

## بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز

علی سعدونی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۰/۲۸

### چکیده

مسئولیت اجتماعی سازمانی، موضوعی صرفاً برای کارشناسان امور اجتماعی یا سازمانهای بزرگ نیست. همه مدیران باید اهمیت آن را درک کرده و بدانند چرا باید نسبت به آن متعهد باشند. تحقیق حاضر با تعیین رابطه مسئولیت اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز انجام شده است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از لحاظ ماهیت هدف کاربردی بود. جامعه‌ی مورد مطالعه بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز به تعداد ۱۳ نفر می‌باشد. که به روش نمونه گیری ساده تصادفی انتخاب شد. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارول (۱۹۹۱)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی بین متغیرها، و آزمون تی تست تحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان داد بین مسئولیت اجتماعی و میزان عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش، افزایش مسئولیت اجتماعی میزان عملکرد شغلی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد.

### واژگان کلیدی

مسئولیت پذیری اجتماعی، عملکرد شغلی.

<sup>۱</sup> دکتری مدیریت بازرگانی-بازاریابی.

## مقدمه

در بسیاری از پژوهش‌ها ثابت شده است نگرشها و رفتارهای کارکنان، تاثیر گسترده‌ای بر عملکرد سازمان دارد (باومن و اسکیتکا، ۲۰۱۲: ۷۹) کارکنان سازمان در موفق شدن برنامه‌های مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نقش اساسی دارند، زیرا این کارکنان هستند که راهبردها را ابداع می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و برنامه‌های مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را به اجرا می‌گذارند (آگوینیس و گلاواس، ۲۰۱۲: ۹۴۴)

در واقع قضاوت‌های کارکنان درباره مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان، مهمتر از برنامه‌های واقعی مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان است (رابرتسون و بارلینگ، ۲۰۱۳: ۱۹۱) در صورتی که مسئولیت پذیری اجتماعی به درستی در سازمان‌ها رعایت و اجرا شود، باعث ایجاد ارزشی ویژه برای سازمان می‌شود که نه فقط در ایجاد دیدگاهی مثبت نسبت به سازمان در میان ذی‌نفعان سازمان می‌شود، بلکه باعث افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان موثر خواهد بود (بارنی و گریفین، ۱۹۹۲: ۸۲) عدم توجه به مسئولیت اجتماعی باعث از بین رفتن ارزشهای انسانی مثل محبت، عدالت، دوستی و سخاوت می‌شود (پورتر و کارامر، ۲۰۱۱: ۸) گالبریث (۲۰۱۰) مسئولیت اجتماعی را مجموعه وظایف و تعهداتی می‌داند که سازمان باید برای حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد. امروزه فقط تعداد محدودی از شرکتها با وجود شرایط بحران اقتصادی و رقابت‌های شدید بازار، خود را در برابر عملکردهای اجتماعی و ذی‌نفعان خود مسئول می‌دانند (گالبریث، ۲۰۱۰: ۴۲۵) عملکرد شغلی کارکنان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می‌رود. در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی کارکنان است که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند (پیریایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۱، نصیری، ۱۳۹۳: ۱۰۳)

تلاش سازمانها در جهت اهداف سازمانی و عدم توجه به مسئولیت اجتماعی غالباً باعث می‌شود که مدیریت از محیط خود غافل بماند و وظیفه خود را محدود و منحصر به درون سازمان نماید، مدیران امروزی اما باید ابعاد اجتماعی و عمومی حرفه خود را شناخته و از آثار سازمان خود بر محیط خویش آگاه باشند (لاو و ادريس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴)

چنانچه سازمان مسئولیت اجتماعی خود، چه اخلاقی و چه زیست محیطی، را زودتر قبول کنند مشتریان بیش تری به آن‌ها اعتماد خواهند کرد (ناکیونگ و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷) (یینیونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲)

در حقیقت یکی از مسائل و مشکلات اجتماعی که طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران جوامع مختلف را به خود جلب کرده، عدم توجه به و پابندی سازمانها مدیران به وظیفه و مسئولیت اجتماعی شان است.

