

Original Article

The Impact of Moral Values and Social Responsibility on the Excellence of Human Resources

Mohammad Taban¹, Reza Alipour^{2*}, Sayed Mehdi Vayseh³, Yosra Panah⁴

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Human Sciences, University of Ilam, Ilam, Iran.
2. MA, Research Unit, Ilam University, Ilam, Iran. (Corresponding Author) Email: reza.alipour2340@gmail.com
3. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Human Sciences, Ilam University, Ilam, Iran.
4. MA, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Received: 30 May 2018 Accepted: 18 Aug 2018

Abstract

Background and Aim: Nowadays, the term Excellence is increasingly used in management literature for continuous improvement of business. This study aimed to determine the impact of employees' moral values and social responsibility on the human resource excellence (HRE).

Materials and Methods: This descriptive-correlation study was conducted on 170 employees of Ilam University in 2018. The sample size was estimated using Krejcie & Morgan table and a simple random sampling was performed. Data were collected using standard questionnaires of social responsibility, moral values and excellence of organizational resources. The data were analyzed using Pearson correlation coefficient and structural equation modeling by Spss and Liserl Softwares.

Findings: The highest mean score was for human resource excellence (1.46 ± 4.04) and the lowest mean score was for economic responsibility (2.25 ± 3.59). Among the components of organization's social responsibility, the highest average was related to the altruistic responsibility dimension (1.01 ± 4.91), and the lowest was related to the economic liability dimension (3.59 ± 2.21). Moral values and social responsibility of the employees had a significant impact on the excellence of human resources. Also, the dimensions of legal, economic, moral and altruistic responsibility had respectively the highest correlation with HRE ($P \leq 0.05$). Significant impact of the mediating role of social responsibility in relationship between moral values and HRE was observed ($p = 0.001$).

Conclusion: The findings showed that moral values affect the HRE through developing the scope of social responsibility in the organization. Thus, promotion and institutionalization of moral values in the organization is recommended.

Keywords: Excellence; Moral Values; Social Responsibility; Human Resources

Please cite this article as: Taban M, Alipour R, Vayseh SM, Panah Y. The Impact of Moral Values and Social Responsibility on the Excellence of Human Resources. *Bioethics Journal* 2018; 8(29): 19-30.

تأثیر ارزش‌های اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بر تعالی منابع انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)

محمد تابان^۱، رضا علی‌پور^{۲*}، سیدمهدی ویسه^۳، یسرا پناه^۴

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

۲. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، ایلام، ایران. (نویسنده مسؤل) Email: reza.alipour2340@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۳/۹ پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: امروزه واژه تعالی به طور افزاینده‌ای در ادبیات مدیریت به منظور بهبود مستمر کسب و کار استفاده می‌گردد. مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر ارزش‌های اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بر تعالی منابع انسانی در محیط کار انجام شده است. **مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی همبستگی روی ۱۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۷ انجام شد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برآورد و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد مسؤولیت اجتماعی، ارزش‌های اخلاقی و تعالی منابع سازمانی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل الگویابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بیشترین میانگین مربوط به متغیر تعالی منابع انسانی ($4/04 \pm 1/61$) و کم‌ترین میانگین مربوط به متغیر مسؤولیت اقتصادی ($3/59 \pm 2/21$) بود. در بین مؤلفه‌های مسؤولیت اجتماعی سازمان، بیشترین میانگین مربوط به بعد مسؤولیت نوع‌دوستانه ($4/01 \pm 1/91$) و کم‌ترین میانگین مربوط به بعد مسؤولیت اقتصادی ($3/59 \pm 2/21$) بود. ارزش‌های اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اثر معنی‌داری بر تعالی منابع انسانی داشتند. همچنین ابعاد مسؤولیت قانونی، اقتصادی، اخلاقی و نوع‌دوستانه به ترتیب بیشترین همبستگی را با تعالی منابع انسانی داشتند ($P \leq 0/05$). نقش معنی‌دار میانجی متغیر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در ارتباط بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی منابع انسانی مشاهده شد ($p = 0/001$).

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان می‌دهد که ارزش‌های اخلاقی، از طریق توسعه دامنه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان بر تعالی منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. بنابراین نهاده‌نمودن ارزش‌های اخلاقی در سازمان توصیه می‌گردد.

