

اثر بخشی مسئولیت مدنی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر نقش سازمان آتش‌نشانی در مدیریت و ساماندهی برای کاهش آسیب‌های ناشی از حوادث طبیعی

حسین مرادپور^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر باهدف، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر نقش سازمان آتش‌نشانی در مدیریت بحران برای کاهش آسیب‌های بلاهای طبیعی است. این پژوهش از لحاظ گردآوری داده در زمره تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده گردید و حجم جامعه، ۷۰ نفر از کارکنان آتش‌نشانی و خدمات شهری و ایمنی ایلام می‌باشند که حجم نمونه بر طبق جدول مورگان ۵۹ نفر را انتخاب شد. شیوه نمونه‌گیری غیر احتمالی و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. نتایج نشان‌دهنده تأیید تمام فرضیات پژوهش است و تأثیر معناداری بین آن‌ها وجود دارد.

واژگان کلیدی

مسئولیت اجتماعی سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، مدیریت بحران

۱. مسوول ایستگاه ۸ سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری رشت.

مقدمه

مدیریت بحران در دنیای امروزه، یکی از الزامات اساسی مدیریت گردیده است. نگرش سنتی به مدیریت بحران، بر این باور بود که مدیریت بحران یعنی فرونشاندن آتش؛ به این معنی که مدیران بحران در انتظار خراب شدن امور می‌نشینند و پس از بروز ویرانی، سعی می‌کنند تا ضرر ناشی از خرابی‌ها را محدود سازند. ولی به تازگی نگرش به این واژه عوض شده است. بر اساس معنای اخیر، همواره باید مجموعه‌ای از طرح‌ها و برنامه‌های عملی برای مواجهه با تحولات احتمالی آینده در داخل سازمان‌ها تنظیم شود و مدیران باید درباره اتفاقات احتمالی آینده بیندیشند و آمادگی رویارویی با وقایع پیش‌بینی نشده را کسب کنند؛ بنابراین، مدیریت بحران بر ضرورت پیش‌بینی منظم و کسب آمادگی برای رویارویی با آن دسته از مسائل داخلی و خارجی تاکید دارد که به طور جدی شهرت، سودآوری و یا حیات سازمان را تهدید می‌کنند. باید توجه داشت که مدیریت بحران با مدیریت روابط عمومی متفاوت است. مدیر روابط عمومی برای خوب جلوه دادن سازمان تلاش می‌کند در حالی که مدیر بحران سعی دارد تا در شرایط دشوار، سازمان را در موقعیت خوب نگه دارد. مدیریت بحران به منزله یک رشته علمی، به طور کلی در حوزه مدیریت استراتژیک قرار می‌گیرد و به طور خاص به مباحث کنترل استراتژیک مرتبط می‌شود [۱]. یکی از موضوع‌هایی که بیشتر شهرهای بزرگ جهان با آن دست به گریبان هستند، موضوع حوادث طبیعی است. با توجه به ماهیت غیر مترقبه بودن غالب حوادث طبیعی و لزوم اتخاذ سریع و صحیح تصمیمها و اجرای عملیات، مبانی نظری و بنیادی، دانشی را تحت عنوان مدیریت بحران به وجود آورده است. این دانش به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که قبل، بعد و هنگام وقوع بحران جهت کاهش اثرات این حوادث و کاهش آسیب پذیری انجام گیرد [۲]. نیلوم^۱ (۲۰۰۳)، مدیریت بحران در برگیرنده برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل دارایی‌ها و فعالیت‌ها قبل، حین و بعد از مواجهه با رویدادهای غیرمترقبه به منظور کاهش زیان‌های وارده به سازمان و بازسازی کامل سازمان می‌باشد [۱]. مدیریت بحران مجموعه اقداماتی است که قبل از وقوع در حین وقوع و بعد از وقوع سوانح، جهت کاهش عوارض و تلفات ناشی از حوادث انجام می‌شود. اهمیت مدیریت بحران در مناطق شهری با توجه به اینکه اثرات زیانبار حوادث تلفیقی از ویرانی‌های کالبدی و اختلال عملکرد عناصر شهری است، اهمیت بسیاری دارد. از این رو مدیریت بحران شهری مستلزم پیش‌نیازهای بسیاری است که فقط با یک برنامه ریزی بلند مدت و همه جانبه امکان‌پذیر می‌شود. به دلیل هم پوشانی برخی از وظایف مدیریت شهری و سایر مدیریت‌های موجود در شهر، وجود یک ارتباط موثر بین سیستم‌های مدیریتی در تمام تقسیم‌بندی‌های زمانی وقوع حوادث، ضروری و حیاتی است.

