

پیش‌بینی تعهد شغلی بر پایه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با الگوریتم تقطیع پیش‌بینی‌گرا

امیر علم‌پیگی^{۱*}، سیده‌سمیه بطحائی^۲، احمد رضوانفر^۳، بابک افقهی^۴

- ۱- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران، کرج، ایران.
- ۲- دانشجوی دکترا ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- ۳- استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران، کرج، ایران.
- ۴- دکترا مدیریت استراتژیک، دانشکده مدیریت، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.

پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۷

دریافت: ۱۳۹۵/۲/۱۰

چکیده

امروزه براساس نظریاتی چون هویت اجتماعی و نظریه اسنادی و نتایج مطالعات پیشین رابطه مسئولیت‌پذیری سازمان و رفتارهای کارکنان سازمان قابل توضیح است. اما چگونگی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نتایج مورد انتظار چندان شفاف به نظر نمی‌رسد. به بیان دیگر سازوکار تأثیرپذیری رفتارهای کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان مبهم باقی مانده است. از این رو هدف اصلی این تحقیق علی-ارتباطی شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر رابطه بین ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSR) و تعهد شغلی کارشناسان کشاورزی بود. براساس فرمول کوکران، تعداد ۱۳۵ نفر آنان از طریق روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. روش غالب الگوریتم تقطیع پیش‌بینی‌گرا بود که به شناسایی متغیرهای ناشناخته ولی اثرگذار بر رابطه بین دو متغیر منجر می‌شود. نتایج نشان داد که اثر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان پدیده‌ای نسبتاً پیچیده، تکاملی و تدریجی است، به این معنا که برای رسیدن به نتایج مطلوب ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان،



تداوم بر تأمین اهداف ابعاد آن سبب اسناد کارکنان به آن خواهد شد. همچنین مشخص شد که با گذشت زمان حضور کارکنان در سازمان تعبیر و تفسیر آنها از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و در نتیجه اثر آن بر تعهد شغلی آنان متفاوت می‌شود. لذا به طور غیرمستقیم می‌توان از نظریه هویت اجتماعی به عنوان یک متغیر حد واسط در مطالعه آثار مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نام برد.

واژه‌های کلیدی: تعهد شغلی کارکنان، تقطیع پیش‌بینی‌گرا (POS)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان.

۱- مقدمه

مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی از اواسط دهه ۱۹۵۰ میلادی در جستجوی مسیرهای ناب برای فعالیت و در پی توسعه فعالیت‌های اجتماعی و ایجاد نیاز در جوامع مطرح شد و علاوه بر مسائل داخل سازمان، مسائل خارج سازمان را نیز مورد توجه قرار داد [۱، ص ۱]. بر همین اساس سازمان‌های دولتی موجود در کشور نیز باید با بهره‌گیری از مفاهیم، اصول و روش‌های عملیاتی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نقش حیاتی خود را در ساختن محیطی پایدار بیش از پیش ایفا کنند [۲، ص ۲۷۷]. مسئولیت اجتماعی سازمان به بیان روش‌هایی می‌پردازد که سازمان‌ها در ارائه خدمات و محصولات به ارباب رجوعان خود مورد توجه قرار می‌دهند تا پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی، اخلاقی و اجتماعی باشند، زیرا که سازمان‌ها مسئولیت‌های بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی و در برابر کارکنان، ارباب‌رجوع، دولت، تأمین‌کنندگان و تمامی ذینفعان برعهده دارند [۳]. مسئولیت اجتماعی سازمان طیف گسترده‌ای از نگرش‌های سازمانی و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، زیرا که کارکنان ترجیح می‌دهند برای سازمانی با ارزش‌های مثبت مسئولیت اجتماعی کار کنند [۴]. نتیجه پژوهش‌هایی که ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمان و رفتار کارکنان را مورد بررسی قرار داده نشان می‌دهد که اقدام‌های مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد کارکنان، وفاداری و رضایت و عدم تمایل به ترک سازمان تأثیر مثبت دارد [۵]. اما با وجود پژوهش‌های فراوان در این زمینه اثر تجارب قبلی کارکنان در شکل‌گیری قضاوت و ارزشیابی‌های آنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمتر مورد توجه بوده است. در واقع در پژوهش‌های گذشته فرض شده که رفتار کارکنان به عنوان متغیری متأثر از پایبندی سازمان به مسئولیت اجتماعی، پدیده‌ای همگن



