



## Investigating the relationship between social responsibility of human resources management and organizational citizenship behavior of employees and responsible leadership of private companies in Fars province

Ahmadreza Parivash\*

M.A. in Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

### Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between the social responsibility of human resources management and the organizational citizenship behavior of employees of private companies in Fars province with the moderating role of responsible leadership. The statistical population of this research is more than 100 thousand people and the statistical sample using Morgan's table is 384 people. Information is collected by library, field and internet methods. In this research, using correlation and regression methods, with spss software and structural equations with smart-pls software, the relationships between research variables are tested. The results of the research showed that responsible leadership is one of the most emerging and compensated leadership styles to promote the credibility of an organization and maintain the sustainable development of the organization and society. Organizational citizenship behavior describes employee behavior related to environmental protection that is not controlled by any organization's formal reward system. Basically, it is the voluntary behavior of employees that is directed towards environmental protection, and it represents an operational supplement for people's environmental protection behavior and organizations' green growth approaches. Responsible leadership positively and significantly affects organizational citizenship behavior. Psychological ownership plays a mediating role in the relationship between responsible leadership and organizational citizenship behavior, environmental commitment of employees plays a moderating role between responsible leadership and psychological ownership and organizational citizenship behavior. Responsible leadership creates a sense of responsibility and encourages employees to adopt environmental protection behavior.

**Keywords:** Social responsibility, Human resource management, Organizational citizenship behavior, Fars province, Responsible leadership.

\*Corresponding author: Ahmadreza Parivash, [ahmadrezaparivash@gmail.com](mailto:ahmadrezaparivash@gmail.com)



## بررسی ارتباط مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی با رفتار شهروندی سازمانی کارمندان و رهبری مسئولیت‌پذیر شرکت‌های خصوصی استان فارس

احمد رضا پریش | کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی با رفتار شهروندی سازمانی کارمندان شرکت‌های خصوصی استان فارس با نقش تعدیلگری رهبری مسئولیت‌پذیر می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش بیش از ۱۰۰ هزار نفر و نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر است. گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای، میدانی و اینترنت می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون، با نرم‌افزار SPSS و معادلات ساختاری بوسیله نرم‌افزار smart-pls روابط بین متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد. نتایج پژوهش نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر یکی از نوظهورترین و جبران‌شده‌ترین سبک‌های رهبری برای ارتقای اعتبار یک سازمان و حفظ توسعه پایدار سازمان و جامعه است. رفتار شهروندی سازمانی رفتار کارکنان مربوط به حفاظت از محیط زیست را توصیف می‌کند که توسط سیستم پاداش رسمی هیچ سازمانی کنترل نمی‌شود. اصولاً این رفتار اختیاری کارکنان است که به سمت حفاظت از محیط زیست هدایت می‌شود و مظهر یک مکمل عملیاتی برای رفتار حفاظت از محیط زیست مردم و رویکردهای رشد سبز سازمان‌ها است. رهبری مسئولیت‌پذیر به طور مثبت و قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. مالکیت روانی نقش میانجی را در رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند، تعهد محیطی کارکنان نقش تعدیل‌کننده بین رهبری مسئول و مالکیت روانی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. رهبری مسئولیت‌پذیر احساس مسئولیت را ایجاد می‌کند و کارکنان را تشویق می‌کند تا رفتار حفاظت از محیط زیست را در بر گیرند.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت اجتماعی، مدیریت منابع انسانی، رفتار شهروندی سازمانی، استان فارس، رهبری مسئولیت‌پذیر.

## ۱. مقدمه

امروزه با رشد روزافزون شرکت‌های خدماتی - تجاری، مشکلات متعددی به وجود آمده است که مسئولیت اجتماعی برای استمرار فعالیت‌های شرکت‌ها امری مهم تلقی می‌شود. شرکت‌ها برای پیش بردن وظایف و رسیدن به اهداف خود نیاز به رعایت مسئولیت اجتماعی دارند که این امر باعث هر چه بیشتر سود یک شرکت خواهد شد. در واقع مسئولیت اجتماعی منابع انسانی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا به فوونی بپردازند که در وظایف اعمال می‌شود و اخلاق را در کار رعایت کنند. سازمانی که به مسئولیت اجتماعی مدیریت انسانی توجه کند، بدین معناست که به وظایف رفتار شهروندی سازمانی عمل کرده است. همچنین کارکنانی که در سازمان مسئولیت اجتماعی داشته باشند، بیشتر به اخلاق و بازتاب اخلاقی در سازمان توجه و گرایش دارند. در گذشته، کارکنان وظایف و فعالیت‌های مخصوص به خود را انجام می‌دادند ولی امروزه کارکنان وظایف گوناگونی را به عهده می‌گیرند. مدیریت منابع انسانی در نمودار سازمانی از مقام بالایی برخوردار است و مدیران سازمان را مسئول می‌داند که امور سازمان را به کارکنان مستعد و توانا محول کنند. نقش منابع انسانی در اجرای مسئولیت اجتماعی شرکت بسیار مهم است. دید کارکنان و طرز برخورد آنها می‌تواند بر فعالیت‌های سازمان تأثیر بگذارد. وقتی شرکتی با کارکنان خود برخورد خوبی دارد یک سری ویژگی‌های مثبت مانند ارتباطات خوب، اخلاق و رفتار خوب کارکنان در شرکت به وجود می‌آید. مسئولیت اجتماعی رابطه اجتماعی خوب و مفید بین سازمان و ارتباطات را گسترش می‌دهد.

