اینکه می خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند می مانند چون نیاز دارند بمانند و آنهایی که تعهد تکلیفی قوی دارند می مانند، زیرا احساس می کنند باید بمانند.

^۱ Meyer & Allen

^۲ Affective commitment

^۳ Continuance commitment

^۴ Normative commitment

مدل "مایر و شورمن"^۱: از نگاه این دو، تعهد سازمانی دو بعد دارد: تعهد مستمر به معنای میل ماندن در سازمان؛ و تعهد ارزشی به معنای تلاش مضاعف برای سازمان. در واقع در این مدل تعهد مستمر مرتبط با تصمیم ماندن یا ترک سازمان است، در صورتی که تعهد ارزشی مرتبط با تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است. (می‌یر و شورمن، ۲۰۰۰). در حالی که در مدل آلن و می‌یر این هر سه جز تعهد مبنی بر ادامه ماندن در سازمان و یا ترک آن می‌باشد.

مدل "جاروس"^۲ و همکاران: آن‌ها بین سه شکل از تعهد مبنی بر تعهد عاطفی، مستمر و اخلاقی تمایز قایل می‌شوند. تعهد عاطفی مبتنی بر اثر عینی تجربه شده به وسیله کارکنان است، تعهد اخلاقی تقریباً منطبق با تعهد عاطفی "می‌یر و آلن" است و تنها در مورد تعهد مستمر تعاریف مفهومی شان منطبق است.

مسئولیت اجتماعی سازمان

گریفین و بارنی^۳ (۱۹۹۲) در کتاب خود م‌سئولیت اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: م‌سئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که شرکت بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد. (ماهنامه تدبیر، اردیبهشت ۱۳۸۳)

درک فرنچ و همین ساورد^۴ (۱۳۷۱) در کتاب فرهنگ مدیریت در خصوص مسئولیت اجتماعی می‌نویسند: مسئولیت اجتماعی وظیفه ای است بر عهده مؤسسات خصوصی به این معنا که تأثیر سویی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند نگذارند. میزان این وظیفه روشن نشده است ولی عموماً مشتمل است بر وظایفی چون آلوده نکردن، عدم تبعیض در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کنندگان از کیفیت محصولات. (همان)

رابینسون^۴ در این ارتباط می‌گوید: مسئولیت اجتماعی یکی از وظایف و تعهدات سازمان در جهت منتفع ساختن جامعه است به نحوی که هدف اولیه سازمان یعنی حداکثر سود را صورتی متعالی بخشد. (همان)

^۱ Mayer & Shoorman

^۲ Jaros

^۳ Griffin & Barnay

^۴ Robinson

کیث دیویس^۱ معتقد است: مسئولیت اجتماعی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران سازمان های تجاری بخش خصوصی که به گونه ای تصمیم گیری نمایند که در کنار کسب سود سطح رفاه جامعه نیز بهبود یابد. (همان)

لانتوس^۲، استاد دانشگاه استون هیل در مقاله خود با عنوان مرزهای مسئولیت اجتماعی شرکت ها می نویسد: مسئولیت اجتماعی شرکت ها مستلزم تعهداتی است که کاملاً از قراردادهای اجتماعی بین کسب و کار و جامعه نشأت گرفته باشد و در آن شرکت ها پاسخگوی نیازها و خواسته های دراز مدت جامعه باشند، اثرات مثبت عملکرد خود را بر روی جامعه به حداکثر برسانند و متقابلاً اثرات منفی عملکرد خود بر روی جامعه را به حداقل برسانند. (همان)

مهدی ایران نژاد پاریزی استاد دانشکده علوم بانکداری ایران نیز مسئولیت اجتماعی را اینگونه بیان می کند: مسئولیت اجتماعی تعهد تصمیم گیران برای اقداماتی است که به طور کلی علاوه بر تأمین منافع خودشان موجبات بهبود رفاه جامعه را فراهم آورند. در این تعریف عناصر چندی وجود دارد: اولاً مسئولیت اجتماعی یک تعهد است که مؤسسات باید در قبال آن پاسخگو باشند، ثانیاً مؤسسات و سازمان ها مسئولند که از آلوده کردن محیط زیست، تبعیض در امور استخدامی، بی توجهی به تأمین نیازهای کارکنان خود، تولید کردن محصولات زیان آور بپرهیزند و سرانجام سازمان ها باید با اختصاص منابع مالی در بهبود رفاه اجتماعی مورد قبول اکثریت جامعه بکوشند. (همان)

در جمع بندی از تعاریف مسئولیت اجتماعی سازمان ها می توان گفت که چون سازمان ها و شرکت ها تأثیر عمده ای به سیستم اجتماعی دارند بنابراین فعالیت آنها باید به گونه ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر برساند و اثرات منفی حاصل از فعالیت خود را به حداقل برساند و بعنوان تأثیر گذارترین عضو جامعه نگران نیازها و خواسته های درازمدت جامعه باشند و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. بدین ترتیب مسئولیت اجتماعی بر مبنایی داوطلبانه تدابیر و رفتارهایی در حوزه های کارگری، مصرف کننده ها، حمایت های زیست محیطی و حقوق بشر، ضوابط رفتار، اخلاق و اطاعت پذیری، فعالیت اجتماعی، خیر خواهی، را در بر می گیرد. در واقع، توسعه و اجرای این تدابیر و استراتژی ها در این حوزه ها ابعاد کلیدی آنچه که امروزه به آن مسئولیت اجتماعی سازمان ها می گوئیم را تشکیل داده است .