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین

^۱ - Nyblom

دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد [۱]. عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. سازمان‌ها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض‌نما، در رفت و آمدند. افزایش وابستگی جهانی، محیط زیست، نگرش به تجارت بزرگ، افزایش اهمیت استراتژیک روابط متقابل و اقتصاد مبتنی بر دانش، نه تنها پیشنهادات جدیدی را برای تعریف مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) ارائه شده بلکه اساساً فلسفه اصلی کسب و کار و جامعه را

تغییر داده است [۳]. این مسئله که سازمان‌ها در محیط متغیر و پیش‌بینی‌ناپذیر امروزی چگونه رفتار کنند، یکی از موضوعات مورد علاقه پژوهشگران در صنعت و دانشگاه است. زیرا دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است که سازمان‌ها به منزله زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده کنند، در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین زمان و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند و بدین وسیله بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند [۴]. بنابراین، شرکت‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری کسب و کار خود باید به منافع اجتماعی افراد جامعه نیز توجه کنند. این دستورالعمل جدید شرکت‌ها را تشویق کرد تا شیوه‌های سازگار با ارزش‌های کسب و کار خود را اجرا کنند و انتظارات همه ذینفعانشان را در نظر بگیرند. در نتیجه، رابطه بین کسب و کار و جامعه از بشردوستی پدران‌ای به بررسی مجدد نقش، حقوق و مسئولیت‌های کسب و کار در جامعه منتهی شده است. در حالی که رشد تقاضا برای شرکت‌ها برای نشان دادن پاسخگویی در رابطه با اقدامات تجاری خود و تلاش‌های شرکت‌های بزرگ برای مشارکت در رفتار اجتماعی است، وجود دارد [۳]. اگر مسئولیت اجتماعی را بتوان از مهم‌ترین انتظارات سازمان‌ها از کارکنان در بعد محیط خارجی و در قبال مشتریان آن معرفی کرد؛ به تعهد سازمانی کارکنان نیز می‌توان به منزله کلیدی‌ترین متغیرهای سازمانی در محیط داخلی و در قبال خود سازمان اشاره کرد، زیرا تعهد سازمانی به واسطه پایبندی، تلاش و تمایل بیشتر کارکنان به بقا در سازمان، به حفظ آن سازمان منجر می‌شود. تعهد سازمانی شامل قدرت نسبی هویت فرد با حضور در یک سازمان ویژه است. این تعریف سه مفهوم را در بر می‌گیرد: اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف سازمان، اشتیاق فراوان برای تلاش چشمگیر در سازمان و در نهایت تمایل برای تداوم عضویت فرد در سازمان [۴]. متیو و زاجک^۱ (۱۹۹۵)، تعهد یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و سازمان توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. دل‌بستگی و تعهد کارمند نه تنها با سازمان، بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب و غیره در ارتباط است، اما دو جنبه از تعهد بیشتر مورد توجه قرار گرفته است: تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای. شناخت ماهیت رابطه، سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد، موضوع بسیاری از مباحث است [۴]. مایر و آلن^۲ (۱۹۹۷)