کارکنانی که از سازمان خود رضایت دارند بر روی پیشرفت سازمان تأثیر زیادی می‌گذارند و وفاداری آنها به سازمان زیاد است. اگر سازمان‌ها کارکنان خود را در اجرای نقش مسئولیت اجتماعی درگیر کنند شرکت در فعالیت‌های خود پیشرفت زیادی خواهد کرد که البته این مسئولیت‌پذیری باید توأم با رعایت اخلاق باشد. بدین سبب وجود یک رهبر مسئول برای حمایت از امر وجود دارد. با توضیحات مطرح شده، در این پژوهش قصد داریم به بررسی مطالب در خصوص ارزیابی مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت‌های خصوصی استان فارس پرداخته شود. امروزه سطح انتظار از سازمان‌ها چه از طرف مراجعه‌کنندگان چه از طرف مدیران عالی سازمان، بالا رفته است، به همین دلیل نگاه مشتریان به یک حرکت داوطلبانه در شرکت که احساسات عمومی را برانگیخته کند هم به مشتری حس دلچسبی می‌دهد هم به کارفرما. البته کار داوطلبانه به انگیزه، روحیه و نوع رفتار کارمندان بستگی دارد. به عنوان مثال، نگرانی روزافزون عمومی برای پایداری اکولوژیکی، فشار بر صنایع را برای رسیدگی به مشکلات زیست محیطی و مدیریت مسئولیت‌پذیر را افزایش داده است (یونگ و همکاران، ۲۰۱۹). به دلیل چالش‌های پویا، فشارهای زیاد رقابتی و اثربخشی زیست محیطی مورد انتظار، صنایع خدماتی مانند سازمان‌ها تحت فشار قرار می‌گیرند تا بهترین کیفیت خدمات را با کمترین منابع فراهم کنند (فام و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال، رشد محیطی یک سازمان به رفتارهای اختیاری کارکنان آن بستگی دارد، زیرا آن‌ها کسانی هستند که استراتژی‌های سازمانی را انجام می‌دهند (پرز و دیگران، ۲۰۰۹). بنابراین، از سال ۲۰۰۹ تعریف رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست توسعه داده شد تا شامل رفتارهای اختیاری روزمره فردی باشند. رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های خدماتی به عنوان شیوه‌های داوطلبانه کارکنان عنوان می‌شود که پاداش آنها را دریافت نمی‌کند و سازمان آنها را ملزم نمی‌کند. این امر شامل ارائه خدمات بیش از وظیفه به مشتریان، کاهش ضایعات، کاهش مصرف انرژی برای افراد و سازمان‌ها و اجرای روش‌های سازگار با محیط زیست در محل کار است (پیل و همکاران،

۲۰۱۶). با درک اهمیت رفتار شهروندی سازمانی، بسیاری از مطالعات در مورد رفتار سازمانی تلاش قابل توجهی را به کشف عوامل زمینه‌ای و مکانیسم‌های روانشناختی ارتقا دهنده مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی اختصاص داده‌اند (دیلی و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این، بویرال و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که بعید به نظر می‌رسد که دیدگاه رفتار سازمانی در رفتارهای داوطلبانه افراد، کمک‌های نظری در سطح کلان داشته باشد. بنابراین، برای دستیابی به درک جامع از رفتار سازمانی، برخی از عوامل سطح کلان (به عنوان مثال، زمینه‌های حقوقی، دیدگاه‌های شرکت‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی) باید در نظر گرفته شود. با توجه به اهمیت ترویج ادغام دیدگاه‌های خرد و کلان در مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی، این پژوهش مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی را به رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های خصوصی ارتباط می‌دهد و بررسی می‌کند. مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی از طریق مازول‌های مختلف مدیریت منابع انسانی به ایجاد محیطی حمایتی و ایمن برای کارمندان کمک می‌کند (شن و بنسون، ۲۰۱۶).

مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، رفتارهای کارمندان را از طریق فرایندهای مختلف اجتماعی و روانشناختی تحت تأثیر قرار می‌دهد (هو و جیانگ، ۲۰۱۸). نظریه شناختی اجتماعی نشان می‌دهد که رفتارهای فردی در درجه اول توسط فرآیندهای شناختی شکل می‌گیرد و رفتار اخلاقی در بین افراد دارای سطوح مختلف است (رینولدز، ۲۰۰۸). این تفاوت‌ها توسط بازتاب اخلاقی، مشخص می‌شود (رینولدز، ۲۰۰۸). به دلیل ویژگی کارمند محور، مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی می‌تواند بر روند بازتاب اخلاقی کارکنان تأثیر بگذارد و آنها را به مشارکت در اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت تشویق کند. رینولدز (۲۰۰۸) نشان داد که کارکنانی که به اخلاق بسیار فکر می‌کنند، بیشتر به فکر رفاه دیگران هستند و رفتارهای اجتماعی در محیط کار را بروز می‌دهند. علاوه بر این، رهبران در ایجاد انگیزه برای زیردستان در سازمان‌های خدماتی تبحر دارند، و آنها می‌توانند مستقیماً قوانین را تدوین و هنجارها را شکل دهند. رهبری مسئول از نظر اخلاقی نسبت به منافع ذینفعان مختلف آگاه است و متعهد می‌شود که هم ذینفعان داخلی و هم ذینفعان خود را با دیدگاه سازمان و استراتژی پایدار بلندمدت هماهنگ کنند (پلس، ۲۰۰۷).

با توجه به موارد مطرح شده در بالا، در ایران مشکلی که وجود دارد این است که وقتی سازمانی بزرگ و قوی می‌شود به مسئولیت‌های اجتماعی کمتر توجه می‌کند و در مقابل پاسخگویی به جامعه، خود را مصون می‌داند. همچنین دومین مشکل این است که تنها به طبقه خاصی از افراد توجه می‌کند و به طبع کارمندان این سازمان، تحت تأثیر و یادگیرنده خط مشی مدیران سازمان هستند بنابراین رفتار شهروندی سازمانی برای آنها مفهوم واقعی خود را ندارد (ویتالیانو، ۲۰۱۰). احساس مسئولیت کارکنان و آرزوی آنها برای تعهد به رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر است. این بدان دلیل است که رهبران مسئول می‌توانند در مورد ارزش‌ها و اولویت‌های پایدار سازمان سیگنال‌هایی به کارمندان ارسال کنند. بنابراین، در مقایسه با اقدامات مدیریت رسمی یک سازمان (به عنوان مثال، مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی)، رهبری مسئولیت‌پذیر بیشتر بر کارمندان تأثیر مستقیم می‌گذارد. کارکنان به احتمال زیاد رهبران مسئول را دنبال می‌کنند و به آنها اعتماد می‌کنند (جاویدان و همکاران، ۲۰۰۶). وقتی کارمندان اقدامات مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی را در داخل سازمان به عنوان حرکات مثبت برای توسعه پایدار درک می‌کنند، رفتار شهروندی سازمانی را برای سازمان انجام می‌دهند. همچنین بر اساس نظریه شناختی اجتماعی، بازتاب اخلاقی پلی بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و

رفتار شهروندی سازمانی است، که مکانیزم تأثیر بین رفتار شهروندی سازمانی و پیشینیان آن را بررسی کرده است (آلناج داوی و همکاران، ۲۰۱۷).