مفهوم مسوولیت اجتماعی سازمان ها، این اجزاء را به هم وصل می کند و فعالیت ها را حول یک چارچوب خاص که حمایت کننده، تقویت کننده ارتباط با ذینفعان اصلی باشد سامان می دهد.

^۱ Keith Davis

^۲ Lantus

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی^۱ (رکنی نژاد، ۱۳۸۶). تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی^۲ به شیوه های متفاوت تعریف شده است. معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵). پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش های سازمان می دانند. چاتمن و اوراییلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری آن (وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (استرون، ۱۳۷۶).

شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می کند: نگرش یا جهت گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می کند. کانتر نیز تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم های اجتماعی می داند (اسماعیلی، ۱۳۸۰). به عقیده سالانسیک تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می یابد که به فعالیت ها تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خویش را در انجام آن ها حفظ کند (ساروقی، ۱۳۷۵). بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش ها و اهداف سازمان می داند، یعنی وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزش ها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن (همان). به نظر لوتانز و شاو (۱۹۹۲)، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عبارتست از تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش ها و اهداف (عراقی، ۱۳۷۷). وجه اشتراک تعاریف بالا این است که تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص کند، تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵).

در مقاله حاضر تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می دهد. لذا به پیروی از برخی

^۱ Organizational Commitment

^۲ Behavior Organizational

محققان (مولایی، ۱۳۸۵) تعهد سازمانی شامل سه بخش در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی) چالش شغل، و وضوح نقش، و وضوح اهداف، مشکل بودن هدف، پذیرش مدیریت، از سجام همکاران، تبعیت پذیری سازمانی، عدالت، اهمیت شخصی، باز خورد، مشارکت) ۲ - تعهد مستمر (مهارت ها، آموزش، تغییر محل زندگی، سرمایه گذاری فرد، درک قابلیت دستیابی به جایگزین های شغلی) ۳- تعهد هنجاری یا تکلیفی (هنجار تعهد سازمانی).

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

عدم توجه و پای بندی سازمان ها و مدیران به وظیفه و مسئولیت اجتماعی شان باعث شده بسیاری از دولت ها و حتی سازمان های غیر دولتی، سیاست هایی را در مورد مسئولیت ها و تعهدات سازمان ها وضع کنند و یا خواستار وضع آن شوند. باید به این مسئله توجه کرد، مسئولیت سازمان ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و تهیه کالا است. سازمان ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می رود و باید نسبت به حل و فصل آن ها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند. سازمان ها اگر به اهداف اجتماعی خود توجه نکنند و همچنان در پی بیرونی کردن هزینه های عملکردی خود باشند، آلودگی محیط، فقر و بیماری، تبعیض و نابسامانی محیط شان را فرا خواهد گرفت و اگر با اندکی دور اندیشی به قضیه ننگرند، این مشکلات در پایان گریبان خود شان را نیز خواهد گرفت. این مسئله در کشورهای در حال توسعه می باید از سوی دولتمردان و سیاست گذاران بیشتر جدی گرفته شود؛ زیرا بسیاری از سازمان ها و حتی دولت مردان به بهانه توسعه اقتصادی این مسائل را در برهه زمانی، کم اهمیت تلقی می نمایند و پرداختن به این مسائل را به بعد از توسعه اقتصادی موکول می کنند. فضای سازمان ها به سرعت در حال تغییر بوده و بر اثر روند جاری به سوی نشان های تجاری جهانی به پیش رفته و سازمان های چند ملیتی با زنجیره های تامین جهانی نیز آن را تشدید می کنند. بسیاری از سازمان ها به نحو فزاینده ای از ارزش مستقیم اقتصادی مسئولیت اجتماعی آگاهی یافته و با ادغام آن به منزله سرمایه گذاری راهبردی با راهبرد اصلی کسب و کار و فعالیت های مدیریتی خود، توانستند تأثیر مثبتی بر جامعه و محیط خود داشته باشند و در ضمن، شهرت و اعتبار خود را نیز تقویت کنند. با پیروی از این روش، نه تنها برای امروز خود سود تولید می کنند، بلکه موقعیت آینده خود را نیز تثبیت می نمایند. (گروه کارشناسان ایران، ۱۳۸۶) نمونه های مزایای مستقیم ناشی از مسئولیت اجتماعی برای سازمان شامل موارد زیر هستند:

۱. افزایش ارزش تجاری، نشان تجاری

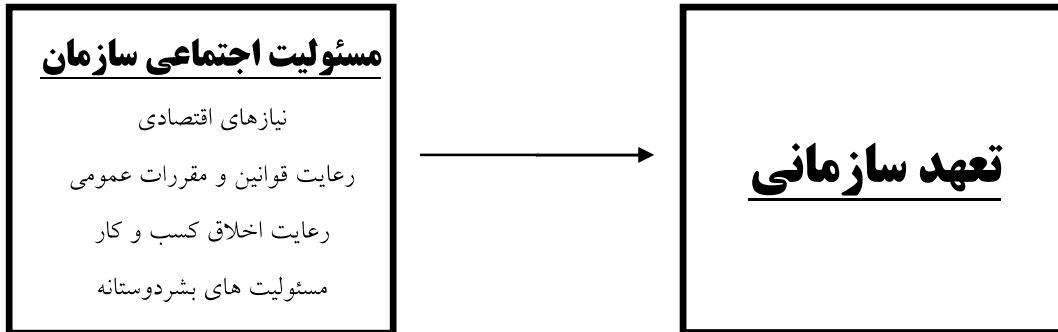
۲. دسترسی بیشتر به منابع مالی
 ۳. نیروی کار سالم‌تر و ایمن‌تر
 ۴. مدیریت ریسک و نظارت مؤثرتر بر امور سازمان
 ۵. کارکنان مشتاق
 ۶. وفاداری مشتری
 ۷. ارتقای اعتماد و اطمینان طرفهای ذینفع
 ۸. تقویت وجهه عمومی (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸)
- یکی از عوامل دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان، تعهد کارکنان نسبت به سازمان است. تعهد کارکنان به سازمان مولد دارایی‌های نامشهود است، به تعبیری می‌توان تعهد کارکنان را یک هدف (نه یک وسیله) هم تلقی کرد. سازمانی که سطوح بالاتری از تعهد کارکنان را دارد در مقایسه با سازمانی که دارای سطوح پایین‌تری از تعهد کارکنان است، محل مناسب‌تری برای کارکردن است، زیرا کارکنان بیشتر به هم کمک می‌کنند، خوشحال‌ترند، در زمان آمدن به سازمان هیجان، اشتیاق و تشریک مساعی بیشتری دارند.
- فرضیه‌های تحقیق
- فرضیه اصلی:**
- مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱) نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۲) رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۳) اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۴) مسئولیت‌های بشر دوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مدل تحقیق

در این تحقیق از مسئولیت اجتماعی کارول و تعهد سازمانی آلن و می یر استفاده شده است.



(آلن و می یر، ۱۹۹۸)^۱ (کارول، ۱۹۹۱)^۲

تعریف متغیرهای تحقیق

تعهد:

تعهد از نظر لغوی عبارت از به کار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از:

۱. عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور؛
۲. عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع؛
۳. تقبل یا عهده دار شدن انجام کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۶: ۳۷)

تعهد سازمانی:

تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می دهد.

^۱ MEYER&ALLEN

^۲ Caroll

مسئولیت اجتماعی سازمانی:

گریفن و بارنی مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می کنند: «مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند، انجام دهد».

درک فرنچ و هیثر ساورد^۱ (۱۹۹۸) در کتاب فرهنگ مدیریت در مورد مسئولیت اجتماعی می نویسند: «مسئولیت اجتماعی، وظیفه ای است بر عهده مؤسسات خصوصی، به این معنا که تأثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می کنند، نگذارد. میزان این وظیفه عموماً مشتمل است بر وظایفی مانند: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت های غیراخلاقی و آگاه کردن مصرف کننده از کیفیت محصولات. همچنین وظیفه ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه.

در اصطلاح به مسئولیتی گفته می شود که به نقش سازمان ها در حوزه اجتماع می پردازد.

نیازهای اقتصادی:

سازمان ها باید به منظور ابقای خود و منفعت رسانی به جامعه، سودآوری و بهره وری داشته باشند و موظف اند نیازهای اقتصادی جامعه را برآورند و کالاها و خدمات مورد نیاز آن را تأمین کنند و گروه های مردم را از فرآیند کار بهره مند سازند. (لانتوس، ۲۰۰۱)

رعایت قوانین و مقررات عمومی:

سازمان ها وظیفه دارند به بهداشت و ایمنی کارکنان و مصرف کنندگان خود توجه کنند، محیط زیست را نیالایند، از معاملات درون سازمانی بپرهیزند، دنبال انحصار نروند و مرتکب تبعیض نشوند و در واقع این مؤلفه نشان دهنده این اصل است که سازمان ها مستلزم پیروی از قوانین و مقررات تعیین شده برای صلاح همگان است. (جمالی و میرشاک، ۲۰۰۷)

رعایت اخلاق کسب و کار:

در این قلمرو، اصولی همچون صداقت، انصاف و احترام، مدنظر است. این بعد که انتظارات جامعه از سازمان و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب است، مبنی بر این است که سازمان، ارزش ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آنها احترام بگذارد. (کارول، ۱۹۹۱)

^۱Derek, French & Heather, Saward

مسئولیت های بشردوستانه:

مسئولیت بشردوستانه، تلاش داوطلبانه سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است. این مسئولیت یعنی صرف نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات، همکاری ها و کمک های داوطلبانه. (کارول، ۱۹۹۱)