امروزه موضوع مسئولیت اجتماعی در سطح بین‌المللی اهمیت بیشتری یافته است. (دخیلی و آنسی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴)

داشتن انگیزه و مسئولیت اجتماعی کارکنان بانک از جمله دغدغه‌های مسئولین و برنامه‌ریزان سازمان می‌باشد که مستلزم پایش و بررسی عوامل موثر در این زمینه است. از طرفی یافته‌های پژوهشگران موید آن است که کناره‌گیری از کار و بی‌انگیزه‌گی، پرهزینه، مشکل‌آفرین و از عوامل تهدید کننده کارایی بانک‌ها می‌دانند؛ از این رو سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای مؤثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی و درک نمایند، می‌توانند با به کارگیری

<sup>1</sup> Lau & Idris

<sup>2</sup> Nakyung

<sup>3</sup> Yinyoung

<sup>4</sup> Dkhili & Ansi

اطلاعات صحیح و با پیش بینی های لازم و به موقع، ازمنزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون بانک ها جلوگیری کنند.

بنابراین بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک ها بسیار مهم و از این حیث در این تحقیق به آن پرداخته می شود. با توجه به مطالب مطرح شده، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که بین مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت چه رابطه ای وجود دارد؟

### فرضیه های پژوهش

#### فرضیه اصلی تحقیق

- بین مسئولیت اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت رابطه وجود دارد.

#### فرضیه های فرعی تحقیق

- بین مسئولیت اجتماعی از بُعد بشردوستانه با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت رابطه وجود دارد.
- بین مسئولیت اجتماعی از بُعد قانونی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت رابطه وجود دارد.
- بین مسئولیت اجتماعی از بُعد اخلاقی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت رابطه وجود دارد.
- بین مسئولیت اجتماعی از بُعد اقتصادی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت رابطه وجود دارد.

### تعاریف مفهومی و عملیاتی واژگان تخصصی

#### • عملکرد شغلی<sup>۱</sup>

عملکرد شغلی ارزیابی می کند که آیا فرد به خوبی کار می کند. عملکرد شغلی، به لحاظ علمی به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی را تشکیل می دهد. عملکرد یک معیار مهم برای نتایج و موفقیت سازمان است. جان پا. کمپبل عملکرد شغلی را به عنوان متغیر فردی توصیف می کند. و آن را از سازه های وسیع تر مانند عملکرد سازمانی یا عملکرد ملی متمایز می کند که متغیرهای سطح بالایی هستند.

#### ✚ مولفه های عملکرد شغلی<sup>۲</sup>:

عملکرد وظیفه ای؛ نیازمندی ها و الزامات شغلی که به صورت رسمی از وظایف کارمند تلقی می شود. عملکرد زمینه ای؛ فعالیت هایی نظیر کار گروهی، اخلاق حرفه ای، سخت کوشی و ... این فعالیت ها به صورت رسمی جز وظایف کارمند تلقی نمی شود. (سننتاگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰: ۴۲۸)

#### • مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی<sup>۴</sup>

کمیسیون اروپا مسئولیت اجتماعی شرکت را به عنوان مفهومی تعریف می کند که به موجب آن شرکت ها ملاحظات اجتماعی و محیطی را در تعاملات و عملیات تجاری خود در ارتباط با ذینفعان خود، به صورت داوطلبانه رعایت می کنند (لای و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). مسئولیت پذیری، شرکت ها صرفاً شامل مسائل تجاری، کسب و کار و ابعاد اقتصادی نمی شود، بلکه امور اجتماعی و زیست محیطی را، به قصد به حداقل رساندن یا حذف هرگونه آثار مضر بر جامعه و به

<sup>1</sup> Job Performance

<sup>2</sup> Job performance components

<sup>3</sup> Sonnentag et al

<sup>4</sup> Organizational social responsibility

<sup>5</sup> Lai et al

حداکثر رساندن سودرسانی به مردم و گروه‌های مختلف و در نهایت، کل جامعه را نیز در برمی‌گیرد (کاستاو منیچینی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

✚ **مسئولیت قانونی سازمانی:** مسئولیت حقوقی و یا قانونی نیازمند این است که شرکت‌ها و سازمان‌ها قوانین و مقررات را رعایت کنند در حالی که به تعهدات اقتصادی خود عمل می‌کنند. این بخش شامل قوانین و مقررات دولتی است که کسب و کار ملزم به رعایت آن‌ها می‌باشد.