به طور کلی، ارتباط متغیرهای مذکور بدین صورت است که یک اثر واسطه‌ای از بازتاب اخلاقی بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمند و همچنین یک اثر تعدیل‌کننده رهبری مسئول بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و بازتاب اخلاقی با استفاده از مطالعه پیشینه‌های پژوهش در نظر گرفته شده است. بنابراین، مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی با تأثیر بر بازتاب اخلاقی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها را ارتقا می‌دهد که تحت تأثیر رهبری مسئول نیز خواهد بود. هنگامی که یک سازمان، با سطوح بالای رهبری مسئول، کارکنان تمایل دارند مستقیماً تحت تأثیر رهبران خود قرار بگیرند نه مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، زیرا آنها منابع نزدیک‌تری برای هدایت روزانه به کارکنان خود هستند، که این امر آثار مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی را تضعیف می‌کند (ژائو و ژو، ۲۰۲۰). به همین دلیل، سازمان‌ها نیاز به بررسی در خصوص ارتباط مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، رفتار شهروندی سازمانی است. در این راستا، رهبری مسئول می‌تواند هم تأثیر مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر بازتاب اخلاقی و هم تأثیر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی را از طریق بازتاب اخلاقی تعدیل کند. بنابراین، در این پژوهش سعی می‌شود پیشی در مورد مکانیزمی ارائه دهد که توضیح دهد چرا و چه زمانی مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر انگیزه‌های اخلاقی کارکنان و رفتارهای مناسب محیطی تأثیر می‌گذارد. بنابراین ضرورت ارتباط بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، رفتار شهروندی سازمانی شرکت‌های خصوصی استان فارس احساس می‌شود. اهداف پژوهش به صورت زیر مطرح شده است:

اهداف کلی:

- تبیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، بازتاب اخلاقی و رهبری مسئولیت‌پذیر
- تبیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، رفتار شهروندی و بازتاب اخلاقی سازمانی

اهداف جزئی:

- تبیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و بازتاب اخلاقی
- تبیین ارتباط بین بازتاب اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی
- تبیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ۱,۲. مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی

مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی یک مفهوم جدید است که به تازگی مطرح شده است. این مفهوم تحت عناوین مختلفی مانند «منابع انسانی مسئول»، «مدیریت منابع انسانی بین‌المللی مسئول»، «مدیریت منابع انسانی سبز» و غیره خوانده شده است و آن را می‌توان تعهد مدیریت منابع انسانی به بهبود سطح رفاه، شرایط کاری و در کل مراقبت از کارکنان فراتر از الزامات قانونی تعریف کرد (شن و ژانگ، ۲۰۱۹). در آغاز، مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها مربوط به نگرانی‌های اجتماعی یا محیطی بود، در حال حاضر این مفهوم دربرگیرنده تمامی انواع تأثیراتی است که یک شرکت ممکن است در

جامعه داشته باشد. مؤلفه جامعه در تعریف مسئولیت اجتماعی شرکت به دو بُعد اشاره دارد: بُعد بیرونی که در آن سازمان‌ها می‌توانند ذینفعان را به عنوان شرکای تجاری یا تأمین‌کنندگان تحت تأثیر قرار دهند و در هزینه‌های اجتماعی هر چیزی که بر جامعه تأثیر می‌گذارد، مشارکت داشته باشند و بُعد درونی که در آن شرکت‌ها مسئول کارکنان خود هستند. ذینفعان مهمترین کارکنان و به عنوان بُعد درونی مسئولیت‌های اجتماعی شرکت در نظر گرفته می‌شوند (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۸). در این راستا، برخی سازمان‌ها ممکن است برای افزایش شهرت و جذب مشتریان به شدت درگیر مسئولیت‌های اجتماعی شرکت شوند؛ اما کمتر به مسئولیت‌های اجتماعی در قبال کارکنان عمل کنند. برای مثال، برخی سازمان‌ها ممکن است برای جبران هزینه طرح‌های بیرونی مسئولیت اجتماعی شرکت از رفاه، توسعه و شرایط کاری کارکنان بکاهند. تحت این شرایط ممکن است کارکنان به دلیل ترس از دست دادن حقوق و منافع در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی با رویکرد بیرونی، همکاری داشته باشند؛ اما رفتارهای کاری مطلوبی از خود نشان ندهند (شن و بنسون، ۲۰۱۶).

## ۲.۲. رفتار شهروندی سازمانی

امروزه در حوزه خدمات، اهمیت خدمات فرهنگی به لحاظ دارا بودن جایگاهی ویژه در توسعه اجتماعی، به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. در این حوزه یکی از عمده‌ترین مفاهیمی که هم تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته و هم در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی اهمیت پیدا کرده، رفتار شهروندی سازمانی است. یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد، بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد. رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از: «مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند؛ اما توسط وی انجام شده و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند.» رفتار شهروندی را به عنوان رفتاری فرانقشی، شامل آن دسته از رفتارهای فردی می‌دانند که به بافت اجتماعی و روانی - شناختی که در آن عملکرد شغلی باید انجام گیرد، کمک می‌کند (عالم‌تبریز و همکاران ۱۳۹۷). این تعریف از رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کند که این گونه رفتارها از طریق غنی‌سازی چارچوب اجتماعی محیط کار تأثیری خاص بر اثربخشی کلی سازمان دارد. امروزه بیشتر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می‌کنند و به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلی آنها نیست و به طور کلی رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند افراد احتمالاً وقتی از شغل خود راضی باشند و وقتی به آنها وظایفی واگذار شود که به خودی خود رضایت‌بخش هستند، یا زمانی که آنها رهبرانی حمایت‌کننده و الهام‌بخش دارند، خیلی بیش از الزامات رسمی شغلی خود کار می‌کنند. وجود رفتار شهروندی سازمانی باعث کاهش و نزول ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌شود و کارکنانی که به سازمان متعهد هستند به مدت طولانی در سازمان باقی می‌مانند و خدماتی با کیفیت بالا ارائه می‌دهند و به موقعیت سازمان بر اساس رویکردهای متنوع و مختلف کمک می‌کنند. بروز رفتارهای شهروندی سازمانی با ترک خدمت رابطه معکوس دارد؛ به عبارت دیگر افرادی که رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز می‌دهند، کمتر سازمان را ترک می‌کنند. از سوی دیگر طبیعی است که کاهش نرخ ترک خدمت در هر سازمانی می‌تواند باعث عملکرد بهتر و اثربخش‌تر سازمان باشد (عالم‌تبریز و همکاران ۱۳۹۷). در روانشناسی صنعتی و سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی (OCB) تعهد داوطلبانه فرد در یک سازمان یا شرکت است که بخشی از وظایف قراردادی وی نیست. رفتار

شهروندی سازمانی از اواخر دهه ۱۹۷۰ مورد مطالعه قرار گرفته است. در سه دهه گذشته، علاقه به این رفتارها بطور قابل توجهی افزایش یافته است. رفتار سازمانی با اثربخشی کلی سازمان پیوند خورده است، بنابراین این نوع رفتارهای کارکنان پیامدهای مهمی در محل کار دارد (ارگان، ۱۹۸۸). دنیس ارگان عموماً پدر رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. ارگان بر اثر اصلی کاتز گسترش یافت (کاتز، ۱۹۶۴).

ارگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان "رفتار فردی که اختیاری است، مستقیماً یا صریحاً توسط سیستم پاداش رسمی تشخیص داده نمی‌شود و در مجموع عملکرد مؤثر سازمان را ارتقا می‌دهد." تعریف می‌کند. تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی شامل سه جنبه مهم است که در این ساختار اصلی هستند:

اول، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتارهای اختیاری تلقی می‌شوند که بخشی از شرح وظایف نیستند و توسط کارمند در نتیجه انتخاب شخصی انجام می‌شود.

دوم، رفتار شهروندی سازمانی فراتر از آن چیزی هستند که یک الزام قابل اجرا در شرح شغل است.

در نهایت، رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی به اثر بخشی کلی سازمان کمک می‌کنند (ارگان، ۱۹۸۸).

در عین حال، تعریف ارگان (۱۹۸۸) از رفتار شهروندی سازمانی انتقادات زیادی را برانگیخته است. ماهیت سازه تعریف عملیاتی را دشوار می‌کند. منتقدان شروع به پرسیدن اینکه آیا رفتار شهروندی سازمانی‌ها، همانطور که توسط ارگان تعریف شده است، ماهیت اختیاری دارند یا نه. ارگان (۱۹۹۷)، در پاسخ به انتقادات، خاطر نشان می‌کند که از زمان تعریف اولیه او، مشاغل از مجموعه وظایف و مسئولیت‌های مشخص فاصله گرفته و به نقش‌های مبهم‌تری تبدیل شده‌اند. بدون نقش تعیین شده، تعریف آنچه اختیاری است به سرعت دشوار می‌شود (ارگان، ۱۹۹۸).

### ۳,۲. بازتاب اخلاقی

محققان اظهار داشته‌اند که بررسی موضوعات اخلاقی بسیار مهم است زیرا آنها با تصمیم‌گیری اخلاقی مرتبط هستند. به عنوان مثال، فام و همکاران (۲۰۱۹) استدلال کردند که منابع انسانی می‌تواند بر آگاهی اخلاقی کارکنان تأثیر بگذارد. به عنوان یک ویژگی اساسی مربوط به اخلاق شخصی ناشی از توجه اخلاقی، بازتاب اخلاقی به عنوان تأمل عمدی فرد از تجربیات خود از دیدگاه اخلاقی تعریف می‌شود. نظریه شناختی اجتماعی نشان می‌دهد که رفتارهای فرد توسط افراد و محیط‌ها تعیین می‌شود و تعاملات افراد در زمینه اخلاقی توجه بیشتری به مسائل اخلاقی دارد و رفتارهای آن‌ها می‌تواند تحت تأثیر تعامل با محیط قرار گیرد (رینولدز، ۲۰۰۸). تأثیر مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر بازتاب اخلاقی کارکنان با تغییر توجه آنها به محیط، به ویژه منابع در دسترس، که یکی از بخش‌های اساسی تعیین‌کننده ماهیت و ویژگی‌های مورد توجه است، آشکار می‌شود. مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر تسهیل عملکرد استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی شرکت تمرکز می‌کند و به ایجاد یک محیط حمایتی و امن برای کارکنان از طریق مازول‌های مختلف مدیریت منابع انسانی، مانند ارائه آموزش مسئولیت اجتماعی شرکت به اندازه کافی و در نظر گرفتن مشارکت‌های مسئولیت اجتماعی فردی در طول ارزیابی و ارتقاء عملکرد کمک می‌کند. این ابتکارات اخلاقی احتمالاً چارچوب‌های اخلاقی-شناختی را در کارکنان شکل می‌دهد (شن و بنسون، ۲۰۱۶).



## ۴,۲. رهبری مسئولیت پذیر

کسانی که در پست‌های رهبری در شرکت‌ها هستند به طور فزاینده‌ای با مسئولیت‌پذیری نه تنها در قبال سهامداران بلکه در قبال جامعه و محیط زیست روبرو هستند. گروه‌های اجتماعی و سازمان‌های غیردولتی خواهان شفافیت رفتارهای تجاری و همچنین تصمیمات مسئولانه اجتماعی و زیست محیطی از رهبران تجاری هستند. بنابراین مفهوم مسئولیت به وضوح برای بنگاه‌های فعال در قرن ۲۱ بسیار مهم است. با این حال، بر خلاف سایر جنبه‌های سنتی تر کسب و کار، بررسی مسئولیت سؤالات بسیاری را ایجاد می‌کند که پاسخ آنها همیشه ساده نیست. یکی از دلایلی که نمی‌توان پاسخ ساده‌ای برای سؤالات مسئولیت پیدا کرد این است که مفهومی است که به سختی می‌توان آن را مشخص کرد. در حالی که مسئولیت می‌تواند و باید در کل شرکت نفوذ کند و باید هر فعالیت تجاری را پشت سر بگذارد و تحت تأثیر قرار دهد، که در این صورت این ریسک وجود دارد که درک آن دشوار باشد و نسبت به سایر جنبه‌های کسب و کار کمتر مشخص باشد (بایباک و همکاران، ۲۰۱۱).

به دلیل ماهیت گسترده رهبری مسئولیت‌پذیر، مدیران تجاری و خدماتی اغلب با یک چالش اولیه و کلیدی روبرو می‌شوند: نحوه تعیین اینکه رهبری مسئول واقعاً چیست؟ مشکل این است که این اصطلاح می‌تواند مبهم به نظر برسد و برای افراد مختلف معانی متفاوتی داشته باشد. افکار نظری و همچنین درخواست مدیران در مواجهه با این چالش‌های قرن ۲۱ موضوعات مشترکی را آشکار کرد. مدیرانی که در مورد نقش رهبری مسئول در شرکت‌های تجاری و خدماتی مورد سؤال قرار می‌گیرند، تمایل دارند در یک سری جنبه‌های مشترک به توافق برسند. این جنبه‌ها منعکس کننده آنچه که دانشمندان به طور فزاینده رهبری مسئول را در محیط تجاری و خدماتی جهانی شده امروز می‌دانند، می‌باشد. به عبارتی دیگر، رهبری مسئولانه را می‌توان مدیریت تعاملات یک شرکت با جامعه با هدف رفع نگرانی‌های مختلف ذینفعان شرکت و کمک به خطوط چندگانه عملکرد اقتصادی، اجتماعی و محیطی تعریف کرد (کولیر و همکاران، ۲۰۰۷).