^۱ - Mathieu & Zajak

^۲ - Meyer & Allen

بیان می‌کنند که تعهد سازمانی، یک ارتباط کلی روانی که یک کارمند با سازمان خود تجربه می‌کند، می‌تواند به سه بخش تقسیم شود: ۱- تعهد عاطفی سازمانی ۲- تعهد سازمانی هنجاری ۳- تعهد مستمر سازمانی. عمومی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات مربوطه، شیوه‌ای است که تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد [۶]. تعهد عاطفی به عنوان احساس وابستگی مثبت کارکنان و یک حس عاطفی و احساسی از هویت‌یابی با سازمان تعریف می‌شود. کارمندی که تعهد عاطفی نسبت به سازمان دارد، آرزو دارد که جزئی از سازمان بماند. تعهد عاطفی عبارت از وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و تعیین هویت با آن و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان است [۷]. تعهد هنجاری فرآیندی است که به موجب آن کنش‌های سازمانی مثل گزینش‌ها و روش‌های اجتماعی شدن و ویژگی‌های درونی فرد همچون وفاداری تعمیم یافته ارزش‌های مورد توافق سازمان مشخص و نگرش‌های وظیفه‌ای باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شود. شن و زو (۲۰۱۱)، تعهد هنجاری به عنوان حسی از التزام اخلاقی به سازمان تعریف می‌شود. یک کارمندی که دارای تعهد هنجاری به سازمان است، برای جبران مزایایی که از سازمان به او می‌رسد در سازمان می‌ماند [۶]. مولدای و همکاران (۱۹۸۲)، تعهد سازمانی را اینگونه تعریف می‌کنند: قدرت نسبی شناسایی فرد و درگیری در یک سازمان خاص است [۸].

براساس تعریف تعهد سازمانی، با جایگزین کردن واژه «حرفه» به جای «سازمان»، تعهد حرفه‌ای را اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های حرفه و قبول آن، اراده برای تلاش حداکثری در حرفه و تمایل زیاد برای حفظ عضویت در حرفه تعریف کردند. تعهد حرفه‌ای به معنای تعیین هویت با حرفه است که شامل تعهد به حرفه، وقف حرفه شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای است. تعهد حرفه‌ای بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه فرد مبتنی است؛ به عبارت دیگر، احساس پایبندی فرد به وظایفی که با برعهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام دادن آنها می‌داند. سانتوس^۱ (۱۹۹۸) تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند [۵]. صابور^۲ (۲۰۰۸) هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. بدون تعهد رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهند. بنابراین، تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که در همه وجود دارد، اما همه به یک اندازه به آن پایبند نیستند. مرادی و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند که تعهد حرفه‌ای را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند. تعهد حرفه‌ای مبتنی بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای که فرد دارد، می‌باشد. این نوع تعهد درواقع، احساس پایبندی فرد به وظایفی که با برعهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام آنها می‌

^۱ -Santos

^۲ - Sabour

داند. تعهد بعد عملی و اجتماعی اخلاق را شامل می‌شود. پس می‌توان تعهد کاری یا حرفه‌ای را نوعی تمایل عاطفی و اخلاقی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به شغل یا کار مورد نظر دانست. ایرانیان و همکاران (۲۰۱۴) تعهد حرفه‌ای را اینگونه تعریف می‌کنند: تعهد حرفه‌ای نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل است. این نوع تعهد، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر مسئله تعهد حرفه‌ای هستند، شغل را به عنوان بخشی مهمی از هویت شخصیشان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف بر شغل و تعهد حرفه‌ای خود می‌دانند [۹].