واژگان کلیدی: تعالی؛ ارزش‌های اخلاقی؛ مسؤولیت‌پذیری اجتماعی؛ منابع انسانی

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سرعت و تنوع، توسعه و استیلای فراگیر مسؤولیت اجتماعی سازمان حوزه‌های را متجلی ساخته است که دربرگیرنده موضوعات متعددی از قبیل توسعه پایدار، حفاظت محیط زیست، برابری اجتماعی و رشد پایدار اقتصادی می‌باشد. در همین راستا، اخلاقیات در سازمان‌ها نیز، زیربنای اساسی کسب و کار را می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. به طور مشابه، مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاقیات بنا می‌گردد که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (۱). در مدیریت کیفیت بر مدل‌های تعالی تأکید شده و این مدل‌ها در پاسخ به این نیاز شکل گرفته‌اند که مجموعه فنون و نظام‌های مدیریتی را در قالبی یکپارچه و سازگار با عملکردهای مؤثر و کاربردی آسان در اختیار بنگاه‌ها قرار دهند تا کیفیت کاری کارکنان بهبود یابد (۲). همچنین مدیران با هدف شناخت دقیق‌تر و بهتر کارکنان واحدهای مختلف سازمان، نیازمند استفاده از ابزاری دقیق و جامع هستند تا تمامی جوانب کار کارکنان را ارزیابی نمایند. در این مسیر ارزیابی، مدل‌های تعالی منابع انسانی می‌توانند ابزار مفیدی برای مدیران باشند (۳). تعالی منابع انسانی، چارچوب جامعی از ارزش‌های محوری و معیارها است که به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویه‌ها، فرایندها و نتایج منابع انسانی سازمان، نقاط قوت و حوزه‌های بهبود خود را شناسایی کرده و برای بهبود آن‌ها برنامه‌ریزی نمایند (۱). مدل‌های تعالی منابع انسانی برای سنجش و مقایسه عملکرد کارکنان نیز به کار می‌روند و کارکنان را قادر می‌سازند تا میزان موفقیت‌های خود را در اجرای برنامه‌ها در مقاطع زمانی مختلف ارزیابی کنند، اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران به مسؤولیت اجتماعی، به دلیل منفعت‌هایی که مسؤولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط زیست دارد، جدید باشد (۴).

شواهد بیانگر این امر است که بین اخلاقیات کار و مسؤولیت اجتماعی سازمان رابطه تنگاتنگ وجود دارد (۵) و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند بر کسب و کار و فرآیندهای

درون سازمانی تأثیرات چشم‌گیری داشته باشد؛ تأثیری که امروزه مهم‌تر از قبل شده است. از طرف دیگر، مباحث مطرح در مسؤولیت اجتماعی سازمان نیز با اصول تعالی منابع انسانی و تعالی سازمانی قرابت زیادی دارد (۶). مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها محرکی مهم در توجه بیشتر به جامعه به عنوان ذی‌نفع اصلی فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌آید، هرچند تمرکز بر موضوعات اجتماعی مفهوم جدیدی نیست (۷). بنابراین دست‌اندرکاران و محققان باید متوجه رعایت اصول اخلاقی در برنامه‌های مدیریت کیفیت باشند و به گونه‌ای عمل نمایند که مدیریت کیفیت نقشی پیش‌تاز در ارتقای اقدامات کسب و کار اخلاقی داشته باشد (۲).

در دنیای آکادمیک، پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه‌های مدیریت کیفیت و اخلاق کار، غالباً از هم مجزا بوده‌اند. یکی از دلایل این امر، این است که سرچشمه‌های این دو موضوع بسیار متفاوت از هم می‌باشند. ارزش‌های اخلاقی از فلسفه نشأت می‌گیرد، در حالی که مدیریت کیفیت نتیجه مطالعات و پژوهش‌های نظری و عملی مدیریت است. با توجه به رشد و توسعه هر دو موضوع، دلایل محکمی بر مرتبط‌ساختن این دو وجود دارند، زیرا در هر دو حوزه، مباحث و اقدامات مشترکی در خصوص مسؤولیت‌پذیری وجود دارد (۸).

امروزه در بافت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، هدف‌گذاری‌ها و انتظارات جدیدتری از نقش دانشگاه‌ها تعریف شده است، چنانچه با ورود به نسل سوم دانشگاه‌ها و ارتباط بیش از پیش آن‌ها با صنعت و جامعه، مسؤولانه عمل کردن در قبال جامعه موضوعی است که با گسترش روزافزون اثرگذاری جامعه دانشگاهی بر محورهای تشکیل‌دهنده توسعه پایدار، یعنی «اقتصاد، جامعه، محیط زیست» در سال‌های اخیر شدت گرفته است (۹). بر این اساس دانشگاه‌ها تنها فراهم‌کننده خدمات آموزشی و پژوهشی نیستند، بلکه شکل‌دهنده هویت افراد مسؤولیت‌پذیر نسبت به کشور خود و سایر کشورهای جهان هستند. به این منظور، دانشگاه‌ها نقش حیاتی در تلفیق مسؤولیت اجتماعی با طراحی و برنامه‌ریزی درسی، پژوهش‌ها، و همچنین مأموریت، چشم‌انداز و استراتژی‌های دانشگاهی دارند. در این راستا مسؤولیت اجتماعی دانشگاه‌ها به موضوع

محوری مباحث تأثیرگذار در مراکز آموزش عالی در قرن بیست و یکم تبدیل شده است (۱۰).

می‌توان مسؤولیت اجتماعی، را به عنوان یک خط مشی از کیفیت اخلاقی عملکرد جامعه دانشگاهی (دانشجویان، اساتید و کارکنان اجرایی) تلقی نمود که از طریق مدیریت مسؤول امور آموزشی، شناختی، نیروی انسانی و تأثیرات محیطی ناشی از فعالیت‌های دانشگاهی، در یک گفتگوی تعاملی با جامعه برای ترویج توسعه انسانی پایدار انجام می‌شود (۱۱). از جمله ابعاد مسؤولیت اجتماعی دانشگاه‌ها، پاسخگویی به جامعه و ذی‌نفعان بیرونی از طریق فراهم‌آوری کیفیت در تمامی ابعاد به ویژه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به نقش و جایگاه آموزش عالی و حساسیت زیاد مردم نسبت به عملکرد این نهاد، باید به رشد متعادل آن از هر دو بعد کمی و کیفی توجه شود. با این وجود، شاید رشد کیفی دانشگاه‌ها مورد غفلت واقع شده است و بهبود و ارتقای کیفیت مستلزم ساز و کار مناسب ارزیابی است (۱۲).