## ۵,۲. پیشینه پژوهش

کلارا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری مسئولانه و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت خدماتی، عنوان کردند هدف از این مطالعه کشف نقش واسطه‌ای درک مسئولیت اجتماعی و شناسایی سازمان در رابطه بین رهبری مسئول و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت مهمان‌نوازی است. ۲۱۴ کارمند خط مقدم هتل‌های چهار و پنج ستاره، در شمال پرتغال، به یک پرسشنامه پاسخ دادند. نتایج نشان می‌دهد که یک مدل میانجیگری وجود دارد، که از تأثیر درک مسئولیت اجتماعی و شناسایی سازمانی در رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و رفتارهای شهروندی سازمانی استفاده می‌کند. این مطالعه اولین تلاش برای ارائه یک مدل واسطه چندگانه موازی است که به بررسی تأثیر درک کارکنان خط مقدم هتل از اهمیت مسئولیت اجتماعی و همچنین تأثیر شناسایی کارکنان با سازمان می‌پردازد، که هر دو به عنوان واسطه در رابطه بین رهبری مسئول و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت مهمان‌نوازی پرداخته است. ملک‌زاده (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان مدیریت استراتژیک: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عنوان کرد امروزه با رشد روزافزون شرکت‌ها، مشکلات متعددی به وجود آمده است که مسئولیت اجتماعی برای استمرار فعالیت‌های شرکت‌ها امری مهم تلقی می‌شود. شرکت‌ها برای پیش بردن وظایف و رسیدن به اهداف خود نیاز به رعایت مسئولیت اجتماعی دارند که این امر باعث هر چه بیشتر سود یک شرکت



خواهد شد. در واقع مسئولیت اجتماعی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا به فنونی بپردازند که در وظایف اعمال می‌شود. مسئولیت اجتماعی شرکت از سازمان‌ها انتظار دارد که یک سری اقدامات را رعایت کنند از جمله: حقوق مصرف‌کنندگان، رفتار عادلانه با کارکنان و مراقبت از محیط زیست که با کاربرد این اقدامات، سازمان بقای خود را تضمین می‌کند. ژائو و ژو (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان هتل برای محیط زیست: یک دیدگاه شناختی اجتماعی، عنوان کردند با استفاده از نظریه شناخت اجتماعی، این مطالعه قصد دارد تا مفهوم مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی را مورد بحث قرار دهد و تأثیر مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مهمان نوازی برای محیط مورد بررسی قرار دهد. با بررسی دو مرحله‌ای ۲۷۰ پاسخ از یک گروه هتل‌های زنجیره‌ای در شانگهای چین، یافته‌های آن‌ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی داشته است. بازتاب اخلاقی رابطه بین مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی را به طور کامل واسطه قرار داد. علاوه بر این، تأثیر مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر بازتاب اخلاقی و تأثیر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بازتاب اخلاقی، با سطوح پایین‌تر و بالاتر از رهبری مسئولیت‌پذیر، قوی‌تر بود. این نتایج عوامل سطح کلان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که اهداف زیست محیطی و رفتاری کارکنان مهمان‌نوازی را تحت تأثیر قرار داده و بینش قابل توجهی در مورد چرایی و تأثیر مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر کارکنان مهمان‌داری رفتار شهروندی سازمانی ارائه می‌دهد. سرانجام، نتایج آن‌ها، اهمیت نظری و تجربی را به طور خلاصه بیان کردند و جهت پژوهش در آینده را پیشنهاد دادند. کهریزی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان عنوان کردند هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس مقاطع ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرستان خواف است که شامل حدود ۱۸۰۰ نفر بودند. از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تعدیل شده رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) و رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی (۱۹۸۸) استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج بیانگر قابل قبول بودن روایی و پایایی ابزارهای پژوهش بود. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره خطی) با نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران رابطه مثبت، مستقیم و معناداری در سطح خطای کمتر از ۰,۰۱ با رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان خواف دارد. همچنین بر اساس نتایج، مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران قادر به تبیین معنادار ۰,۴۳۷ واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان است، و سهم مؤلفه مدیر اخلاقی (۰/۳۷۶) در مقایسه با مؤلفه فرد اخلاقی (۰,۲۷۷) مربوط به رهبری اخلاقی مدیران، در پیش‌بینی رفتار شهروندی معلمان بیشتر بوده است. اکبری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان، عنوان کردند تمایل به انجام اقدامات سازنده داوطلبانه در سازمان به همسویی ارزش‌های ذینفعان مختلف آن بستگی دارد. این پژوهش به بررسی نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان و

تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داد مسئولیت اجتماعی شرکتی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان رابطه معناداری دارد. همچنین درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثر گذارند و در تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی میانجیگری می کند. تمرکز بر مسئولیت اجتماعی شرکت می تواند کارکنان را با شغل خویش درگیر کند و با رضایت از حضور در سازمان، مشارکتی فعالانه و داوطلبانه برای پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشند. اونیشی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مسئولیت اجتماعی شرکت چگونه بر تابعیت سازمانی در نیجریه تأثیر دارد، عنوان کردند فراخوانی فزاینده برای درک تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر نتایج سازمانی، به ویژه در اقتصادهای در حال توسعه وجود دارد. با توجه به پیوند قوی بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد و بقای سازمانی، از یک سو و نیاز مداوم در ادبیات به درک پیشینیان آنها، از سوی دیگر، این مطالعه تئوری شناخت اجتماعی را برای بررسی رابطه بین درک کارمندان از مشارکت سازمان‌های خود در مسئولیت اجتماعی شرکت و مشارکت فردی آنها در رفتار شهروندی سازمانی در نیجریه پرداخته است. بر اساس ارتباط فرهنگ یادگیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی شرکت و رفتار شهروندی سازمانی، این مطالعه بیشتر نقش واسطه‌ای فرهنگ یادگیری سازمانی را در رابطه بین درک کارکنان از مشارکت مسئولیت اجتماعی شرکت سازمان خود و مشارکت فردی آنها در رفتار شهروندی سازمانی بررسی می کند. آنها این روابط را در نمونه ۲۵۴ کارمندی که از صنایع بانکی، نفت و گاز، تولید و خدمات استخراج شده‌اند، آزمایش کردند. نتایج نشان داد که بین درک کارمندان از مشارکت سازمان‌هایشان در مسئولیت اجتماعی شرکت و نمایش آنها از رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این رابطه یک واسطه توسط فرهنگ یادگیری سازمانی است. پیامدهای نتایج برای مسئولیت اجتماعی شرکت، به ویژه در زمینه‌های سازمانی غیر فعال، مورد بحث قرار گرفت. بهرامزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی، عنوان کردند هدف این پژوهش بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلی عدالت سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها پژوهشی توصیفی-کاربردی است. برای تجزیه و تحلیل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک صادرات همدان هستند. نتایج نشان داد که فرضیه اول مبتنی بر تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رهبری اخلاقی، تأیید شده است. فرضیه دوم پژوهش که تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را می‌سنجد، نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معناداری رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی است. فرضیه سوم نیز با نقش میانجی رهبری اخلاقی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌کند. فرضیه چهارم نقش تعدیلگری عدالت توزیعی سازمانی بر رابطه بین رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را رد نموده است. هی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست: یک مدل انگیزه فعال، عنوان کردند بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌های مهم ایجاد انگیزه مؤثر در کارمندان برای مشارکت در ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و حفظ شیوه‌های مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی روبرو هستند. آنها بررسی کردند که آیا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی می‌تواند بر رفتارهای مربوط به مسئولیت اجتماعی کارکنان مانند رفتار شهروندی سازمانی برای محیط تأثیر بگذارد. بر اساس نظریه انگیزش پیشگیرانه، آنها یک مدل را پیشنهاد

کردند. انتخاب تأثیر اخلاقی، احساس تعهد و همدلی به عنوان واسطه‌ها از موارد استفاده در مدل بود. آن‌ها داده‌های نمونه ۵۳۵ کارمند ۲۳ شرکت تولیدی در چین را تجزیه و تحلیل کردند. نتایج نشان می‌دهد که شیوه‌های مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت قابل توجهی بر شهروندی سازمانی زیست محیطی دارند. آن‌ها همچنین دریافتند که اثربخشی اخلاقی، احساس تعهد و همدلی به طور قابل توجهی تأثیر اقدامات مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی را بر شهروندی سازمانی زیست محیطی واسطه می‌کند و تفاوت معنی‌داری بین سه مسیر وجود ندارد.

### ۳. فرضیات پژوهش

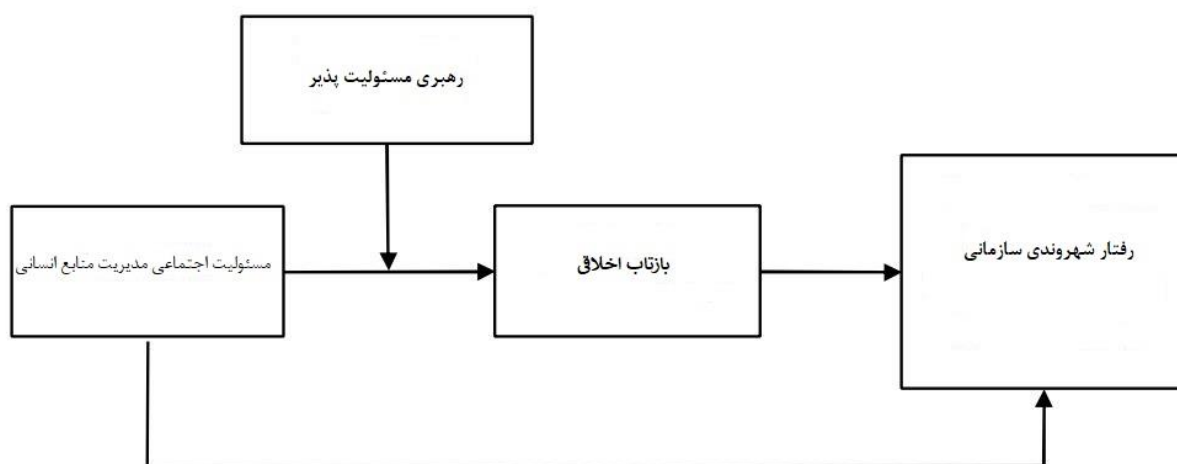
فرضیه کلی:

- مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی با میانجی بازتاب اخلاقی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
  - مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی و بازتاب اخلاقی با متغیر رهبری مسئولیت‌پذیر تعدیل می‌شود.
- فرضیه جزئی:

- مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر بازتاب اخلاقی تأثیر معناداری دارد.
- بازتاب اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

### ۱,۳. متغیرها و مقیاس سنجش آن‌ها

مدل پژوهش ما برگرفته از ژائو و ژو (۲۰۲۰) است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

متغیرهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، رهبری مسئولیت‌پذیر، بازتاب اخلاق، رفتار شهروندی سازمانی از متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش می‌باشد که مقیاس سنجش آن‌ها کمی می‌باشد و به وسیله همبستگی و رگرسیون با نرم‌افزار spss و معادلات ساختاری بوسیله نرم‌افزار smart-pls مورد آزمون قرار می‌گیرد.