است. لیکن از آنجا که رفتار انسان در محیط‌های اجتماعی تابعی از شرایط و عموماً تکوینی است، مسئله اصلی تحقیق یافتن ناهمگونی پاسخ‌حسی کارکنان در قالب تعهد به درکشان از مسئولیت اجتماعی سازمان بود. از این رو سؤال اصلی این است که آیا قضاوت و برداشت کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی از یک الگوی متغیر و تحت تأثیر عوامل پیرامونی تبعیت می‌کند یا خیر؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مهم‌ترین پشتوانه نظری تحقیق حاضر را می‌توان در نظریه هویت سازمانی جستجو کرد. بر اساس این نظریه عمده تصویر فرد از خود را می‌توان به عضویت در گروه‌های اجتماعی منسوب نمود. در این رابطه مسئولیت‌پذیری نیز عموماً به نوعی ارتباط بین افراد و محیط آنها اشاره دارد [۶]. مسئولیت اجتماعی سازمان، شاخص‌های اخلاقی درک شده از سازمان را برای کارکنان تعریف می‌کند و می‌تواند موجب برآورده شدن نیاز کارکنان به امنیت، اعتماد به نفس، تعلق و معناداری شود [۷]. از این رو تعهد کارکنان در سازمان‌هایی که بیشتر به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان توجه دارند، نسبت به سازمان‌هایی که در این مسئولیت‌ها شرکت نمی‌کنند، بیشتر است [۸]. اما به اعتقاد پاناگوپولوس، راپ و ولاچس (۲۰۱۶)، مطالعات به طور عمده به دستاوردها و نتایج مسئولیت‌پذیری اجتماعی معطوف شده‌اند و عوامل ایجادکننده ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد تحلیل قرار نگرفته است [۹]. دستاوردهای روانشناختی همچون تعهد سازمانی [۱۰] و نیازهای روانشناختی از جمله امنیت شغلی، احساس تعلق داشتن و حضور متمرکز در سازمان [۱۱] به عنوان مهم‌ترین خروجی پایبندی سازمان به ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی مطرح بوده‌اند. اما مطالعات حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح خرد نشان داده‌اند که تعریف کارکنان از عملکرد CSR از تعریف سازمان در زمینه مسائل مسئولیت‌پذیری اجتماعی مهم‌تر است [۱۲] که بیشتر پژوهش‌های قبلی این موضوع را مورد توجه قرار نداده‌اند [۱۳]. از این رو چگونگی نسبت دادن فعالیت‌های سازمان به شاخص‌های CSR به وسیله کارکنان در این بین مورد غفلت قرار گرفته است [۱۴]. برای اثبات نظری این ادعا دو مورد طرح می‌شود. نخست بر مبنای تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی، شرایط اجتماعی



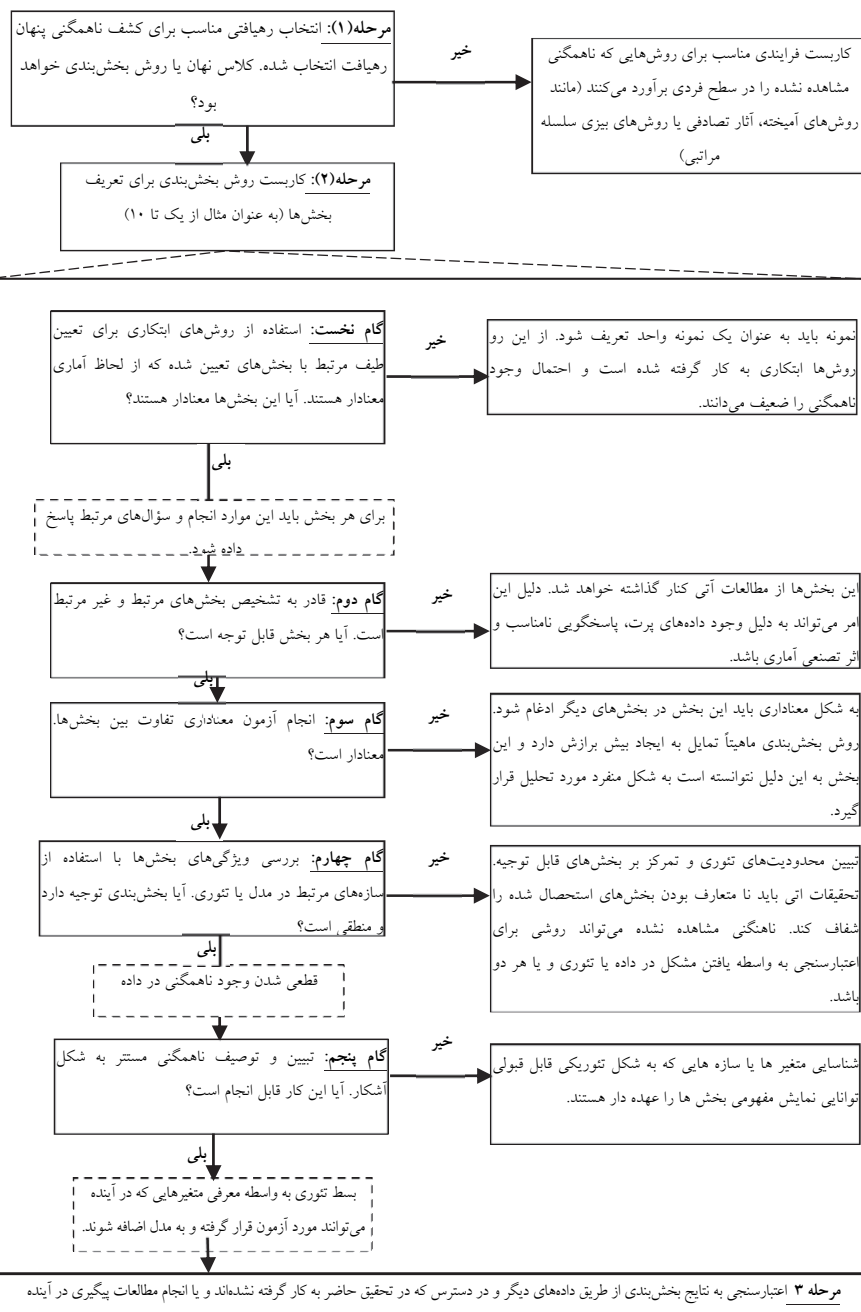
نقش مهمی را در شکل‌گیری اسناد کارکنان به CSR سازمان ایفا می‌کند. دوم شواهدی در مطالعات اخیر به وجود آمده است که پایداری سازمان به مسائل مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند به شکل حقیقی و نمادین باشد [۱۳]. پاناگوپولوس، راپ و ولاچس (۲۰۱۶) در پژوهشی با هدف بررسی نقش پنداشت‌های کارکنان در مفهوم‌سازی CSR، نشان دادند که فرا ادراکات کارکنان مهم‌ترین تعیین‌کننده در واکنش کارکنان به CSR در سازمان بوده و روی قضاوت‌های آنان در رابطه با CSR تأثیرگذار است. در واقع فرا ادراکات در پژوهش فوق تفسیر کارکنان از برداشت‌های ارباب رجوعان سازمان از CSR تعریف شده است [۹]. پژوهش کیم، سونگ و لی (۲۰۱۶) نشان داد که ابعاد چهار گانه CSR شامل اقتصادی، قانونی، اخلاقی و خیرخواهانه، در کنار توجه به فعالیت‌های بازاریابی داخلی سازمان و از طریق توسعه تعهد شغلی کارکنان سبب کاهش تمایل به ترک سازمان در کارکنان شده است. این در حالی است که اثر مستقیم CSR و بازاریابی داخلی بر تمایل به ترک سازمان معنادار گزارش نشده است [۱۵]. سونگ، لیانگ و لی (۲۰۱۶) نیز رابطه گاریشات کارآفرینانه و CSR را تایید کردند [۱۶]. سیسیاوتا، فراتنه و شودر (۲۰۱۶) با مطالعه اسنادی صد شرکت برتر از نظر مؤسسه فورچون نشان دادند که CSR و جلب فعالیت‌های داوطلبانه کارکنان در سازمان‌های مورد مطالعه منجر به افزایش انگیزه کارکنان، توسعه مهارت‌های کارکنان و رضایت شغلی شده است [۱۷]. اشنایدر، رینجروسور و هکرت (۲۰۱۶) با استفاده از تئوری نهادی نشان دادند آنچه به عنوان انگیزه درونی یا ارزش‌گرایی نامیده می‌شود، به وسیله فشارهای بیرونی تعیین می‌شود. همچنین مشخص شد شکل‌های مختلف نهادی و ذینفعان منجر به شکل‌های مختلفی از CSR می‌شود [۱۸]. پژوهش ایسلام، احمد و صادیق (۲۰۱۶) نشان داد که CSR از طریق ایجاد هویت سازمانی و تعهد شغلی کارکنان می‌تواند سبب بروز رفتارهای شهروند سازمانی کارکنان شود [۱۹]. نتیجه تحقیق داپریل و تلو (۲۰۱۵) و جوی و یو (۲۰۱۴) نشان داد که مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از طریق مستقیم و همچنین از طریق هویت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد [۲۰؛ ۲۱]. در پژوهش رضوی و رانا (۲۰۱۲) مشخص شد که تنها بعد اخلاقی CSR است که بر تعهد کارکنان به شکل مثبتی تأثیرگذار است [۲۲]. نتیجه پژوهش دهانش (۲۰۱۲) نشان داد درحالی که بعد اخلاقی و حقوقی CSR تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر پیش‌بینی تعهد سازمانی دارند، بعد بصیرتی و اقتصادی تأثیر قابل توجهی در پیش‌بینی این متغیر ندارند [۲۳]. پژوهشی لی، کیم،