تعیین روش بررسی انجام کار

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع پژوهش های توصیفی و بر مبنای روش از نوع پیمایشی می باشد. مؤلفه های تحقیق عبارتند از: نیازهای اقتصادی، رعایت قوانین و مقررات عمومی، رعایت اخلاق کسب و کار، مسئولیت های بشردوستانه. جامعه آماری مورد نظر، کارکنان فرمانداری استان قم به حجم ۸۰ نفر بود. روش و ابزار جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه و مطالعات کتابخانه ای بود. نمونه های پژوهش براساس نمونه گیری تصادفی ساده بود. برای اندازه گیری مسئولیت اجتماعی از پرسشنامه کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. پرسشنامه در قالب ۳۲ سؤال، به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت با کمی تغییرات برای کارکنان طراحی شد. پرسشنامه مسئولیت اجتماعی (چهار مؤلفه نیازهای اقتصادی سؤال های ۱ تا ۹، رعایت قوانین و مقررات ۱ تا ۸، رعایت اخلاق کسب و کار ۱ تا ۹ و مسئولیت های بشردوستانه ۱ تا ۶) شامل می شوند. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۳ به دست آمد. که نشان دهنده پایایی مناسب این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از نظر خبرگان و اساتید حوزه مدیریت استفاده شد. برای سنجش تعهد سازمانی از مدل می یو و آلن (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه در برگیرنده ۱۷ سؤال است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت. سه مؤلفه تعهد عاطفی سؤال های ۱ تا ۷، مستمر ۸ تا ۲۱ و هنجاری ۳۱ تا ۱۷ را مورد سنجش قرار می دهد. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب این ابزار است. همچنین برای بررسی روایی این پرسشنامه از نظر خبرگان و اساتید حوزه مدیریت استفاده شد. هر دو پرسشنامه دارای متغیرهای جمعیت شناختی به شرح جدول ذیل بود:

جدول ۱: متغیرهای جمعیت شناختی پرسشنامه ها

جنسیت	مرد- زن
سن	زیر ۳۰ سال - ۳۰ تا ۵۰ سال - بالاتر از ۵۰ سال
میزان تحصیلات	دیپلم - کارشناسی - کارشناسی ارشد - دکتری

داده های بدست آمده از طریق پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره هایی نظیر میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد.

یافته ها:

در فرآیند ارزیابی این طرح ۶۵ درصد (۵۲ نفر) از پاسخگویان مرد و ۳۵ درصد (۲۸ نفر) آنها زن بوده اند. بر این اساس می توان گفت که سهم مردان در نمونه بیشتر از زنان می باشد. همچنین ۱۶ درصد (۱۳ نفر) از پاسخگویان تحصیلاتی معادل دیپلم، ۵۰ درصد (۴۰ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۳ درصد (۱۸ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۱ درصد (۹ نفر) آنها نیز دارای تحصیلات دکتری می باشند. نتایج بدست آمده بیانگر آن است که میزان ۱۷/۵ درصد (۱۴ نفر) پاسخگوها دارای سن زیر ۳۰ سال و ۷۳/۷ درصد (۵۹ نفر) ۳۰ تا ۵۰ سال بوده اند و ۸/۷۵ درصد (۵ نفر) بیش از ۵۰ سال داشتند. حال به منظور استفاده از آزمون های پارامتریک در تحلیل داده های پژوهش، این داده ها باید دارای شرط نرمال بودن توزیع متغیرها باشد که این فرض با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد تحلیل قرار گرفته است که نتایج آن به شرح جدول ۲ می باشد:

جدول ۲: آماره های مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	تعهد سازمانی	مسئولیت های بشردوستانه	رعایت اخلاق کسب و کار	نیازهای اقتصادی	رعایت قوانین و مقررات
میانگین	۳/۴۷	۳/۵۶	۳/۲۵	۳/۵۶	۳/۵۸
آماره K-S	۰/۶۹	۰/۶۴	۰/۷۲	۰/۹۷	۰/۶۹
سطح معنی داری	۰/۷۲	۰/۷۹	۰/۶۷	۰/۲۹	۰/۷۲
مقدار خطا	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵
تایید فرضیه	H.	H.	H.	H.	H.
نتیجه گیری	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می دهد که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال بوده و می توان از آزمون های پارامتریک که در این تحقیق رگرسیون خطی می باشد، در تحلیل فرضیه های تحقیق استفاده کرد.

تحلیل فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

شکل ریاضی فرض آماری به صورت زیر است:

H_0 (فرضیه صفر): مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها بر تعهد سازمانی تأثیر ندارد.
 H_1 (فرضیه یک یا مقابل): مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرضیه:

جهت آزمون فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که باتوجه به نتایج آزمون در جدول (۳) مقدار Sig برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از مقدار خطای ۰/۰۱ است و می توان نتیجه گرفت که فرض یک که تأثیر مسئولیت های اجتماعی بر تعهد سازمانی است در سطح خطای ۰/۰۱ تأیید می گردد همچنین می توان بیان کرد که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها تأثیر ملموس و قابل ملاحظه ای بر تعهد سازمانی دارد چرا که مقدار همبستگی این دو فاکتور با توجه به جدول (۳)، ۸۵٪ می باشد.

جدول (۳) همبستگی پیرسون بین مسئولیت اجتماعی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	مسئولیت اجتماعی	
۰/۸۵**	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	Sig	
۸۰	تعداد	
**در سطح ۰/۰۱ درصد معنی دار است.		

فرضیه فرعی اول

نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد .

H_0 (فرضیه صفر): نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی تأثیر ندارد.
 H_1 (فرضیه یک یا مقابل): نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرضیه:

با توجه به نتایج حاصل از همبستگی پیرسون در جدول (۴-۷) ضریب همبستگی بین نیازهای اقتصادی و تعهد سازمانی ۰/۸۳ و مقدار Sig برابر با ۰/۰۰۰ می باشد. از آنجا که مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ و حتی کمتر از ۰/۰۱ می باشد فرض یک در سطح ۰/۰۱ پذیرفته شده و فرض صفر که عدم تأثیر نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی می باشد رد می شود. لذا فرضیه اول پژوهش تأیید می گردد

و می‌توان نتیجه گرفت که نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این دو فاکتور ارتباط مستقیم با هم دارند.