بسیاری از دیدگاه‌های مسؤولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای توسعه منابع انسانی از مؤلفه‌های اصول معاهده جهانی سازمان ملل، رهنمودهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه اروپا برای شرکت‌های چندملیتی، کمیسیون اتحادیه اروپا، اصول جهانی سالیوان، پیش‌نویس نهایی استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ و در نهایت استانداردپذیری اجتماعی که در راستای مسؤولیت اجتماعی شرکت‌ها تدوین یافته است، استخراج شده است (۱۳). به نظر می‌رسد که تمام این مؤلفه‌ها را در راستای مسؤولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌توان در چهار حوزه مسؤولیت‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه متمایز کرد. مسؤولیت اجتماعی دانشگاه به این واقعیت اشاره می‌کند که در سیستم آموزش عالی بیشتر کشورها، یک سری فعالیت‌ها و برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای، به عنوان فعالیت دانشگاهی در راستای مسؤولیت اجتماعی دانشگاه گسترش پیدا کرده است (۱۴).

سازمان‌های آموزشی نظیر دانشگاه‌ها که دارای جو پویای علمی می‌باشند، اهمیت بیشتری دارند. با در نظر گرفته شدن معیارهای توسعه مدیریت برای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش

عالی که بر مبنای توسعه مدل‌های تعالی منابع انسانی و تفکر راهبردی است، می‌توان انتظار داشت که نه تنها این مراکز می‌توانند دارای قابلیت‌های بالای داخلی و خط مشی‌های توسعه آتی مشخصی باشند، بلکه دارای برنامه‌ها، فرایندها و اهداف برنامه‌ریزی شده و استراتژیک مشخصی به منظور تعالی می‌باشند. با بررسی انجام‌شده از جامعه هدف مشخص گردید که دانشگاه ایلام در بحث رقابت و موقعیت‌یابی برند با سایر دانشگاه‌ها و توسعه رشته‌های دانشگاهی نسبت به رقیبان خود در سطح مطلوبی نیست و در وزارت علوم نیز جزء دانشگاه‌های غیر برخوردار محسوب می‌شود.

نتایج پژوهشی با عنوان ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر تعالی کارکنان نشان داد که ارزش‌های اخلاقی کارکنان بر تعالی منابع انسانی تأثیر معناداری دارد (۱۵). پژوهشی دیگر که با هدف تأثیر نقش اخلاق کسب و کار بر مسؤولیت اجتماعی بنگاه از دیدگاه تولیدکنندگان در صنعت قطعه‌سازی انجام شد، نتایج نشان داد که اخلاق کسب و کار بر مسؤولیت اجتماعی بنگاه تأثیر دارد (۱۶). در تحقیقی با عنوان طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی، یکی از شرایط اجرای تعالی منابع انسانی، مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها و همچنین کارکنان شاغل در آن‌ها شناخته شد (۲). یافته‌های مطالعه دیگری نشان داده است که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و ابعاد آن بر عملکرد و کیفیت کاری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و کیفیت نیز از ابعاد تأثیرگذار تعالی منابع انسانی سازمان‌ها است (۱۷).

مطالعه انجام‌شده در سال ۲۰۰۲ با عنوان بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تعالی منابع انسانی نشان داد که یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تعالی منابع انسانی، مسؤولیت‌پذیری کارکنان می‌باشد (۱۸). نتایج یک پژوهش دیگر، فرایندی را که در یک خود ارزیابی بر اساس مدل EFQM باید طی کرد، در یک دانشگاه اسپانیایی نشان داد. این مراحل عبارت بودند از: توسعه تعهد مدیریت، برنامه‌ریزی برای خودارزیابی، تشکیل تیم‌هایی برای آموزش و انجام خودارزیابی، تعیین اقدامات اصلاحی، اجرای اقدامات اصلاحی و بازنگری (۸). در تحقیق

۲- پرسشنامه ارزش‌های اخلاقی

جهت سنجش متغیر ارزش‌های اخلاقی از پرسشنامه استاندارد ۱۵ سؤالی Lowell (۲۰۱۲ م.) استفاده شده است که در سال ۱۳۹۲ توسط الوانی ترجمه و اعتبارسنجی شده است. این پرسشنامه میزان پایبندی کارکنان به ارزش‌های اخلاقی سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است (۲۱).

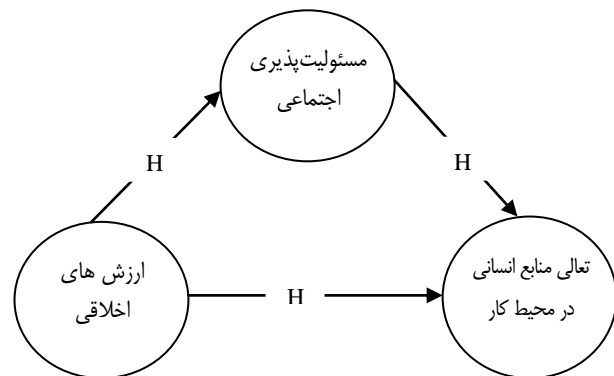
۳- پرسشنامه تعالی منابع انسانی

جهت سنجش متغیر تعالی منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد ۱۵ گویه‌ای رعنائی کردشویی و دانشور (۱۳۹۰ ش.) استفاده شده است. این پرسشنامه یک پرسشنامه استاندارد می‌باشد که میزان توسعه، بالندگی و تعالی منابع انسانی در سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است (۲۲).