✚ **مسئولیت بشردوستانه سازمانی:** مسئولیت بشردوستانه شامل کمک‌های مالی و غیرمالی برای بهبود جامعه است. این بخش شامل فعالیت‌هایی از سازمان است که نشان می‌دهد سازمان مانند یک شهروند خوب عمل می‌کند.

✚ **مسئولیت اقتصادی سازمانی:** مسئولیت اقتصادی شامل وظیفه جلب رضایت مصرف‌کنندگان از طریق محصولات با ارزش بالا و همچنین ایجاد سود کافی برای سرمایه‌گذاران است. این بخش شامل هدف اصلی کسب و کار و کارآفرینی است که برای جامعه کالا و خدمات تولید کرده و سودآوری دارد (اسماعیل پور و برجویی، ۱۳۹۵)

✚ **مسئولیت اخلاقی سازمانی:** مسئولیت اخلاقی، جهت برآوردن سایر انتظارات اجتماعی به‌عنوان قوانین نانوشته، همچون اجتناب از آسیب‌رسانی یا آسیب‌ها اجتماعی، احترام به حقوق افراد و غیره می‌باشد. مسئولیت اخلاقی که از طریق آن، شرکت‌ها می‌توانند جریان و بقا داشته باشند، توان غلبه بر محدودیت‌های قانونی را ممکن می‌سازد (حیدرزاده و صادقیان، ۱۳۹۳)

### تعاریف عملیاتی تحقیق

#### • مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی

در این پژوهش منظور از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل پرسشنامه ۲۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارول<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) به دست می‌آورند.

✚ **مسئولیت اقتصادی:** در این پژوهش منظور از مسئولیت اقتصادی از ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل سؤالات ۶-۱ پرسشنامه ۲۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارول (۱۹۹۱) به دست می‌آورند.

✚ **مسئولیت قانونی:** در این پژوهش منظور از مسئولیت قانونی از ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل سؤالات ۱۳-۷ پرسشنامه ۲۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارول (۱۹۹۱) به دست می‌آورند.

✚ **مسئولیت اخلاقی:** در این پژوهش منظور از مسئولیت اخلاقی از ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل سؤالات ۲۱-۱۴ پرسشنامه ۲۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارول (۱۹۹۱) به دست می‌آورند.

✚ **مسئولیت بشردوستانه:** در این پژوهش منظور از مسئولیت بشردوستانه از ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل سؤالات ۲۵-۲۲ پرسشنامه ۲۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارول (۱۹۹۱) به دست می‌آورند.

<sup>1</sup> Costa & Menichini

<sup>2</sup> Carol

### • عملکرد شغلی پاترسون

پرسشنامه عملکرد شغلی در سال ۱۹۹۲ توسط پاترسون ساخته شده است. این مقیاس شامل دو قسمت، ارزیابی کارکنان و ارزیابی مدیران می باشد. این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه توصیفی است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ساخته شده و دامنه نمرات از ۰ تا ۶۰ می باشد.

✚ **عملکرد شغلی:** در این پژوهش منظور از عملکرد شغلی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل پرسشنامه ۱۵ سوالی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) به دست می آورند

✚ **عملکرد وظیفه‌ای:** در این پژوهش منظور از عملکرد وظیفه‌ای از مولفه‌های عملکرد شغلی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل سؤالات ۶-۱ پرسشنامه ۱۵ سوالی شغلی پاترسون (۱۹۹۲) به دست می آورند

✚ **عملکرد زمینه‌ای:** در این پژوهش منظور از عملکرد زمینه‌ای از مولفه‌های عملکرد شغلی نمره‌ای است که پاسخگویان از تکمیل سؤالات ۱۵-۷ پرسشنامه ۱۵ سوالی شغلی پاترسون (۱۹۹۲) به دست می آورند.