لی و لی (۲۰۱۱) نشان داد که بعد اقتصادی CSR بر اعتماد و تعهد کارکنان مؤثر است [۲۴]. مطالعه علی، یوررحمان، علی، یوسف و ضیا (۲۰۱۰) نیز نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین CSR، تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی وجود دارد [۲۵]. تحقیق توکر (۲۰۰۹) و استیون، آندرو و براس (۲۰۰۵) نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان تحت تأثیر ابعاد خارجی CSR (انسان‌دوستی، مشارکت در جامعه، چگونگی تعامل سازمان با محیط خارجی و کارفرمایان)، قرار دارد [۲۶، ۲۷]. در پژوهش ناکس و مک‌لان (۲۰۰۵) مشخص شد CSR با تعهد کارکنان و از طریق کاهش هزینه (با توجه به افزایش حفظ کارکنان) و بهبود شهرت سازمان در نظر کارکنان ارتباط داشته و همچنین برنامه‌های CSR محرکی است که منجر به تعهد کارکنان می‌شود [۲۸]. آگویلا، راپ و ویلیام (۲۰۰۴)، [۲۹]، نجاتی و قاسمی (۲۰۱۳)، [۳۰] و مرتضوی، پورآزاد، امیررضوی و صادقی (۱۳۸۹)، [۳۱] نیز به نتایج مشابهی دست پیدا کردند.

۳- روش شناسی

این تحقیق به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است که به روش علی - ارتباطی انجام شد و در دسته‌بندی تحقیقات توصیفی همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق را ۲۵۰ نفر از کارشناسان ترویج کشاورزی استان تهران تشکیل دادند که با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۱۳۵ نفر از آنان برای انجام تحقیق انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای استفاده شد و نمونه مورد نظر با توجه به تعداد کارشناسان در هر شهرستان در استان تهران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه بود که جهت سنجش مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد شغلی کارکنان بر اساس ابزارهای مورد استفاده محققان مختلف پرسشنامه‌ای محقق ساخت طراحی شد [۲۶؛ ۳۲؛ ۳۳؛ ۳۴؛ ۳۵؛ ۳۶؛ ۳۷؛ ۳۸؛ ۳۹؛ ۴۰]. مقیاس سنجش طیف لیکرت ۵ سطحی از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ بود. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری و سپس روایی تشخیصی (معیار فورنل و لارکر)، استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزار تحقیق نیز از روش پایایی ترکیبی به جای آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آن برای بخش‌های اصلی پرسشنامه در سطح مناسب (در دامنه بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۱) به دست آمد (جدول ۲). روش غالب داده پردازی تقطیع پیش‌بینی گرا بود که مراحل کلی کاربست این روش در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱ فرایند کشف ناهمگنی نامشهود در داده‌های تحقیق (بکر، رای، رینگل و ولکتر، ۲۰۱۳)



به طور کلی بررسی ناهمگنی در مدل اندازه‌گیری و ساختاری به شکل توأم، قابلیت استفاده در مدل‌های انعکاسی و تکوینی، توانایی اکتشاف ناهمگنی (UHD)^۲ و فقدان پیش‌فرضی خاص درباره توزیع داده‌های تحقیق از نقاط قوت روش‌شناسی تقطیع پیش‌بینی‌گرا در مقایسه با روش‌های مشابه به شمار می‌آید [۴۱، ۴۲].