جهت محاسبه روایی پرسشنامه‌ها، از دو ضریب CVR (ضریب نسبی روایی محتوایی) و CVI (شاخص روایی محتوا) استفاده شد. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست شد تا هر آیتم را بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری است، مفید است، ولی ضرورتی ندارد، ضرورتی ندارد) بررسی نمایند. تعداد متخصصان مورد نظر در این مطالعه ۱۰ نفر اختیار شده و با توجه به نتایج نظرات تمامی آن‌ها، مقدار CVR تمامی آیتم‌ها بیشتر از ۰.۶۲٪ برآورد شد. بر این اساس تمامی سؤالات و مؤلفه‌ها از روایی محتوایی مناسبی برخوردار بودند. علاوه بر روش فوق، از روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد که نتایج آن بر حسب مؤلفه‌های پژوهش در جدول ۱ آمده است. میزان پایایی به دست آمده برای شاخص‌های مطرح‌شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، بالاتر از ۰/۷۰ بود.

از آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی شامل تعیین ضریب همبستگی بین متغیرها و الگویابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

دیگری تحت عنوان بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر کیفیت تعالی سازمانی این نتیجه حاصل شد که برای پیاده‌سازی مدل تعالی باید کارکنان از کدهای اخلاقی درون سازمانی پیروی کنند تا به سازمان در دستیابی به نتایج بهتر و افزایش رقابت در سازمان کمک نمایند (۱۹). از این رو تحقیق حاضر با هدف تعیین تأثیر مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و ارزش‌های اخلاقی کارکنان بر تعالی منابع انسانی انجام شده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

مواد و روش‌ها

پژوهش کاربردی حاضر از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۶۱۳۹۷ به تعداد ۳۰۰ نفر تشکیل می‌دادند. حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی و مورگان (۱۹۹۷ م.) تعداد ۱۷۰ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد روا و پایا با ویژگی‌های روانسنجی به شرح زیر بود:

۱- پرسشنامه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی

جهت سنجش متغیر مسؤلیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه استاندارد ۱۶ سؤالی Carroll (۱۹۹۱ م.) استفاده شده است. این پرسشنامه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهد. تعداد سؤالات پرسشنامه برابر با ۲۰ سؤال و در چهار بعد یا خرده‌مقیاس قانونی (۵ سؤال)، خرده‌مقیاس اقتصادی (۵ سؤال)، خرده‌مقیاس اخلاقی (۵ سؤال)، خرده‌مقیاس نوع دوستانه (۵ سؤال) تنظیم شده است. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت است (۲۰).

ملاحظات اخلاقی

پس از بیان اهداف پژوهش و اطمینان‌دهی درباره محرمانگی اطلاعات، رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان کسب شد.

یافته‌ها

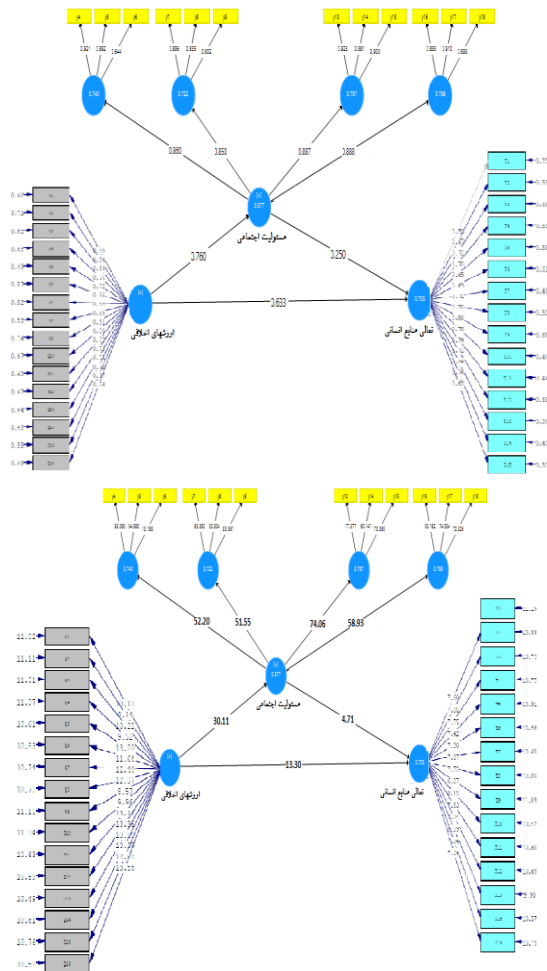
۳۵٪ از افراد مورد مطالعه زن و ۶۵٪ مرد بودند. ۱۹٪ دارای تحصیلات کاردانی، ۵۱٪ کارشناسی و ۳۰٪ کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. ۱۳٪ دارای سابقه کار ۱ تا ۲ سال، ۱۰٪ دارای سابقه ۳ تا ۵ سال، ۱۴٪ دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳٪ دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال و ۴۰٪ دارای سابقه کار بیش از ۲۰ سال بودند. ۲۳٪ از آنان در گروه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال، ۳۰٪ در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۷٪ در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲۰٪ در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال قرار داشتند.