### نوع روش تحقیق

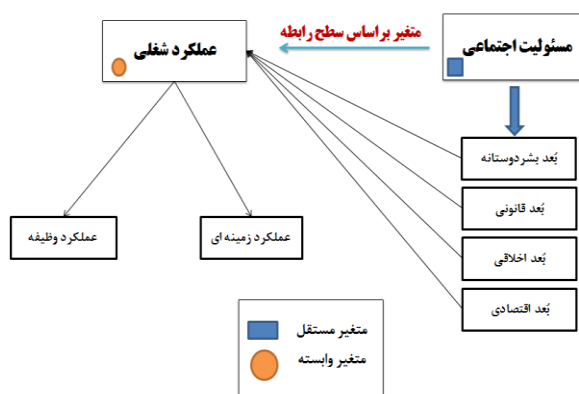
تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. از آنجا که نتایج تحقیق می تواند در حل مشکلات کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز کمک کند کاربردی همچنین از آنجا که نتایج تحقیق به توصیف شرایط و جامعه مورد مطالعه می پردازد در دسته تحقیقات توصیفی قرار می گیرد و چون محقق مستقیماً در محیط تحقیق بصورت میدانی به جمع آوری اطلاعات می پردازد جزء تحقیقات پیمایشی محسوب می شود.

### جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان که در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز می باشد. به استناد گزارش کارکنان که در این بانک ۱۳ نفر می باشد.

### مدل تحقیق

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



مأخذ: اقتباس از (مسئولیت اجتماعی: کارول<sup>۱</sup>: ۱۹۹۱) و (عملکرد شغلی: پاترسون<sup>۲</sup>: ۱۹۹۰)

منبع: (محقق ساخته، ۱۴۰۴)

<sup>1</sup> Carol

<sup>2</sup> Patterson

## روایی و پایایی پرسش نامه

### روایی پرسش نامه

یکی از مهمترین جنبه های هر تحقیق، مناسب بودن ابزار اندازه گیری آن است. زیرا اطلاعات و داده های لازم جهت تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری نهایی به وسیله ابزار اندازه گیری به دست می آید. ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه است. پرسشنامه حاضر قبلا در تحقیقات زیادی مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارول (۱۹۹۱) عملکردشغلی پاترسون (۱۹۹۲) ساخته شده.

### پایایی پرسش نامه

یک آزمون، زمانی دارای پایایی است که نمره های مشاهده و نمره های واقعی آن دارای همبستگی بالایی باشند، به این معنی چنانچه نمره های مشاهده شده و واقعی آزمودنی در آزمون موجود باشد مجدور همبستگی بین این نمره ها، ضریب پایایی آزمون می شود (خاکی، ۱۳۸۶: ۲۹). پایایی یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) است. مفهوم یاد شده با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسان به دست می دهد. کسانی که برای تحلیل داده های خود از نرم افزار SPSS استفاده می کنند، می توانند قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری را با روش آلفای کرونباخ محاسبه نمایند، که البته برای آن فرمولی نیز وجود دارد. اما به عنوان یک قاعده کلی، میزان آلفا دست کم باید ۰/۷ باشد (مقیمی، ۱۳۸۶: ۲۹۳). برای محاسبه پایایی تحقیق حاضر، با انجام پیش آزمون تعداد ۱۳ پرسشنامه بین کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز توزیع شد و سپس با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ برای مولفه ها

مقدار آلفا	تعداد گویه ها	سوالات مربوطه	ابعاد
۰/۸۷۹	۶	۱-۶	بُعد اقتصادی بُعد قانونی بُعد اخلاقی
۰/۸۹۱	۷	۷-۱۳	
۰/۸۸۲	۸	۱۴-۲۱	
۰/۸۵۷	۴	۲۲-۲۵	مسئولیت بشردوستانه
۰/۸۹۲	۶	۶-۱	عملکرد وظیفه ای عملکرد زمینه ای
۰/۸۸۹	۹	۷-۱۵	

### روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می شود. تجزیه و تحلیل داده های آماری در این تحقیق بوسیله نرم افزار SPSS<sup>24</sup> انجام شده است.

### وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

یافته های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است.

## جدول ۲: وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت پذیری اجتماعی	بُعد اقتصادی	۳/۳۷۵	۰/۵۸۶
	بُعد قانونی	۳/۴۷۵	۰/۶۶۴
	بُعد اخلاقی	۳/۹۶۴	۰/۶۱۲
	بُعد بشردوستانه	۴/۰۵۳	۰/۶۳۱
	کل	۳/۵۲۹	۰/۴۵۸
عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه ای	۳/۳۹۷	۰/۷۴۷
	عملکرد زمینه ای	۳/۴۶۶	۰/۷۱۴
	کل	۳/۳۸۹	۰/۷۱۳

بر اساس جدول ۲، نتایج نشان می‌دهد که میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۳/۵۲۹ شده است، همچنین میانگین ابعاد آن شامل: بُعد اقتصادی ۳/۳۷۵، بُعد قانونی ۳/۴۷۵، بُعد اخلاقی ۳/۹۶۴، بشردوستانه ۴/۰۵۳، می‌باشد که بُعد بشردوستانه بیشترین و بُعد اقتصادی کمترین میانگین را داشته است.

میانگین عملکرد شغلی ۳/۳۸۹ شده است که از میزان خوبی برخوردار است، همچنین میانگین مؤلفه‌های آن شامل: عملکرد وظیفه ای ۳/۳۹۷ و عملکرد زمینه ای ۳/۴۶۶ می‌باشد که مؤلفه‌ی عملکرد وظیفه ای بیشترین میانگین را داشته است.

## آزمون نرمال بودن داده‌ها (آزمون چولگی و کشیدگی)

در ابتدا و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم‌گیری در مورد فرضیات پژوهش، از آزمون چولگی و کشیدگی به منظور سنجش وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌ها استفاده گردید تا مشخص گردد که از کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک باید استفاده شود.

## جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	ابعاد	چولگی	کشیدگی
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بُعد اقتصادی	-۰/۲۷۰	۰/۰۵۲
	بُعد قانونی	-۰/۳۰۹	-۰/۳۲۹
	بُعد اخلاقی	-۰/۴۴۵	-۰/۴۷۹
	بُعد بشردوستانه	-۰/۶۹۵	۰/۱۸۶
	کل	-۰/۱۷۲	۰/۴۸۷
عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه ای	-۰/۱۲۹	-۰/۴۷۳
	عملکرد زمینه ای	-۰/۱۶۰	-۰/۵۱۴
	کل	-۰/۰۵۰	-۰/۴۴۷

بر اساس نتایج جدول ۳؛ توزیع داده‌های مربوط به مقدار چولگی در سطح خطای ۰/۱۸۷ و مقدار کشیدگی در سطح خطای ۰/۳۷۱ برای ۲ متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن‌ها نرمال می‌باشد. بنابراین از آزمون پارامتریک استفاده می‌شود.

### آزمون همبستگی پیرسون

نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرها در جدول ۴ گزارش شده است.

#### جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	عملکرد شغلی	۱					
۲	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۷۰۰**	۱				
۳	بُعد اقتصادی	۰/۶۱۳**	۰/۸۹۱**	۱			
۴	بُعد قانونی	۰/۶۷۷**	۰/۸۴۱**	۰/۸۰۷**	۱		
۵	بُعد اخلاقی	۰/۴۰۲**	۰/۶۴۲**	۰/۴۷۲**	۰/۴۲۲**	۱	
۶	بُعد بشردوستانه	۰/۳۹۷**	۰/۶۲۸**	۰/۳۵۷**	۰/۳۵۲**	۰/۶۳۵**	۱

\*\* سطح خطای ۰/۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی با عملکرد شغلی ( $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ )؛  $r = ۰/۷۰۰$  ارتباط مثبت و مستقیم دارد، همچنین ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل: بُعد اقتصادی ( $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ )؛  $r = ۰/۶۱۳$ ، بُعد قانونی ( $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ )؛  $r = ۰/۶۷۷$ ، بُعد اخلاقی ( $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ )؛  $r = ۰/۴۰۲$ ، بُعد بشردوستانه ( $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ )؛  $r = ۰/۳۹۷$  با عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و مستقیم دارد.