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

نتایج یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که ۲۲/۶ درصد از نمونه پاسخگویان را زنان و ۷۷/۴ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. ۴۸ درصد از نمونه مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی و ۳۶/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند که طبقه‌های غالب را تشکیل می‌دهند. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که میانگین نمونه مورد مطالعه ابعاد CSR به مقدار متوسط میل می‌کند (جدول ۱).

جدول ۱ آماره‌های توصیفی مرتبط با متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار
بعد کارکنان مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۷۰	۰/۷۲۲
بعد ارباب رجوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۹۴	۰/۷۳۲
بعد محققان مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳/۰۲	۰/۸۷۱
بعد دولت مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳/۲۸	۰/۹۴۰
بعد محیط زیست مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۹۴	۰/۸۳۰
بعد تعهد شغلی کارکنان	۳/۶۲	۰/۷۰۵

جهت مدلسازی آماری و آزمون فرضیه‌های تحقیق از رهیافت دو مرحله‌ای استفاده شد. بعد از انجام تحلیل عاملی اکتشافی مشخص شد که مقدار t برای بارهای عاملی بالاتر از



۱/۹۶ بوده است و مقدار تورش واریانس^۳ کمتر از مقدار بحرانی ۵ می‌باشد. مقادیر سنجه پایایی مرکب^۴ یا شاخص دیلون - گلدشتاین نیز بالاتر از ۰/۶ است (جدول ۲).

جدول ۲ خلاصه وضعیت تعداد نشانگرها و پایایی و روایی سازه متغیرهای پنهان تحقیق

pc	AVE	طیف مقادیر t	تعداد گویه	طیف بار عاملی	سازه‌های تحقیق
۰/۸۹	۰/۶۰	۶/۸۷-۲۲/۲۰	۶	۰/۸۱ - ۰/۶۸	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد کارکنان
۰/۸۸	۰/۵۱	۶/۷۶-۳۰/۷۵	۷	۰/۷۷ - ۰/۶۰	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد ارباب رجوعان
۰/۹۰	۰/۶۲	۱۳-۲۲/۳۴	۶	۰/۸۱ - ۰/۷۴	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محققان
۰/۸۸	۰/۶۶	-۲۷/۷۶ ۱۸/۶۷	۴	۰/۸۰ - ۰/۷۸	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد دولت
۰/۸۸	۰/۵۵	۶-۸۳-۲۱/۵۸	۶	۰/۸۲ - ۰/۶۲	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محیط زیست
۰/۸۱	۰/۵۹	-۳۷/۲۲ ۱۹/۴۹	۶	۰/۸۵ - ۰/۷۲	تعهد شغلی کارکنان

جدول ۳ نتایج مرتبط با روایی تشخیصی با معیار فورنل و لارکر

۶	۵	۴	۳	۲	۱	متغیرهای تحقیق
					۰/۷۴۵	بعد محیط‌زیست (۱)
				۰/۷۶۹	۰/۲۱۴	بعد کارکنان (۲)
			۰/۸۱۲	۰/۱۵۳	۰/۵۲۶	بعد دولت (۳)
		۰/۷۷۵	۰/۳۹۵	۰/۳۹۰	۰/۴۲۲	بعد محققان (۴)
	۰/۷۱۹	۰/۴۸۷	۰/۴۱۶	۰/۳۹۷	۰/۴۵۷	بعد ارباب رجوعان (۵)
۰/۷۷۱	۰/۴۵۵	۰/۴۳۶	۰/۴۹۳	۰/۳۹۴	۰/۴۳۱	تعهد شغلی کارکنان (۶)

3. VIF
4. pc or CR



پس از کسب اطمینان از پالایش دقیق نشانگرهای اندازه‌گیری کننده هر سازه در قالب تحلیل عاملی تأییدی (جدول ۲)، با استفاده از معیار فورنل و لارکر (جدول ۳) و مقادیر نسبتی خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی^۵ HTMT (جدول ۴) روایی ابزار تأیید شد [۴۳].

جدول ۴ مقادیر نسبت خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی

متغیر های تحقیق					
۵	۴	۳	۲	۱	
---	---	---	---	---	بعد محیط‌زیست (۱)
---	---	---	---	۰/۲۴۱	بعد کارکنان (۲)
---	---	---	۰/۱۷۵	۰/۶۰۱	بعد دولت (۳)
---	---	۰/۴۳۹	۰/۴۳۰	۰/۴۹۱	بعد محققان (۴)
---	۰/۵۶۸	۰/۴۵۱	۰/۴۷۵	۰/۵۲۲	بعد ارباب رجوعان (۵)
۰/۵۰۸	۰/۴۷۶	۰/۵۴۳	۰/۴۴۳	۰/۴۷۶	تعهد شغلی کارکنان (۶)