۴-۲-۳- فرضیه فرعی دوم

رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد .
H_۰ (فرضیه صفر): رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی تأثیر ندارد.
H_۱ (فرضیه یک یا مقابل): رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرضیه:

با توجه به نتایج حاصل از همبستگی پیرسون در جدول (۴) ضریب همبستگی بین رعایت قوانین و مقررات عمومی و تعهد سازمانی ۰/۴۶ و مقدار Sig برابر با ۰/۰۰۲ می باشد. از آنجا که مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ و حتی کمتر از ۰/۰۱ می باشد فرض یک در سطح ۰/۰۱ پذیرفته شده و فرض صفر که عدم تأثیر رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی می باشد رد می شود. لذا فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می گردد و می‌توان نتیجه گرفت که رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این دو فاکتور ارتباط مستقیم با هم دارند به عبارتی افرادی که قوانین و مقررات عمومی را بیشتر رعایت می‌کنند تعهد اجتماعی بالاتری نیز دارند.

فرضیه فرعی سوم

اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد .
H_۰ (فرضیه صفر): اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی تأثیر ندارد.
H_۱ (فرضیه یک یا مقابل): اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرضیه:

با توجه به نتایج حاصل از همبستگی پیرسون در جدول (۴) ضریب همبستگی بین اخلاق کسب و کار و تعهد سازمانی ۰/۵۵ و مقدار Sig برابر با ۰/۰۰۱ می باشد. از آنجا که مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ و حتی کمتر از ۰/۰۱ می باشد فرض یک در سطح ۰/۰۱ پذیرفته شده و فرض صفر که عدم تأثیر اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی می باشد رد می شود. لذا فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌گردد

بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم) □ ۸۷

و می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این دو فاکتور ارتباط مستقیم با هم دارند و به عبارتی افرادی که اخلاق کسب و کار را بیشتر رعایت می‌کنند تعهد اجتماعی بالاتری نیز دارند.

فرضیه فرعی چهارم

مسئولیت های بشر دوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر دارد .
H_۰ (فرضیه صفر): مسئولیت های بشر دوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر ندارد.
H_۱ (فرضیه یک یا مقابل): مسئولیت های بشر دوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

آزمون فرضیه:

با توجه به نتایج حاصل از همبستگی پیرسون در جدول (۴) ضریب همبستگی بین مسئولیت های بشر دوستانه و تعهد سازمانی ۰/۸۳ و مقدار sig برابر با ۰/۰۰۰ می باشد. از آنجا که مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ و حتی کمتر از ۰/۰۱ می باشد فرض یک در سطح ۰/۰۱ پذیرفته شده و فرض صفر که عدم تأثیر مسئولیت های بشر دوستانه بر تعهد سازمانی می باشد رد می گردد. لذا فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می شود و می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت های بشر دوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این دو فاکتور ارتباط مستقیم با هم دارند.

با توجه به نتایج حاصل از همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش همگی در سطح ۰/۰۱ ارتباط معنی دار و مثبت دارند.

جدول (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

رعایت قوانین و مقررات	نیازهای اقتصادی	رعایت اخلاق کسب و کار	مسئولیت‌های بشردوستانه	تعهد سازمانی	
				۱	تعهد سازمانی
			۱	۰/۸۳ ۰/۰۰۰	مسئولیت‌های بشردوستانه همبستگی Sig
		۱	۰/۵۳ ۰/۰۰۴	۰/۵۵ ۰/۰۰۱	رعایت اخلاق کسب و کار همبستگی Sig
	۱	۰/۴۵ ۰/۰۰۳	۰/۷۴ ۰/۰۰۰	۰/۸۳ ۰/۰۰۰	نیازهای اقتصادی همبستگی Sig
۱	۰/۵۶ ۰/۰۰۰	۰/۲۷ ۰/۰۱	۰/۴۰ ۰/۰۰۳	۰/۴۶ ۰/۰۰۲	رعایت قوانین و مقررات همبستگی Sig

نتایج فرضیه های تحقیق

نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول

جدول شماره (۵) نتایج آزمون فرضیه فرعی اول

عنوان فرضیه	شرح	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرعی اول	نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۸۳	تأیید فرضیه

فرض تأثیر معنادار نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی در سطح خطای یک درصد پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۸۳)، می توان گفت که نیازهای اقتصادی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد و این بدان معنی است، افرادی که به نیازهای اقتصادی آنها توجه بیشتری شود

بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم) □ ۸۹

تعهد بیشتری به سازمان خود دارند. نتایج مطالعات رویایی و مهردوست (۱۳۸۸)، شافعی و عزیزی (۱۳۹۲) و روشن و حسن زاده (۱۳۹۲) نیز نتیجه این پژوهش را تأیید کردند.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم

جدول شماره (۶) نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم

عنوان فرضیه	شرح	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرعی دوم	رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۴۶	تأیید فرضیه

فرض تأثیر معنادار رعایت قوانین و مقررات عمومی بر تعهد سازمانی در سطح خطای یک درصد پذیرفته شد. هر چند میزان همبستگی بین رعایت قوانین و مقررات عمومی و تعهد سازمانی از سه مؤلفه دیگر کمتر بود ولی با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۴۶)، می توان گفت که رعایت قوانین و مقررات عمومی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. 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 بحساب می آورند. نتیجه مطالعه یآوری (۱۳۹۲) نیز نتیجه این پژوهش را تأیید کرد.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم

جدول شماره (۷) نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم

عنوان فرضیه	شرح	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرعی سوم	اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۵۵	تأیید فرضیه

فرض تأثیر معنادار اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی در سطح خطای یک درصد پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۵۵)، می توان گفت که اخلاق کسب و کار تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد با توجه به نتیجه این فرضیه کسانی که اخلاق کسب و کار 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 ی مثبت و قابل قبولی از سازمان خود در جامعه به تصویر بکشند در نتیجه آنها در پایداری به اصول اخلاقی همیشه پیشقدم هستند. نتیجه حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج رویایی و مهردوست (۱۳۸۸) همسو می باشد.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی چهارم

جدول شماره (۸) نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم

عنوان فرضیه	شرح	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرعی چهارم	مسئولیت های بشردوستانه بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۸۳	تأیید فرضیه

فرض تأثیر معنادار مسئولیت های بشردوستانه بر تعهد سازمانی در سطح خطای یک درصد پذیرفته شد. با توجه به ضریب همبستگی مثبت (۰/۸۳)، می توان گفت که مسئولیت های بشردوستانه تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. این مسئولیت یعنی صرف نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات، همکاری ها و کمک های داوطلبانه. در یک یا دو دهه گذشته ما بطور روزافزون با چنین اقداماتی مانند کمکهای خیریه، برنامه های خدمات اجتماعی، اقدامات داوطلبانه کارکنان، حمایت از محیط زیست، برنامه های اعطای وام و تلاش برای بهبود سطح زندگی، رو به رو هستیم. با توجه به ضریب بالای همبستگی بین تعهد سازمانی و مسئولیت بشردوستانه می توان اظهار نمود که کارمندان متعهد توان و انگیزه بالایی در جهت اجرای برنامه ها و اقدامات فوق دارند. نتیجه حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج روشن و حسن زاده (۱۳۹۲) همسو می باشد.

نتایج حاصل از فرضیه اصلی

جدول شماره (۹) نتایج آزمون فرضیه اصلی

عنوان فرضیه	شرح	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرعی اصلی	مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۸۵	تأیید فرضیه

با توجه به نتایج حاصل از فرضیات اول تا چهارم و پذیرش معنادار بودن تأثیر مؤلفه های مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی می توان گفت که مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. در نتیجه از عوامل مؤثری که هر سازمان در راستای تعهد سازمانی کارکنان باید مد نظر قرار دهد، مسئولیت پذیری اجتماعی است. در این بین ایجاد شبکه ها و مجاری ارتباطی و زمینه سازی بستری که منجر به افزایش مسئولیت پذیری کارکنان شود می تواند در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر واقع شود. نتیجه حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج جبارزاده و بایزیدی (۱۳۸۹)، اردلان و همکاران (۱۳۹۳) و همچنین نتیجه مطالعه پیترسون (۲۰۰۴) همسو بود.

پیشنهادات تحقیق:

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتیجه فرضیه اصلی

در این فرضیه تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، لذا در این خصوص پیشنهاد می گردد:

بر این اساس و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع و حرکت در راستای ارتقای مسئولیت اجتماعی، بر مدیران فرمانداری است که برای شناسایی ابعاد مسئولیت اجتماعی تلاش جدی کنند. در این راستا توجه به کارکنان و مسئولیت اجتماعی آنها باعث بهبود گرایش مثبت، احساس غرور و بازدهی بیشتر با ایجاد نیروی کار متعهدتر می شود و به عبارت دیگر این کارکنان از نقشی که سازمان در زمینه م مسئولیت اجتماعی ایفا می کند، حمایت می کنند که این خود موجب این می شود که کارکنان به سازمان متعهدتر شوند.

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتیجه فرضیه فرعی اول

در این فرضیه تاثیر نیازهای اقتصادی بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، لذا در این خصوص پیشنهاد می گردد:

فرمانداری، زیر ساختهای اقتصادی (اعم از مدیریت پرداخت ها و دریافت ها مقررات مربوط به حقوق، پاداش ها، رفاهیات و...) که نیازهای معیشتی سازمان و کارکنان سازمان را تأمین می کند را تدوین کند، زیرا دیگر اهداف سازمان در سایه برطرف شدن این نیازها معنی پیدا می کنند. بر این اساس، پاسخگویی هر چه بهتر مسئولان و مدیران می تواند نقش بسزایی در ارتقاء کیفی سازمان، جلب مشارکتی حداکثری درون سازمانی، ارتقاء و حفظ اعتماد در سطح جامعه و در نهایت افزایش تعهد افراد به سازمان را به دنبال داشته باشد.

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتیجه فرضیه فرعی دوم

در این فرضیه تاثیر رعایت قوانین و مقررات بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، لذا در این خصوص پیشنهاد می‌گردد:

فرمانداری به جای قرارداد قواعـد و مقررات از پیش تعیین شده سازمانی و بدون توجه به نظر کارکنان، از مشارکت کارکنان استفاده کند تا با ایجاد فرهنگ مشارکتی در سازمان و با درگیر کردن هر چه بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، آن‌ها را توانمندتر سازد و با نهادینه کردن ارزش‌های بنیادی در سطوح مختلف سازمان و ایجاد توافق و هماهنگی، میزان تعهد کارکنان را افزایش دهد.