#### ۴. روش پژوهش

این تحقیق دارای دو بخش نظری و تجربی است. در بخش نظری از روش اسنادی و کتابخانه‌ای و در بخش تجربی از روش میدانی استفاده شده است. در این پژوهش با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون، با نرم‌افزار spss و معادلات ساختاری بوسیله نرم‌افزار smart-pls روابط بین متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد. جامعه یا جمعیت عبارت است از «تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند.» صفت مشخصه صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایز کننده جامعه آماری از سایر عوامل باشد. که در این پژوهش، جامعه آماری کلیه کارمندان شرکت‌های خصوصی استان فارس می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۰۰ هزار نفر می‌باشند. وقتی که جامعه آماری تعریف شد نمونه‌ای که به طور کافی نشان دهنده ویژگی‌های جامعه باشد استخراج می‌شود. روش علمی نمونه‌گیری در واقع انتخاب یک نمونه از فهرست کامل واحدهای نمونه‌گیری است که، چارچوب نمونه‌گیری نامیده می‌شود. برای گردآوری داده‌ها از گروه‌های معینی از افراد خواسته می‌شود به تعدادی پرسش مشخص پاسخ دهند. این پاسخ‌ها مجموعه اطلاعات پژوهش را تشکیل می‌دهند. در واقع روش گردآوری داده‌ها به صورت میدانی است. از آنجایی که جوامع آماری از حجم و وسعت جغرافیایی زیادی برخوردارند و محققین نیز بتوانند به همه آن‌ها مراجعه کنند، بنابراین ناگزیرند به انتخاب جمعی از آن‌ها به عنوان نمونه و تعمیم نتایج آن به جامعه مورد مطالعه اکتفا کنند. با توجه به حجم بالای جامعه و جهت جلوگیری از اتلاف وقت و هزینه براساس جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در این پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات در روش کتابخانه‌ای، منابع دست اول و دست دوم شامل کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و شبکه جهانی اینترنت بوده است؛ در این پژوهش از پرسشنامه‌های بازتاب اخلاقی (ورما و چاندر، ۲۰۱۷)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی (بارنا بویرال و پایلی، ۲۰۱۲)، پرسشنامه مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی (بارنا مارتینز و همکاران، ۲۰۱۸) و پرسشنامه رهبری مسئولیت‌پذیر (وگتلین، ۲۰۱۱) استفاده شد. ساختار کلی پرسشنامه برای سؤالات تخصصی به صورت زیر است:

#### جدول ۱. سؤالات تخصصی پرسشنامه

شماره سؤال	تعداد سؤال	متغیر
۵-۱	۵	بازتاب اخلاقی
۱۸-۶	۱۳	رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی
۲۵-۱۹	۷	مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی
۲۶-۳۰	۵	رهبری مسئولیت‌پذیر

## ۱,۴. تحلیل داده‌ها

قبل از اینکه فرضیه‌های این پژوهش آزمون شوند، باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

مشخصات	بازتاب اخلاقی	رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی	مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی	رهبری مسئولیت پذیر
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴
آماره آزمون	۰.۱۳۲	۰.۰۵۵	۰.۱۷۶	۰.۱۴۳
سطح معنی داری	۰.۰۰۰	۰.۲۱۹	۰.۰۰۰	۰.۲۶۷
نتیجه	غیر نرمال	نرمال	غیر نرمال	غیر نرمال

$R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته ضروری این است که مقدار  $R^2$  تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است.

جدول ۳. ضریب تعیین  $R^2$ 

متغیر	مقدار $R^2$
بازتاب اخلاقی	۰/۷۵۵
رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی	۰/۶۸۹
رهبری مسئولیت‌پذیر	۰/۷۱۲

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که مقادیر  $R^2$  مربوط به اکثر شاخص‌ها در حد بالایی است. کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برآزش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند (استون و گریز، ۱۹۷۵). هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد.

جدول ۴. کیفیت پیش بینی کنندگی (Q<sup>2</sup>)

سازه	SSO	SSE	1-SSE/SSO
بازتاب اخلاقی	۱۶۲۰/۰۰۰	۹۳۶/۲۹۰	۰/۳۶۶
رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی	۱۷۳۰/۰۰۰	۹۸۷/۲۴۰	۰/۴۵۳
رهبری مسئولیت پذیر	۱۶۶۰/۰۰۰	۸۷۷/۳۴۲	۰/۳۴۹

مطابق جدول فوق مقدار Q<sup>2</sup> برای تمامی سازه‌ها در حد قوی می‌باشد و نشان‌دهنده این است که مدل، قدرت پیش‌بینی بالایی در مورد شاخص را دارد. در اینجا به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود:

جدول ۵. نتایج فرضیه

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیات
✓ تأیید	۱۱/۳۴۳	۰/۸۶۵	مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر بازتاب اخلاقی تأثیر معناداری دارد.
✓ تأیید	۲۱/۶۵۴	۰/۷۷۶	بازتاب اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
✓ تأیید	۱۵/۶۰۰	۰/۴۶۰	مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

### ۵. نتیجه‌گیری

رهبری مسئولیت‌پذیر یکی از نوظهورترین و جبران‌شده‌ترین سبک‌های رهبری برای ارتقای اعتبار یک سازمان و حفظ توسعه پایدار سازمان و جامعه است. رفتار شهروندی سازمانی رفتار کارکنان مربوط به حفاظت از محیط زیست را توصیف می‌کند که توسط سیستم پاداش رسمی هیچ سازمانی کنترل نمی‌شود. اصولاً این رفتار اختیاری کارکنان است که به سمت حفاظت از محیط زیست هدایت می‌شود و مظهر یک مکمل عملیاتی برای رفتار حفاظت از محیط زیست مردم و رویکردهای رشد سبز سازمان‌ها است. رهبری مسئولیت‌پذیر به طور مثبت و قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. مالکیت روانی نقش میانجی را در رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. تعهد محیطی کارکنان نقش تعدیل‌کننده بین رهبری مسئول و مالکیت روانی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. رهبری مسئولیت‌پذیر احساس مسئولیت را ایجاد می‌کند و کارکنان را تشویق می‌کند تا رفتار حفاظت از محیط زیست را در بر گیرند. این پژوهش همچنین بر تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار و نگرش کارکنان از طریق احساس مالکیت روانی کارکنان نسبت به مؤسسات و تعهد محیطی کارکنان برای حفاظت از محیط زیست تأکید می‌کند. همکاری مدیر با کارکنان باید تشویق شود تا نگرش‌ها و شیوه‌های حفاظت از محیط کار کارکنان و تلاش‌های آنها برای توسعه پایدار سازمانی را تحریک کند. دوم، سازمان‌ها باید چنین رهبرانی را استخدام کنند و برنامه‌های آموزشی رهبری را توسعه دهند که اخلاق و ویژگی‌های رهبری مسئولیت‌پذیر را نشان دهد. این اخلاق و ارزش‌ها باید در برنامه‌های آموزشی و توسعه رهبری برای حمایت از رفتار رهبری

مسئولانه گنجانده شوند. علاوه بر این، سازمان‌ها باید با تأیید نگرش‌ها و شیوه‌های دوستدار محیط‌زیست مانند کاهش انتشار کربن، صرفه‌جویی در انرژی و استفاده مجدد از منابع، رفتار طرفدار محیط‌زیست کارکنان را تشویق کنند. سوم، مالکیت روانی کارکنان بر انگیزه کارکنان برای مشارکت در رفتار حفاظت از محیط‌زیست تأثیر می‌گذارد. برای افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی در سازمان، تحریک حس مالکیت روانی آنها برای سازمان ضروری است. در مقابل، کارمند رفتار حفاظت از محیط‌زیست را از خود نشان خواهد داد. مالکیت روانی به کارکنان احساس مالکیت در سازمان می‌دهد، بنابراین آنها بیشتر به سازمان احساس دلبستگی می‌کنند، برای توسعه پایدار آن تلاش می‌کنند و از این طریق رفتار حفاظت از محیط‌زیست از خود نشان می‌دهند. بنابراین، برنامه‌های آموزشی باید برای تقویت احساس مالکیت روانی کارکنان نسبت به سازمان و افزایش مهارت‌های آنها برای مشارکت در فعالیت‌های حفاظت از محیط‌زیست اجرا شود.