مقدار ضریب تبیین برابر ۰/۳۹۷ می‌باشد که در مدلسازی به روش حداقل مربعات جزئی این مقدار در دامنه مطلوب قرار ندارد. مقدار SRMR مدل برابر ۰/۰۷۴ بوده و نظر به اینکه کمتر از حد ۰/۱ می‌باشد، می‌توان برازش مدل را قابل قبول دانست و مشکل کم بودن مقدار ضریب تعیین به تخمین مدل مربوط نمی‌باشد [۴۴]. از این رو احتمال وجود ناهمگنی در بافت داده‌ها وجود داشته و پایین بودن مقدار ضریب R^2 در مدل ناشی از تجزیه و تحلیل کلی داده و بدون توجه به وجود احتمال ناهمگنی داده (تمایل ذاتی آن برای تشکیل زیر جمعیت‌ها) است. به عنوان یک اصل ناهمگنی مشاهده نشده زمانی رخ می‌دهد که اطلاع کافی از زیر جمعیت‌های موجود در داده‌ها وجود ندارد [۴۵]. بر اساس ناهمگنی فوق سه رفتار متمایز در داده‌های تحقیق مشهود است. در بررسی اختلاف بین

5. Heterotrait - Monotrait Ratio



سه رفتار مشاهده شده معلوم شد که متغیر تجربه کاری این ناهمگنی را ایجاد می‌کند. از بین پنج بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، دو بعد کارکنان و محیط‌زیست رفتاری مشابه دارند. دو بعد دولت و محققان کشاورزی نیز رفتاری یک جهته صعودی و یک جهته نزولی را از خود نشان می‌دهند. بعد ارباب رجوعان نیز در مقایسه با دو رفتار قبلی کمترین نوسان را در بین سه بخش جدا شده دارد. در خصوص مشاهده اول و در مورد آثار مسیر بعد کارکنان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان در سه گروه استخراج شده ($g_1=0/564$ ، $g_2=0/686$ و $g_3=-0/528$)، مشخص می‌شود که بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نظر کارکنان به‌گونه‌ای است که کارکنان در ده سال اول استخدام خود اثر مثبتی را بر تعهد شغلی خود از نظر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در بعد کارکنان دارند و در دهه دوم مسیر شغلی این روند ادامه یافته و توسعه پیدا می‌کند اما در دهه سوم این اثر به یکباره تغییر جهت داده و اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بعد کارکنان بر تعهد شغلی منفی می‌شود. در مورد روند آثار مسیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از نظر بعد محیط‌زیست بر تعهد شغلی کارکنان در سه گروه استخراج شده ($g_1=-0/184$ ، $g_2=0/621$ و $g_3=0/318$) مشخص می‌شود که بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نظر توجه به محیط‌زیست به‌گونه‌ای است که کارکنان در ده سال اول استخدام خود اثر منفی را بر تعهد شغلی خود از نظر بعد محیط‌زیستی تجربه می‌کنند و در دهه دوم مسیر شغلی این روند به یکباره تغییر و مثبت می‌شود، لیکن در دهه سوم حضور سازمانی، تا حدی کاهش پیدا می‌کند. در مورد مشاهده دوم آثار مسیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نظر بعد دولت بر تعهد شغلی کارکنان در سه گروه استخراج شده ($g_1=0/06$ ، $g_2=0/271$ و $g_3=0/673$)، مشخص می‌شود که بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در برابر دولت به‌گونه‌ای است که کارکنان در ده سال اول استخدام خود اثر ناچیزی را بر تعهد شغلی خود از نظر بعد دولت تجربه می‌کنند و در دهه دوم مسیر شغلی شدت یافته و در دهه سوم این اثر به اوج خود می‌رسد.



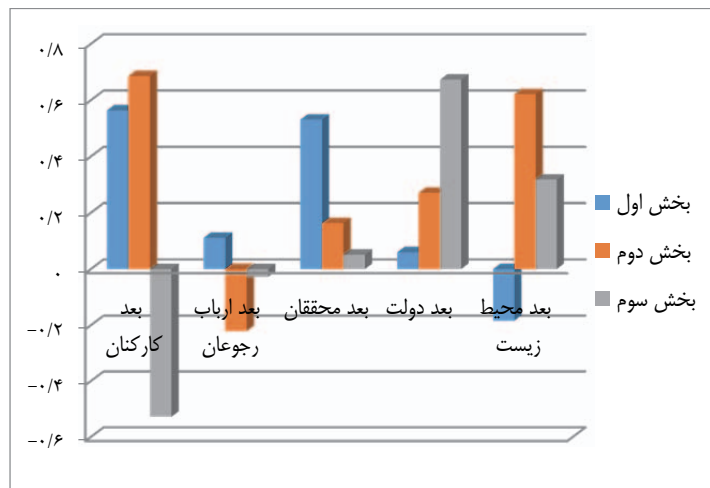
جدول ۵ نتایج مرتبط با برآورد مدل به روش تقطیع پیش‌بینی گرا

تاریخ داده	اثر ابعاد متغیر مستقل بر متغیر وابسته تعهد شغلی	ضریب مسیر	R ²	n	%
۱۳۹۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد کارکنان	۰/۵۶۴	۰/۸۳۵	۷۵	۵۵/۵۵
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد ارباب رجوعان	۰/۱۱۱			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محققان	۰/۵۳۱			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد دولت	۰/۰۶۰			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محیط زیست	-۰/۱۸۴			
۱۳۹۴	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد کارکنان	۰/۶۸۶	۰/۹۷۸	۲۲	۱۶/۳۰
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد ارباب رجوعان	-۰/۲۲۱			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محققان	۰/۱۶۳			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد دولت	۰/۲۷۱			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محیط‌زیست	۰/۶۲۱			
۱۳۹۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد کارکنان	-۰/۵۲۸	۰/۸۴۶	۳۸	۲۸/۱۵
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد ارباب رجوعان	-۰/۰۲۸			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محققان	۰/۰۵۱			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد دولت	۰/۶۷۳			
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان - بعد محیط‌زیست	۰/۳۱۸			