بیشترین میانگین مربوط به متغیر تعالی منابع انسانی ($4/04 \pm 1/61$) و کم‌ترین میانگین مربوط به متغیر مسؤولیت اقتصادی ($3/59 \pm 2/21$) بود. در بین مؤلفه‌های مسؤولیت اجتماعی سازمان، بیشترین میانگین مربوط به بعد مسؤولیت نوع‌دوستانه ($4/01 \pm 1/91$) و کم‌ترین میانگین مربوط به بعد مسؤولیت اقتصادی ($3/59 \pm 2/21$) بود.

همبستگی بین ارزش‌های اخلاقی با متغیرهای مسؤولیت قانونی ($r=0/58$)، مسؤولیت اقتصادی ($r=0/40$)، مسؤولیت اخلاقی ($r=0/42$) و مسؤولیت نوع‌دوستانه ($r=0/62$) مثبت و معنی‌دار بود ($P \leq 0/05$). همچنین، همبستگی معنی‌داری بین نمره کل ارزش‌های اخلاقی با نمره کل تعالی منابع انسانی مشاهده شد (جدول ۲).

نتایج آزمون الگوی مفروض پژوهش با استفاده از نرم‌افزار PLS به شرح زیر است:

با توجه به نمودارهای زیر برای مسیر ارزش‌های اخلاقی به تعالی منابع انسانی مقدار آماره t برابر با $13/30$ می‌باشد و چون مقدار آماره t بزرگ‌تر از قدر مطلق $1/96$ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ و با توجه به ضریب مسیر ($\beta=0/63$) و مقدار P-value برابر با $0/004$ ، رابطه مورد نظر تأیید شد.



نمودار ۲: الگوی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

و ضرایب معناداری

در بررسی رابطه بین ارزش‌های اخلاقی و مسؤولیت اجتماعی، مقدار ضریب استاندارد برابر $0/76$ و مقدار ضریب معنی‌داری برابر با $30/11$ بوده و ارزش‌های اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مسؤولیت اجتماعی داشت. همچنین مقدار ضریب استاندارد و معنی‌داری در بررسی رابطه مسؤولیت اجتماعی و تعالی منابع انسانی به ترتیب برابر با $0/25$ و $4/71$ می‌باشد که به لحاظ آماری معنی‌دار است. از آنجایی که تمامی مقادیر t به دست‌آمده مسیرهای موجود در مدل برازش‌شده، بالاتر از $1/96$ می‌باشند، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادغان داشت که تمامی روابط موجود معنی‌دار هستند. در ادامه جهت اعتباریابی و اعتبارسنجی مدل پژوهش از شاخص GOF ، R^2 ، AVE ، CR ، و ماتریس فرونل و لاکر جهت روایی تشخیصی استفاده شد.

بحث

در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی بر تعالی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه ایلام پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های ارزش‌های اخلاقی با تعالی منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و با تحقق هر یک از مؤلفه‌های ارزش‌های اخلاقی، میزان تعالی منابع انسانی در دانشگاه ایلام نیز افزایش می‌یابد. یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مشابه همخوانی دارد (۲۳).

می‌توان گفت که ترویج ارزش‌های اخلاقی در محیط کار را می‌توان در دو سطح فردی و سازمانی بررسی کرد: در سطح سازمانی، ارزش‌های اخلاقی باید در کل سازمان اعمال شود و سازمان به عنوان یک کل، باید معنوی باشد. از آنجا که بین ترجیحات، علایق و گرایش‌های افراد، تفاوت‌ها و تعارض‌های زیادی وجود دارد، ارزش‌های اخلاقی به جای سطح فردی باید در سطح سازمانی و با در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک کل ترویج شود. ارزش‌های اخلاقی به عنوان منبعی پایدار می‌تواند به سازمان‌ها در تحقق کارایی و اثربخشی یاری رساند. یکی از پیامدهای ارزش‌های اخلاقی برای سازمان، تعالی نیروی انسانی است. مدیران از طریق رفتارهای اخلاقی با کارکنان خود، آن‌ها را ترغیب به بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می‌کنند (۱۲).

بین تمام ابعاد مسؤلیت اجتماعی با تعالی منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود داشت. یافته‌ها با نتایج پژوهش مهدوی (۱۳۹۳ ش.) همسو است (۲۴). همچنین یافته‌های فوق با نتایج پژوهش تابان و علیپور (۱۳۹۵ ش.)، از لحاظ این که مسؤلیت اجتماعی و تعالی منابع انسانی با هم تعامل و ارتباط دوطرفه دارند و از سوی دیگر مسؤلیت اجتماعی می‌تواند تسهیل‌کننده تعالی منابع انسانی در سازمان باشد، همخوانی همسو می‌باشد (۲۵).

بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی می‌توان گفت، مسؤلیت اجتماعی در محیط کار به عنوان یک حادثه عاطفی مثبت است و بر نگرش‌های کاری مانند، قصد ترک شغل و عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر می‌گذارد. شواهد تجربی نشان

مقدار شاخص افزونگی (Redundancy) و روایی متقاطع (Communality) برای متغیرهای مسؤلیت اجتماعی و تعالی منابع انسانی به ترتیب ۰/۱۷۰، ۰/۳۱۶ و ۰/۱۵۲، ۰/۳۱۳ و میزان شاخص برازش کلی مدل (GOF) برابر با ۰/۵۰ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش خوب مدل تحقیق است.

۱- اعتبار تشخیصی مدل

جدول ۴ نشان‌دهنده ماتریس فرونل و لاکر می‌باشد. معیار فرونل و لاکر نیز اشاره به این مسأله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح‌داده‌شده (AVE) هر سازه، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. همانطور که گفته شد، مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگ‌تر باشد (۲۱).

با توجه به جدول ۴ چون میزان اعداد قطر اصلی ماتریس بیشتر از مقادیر موجود در خانه‌های پایینی خود که همبستگی بین متغیرهای مکنون را نشان می‌دهند، بیشتر است، در نتیجه مدل از اعتبار تشخیصی مناسبی برخوردار است.

جهت بررسی نقش میانجی متغیر مسؤلیت اجتماعی در ارتباط بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی منابع انسانی از شمول واریانس (VAF) استفاده شد (جدول ۵). چنانچه مقدار VAF کمتر از ۲۰٪ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گیری صورت نگرفته است. در مقابل، وقتی مقدار VAF خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ است، می‌توان ادعای میانجی‌گیری کامل کرد، وضعیتی که در آن VAF بیشتر از ۲۰٪ و کمتر از ۸۰٪ است، به عنوان میانجی‌گیری جزئی شرح داده می‌شود. از آنجایی که مقدار VAF برای این مسیر ۰/۲۳ است، نقش میانجی‌گری متغیر مسؤلیت اجتماعی پذیرفته می‌شود:

$$VAF = (P_{12} \times P_{23}) / (P_{12} \times P_{23} + P_{13})$$

P_{12} : ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی (۰/۷۶)

P_{23} : ضریب مسیر بین متغیر میانجی و متغیر وابسته (۰/۲۵)

P_{13} : ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته (۰/۶۳)

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که مسؤولیت اجتماعی به عنوان یک متغیر میانجی توانسته است، ارتباط بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی منابع انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین مدیران باید اخلاق سازمانی را رعایت کرده و درصدد نهادینه نمودن آن در تار و پود سازمان باشند، چراکه بقا، سودآوری و تعالی سازمانی با اخلاق پیوندی غیر قابل انکار دارد. رعایت اخلاق باعث ایجاد اعتماد در سازمان و اعتماد انگیزش و تلاش بیشتر کارکنان را به همراه دارد که نتیجه آن افزایش کارایی و توسعه پایدار سازمان می‌باشد.

هرچند مسؤولیت در مدیریت کیفیت، به مسؤولیت سازمانی کارکنان اشاره دارد، اخلاق کار بیشتر با مسؤولیت حرفه‌ای آنان سر و کار دارد. مسؤولیت سازمانی در برنامه‌های کیفیت مستلزم انعطاف‌پذیری در خصوص مسؤولیت ارتباطی است. این مسأله در پارادوکس کنترل مشخص می‌شود که نشان می‌دهد عملکرد عالی تنها از طریق ایجاد تعادل بین کنترل رفتار از یکسو و آزادی عمل از سوی دیگر محقق می‌گردد. ارتباط سوم بین تعالی منابع انسانی، اخلاق کار و مسؤولیت اجتماعی به ضرورت ارائه یک پاسخ معنادار به آنچه در برنامه‌های اخلاقیات بیان می‌شود، اشاره دارد. توانایی عمل در جهت انگیزه‌های شخصی در سطح فردی و یک آیین اخلاقی در سطح جمعی باید سازماندهی و مدیریت شود. ابزارهای تعالی منابع انسانی، از جمله کنترل فرایندهای درونی، جزء اصلی این توانایی را می‌سازند. تحلیل‌های بیشتر نشان می‌دهند که این دو موضوع نه تنها با هم مرتبط هستند، بلکه پیش‌نیاز یکدیگر محسوب می‌شوند. برای رسیدن به یک پاسخ با معنا، در ضمن اجتناب از پارادوکس کنترل، تعادلی دقیق بین انواع مختلف مسؤولیت ضروری است.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد، ایلام به شماره 2488037 می‌باشد. از تمامی کارکنانی که ما را در انجام این مطالعه یاری نمودند، قدردانی می‌گردد.