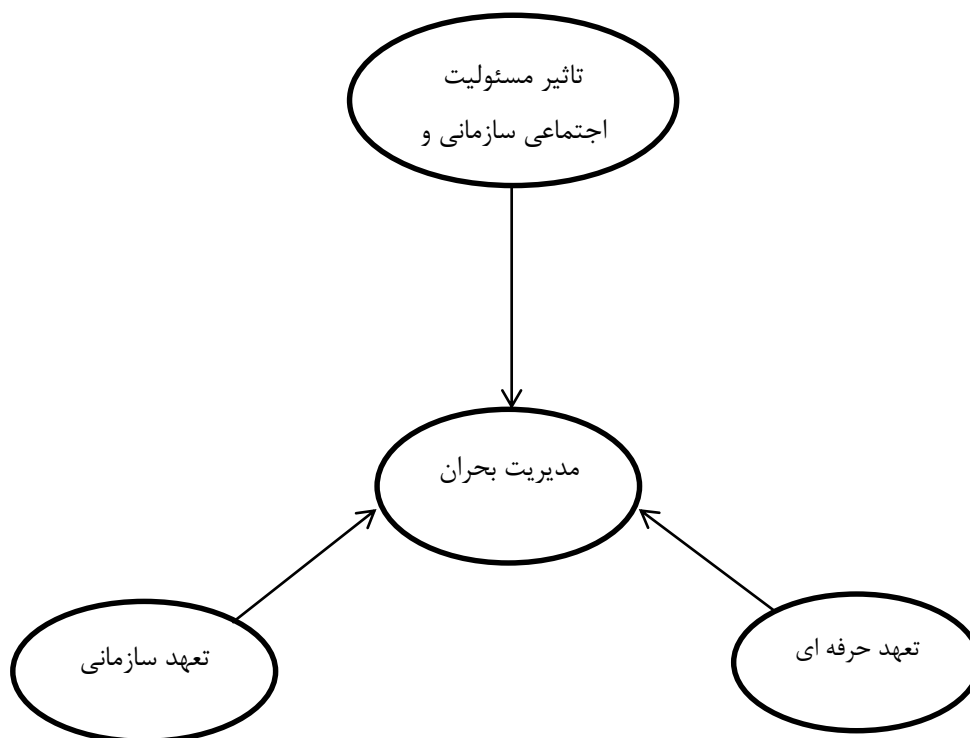
طبق بررسی‌های انجام شده تاکنون تحقیقی که توانسته باشد تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر نقش سازمان آتش‌نشانی در مدیریت بحران را سنجیده باشد، یافت نشد. این پژوهش می‌تواند به عنوان نقطه عطفی بر محققین و دانشجویان مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به این موارد در این پژوهش بر آن شدیم تا با رویکردی جامع تاثیر تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر نقش سازمان آتش‌نشانی در مدیریت بحران برای کاهش آسیب‌های بلاهای طبیعی در آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری ایلام را مورد بررسی و ارزیابی قرار دهیم. حال با توجه به توضیحات ارائه شده می‌توان گفت که اگر مسئولیت اجتماعی سازمانی مناسب وجود داشته باشد و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در سازمان مدیریت بحران آتش‌نشانی وجود داشته باشد، می‌توان با اتخاذ تصمیمات موثر براساس اطلاعات صحیح در جهت کاهش خسارات و کنترل سریع بحران اقدام کرد. لذا در این مقاله تلاش بر این داریم این مساله را تبیین کنیم که آیا مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و حرفه‌ای سازمان آتش‌نشانی در مدیریت بحران برای کاهش آسیب‌های بلاهای طبیعی می‌تواند نقشی داشته باشد.

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ گردآوری داده در زمره تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده گردید و حجم جامعه، ۷۰ نفر از کارکنان آتش‌نشانی در شهر ایلام می‌باشند که حجم نمونه بر طبق جدول مورگان ۵۹ نفر را انتخاب شد. شیوه نمونه‌گیری غیر احتمالی می‌باشد، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از نرم‌افزارهای spss و pls استفاده شده است.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی تحقیق زیر به دنبال مشخص کردن بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای می‌باشد. در این مدل، متغیرهای مسئولیت اجتماعی سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای بر مدیریت بحران تاثیرگذار است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

فرضیات پژوهش

- مسئولیت اجتماعی سازمانی بر مدیریت بحران تاثیر معناداری دارد.
- تعهد سازمانی بر مدیریت بحران تاثیر معناداری دارد.
- تعهد حرفه‌ای بر مدیریت بحران تاثیر معناداری دارد.

با توجه به این که پژوهش حاضر به دنبال مشخص کردن وضعیت بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر نقش سازمان آتش نشانی در مدیریت بحران برای کاهش آسیب‌های بلاهای طبیعی می باشد و از نوع تحقیقات کاربردی می باشد. همچنین پژوهش حاضر از لحاظ گردآوری داده در زمره تحقیقات توصیفی قرار می گیرد. در پژوهش حاضر برای جمع آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده گردید و حجم جامعه، ۷۰ نفر از کارکنان آتش نشانی در شهر ایلام می باشند که حجم نمونه بر طبق جدول مورگان ۵۹ نفر را انتخاب شد؛ و شیوه نمونه گیری غیر احتمالی می باشد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. در این قسمت به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه‌ای برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌ای استاندارد مشتمل بر ۱۸ سوال در طیف لیکرت استفاده شده است. برای سنجش روایی سوالات از روش روایی محتوا و برای پایایی از آزمون کرونباخ استفاده شده (پایایی کلیه سوالات، ۰/۷۹۶) استفاده شده است. جدول (۲) مقیاس سنجش مربوطه به هر یک از متغیرهای پژوهش، تعداد سوالات و ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی و منبع آنها نشان داده شده است.