### آزمون تی تک‌نمونه‌ای

در داده‌ی کمی، برای آزمودن این فرضیه که آیا میانگین یک نمونه ( $\bar{x}$ ) با میانگین جامعه ( $\mu$ ) یکسان است (که فرض بر این است دارای توزیع نرمال باشد)، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌شود.

#### جدول ۵: آزمون t تک نمونه‌ای

Test Value = 3						
مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	T	تفاوت میانگین	% Confidence ۹۵ Interval of the Difference	
					کمترین	بیشترین
بُعد اقتصادی	۳/۳۷۵	۰/۵۸۶	۷۴/۷	۳/۳۷۵	۳/۲۸۶	۳/۴۶۴
بُعد قانونی	۳/۴۷۵	۰/۶۶۴	۶۷/۹	۳/۴۷۵	۳/۳۷۴	۳/۵۷۶
بُعد اخلاقی	۳/۹۶۴	۰/۶۱۲	۸۴/۱	۳/۹۶۴	۳/۸۷۱	۴/۰۵۷
بُعد بشردوستانه	۴/۰۵۳	۰/۶۳۱	۸۳/۴	۴/۰۵۳	۳/۹۵۸	۴/۱۴۹
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳/۵۲۹	۰/۴۵۸	۱۰۰	۳/۵۲۹	۳/۴۶	۳/۵۹۹

Test Value = 3						
مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	T	تفاوت میانگین	% Confidence ۹۵ Interval of the Difference	
					کمترین	بیشترین
عملکرد شغلی	۳/۳۹۷	۰/۷۴۷	۵۹	۳/۳۹۷	۳/۲۸۲	۳/۵۱۰
عملکرد وظیفه ای	۳/۴۶۶	۰/۷۱۴	۶۳/۱	۳/۴۶۶	۳/۳۵۷	۳/۵۷۴
عملکرد زمینه ای	۳/۳۰۶	۰/۸۱۲	۵۲/۸	۳/۳۰۶	۳/۱۸۲	۳/۴۲۹

(Sig= ۰/۰۰۰؛ DF= ۱۰۵)

در جدول ۵ مقدار Sig برای تمام متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است که این نشان می‌دهد که میانگین متغیرها بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

همچنین با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود میانگین تمام مؤلفه‌ها از عدد ۳ بیشتر است که نشان می‌دهد وضعیت همه‌ی متغیرها در جامعه مطلوب است، یا همه‌ی مؤلفه‌ها از توافق نسبی برخوردارند. اما در این بین بُعد بشردوستانه بیشترین عملکرد زمینه ای کمترین اختلاف را دارد.

### پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتایج پژوهش

#### پیشنهاد برای فرضیه اصلی تحقیق

(بین مسئولیت اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه وجود دارد):

- مسئولیت اجتماعی اگر همراه با عملکرد شغلی باشد می‌تواند زودتر به اهداف سازمانی دست یابد.
- تلاش بیشتر برای تأمین نیازهای کارکنان و تحقق رضایت آنها و در نتیجه، بهبود عملکرد فردی کارکنان و سبب یک پارچگی و کارایی بیشتر سیستم‌های اطلاعاتی می‌شود
- پیشنهاد می‌شود آموزش کارکنان برای حس مسئولیت‌پذیری، امر بسیار مهمی برای مشاهده تأثیر آن بر دیگر متغیرهاست. از این رو توجه بیش از پیش به توسعه منابع انسانی که بسیار حائز اهمیت است
- پیشنهاد می‌شود مدیران می‌توانند جهت ارتقای سطح کیفی نیروی انسانی و عملکرد شغلی آنان، از طریق جذب نیروهای متخصص و تحصیل کرده مرتبط با مشاغل مورد نیاز اقدام نمایند