داده‌اند که انواع مسؤولیت‌پذیری در سازمان‌ها با ادراک انصاف در ارتباط است (۸، ۱۳، ۱۹). مسؤولیت اجتماعی از جمله ارزشمندترین سرمایه‌ی سازمان‌های پیشرو و ترویج آن، مهم‌ترین وظیفه آن‌ها به شمار می‌رود. یکی از اقدامات اصلی فرایند مسؤولیت اجتماعی سازمان، خلق ارزش‌های قانونی، اقتصادی، و نوع‌دوستانه است که تأثیر تعیین‌کننده‌ای در ارتقای توان نوآوری و در نتیجه، موفقیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها در تعالی بخشی منابع انسانی دارد. وجود مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان باعث افزایش تعالی منابع انسانی در سازمان، روحیه کارگروهي، صداقت و صراحت در محیط کار و افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود. در جمع‌بندی می‌توان گفت، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در محیط کار پیامدهای مثبت زیادی در پی دارد که می‌تواند هم برای سازمان و هم کارکنان مفید باشد. ارزش‌های اخلاقی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان‌ها ایفا می‌کند. در تبیین یافته‌های پژوهشی می‌توان چنین استنباط کرد که مسؤولیت اجتماعی فرآیندی است که همه چیز را بهبود می‌بخشد و منجر به شناخت و رفتار می‌شود و دارای اثرات مثبتی بر عملکرد سازمان از جمله این نتایج بهبود و افزایش اخلاق حرفه‌ای، افزایش تعهد به سازمان، استقبال از ایده‌های تازه، تصمیمات مشارکتی، سازش، اعتماد و صداقت در رفتار و کردار کارکنان می‌باشد.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به استفاده از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها اشاره کرد که دارای محدودیت ذاتی است. عدم همکاری لازم و تصور غلط برخی از کارکنان در زمینه پاسخگویی به پرسشنامه‌ها نیز دومین محدودیت پژوهش حاضر محسوب می‌شود. همچنین محدودیت این پژوهش به دانشگاه ایلام، بایستی در تعمیم‌پذیری نتایج آن مورد توجه قرار گیرد. پیشنهاد ما برای پژوهش بعدی بررسی عوامل مؤثر بر تعالی منابع انسانی سازمان و شناسایی و اولویت‌بندی آن‌ها می‌باشد. همچنین پیشنهاد می‌گردد تا مهم‌ترین پیشایندها و پسایندهای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی بررسی و در قالب یک الگوی ساختاری آزمون گردد.

جدول ۱: ضرایب روایی و پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

روایی ابزارها		پایایی ابزارها	تعداد گویه‌ها	ابعاد	متغیرها
CVI	CVR				
۰/۸۴	۰/۷۳	۰/۸۸	۱۵	—	ارزش‌های اخلاقی
۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۸۰	۵	مسؤولیت قانونی	مسؤولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۸۴	۰/۶۳	۰/۸۵	۵	مسؤولیت اقتصادی	
۰/۸۲	۰/۶۴	۰/۸۷	۵	مسؤولیت اخلاقی	
۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۸۴	۵	مسؤولیت نوع‌دوستانه	
۰/۷۸	۰/۷۳	۰/۸۷	۱۵	—	تعالی منابع انسانی

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	AVE	C. R	میانگین	انحراف معیار
ارزش‌های اخلاقی	۱						۰/۶۴	۰/۹۳	۳/۹۱	۰/۲۳
مسؤولیت قانونی	*۰/۵۸۰	۱					۰/۶۶	۰/۸۷	۳/۸۹	۰/۲۸
مسؤولیت اقتصادی	*۰/۴۰۳	۰/۵۸۸	۱				۰/۵۹	۰/۹۱	۳/۵۹	۰/۴۲
مسؤولیت اخلاقی	*۰/۴۲۸	۰/۳۲۴	۰/۴۳۱	۱			۰/۶۷	۰/۸۹	۳/۶۶	۰/۳۴
مسؤولیت نوع‌دوستانه	*۰/۶۲۰	۰/۵۵۲	۰/۶۲۶	۰/۶۵۲	۱		۰/۶۲	۰/۸۵	۴/۰۱	۰/۱۷
تعالی منابع انسانی	*۰/۳۷۰	۰/۳۸۱	۰/۲۹۹	۰/۳۷۶	۰/۲۶۹	۱	۰/۶۰	۰/۹۰	۴/۰۴	۰/۱۴

جدول ۳: اعتبارسنجی مدل پژوهش با شاخص‌های مختلف

GOF	Redundancy	Communality	R ²	AVE روایی همگرایی	CR پایایی مرکب	نام متغیر
۰/۵۰		۰/۲۰۸		۰/۴۷۲	۰/۸۹۸	ارزش‌های اخلاقی
	۰/۱۷۰	۰/۳۱۶	۰/۳۵۴	۰/۵۶۵	۰/۹۶۴	مسؤولیت اجتماعی
	۰/۱۵۲	۰/۳۱۳	۰/۴۴۴	۰/۵۷۰	۰/۹۱۴	تعالی منابع انسانی

جدول ۴: ماتریس فروئل و لارکر مدل تحقیق

نام متغیر	ارزش های اخلاقی	مسئولیت اجتماعی	تعالی منابع انسانی
ارزش های اخلاقی	۰/۵۵۹		
مسئولیت اجتماعی	۰/۵۹۵	۰/۷۳۳	
تعالی منابع انسانی	۰/۵۵۱	۰/۶۲۸	۰/۶۴۲

جدول ۵: اثرات مستقیم و غیر مستقیم در مدل پژوهش

اثرات	روابط	ضریب مسیر	ضریب معناداری	P-value
اثرات مستقیم	تأثیر ارزش های اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی	۰/۶۳	۱۳/۳۰	۰/۰۰۱
	تأثیر ارزش های اخلاقی بر تعالی منابع انسانی	۰/۷۶	۳۰/۱۱	۰/۰۰۱
	تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعالی منابع انسانی	۰/۲۵	۴/۷۱	۰/۰۰۱
اثرات غیر مستقیم	ارزش های اخلاقی ← مسئولیت ← تعالی	۰/۲۳	۴/۷۳۷	۰/۰۰۱