جدول (۱)، ابعاد، سؤالات و ضرایب مربوط به مقیاس سنجش متغیرها

متغیر	شماره گویه ها	آلفای کرونباخ	منبع
مسئولیت اجتماعی سازمانی	۵-۱	۰/۸۹۷	اسمیت (۲۰۰۳)
تعهد سازمانی	۶-۱۰	۰/۸۱۲	می‌رو و آلن (۱۹۷۰)
تعهد حرفه‌ای	۱۱-۱۴	۰/۷۱۷	رزولد و آرنولد (۱۹۹۰)
مدیریت بحران	۱۴-۱۸	۰/۸۳۵	جهرمی (۱۳۸۰)

یافته‌های پژوهش

برای تحلیل کیفی از روش تحلیل محتوا و برای تحلیل کمی و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و مدل پژوهش از تکنیک معادلات ساختاری استفاده شده است. مشخصات جمعیت شناختی نمونه نیز در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۲)، نتایج آمار توصیفی جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	وضعیت تاهل
۰/۷۹	۵۳	متاهل
۰/۲۱	۶	مجرد
۱۰۰	۵۹	کل
درصد	فراوانی	متغیر سن
۰/۲۶	۱۳	بین ۲۵ تا ۳۰
۰/۲۸	۲۲	بین ۳۱ تا ۴۰
۰/۳۰	۱۷	بین ۴۱ تا ۵۰
۰/۹	۷	بیش از ۵۰ سال
۱۰۰	۵۹	کل
درصد	فراوانی	متغیر تحصیلات
۰/۳۸	۲۴	دیپلم
۰/۲۹	۷	فوق دیپلم
۰/۲۳	۲۳	لیسانس
۰/۱۰	۵	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۰۰	۵۹	کل
درصد	فراوانی	متغیر سابقه کاری
۰/۶	۲	یک سال
۰/۱۵	۸	دو سال

سه سال	۶	۱۱/.
چهار سال و بیشتر	۴۳	۶۸/.
کل	۵۹	۱۰۰

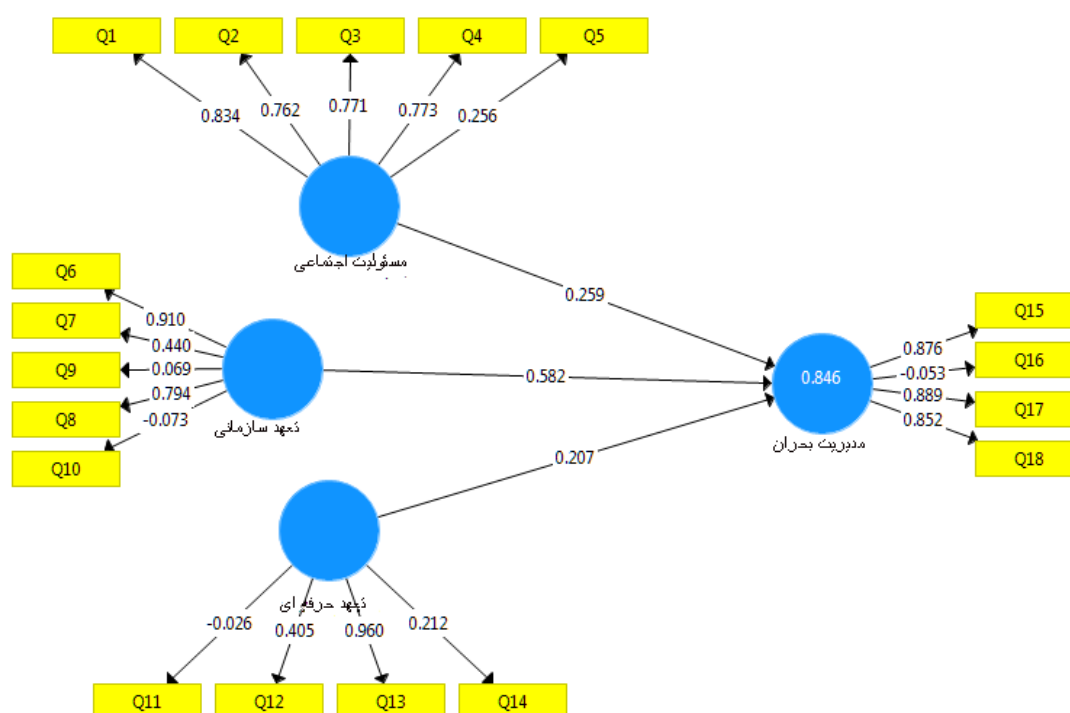
برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش؛ مهمترین عمل، قبل از هر اقدامی انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است. برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از الویت اساسی برخوردار است.