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتیجه فرضیه فرعی سوم

در این فرضیه تاثیر رعایت اخلاق کسب و کار بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، لذا در این خصوص پیشنهاد می‌گردد:

فرمانداری به منظور ایجاد جوی اخلاقی در سازمان، بیانیه‌ای تهیه و ابلاغ کند که به روشنی کارکنان را به درک و انجام رفتارهای اخلاقی مطلوب هدایت کند و هنجارهایی چون ادب، انصاف، احترام متقابل، پرهیز از افکار و اعمال ناشایست، غیبت و غیره را در تار و پود ارکان سازمان نهادینه سازد.

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتیجه فرضیه فرعی چهارم

در این فرضیه تاثیر مسئولیت‌های بشردوستانه بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، لذا در این خصوص پیشنهاد می‌گردد:

فرمانداری، مشارکت داوطلبانه و بشردوستانه در طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های عام‌المنفعه به منظور التیام گوشه‌ای از آلام جامعه و ایفای نقشی قوی و مؤثر در حل مشکلات و معضلات اجتماعی داشته باشد.

محدودیت های پژوهش:

هر فعالیت علمی با یک سری محدودیت ها و کاستی هایی مواجه است که بر روند اجرایی و استنتاجات آن فعالیت تأثیر گذار است. به گونه ای که برطرف نمودن برخی از محدودیت ها از توان پژوهشگر خارج بوده و روبرو شدن با آن ها اجتناب ناپذیر است. لذا تحقیق حاضر نیز با یک سری از محدودیت ها مواجه بوده است که در ذیل به آن اشاره شده است.

(۱) جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان فرمانداری استان قم بود، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان ها رعایت جانب احتیاط ضروری است.

(۲) در پژوهش حاضر برای جمع آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده شد و روش هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد همچنین استفاده از این ابزار همراه با مقداری سوگیری و عدم صداقت از طرف نمونه پژوهشی است.

(۳) این پژوهش در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ و براساس شرایط حاکم در این سال و سال های قبل انجام پذیرفته است، بنابراین بدیهی است که وقوع تحولات و تغییرات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و... احتمالی بعد از ارائه این پایان نامه ممکن است در نتایج حاصله تغییر ایجاد نماید.

پیشنهادات برای محققین آتی:

۱. در این باره به پژوهشگران پیشنهاد می شود که به شناسایی عوامل اثرگذار مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی بپردازند. با توجه به اینکه پژوهش در فرمانداری استان قم انجام شده است، به پژوهشگران پیشنهاد می شود که این تحقیق در سایر سازمان ها نیز انجام شود تا نتایج کاملتری به دست آید و با مقایسه نتایج حاصل از تحقیقات مختلف در این زمینه اطمینان و اعتماد بیشتر در بکارگیری نتایج حاصل گردد.

۲. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر، با کمک مدل کارول در مسئولیت اجتماعی و مدل تعهد سازمانی آلن و می یر تعریف و عملیاتی گردیده است، لذا به محققین آتی پیشنهاد می گردد این تحقیق را براساس نظریات و مدل های دیگر مورد بررسی قرار دهند.

۳. پیشنهاد می گردد چنین تحقیقی در سایر سازمان ها در سطح منطقه و بین الملل نیز صورت پذیرد و نتایج به صورت تطبیقی مورد مقایسه قرار گیرند.

منابع

- اردلان، محمدرضا، قنبری، سیروس، بهشتی راد، رقیه، نویدی، پرویز، ۱۳۹۴. تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی. فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی. سال پنجم. شماره ۱۰، صص ۱۳۲-۱۰۹.
- الوانی، سید مهدی و قاسمی، احمدرضا، (۱۳۷۷): مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- استرون، حسین (۱۳۷۷): تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، صص ۷۴-۷۳.
- جبارزاده کنگرلوئی، سعید و بایزیدی، انور (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی با محافظه کاری در گزارشگری مالی شرکت های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بورس اوراق بهادار، سال سوم، شماره ۹.
- خلیلی عراقی، مریم و یقین لو، مهرانگیز، «سایه روشنهایی از مسئولیت پذیری، مسئولیت اجتماعی شرکت ها» ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۴، اردیبهشت ۸۳.
- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵): تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۲۰۱، صص ۵۷-۴۱.
- رکنی نژاد، مهرداد (۱۳۸۶): نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی.
- روشن، علیقلی، حسن زاده، فرزانه، تأثیر مسئولیت اجتماعی بر کیفیت و پیامدهای رابطه‌ی سازمانی. ۱۳۹۲. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال دوم. شماره ۳(۶). صص ۱۳۶-۱۰۹.
- رویایی، رمضانعلی و مهردوست، حسین (۱۳۸۸). بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی: بررسی موردی مدیران تک پست صدا و سیما، پژوهش نامه علوم اجتماعی، ۳ (۳): ۴۳-۵۹.
- ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲): ۱۴۷-۱۶۸.
- سلطانی، مرتضی، نجات، سهیل (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۴. ۱۴۵-۱۷۲.
- ساروقی، احمد (۱۳۷۵): تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصل نامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۶۵.

بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم) □ ۹۵

- شافعی، رضا، عزیزی، نعمت اله، ۱۳۹۲. مطالعه وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی غرب کشور. مجله رفتار سازمانی، سال اول. شماره ۲. ص ۲۲-۵.
- شکرزاده، صادق (۱۳۸۱). تعهد در سازمان های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۲.
- صادقی فر، جعفر؛ ارزش فردی و تعهد سازمانی، شیراز، نوید شیراز، ۱۳۸۶، چاپ اول، ص ۳۷.
- عراقی، محمود (۱۳۷۷). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، اصفهان: دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه.
- قلاوندی، حسن؛ کبیری، افشار و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۳). بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه، جامعه شناسی کاربردی، ۲۵ (۵۳): ۱۱۱-۱۲۰.
- گروه کارشناسان ایران". (۱۳۸۶) مسئولیت اجتماعی سازمان (CSR) با رویکرد مدل EFQM، انتشارات کیفیت و مدیریت با همکاری نشر مرنديز.
- مولایی، ناصر (۱۳۸۵): حرفه گرایی و تعهد کارکنان: پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران، رساله دکترا، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مرتضوی، سعید، پورآزاد، ناصر (۱۳۸۹). بررسی نقش تعدیل گری متغیر اهمیت مسؤولیت اجتماعی بر رابطه بین مسؤولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونه مورد مطالعه: شرکت های صنایع غذایی شهر مشهد، فصلنامه علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، شماره ۲، ۲۱۷-۱۹۳.
- ویسه، سید مهدی، همایون، نوری زاده (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مسؤولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه، کارکنان دانشگاه دولتی ایلام). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام.
- هیثر، ساورد، فرهنگ مدیریت، ترجمه دکتر محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.
- یاورى، اشرف (۱۳۹۲). تأثیر تعهد کارکنان بر مسؤولیت اجتماعی (سازمان اداره مرکزی حفاظت محیط زیست تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی
- Albinger HS, Freeman SJ (۲۰۰۰). Corporate social performance and attractiveness as an employer to different job seeking population. J. Bus. Ethics: ۲۸-۲۴۳-۲۵۳.
- Ali J, Rehman, K., Ali S., Yousaf J & Zia, M (۲۰۱۰) Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance. African Journal of Business Management Vol. ۴(۱۲), pp. ۲۷۹۶-۲۸۰۱, Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>

- Ali, I., Fatima Ali, J (۲۰۱۲) Corporate Social Responsibility, Corporate Reputation and Employee Engagement, Department of Management Sciences ,COMSATS, Institute of Information Technology Lahore, Pakistan
- Brammer S, Millington A, Rayton B (۲۰۰۷). The contribution of corporation social responsibility to organizational commitment. *Int. J.Hum. Res. Manag.* ۱۸ (۱۰):۱۷۰۱-۱۷۱۹.
- Baharifar A. Javaheri K., Outcomes of ethical values in Organization. (۱۳۸۹) *Journal of Human Development Police* , No ۲۸.
- Carroll, A.B (۱۹۹۱). The Pyramid of Corporate Social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, ۳۴(۴):۳۹-۴۸.
- Ford, M. E (۱۹۸۵). " Social Cognition and Social Competence in Adolescence". *Developmental Psychology*. Vol. ۱۸, pp. ۳۲۳-۳۴۰.
- Jamali, D. & Mirshak, R. (۲۰۰۷). Corporate social responsibility (CSR): Theory and practice in a developing country context. *Journal of Business Ethics*, ۷۲:۲۴۳-۲۶۲.
- Lee, C.H., & Bruvold, N, T. (۲۰۰۳). Creating value for employees: investment in Training and Education. *International Journal of Human Resource Management*, ۱۴(۶), ۹۸۱-۱۰۰۰. <http://dx.doi.org/10.1080/0958519032000106173>
- Lo, C.WH, Egri C. P., & Ralston D. A. (۲۰۰۸). Commitment to corporate, social, and environmental responsibilities: an insight into contrasting perspectives in China and the US. *Organization Management Journal*, ۲۸, ۸۳-۹۸. <http://dx.doi.org/10.1057/omj.2008.10>
- Luthans, F (۲۰۰۸): *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Lantos, GP (۲۰۰۱). *The boundaries of strategic corporate social responsibility*. *Journal of Consumer Marketing*, ۱۸(۲), ۵۹۵-۶۳۰.
- Mayer, J & Hrrscovitch, L (۲۰۰۲): Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource management review*. ۲(۹).
- Mayer, R .C & Shoorman, D. F (۲۰۰۰): Differentiating antecedents of organizational commitment, a test of March & Simon model. *Journal of organizational behavior*. ۱۹(۱). ۴۷-۴۹.
- Nanderam, D, R. (۲۰۱۰) 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

- O'Reilly, C. & Chatman, J. (۱۹۸۶). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. *Journal of Applied Psychology*, ۷۱:۴۹۲-۹.
- Porter, LW, Steers, RM, Mowday, R.T & Boulian, PV ۱۹۷۴, 'Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians', *Journal of Applied Psychology*, vol. ۵۹, no. ۵, pp. ۶۰۳-۹
- Peterson DK (۲۰۰۴). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Bus. Soc.*, ۴۳:۲۹۶-۳۱۹.
- Rettab, B., Brik, A, B., & Mellahi, K. (۲۰۰۹). 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*, ۸۹, ۳۷ ۱-۳۹۰.
- Vitell, Scott John and Singhapakdi. (۲۰۰۸). The role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps. *Journal of Business Ethics*, ۸۱:۳۴۳-۳۵۳.

۹۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره سوم، بهار ۱۳۹۵