References

1. Ferrell OC, Harrison DE, Ferrell L, Hair JF. Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research* 2018; 95(3): 491-501.
2. Mirsapasi N, Toluhi Ashleghi A, Marmaradzadeh Gh, Piyadi M. Designing an Excellence Model for Human Resources in Iranian Government Organizations Using Fuzzy Delphi Techniques. *Management Studies Magazine* 2011; 87(2): 1-23.
3. Gutierrez-Gutierrez LJ, Barrales-Molina V, Kaynak H. The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations & Production Management* 2018; 38(1): 43-66.
4. Henderson G. Standards of corporate responsibility are changing. *Financial Analysts Journal* 2013; 27(5): 28-29.
5. Demetriou M, Thrassou A, Papasolomou I. Beyond teaching CSR and ethics in tertiary education: the case of the University of Nicosia, Cyprus (EU). *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 2018; 14(1-2): 97-122.
6. Constantinescu MI, Kaptein MU. Virtue Ethics and CSR: the two sides of Sustainable Organizational Performance. Wermayer W, Looser S. & Del Baldo M. *Intrinsic CSR in Competitive Companies: The Categorical Imperative of Doing Well* (1-17). London: Palgrave; 2018.
7. Saurage-Altenloh S, Randall PM. The Influence of CSR on B2B Relationships: Leveraging Ethical Behaviors to Create Value. In *Ethical Standards and Practice in International Relations*. Texas: International Publisher of Information Science and Technology Research; 2018. p.1-21.
8. Sila I. Linking Quality with Social and Financial Performance: A Contextual, Ethics Based Approach. *Production & Operations Management* 2018; 2(3): 1-21.
9. Shafai Yamchloo T, Abili KH, Qaralamky F. Studying the recognition of the current status of social responsibility of universities based on the pattern of the province according to the viewpoints of the faculty members of the University of Tehran. *Iranian Journal of Higher Education* 2014; 8(4): 79-102. [Persian]
10. Dahan GS, Senol I. Corporate social responsibility in higher education institutions: Istanbul Bilgi University case. *American International Journal of Contemporary Research* 2012; 2(3): 95-103.
11. Tetřevová LI, Sabolova V. University stakeholder management and university social responsibility. *WSEAS Transactions on Advances in Engineering Education* 2010; 7(7): 224-33.
12. Asrar-ul-Haq M, Kuchinke KP, Iqbal A. The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production* 2017; 20(142): 2352-2363.
13. Demetriou M, Thrassou A, Papasolomou I. Beyond teaching CSR and ethics in tertiary education: the case of the University of Nicosia, Cyprus (EU). *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 2018; 14(1-2): 97-122.
14. Stadler A, Reis EA, Arantes EC, Corso JM. Study on Professors' Perception With Respect to Higher Education Institutions' Socially Responsible Initiatives. BBR. *Brazilian Business Review* 2017; 14(6): 592-608.
15. Nairi SH, Golparvar M, Mahdad A. The Role of Ethical Values and Ethical Leadership Leaders on the Reduction of Employees' Job Stress. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2010; 5(3-4): 67-76. [Persian]
16. Taghizadeh M, Soltani Fasgendis GH. The Impact of Business Ethics on Social Responsibility of the Faculty. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2010; 3(4-5): 94-104. [Persian]
17. Lee S. Effects of Different Dimensions of Corporate Social Responsibility on Corporate Financial Performance in Tourism-Related Industries. *Tourism Management* 2011; 2(32): 18-34.
18. Moullin M. Delivering Excellence in Health and Social Care: Quality, Excellence and Performance Measurement. *Open University Press Buckingham* 2002; 5(2): 13-25.
19. Orozco BC, Jiménez M, Martelo RJ. Organizational Values as a Basis for the Strategic Planning of the Human Resource. *Contemporary Engineering Sciences* 2018; 11(32): 1591-1602.
20. Carroll AB. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons* 1991; 34(4): 39-48.
21. Lowell J. Managers and Moral Dissonance: Self-Justification as a Big Threat to Ethical Management? *Journal of Business Ethics* 2012; 105(5): 17-25.

22. Ranaei Kurdsushli H, Daneshvar V. Designing a Comprehensive Human Resource Excellence Model Using Qualitative method. *Quarterly Journal of Extension of Human Resource Studies* 2011; 1(2): 1-20. [Persian]
23. Akbari M, Faham I. Investigating the Role of Individual Values and Business Ethics on Corporate Responsibility in Agricultural Enterprises. *Agriculture Economics and Development Research* 2016; 47(1): 197-209. [Persian]
24. Mahdavi R. Analysis of the status of training and improvement of human resources of firms from the perspective of social responsibility. *Human Resources Education & Development Quarterly* 2014; 1(2): 139-123. [Persian]
25. Taban M, Alipour R. The Impact of Personnel's Social Responsibility on Human Resource Excellence (Case Study: Ilam University Staff), International Conference on New Management in Horizon 1404. Tehran: Islamic State Research Institute, Islamic Azad University, Tehran East Branch; 2016. Available at: https://www.civilica.com/Paper-ICMMV01-ICMMV01_075.html. [Persian]