#### پیشنهاد برای فرضیه فرعی اول تحقیق

(بین مسئولیت اجتماعی از بُعد اقتصادی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه وجود دارد)

- پیشنهاد می‌شود در نظر گرفتن پاداش به ازای تعهد بیشتر افراد نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی
- پیشنهاد می‌شود کسب سود و منفعت برای اداره کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز می‌تواند در عملکرد شغلی کارکنان موثر باشد.

### پیشنهاد برای فرضیه فرعی چهارم تحقیق

(بین مسئولیت اجتماعی از بُعد بشردوستانه با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه وجود دارد).

- پیشنهاد می شود مشارکت بین کارکنان سیستم همراه با یک پارچگی و عملکرد بیشتر کارکنان موثر می باشد.
- پیشنهاد می شود با تعیین اهداف شفاف و وظایف سازمانی، به خصوص در قبال جامعه و محیط عملکرد بیشتر کارکنان موثر می باشد.
- پیشنهاد می شود از طریق میزان حمایت سازمانی، مسئولان از نظرات و مشارکت منابع انسانی شاغل در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز در جهت رفع مشکلات و بهبود امور استفاده کنند.

### منابع و مآخذ

- آذری نیا، محمد علی، توانمندسازی کارکنان کلید افزایش بهره وری، روزنامه سرمایه، ۱۳۸۹، شماره ۸۱۰
- اسماعیل لو، طیبه، شریعتمداری، مهدی، هویت سازمانی بر توانمندسازی تأثیر و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان، کنگره بین المللی مدیریت و کسب و کار، ۱۳۹۷.
- براتی، هاجر، عریضی، حمیدرضا، نوری، ابوالقاسم، رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت در شرکت ذوب آهن، اصفهان، چشم انداز مدیریت، ۱۳۹۶، شماره ۳۳، صص ۲۸-۹.
- مایکل آرمسترانگ، سید احمد طباطبایی (مترجم)، چگونه می توان کارکنان را مدیریت کرد، انتشارات روناس، ۱۳۹۴.
- فیروزبخت، ف.، ساسانی، پور، ا، ولی زیبایی، خ، پیش درآمدی بر ادبیات مفهومی توانمندسازی روانی اجتماعی، نشریه رویش روانشناسی، ۱۳۹۶، دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۰۶.
- فرخ، حسینی، محمد خلیل، تأثیر عملکرد کارکنان بر بهبود کارایی شرکت برتر فعال در حوزه مخابرات کشور افغانستان (مورد مطالعه: شرکت روشن)، فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۹، دوره دوم، شماره ۶.
- Chavez, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. . Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 2017, 15(2), 85-99
- Haigh, M. M. *Organizational culture, identity, commitment, and citizenship behaviors: antecedents, change over time, interrelationships, and potential of inoculation to bolster identity, commitment, and citizenship behaviors*. Ph.D thesis, The University of Oklaham. 2007.

---

## **Investigating the Relationship Between Social Responsibility and Job Performance of Employees of Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz**

**Ali Saadouni**

---

### **Abstract**

Organizational social responsibility is not a topic only for social affairs experts or large organizations. All managers should understand its importance and know why they should be committed to it. The present study was conducted by determining the relationship between social responsibility and job performance of employees of Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz. The research method was descriptive-survey and applied in terms of the nature of the purpose. The study population of Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz, is 13 people. It was selected by simple random sampling. To measure the research variables, Carroll's (1991) organizational social responsibility questionnaire and Patterson's (1992) job performance questionnaire were used. The data were analyzed using the correlation test between variables and the t-test. The results of this study showed that there is a positive and significant relationship between social responsibility and job performance. According to the research findings, increasing social responsibility increases the job performance of employees and decreasing it decreases the job performance of employees.

### **Keywords**

Social responsibility, job performance.

---