### ۱,۵. محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌های پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

چند محدودیت در ارتباط با این مطالعه وجود دارد که باید مورد بررسی قرار گیرد. اول از همه، ابزار مورد استفاده برای اندازه‌گیری رهبری مسئولیت‌پذیر، برگرفته از مقیاس‌های توسعه یافته برای دیدگاه غربی است. مقیاس‌ها اعتبار و پایایی خوبی دارند، اما ارتباط نظری رهبری مسئول و تأیید آن برای فرهنگ‌های متنوع، به‌ویژه دیدگاه شرقی، نیاز به کاوش بیشتری دارد. دوم، اگرچه استفاده از داده‌های با تأخیر زمانی شانس سوگیری روش رایج را کاهش می‌دهد، اما از هرگونه استنتاج مسبب جلوگیری می‌کند.

### References

- Akbari, M., Azar, A., Haji Mahmudolou, A.M., & AlTaha, S.H. (2018). Investigating the effect of corporate social responsibility on employees organizational citizenship behavior: the mediating role of job involvement, job satisfaction, and voice. *Scientific Quarterly of Human Resources Studies*, 9(4), 1-24.
- Alamtabriz, A., Hassanpour, M., & Zarei, M. (2017). Presentation of organizational citizenship behavior model. *Public management perspective*. 9(35). 115-138.
- Babiak, K., & Trendafilova, S. (2011). CSR and environmental responsibility: motives and pressures to adopt green management practices. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 18(1), 11-24.
- Bahramzadeh, A. (2017). Investigating the impact of social responsibility on organizational citizenship behavior with the role of organizational justice and ethical leadership (case study of Hamedan Bank Saderat employees). *The second international conference on new developments in management, economics and accounting*. Tehran.
- Boiral, O., Talbot, D., & Paill'e, P. (2015). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Bus. Strategy Environ.* 24(6), 532-550.
- Collier, J., & Esteban, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. *Bus. Ethics A Eur. Rev.* 16 (1), 19-33.
- Daily, B.F., Bishop, J.W., & Govindarajulu, N., (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Bus. Soc.* 48(2), 243-256.



- Freire, C., & Gonçalves, J. (2021). The Relationship between Responsible Leadership and Organizational Citizenship Behavior in the Hospitality Industry. *Sustainability, MDPI, Open Access Journal*, 13(9), 1-16.
- Hatami, S., Seyed Naqvi, M. A., Elwani, S. M., & Hosseinpour, D. (2018). Social responsibilities of human resource management: An interdisciplinary approach. *Public administration perspective*. 10(3), 44-68.
- He, J., & Hyosun, K. (2021). The Effect of Socially Responsible HRM on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Proactive Motivation Model. *Sustainability* 13(14), 7958.
- Hu, X., & Jiang, Z. (2018). Employee-oriented HRM and voice behavior: a moderated mediation model of moral identity and trust in management. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 29(5), 746–771.
- Javidan, M., Dorfman, P.W., De Luque, M.S., & House, R.J. (2006). In the eye of the beholder: cross cultural lessons in leadership from project GLOBE. *Acad. Manag. Perspect.* 20(1), 67–90.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*. 9(2) , 131–133.
- Kehrizi, K., Tedin Sangani, P., & Ahmadabadi, A. (2018). Investigating the effect of ethical leadership dimensions of managers on the organizational citizenship behavior of teachers. *Teacher's Professional Development*, 4(1), 43-59.
- Malekzadeh, M. S. (2021). *Strategic management: social responsibility*. Publisher: Jungle, Immortal. 200 pages.
- Onyishi , I. E., Amaeshi, K., Ugwu, F. O., & Enwereuzor, I. K. (2020). Going the extra mile because my organization does: How does corporate social responsibility influence organizational citizenship in Nigeria?. *Management and Organization Review*.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Paill'e, P., Mejía-Morelos, J.H., March'e-Paill'e, A., Chen, C.C., & Chen, Y. (2016). Corporate greening, exchange process among co-workers, and ethics of care: an empirical study on the determinants of pro-environmental behaviors at coworkers-level. *J. Bus. Ethics*, 136(3), 655–673.
- Perez, O., Amichai-Hamburger, Y., & Shterental, T. (2009). The dynamic of corporate selfregulation: ISO 14001, environmental commitment, and organizational citizenship behavior. *Law Soc. Rev.* 43(3), 593–630.
- Pham, N.T., Tu'ckova, ' Z., & Jabbour, C.J.C. (2019). Greening the hospitality industry: how do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tour. Manag.* 72(13), 386–399.
- Pless, N.M. (2007). Understanding responsible leadership: role identity and motivational drivers. *J. Bus. Ethics*, 74(4), 437–456.
- Reynolds, S.J. (2008). Moral attentiveness: who pays attention to the moral aspects of life?. *J. Appl. Psychol.* 93(5), 1027–1041.
- Reynolds, S.J., Leavitt, K., & DeCelles, K.A. (2010). Automatic ethics: the effects of implicit assumptions and contextual cues on moral behavior. *J. Appl. Psychol.* 95(4), 752–760.
- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR Is A Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723-1746.

- Shen, J., & Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875-888.
- Shen, J., & Zhu, J.H. (2011). Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 22(15), 3020–3035.
- Vitaliano, D. (2010). Corporate social responsibility and labor turnover. *Corporate Governance*, 10(5), 563-573.
- Yong, J.K., Kim, W.G., Choi, H.M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *Int. J. Hosp. Manag.* 76(5), 83–93.
- Zhao, H., & Qiongyao, Z. (2021). Socially responsible human resource management and hotel employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102749.