جدول (۳)، آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

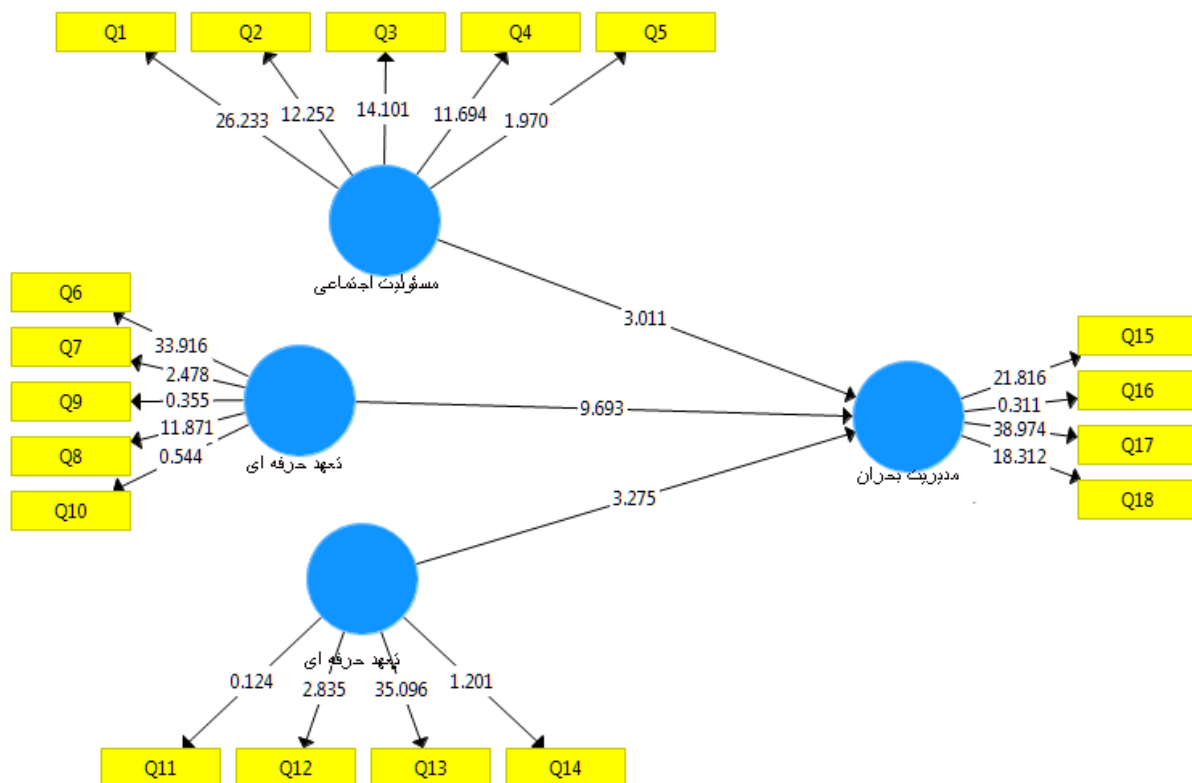
متغیرها	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری	تعداد	نتایج
مسئولیت اجتماعی سازمانی	۰,۱۳۴	۰,۰۰۰	۵۹	غیرنرمال
تعهد سازمانی	۰,۱۸۰	۰,۰۰۰	۵۹	غیرنرمال
تعهد حرفه ای	۰,۱۱۶	۰,۰۰۰	۵۹	غیرنرمال
مدیریت حرفه ای	۰,۱۵۴	۰,۰۰۹	۵۹	غیرنرمال

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می گردد سطح معنی داری در هر کدام از متغیرها پایین تر از ۰/۰۵ می باشد لذا با اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرض غیرنرمال بودن متغیرهای تحت بررسی تایید گردید و فرض H_1 تایید گردید که بنابراین از روش PLS استفاده می شود.