به عبارت دیگر برای کارکنانی که بیش از دو دهه در سازمان حضور داشته‌اند، اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از نظر بعد دولت، بر تعهد شغلی کارکنان بیشترین حد خود را تجربه می‌کند. در قالب همین رفتار آثار مسیر بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی (تعهد) به محققان بر تعهد شغلی کارکنان در سه گروه استخراج شده ($g_1 = 0/531$ ، $g_2 = 0/163$ و $g_3 = 0/051$) که مشخص می‌شود که بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در برابر کارشناسان کشاورزی به‌گونه‌ای است که کارکنان در ده سال اول استخدام خود بیشترین اثر بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در برابر محققان کشاورزی را بر تعهد شغلی خود احساس و در دهه‌های آتی از اثر این بعد کاسته می‌شود. در مورد مشاهده سوم نیز مشخص می‌شود که اثر بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در قبال ارباب رجوعان بر تعهد شغلی کارکنان در بین هر سه گروه تفکیک شده تقریباً به یکدیگر نزدیک است. بر این اساس کارکنان در ده سال اول استخدام خود بیشترین اثر بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در برابر ارباب رجوعان



را بر تعهد شغلی خود احساس و در دهه‌های آتی از اثر این بعد کاسته می‌شود و کارشناسانی که بالاتر از ده سال سابقه دارند، اثر این بعد را بر تعهد شغلی خود چندان مؤثر ندانسته‌اند.



شکل ۲ مقایسه روند تغییرات اثر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان در قطعات مختلف

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش‌های خرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی که به بررسی آثار مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر واکنش‌های روانشناختی و رفتاری کارکنان از جمله تعهد شغلی می‌پردازند، نشان می‌دهد که رفتار مطلوب کارکنان در این رابطه تابعی از تمایل و تأکید مدیران سازمان به مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. نتیجه کلی این تحقیق میدانی نیز نشان می‌دهد که تمام ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان تأثیرگذار هستند که با مطالعات چوی و یو (۲۰۱۴) [۲۱]، رضوی و رانا (۲۰۱۲) [۲۲]، لی، کیم، لی و لی (۲۰۱۱) [۲۴]، علی، یوررحمان، علی، یوسف و ضیا (۲۰۱۰) [۲۵]، تورکر (۲۰۰۹) [۲۶]، استیون، آندرو و براس (۲۰۰۵) [۲۷]، ناکس و مک‌لان (۲۰۰۵) [۲۸]، آگولرا، روپ، ویلیامز و گاناپادی (۲۰۰۴) [۲۹]، نجاتی و قاسمی (۲۰۱۳) [۳۰] و مرتضوی، پورآزاد، امیررضوی و صادقی (۱۳۸۹) [۳۱]



همخوانی دارد. نتیجه اصلی تحقیق نشان از آن دارد که در بررسی اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان تفاوت معناداری بین گروه‌ها برقرار است که راه‌حل سه مدل مجزا بهترین بیان را برای این نوسان رفتار متغیرها داشت. در بین نوسان‌ها آثار مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی و در مقایسه بین سه گروه استخراج شده به لحاظ تفاوت‌های تبیینی واریانس متغیر وابسته سه نوع رفتار در تبیین ناهمگنی داده‌ها اکتشاف شد. اولین مشاهده مربوط به دو جهش بزرگ است که همراه با تغییر علامت در مورد آثار دو بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان شامل کارکنان و محیط‌زیست بوده و نشان می‌دهد که در دهه‌های مختلف حضور در سازمان، این ترکیب تغییر کرده است. بر این اساس مشخص می‌شود که موضوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در برابر محیط‌زیست در دهه اول حضور در سازمان، اثری منفی بر تعهد شغلی آنها دارد؛ زیرا که به نظر می‌رسد، کارکنان در این سال‌ها بیشتر به دنبال یافتن راهکارهای حمایتی سازمان از خود هستند. این در حالی است که با توسعه شغلی و در دهه‌های آتی حضور در سازمان، درک کارکنان از موضوع محیط‌زیست تغییر می‌کند و تمرکز سازمان در قالب مسئولیت‌پذیری اجتماعی درباره محیط‌زیست به افزایش تعهد شغلی کارکنان منجر می‌شود. هر چند در این ارتباط به نظر می‌رسد که در اواخر دوره خدمت در سازمان این اثر تا حدی کاهش پیدا می‌کند. دومین مشاهده نیز مربوط به روند کاملاً افزایشی و کاهشی است که در مورد بعد محققان این روند از گروه اول (کارکنانی با سابقه کمتر از ده سال)، به گروه سوم (کارکنانی با سابقه بیشتر از بیست سال)، نزولی و در مورد بعد دولت از گروه اول به سوم، این ضریب صعودی و هر دو جهش به صورت خطی و یکپارچه است. با توجه به اینکه روند اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در برابر محققان در طول زمان خدمت در حال کاهش است، می‌توان نتیجه گرفت کارکنان با داشتن تعاریفی که از رابطه بین ترویج و تحقیق دارند، وارد سازمان شده و به نظر می‌رسد با کمرنگ شدن این تعریف در بستر زمان، از اثر آن بر تعهد شغلی کارکنان کاسته می‌شود. خود این موضوع نشان می‌دهد، رابطه بین نظام تحقیق و ترویج کشور چندان مؤثر نبوده و مشکل تاریخی رابطه بین ترویج، تحقیق و حل معمای چگونگی بهینه‌سازی روابط این دو بخش کماکان حل نشده باقی مانده است. با داشتن این اطلاعات و با توجه به اینکه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در برابر دولت بر تعهد شغلی کارکنان در طول مسیر شغلی در حال افزایش است و با در نظر گرفتن اینکه اثر



مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در برابر کارکنان بر تعهد شغلی علی‌رغم اثر مثبت آن بر تعهد شغلی در دو دهه اول استقرار در سازمان، به یکباره به طور شدید منفی می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان رفته رفته به دولت وابستگی بیشتری را به دلیل نزدیک شدن به زمان بازنشستگی در خود احساس می‌کنند و این مسئله به طور دقیق در زمانی رخ می‌دهد که کارکنان احساس می‌کنند از خدمات آنها در سازمان به‌خوبی تقدیر نشده است. از این رو پیشنهاد می‌شود نظام جبران خدمات در سازمان مورد بررسی قرار گرفته تا ضمن طراحی مؤثرتر و کاراتر، این نظام و رفع نواقص احتمالی، رضایت و در نهایت تعهد شغلی کارکنان بهبود پیدا کند. سومین مشاهده یک جهش کوچک همراه با تغییر علامت می‌باشد که در بعد ارباب رجوعان ترویج قابل مشاهده بوده و علی‌رغم تغییر علامت، بین قدر مطلق ضرایب در سه گروه بخش قابل توجهی مشهود نیست. بر اساس مشاهدات فوق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تأثیری یکسان بر تعهد شغلی کارکنان نداشته است و نتایج تحقیق حاضر فرضیه چند بعدی بودن مسئولیت‌پذیری اجتماعی را قوت می‌بخشد. داپریل و تلو (۲۰۱۵) نیز به منظور اندازه‌گیری مسئولیت اجتماعی سازمان از ابعادی همچون رفتارهای مسئولیت اجتماعی سازمان (بعد رفتاری مسئولیت اجتماعی سازمان)، اتخاذ چشم‌اندازهای سازمانی (بعد شناختی مسئولیت اجتماعی سازمان)، مراقبت از تمامی ذینفعان شناخته شده (بعد عاطفی مسئولیت اجتماعی سازمان) استفاده کردند. زم، خور، نگ و آنگ (۲۰۱۳) [۴۶] و دهانش (۲۰۱۲) [۲۳]، نیز مسئولیت اجتماعی سازمان را در چهار بعد اخلاقی، حقوقی، اقتصادی و بشردوستانه بررسی کردند. از سوی دیگر بررسی تک‌تک ابعاد نیز نشان می‌دهد این آثار در طول زمان تغییراتی را نشان می‌دهند که به نظر می‌رسد عواملی پیرامونی کنترل اثر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را بر تعهد شغلی کارکنان در اختیار دارند. در این رابطه در تحقیق حاضر مسیر توسعه شغلی به عنوان یک عامل پیرامونی شناسایی شد. به این ترتیب که با توجه به نقطه‌ای که کارکنان در طول مسیر توسعه شغلی خود قرار گرفته‌اند، شاهد تأثیرات متفاوت ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد شغلی کارکنان خواهیم بود. این نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد شغلی می‌تواند تحت تأثیر سایر مؤلفه‌های پیرامونی نیز قرار گرفته و پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این موضوع مورد توجه قرار گیرد. در تبیین نظری این یافته می‌توان به تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی



استناد کرد که چگونگی پذیرش نگرش‌ها و باورها را در سایه‌سار اطلاعات اجتماعی فراهم شده به‌وسیله دیگران شرح می‌دهد [۴۷]. ادبیات حوزه فرا ادراکات که بیان می‌کند ادراکات هر فرد تابعی از ادراکات دیگران است [۴۸]، نیز از این یافته حمایت می‌کند، زیرا که پژوهش حاضر نشان می‌دهد میزان ادراکات کارکنان دارای نوساناتی بوده که در طول دوره شغلی خود و در ابعاد مختلف CSR آن را تجربه می‌کنند. از این رو به نظر می‌رسد ادراک کارکنان به غیر از فعالیت‌های سازمان در زمینه CSR به برداشت‌های سایر ذینفعان از جمله ارباب رجوعان سازمان نیز وابسته است. شکل‌گیری این فرایند ریشه در قضاوت‌های موقعیتی و ذهنی داشته و حاصل تجارب مختلف انسان است [۴۹]. بررسی تغییرات مختلف ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نیز نشان از خاصیت انباشتی بودن برخی آثار مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان دارد. در پژوهش‌های گذشته از این مخزن با عنوان هویت اجتماعی سازمانی کارکنان نام برده شده است که از این بین می‌توان به پژوهش‌های داپریل و تلو (۲۰۱۵) [۲۰]، تورکر (۲۰۰۹) [۲۶] و استیون، آندرو و براس (۲۰۰۵) [۲۷] اشاره کرد.

۶- منابع

- [۱] شافعی، ر، احمدی، ک. (۱۳۹۲) *مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، الگوها و کاربردها)*؛ تهران: انتشارات سمت.
- [۲] قلی‌پور آ، (۱۳۸۲) *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*؛ تهران: انتشارات سمت.
- [۳] رؤیایی، ر، مهردادوست، ح، (۱۳۸۸) «بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی (بررسی موردی: مدیران تک پست سازمان صدا و سیما)»؛ *مجله پژوهشنامه علوم اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۳، صص. ۴۳-۵۹.
- [4] Peterson D. K. (2004) "The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment"; *Bus. Soc.*, 43: 296-319.
- [5] Dhanesh G. S. (2014) "CSR as organization–employee relationship management strategy: A case study of socially responsible information technology companies in India"; *Management Communication Quarterly*, 28 (1): 130–149.