مدل ساختاری تحقیق



شکل (۲)، مدل ساختاری تحقیق در حالت ضریب مسیر



شکل (۳)، مدل ساختاری تحقیق در حالت ضریب تی (T)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر نقش سازمان آتش‌نشانی در مدیریت بحران برای کاهش آسیب‌های بلاهای طبیعی بود. بنابراین، علاوه بر بررسی ادبیات و مبانی نظری و بررسی فرضیات بسط و گسترش داده شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای که از چند پرسشنامه استاندارد طراحی شده بود، گردآوری و روایی و پایایی آن تأیید شد. در ذیل، فرضیات و نتایج حاصل از آزمون آماری با نرم افزار pls ارائه شده است. همانطور که نتایج مدل تحلیل مسیر و آماره تی نشان داد همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شد. حال تک تک متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

با توجه به الگوی تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تاثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر مدیریت بحرانی با مقدار آماره $t_{3,011}$ بیشتر از ۱,۹۶ و ضریب مسیر ۰,۲۵۹ می‌باشد؛ بنابراین فرضیه صفر رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی سازمانی بر مدیریت بحران تاثیر دارد. پژوهش‌های انجام شده در دو حوزه مسئولیت اجتماعی سازمانی و مدیریت بحران نشان از گستردگی مطالعه در این حوزه‌ها دارد ولی پژوهش‌های چندانی که به بررسی ارتباط و میزان تاثیر دو متغیر با یکدیگر انجام شده باشد، یافت نگردید.

مسئولیت، از پابندی به قانون یا رعایت اصول اخلاقی سرچشمه می‌گیرد. نکته قابل توجه آن که اتکا صرف به قانون، برای افزایش مسئولیت اجتماعی کارکنان سازمان، اثر بخشی چندانی در پی ندارد. این اصول و باورهای نهادینه شده در

فرد است که می تواند مسئولیت او را افزایش دهد. مسئولیت پذیری سازمان، سبب ایجاد اعتماد اصیل و پایدار محیط به آن شده، در نهایت، موفقیت سازمان را تضمین می کند. مسئولیت سازمان ها این نیست که صرفاً اثر بخش باشند؛ بلکه مسئولیت آنها این است که به جامعه ای که در آن فعالیت دارند، خدمت کنند. بر این اساس با توجه به لزوم و بر طرف کردن موانع و حرکت در راستای ارتقای مسئولیت اجتماعی سازمانی است که برای شناسایی ابعاد مسئولیت اجتماعی تلاش جدی می کنند. در این راستا توجه به کارکنان و مسئولیت اجتماعی آنها باعث ایجاد نیروی متعهدتر شوند. هزینه های پذیرش مسئولیت اجتماعی توسط سازمان، به ویژه در قبال محیط بیرونی، می تواند از طریق ارتقای سطح تعهد کارکنان که به تبع خود، مشارکت فعال، بهره وری و انسجام درونی را به همراه دارد، جبران گردد. در سازمان هایی همچون آتش نشانی که کار کردن در آنها در بیشتر مواقع با موقعیت های سخت و غیر قابل پیش بینی همراه است، سازگاری کارکنان با چنین وضعیتی حائز اهمیت است و لذا به کارکنان پیشنهاد می شود تا قبل از ورود به این گونه سازمان ها به این نکته توجه کنند و در صورت توانایی رو به رو شدن با موقعیت های بحرانی، فعالیت خود را در این سازمان ها آغاز کنند. همچنین ضروری است کارکنان تحصیل کرده سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی در جهت آموزش شهروندان و کارکنان سازمان های دیگر در جهت نحوه استفاده از وسایل اطفاء حریق و مدیریت بحران و نیز آشنایی با کمک های اولیه، گام های مهمی بردارند.

با توجه به الگوی تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تاثیر تعهد حرفه ای بر مدیریت بحرانی با مقدار آماره تی ۳,۲۷ بیشتر از ۱,۹۶ و ضریب مسیر ۰,۲۰۷ می باشد؛ بنابراین فرضیه صفر رد شده و می توان نتیجه گرفت که تعهد حرفه ای بر مدیریت بحران تاثیر دارد. نتایج حاصل از بررسی این فرضیه با نتایج تحقیقات عمو زاده و مرادی (۱۳۹۵) همراستا هستند. بر این اساس احساس پایداری کارکنان آتش نشانی به وظایفی که با برعهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام دادن آنها می دانند. در کل تعهد حرفه ای مرتبط با رفتارهای مثبتی است که برای سازمان مفید است. تعهد حرفه ای یکی از ویژگی هایی انسانی است که به وفور در کارکنان سازمان ها مشاهده شده و نتایجی چون بهبود عملکرد کاری بالا، در سطح سازمانی و هم در سطح حرفه ای برای سازمان ها به ارمغان می آورد. این تعهد در مورد کارکنان آتش نشانی و خدمات شهری شهرداری ایلام صدق می کند. در سازمان آتش نشانی ایلام، کارکنان کمتر شاهد تعارض هستند چرا که اهداف حرفه ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار دارند. آتش نشانان زمانی وارد عمل می شوند که سایر افراد از یک حادثه دوری می جویند، اما این قشر انواع خطرات را با جان دل می خردند و برای نجات جان و اموال مردم به عمق حادثه می روند؛ که این امر نشان از آن دارد که تعهد حرفه ای کارکنان در مدیریت بحران برای کاهش و صدمات جانی و مالی، حتی حاضرند از جان خود گذشته تا به دیگران آسیبی نرسد. در مجموع انتظار می رود که تعهد حرفه ای کارکنان نقش شگرفی در مدیریت بحران در سازمان های آتش نشانی داشته باشد؛ بنابراین به مدیران پیشنهاد می شود: اولویت دادن به مسئله گزینش و استخدام و انتخاب افرادی برای سازمان که شخصیت و روحیه

آنان با فرهنگ و جو حاکم بر سازمان سازگاری داشته باشد. همچنین لازم است میزان پایداری افراد در محیط کار با انجام آموزش و عملیات های دوره ای و مستمر تقویت شود.

منابع و مآخذ

- [۱] عموزاده، شهرام؛ مرادی، حجت‌الله؛ (۱۳۹۵). رابطه بین تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی کارکنان با موفقیت در مدیریت بحران. فصلنامه مدیریت بحران. تابستان ۱۳۹۵ - شماره ۲۸، صفحه - از ۷۷ تا ۱۰۴.
- [۲] قدیمی حمزه کلایی، آزاده (۱۳۹۶). بررسی اکتشافی مدل مدیریت بحران با مدیریت سیل در شهرداری منطقه ۳ (مطالعه موردی: سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی علوم و فناوری آریان، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- [3] Priyanka Jain Vishal Vyas Ankur Roy, (2017), " Exploring the Mediating Role of Intellectual Capital and Competitive Advantage on the Relation between CSR and Financial Performance in SMEs ", Social Responsibility Journal, Vol. pp- 13 Iss
- [۴] سلیمی، مهدی (۱۳۹۶)، اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی گر اخلاق حرفه‌ای، مدیریت فرهنگ سازمانی، زمستان ۱۳۹۶، دوره پانزدهم - شماره ۴ علمی - پژوهشی/ISC، صص ۹۴۶-۹۲۵.
- [۵] مرادی، مرتضی، خلیلی، مرجان. (۱۳۹۶). تأثیر تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی بین پرستاران و بهیاران و نقش آن در عملکرد منابع انسانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۴۱۹-۴۴۳.
- [۶] صالحی سبزواری، مجتبی (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی ادراک شده بر دلسوزی در کار و تعهد سازمانی، کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی، تهران، انجمن مدیریت ایران، دانشگاه خاتم.
- [۷] سلطانی، مرتضی و نجات، سهیل و جعفری کلیجی، خشایار (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۴، ش ۴، پیاپی ۱۵، صص ۱۷۲-۱۴۵.