- [6] Brammer S., Millington A., Rayton B. (2007) "The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment", *International Journal of Human Resource Management*, 18 (10): 1701-19.
- [7] Bauman W. C., Skitka L. J. (2012) "Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction"; *Research in Organizational Behavior*, 32: 63-86.
- [8] Aguilera R. V., Rupp D. E., Williams C. A., Ganapathi J. (2007) "Putting the S back in corporate social responsibility: A multi-level theory of social change in organizations"; *Academy of Management Review*, 32 (3): 836-863.
- [9] Panagopoulos N. G., Rapp A. A., Vlachos P. A. (2016) "I think they think we are good citizens: Meta-perceptions as antecedents of employees' reactions to corporate social responsibility"; *Journal of Business Research*, 69(8), 2781-2790.
- [10] Mueller K., Hattrup K., Spiess S. O., Lin-Hi N. (2012) "The effects of corporate social responsibility on employees' affective commitment: A cross-cultural investigation", *Journal of Applied Psychology*, 97: 1186-1200.
- [11] Bauman C.W., Skitka L. J. (2012) "Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction"; *Research in Organizational Behavior*, 32: 63-86.
- [12] Rupp D. E., Mallory D. B. (2015) "Corporate social responsibility: Psychological, person centric, and progressing"; *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1): 211-236.
- [13] Donia M. B., Sirsly C. A. T. (2016) "Determinants and consequences of employee attributions of corporate social responsibility as substantive or symbolic"; *European Management Journal*, 34(3): 232-242.
- [14] Aguinis H., Glavas A. (2012) "What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda"; *Journal of Management*, 38:932-968.
- [15] Kim J. S., Song H. J., Lee C. K. (2016) "Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions"; *International Journal of Hospitality Management*, 55: 25-32.



- [16] Song L., Liang Q., Lu Y., Li X. (2016) "Why Chinese entrepreneurial firms selectively perform corporate social responsibility issues?"; *Chinese Management Studies*, 10(2).
- [17] Cycyota C. S., Ferrante C. J., Schroeder J. M. (2016) "Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do"; *Business Horizons*, 59(3): 321-329.
- [18] Shnayder L., Van Rijnsoever F. J., Hekkert M. P. (2016) "Motivations for corporate social responsibility in the packaged food industry: an institutional and stakeholder management perspective"; *Journal of Cleaner Production*, 122: 212-227.
- [19] Islam T., Ahmed I., Ali G., Sadiq T. (2016) "Behavioral and psychological consequences of corporate social responsibility: need of the time"; *Social Responsibility Journal*, 12(2).
- [20] D'Aprile G., Talò C. (2015) "How corporate social responsibility influences organizational commitment: A psychosocial process mediated by organizational sense of community"; *Employee Responsibilities and Rights Journal*, <http://dx.doi.org/10.1007/s10672-015-9265-6>.
- [21] Choi Y., Yu Y. (2014) "The influence of perceived corporate sustainability practices on employees and organizational performance"; *Sustainability Journal*, 6: 348-364.
- [22] Rizvi S.N.Z. , Rana S.A. (2012) "Effective corporate social responsibility in controlling the impact of job stress in organizational commitment- A study of banking sector in Pakistan"; *Interdisciplinary Journals of Contemporary Research In Business*, 4 (2).
- [23] Dhanesh G. S. (2012) "The view from within: internal publics and CSR"; *Journal of Communication Management*, 16 (1): 39 – 58.
- [24] Lee, Y. K., Kim, Y. S., Lee, K. H. & Li, D. X. (2011) "The impact of csr on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees"; *International Journal of Hospitality Management*, 31 (3): 745-756.



- [25] Ali I., Ur Rehman K., Ali I. S., Yousaf J., Zia M. (2010) "Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance"; *African Journal of Business Management*, 4 (12): 2796-2801.
- [26] Turker D. (2009) "How corporate social responsibility influences organizational commitment"; *Journal of Business Ethics*, 89: 189-204.
- [27] Steven B., Andrew M., Bruce R. (2005) *The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment*; University of Bath-School of Management. <http://www.bath.ac.uk/management/research/papers.html>.
- [28] Knox S., Maklan S. (2005) *Corporate social responsibility programmes & their impact on business decision-making*, s.l.: Cranfield University.
- [29] Aguilera R. V., Rupp D. E., Williams C. A., Ganapathi J. (2004) *Putting the S back in corporate social responsibility: A multi-level theory of social change in organizations*; s.l. University of Illinois at Champaign-Urbana.
- [30] Nejati M., Ghasemi S. (2013) "Corporate social responsibility and organizational commitment: Empirical findings from a developing country"; *Journal of Global Responsibility*, 4 (2): 263 – 275.
- [۳۱] مرتضوی، س.، پور آزاد ن.، امیررضوی، پ.، صادقی مقدم م. (۱۳۸۹) «بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونه مورد مطالعه: شرکت‌های صنایع غذایی شهر مشهد»؛ *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۹۳-۲۱۷*.
- [32] Yelena S., (2012) "Perceptions of corporate social responsibility in Kazakhstan"; *Social Responsibility Journal*, 8 (3): 404 – 417.
- [33] Mishra S., Suar D. (2010) "Does corporate social responsibility influence firm performance of Indian companies?"; *Journal of Business Ethics*, 95: 571-601.
- [34] Rettab B., Brik A. B., Mellahi K. (2008) "A study of management perceptions of impact of corporate social responsibility on organizational performance in emerging economic: A case of Dubai"; *J. Bus. Ethics*, 89: 317-390.



- [35] Lindgreen A., Swaen V., Johnston W. J. (2004) "Corporate social responsibility: an empirical investigation of U.S. organizations"; *Journal of Business Ethics*, 85: 303-323.
- [36] Graafland J. J., Eijffinger S. C. W., Stoffele N. C. G. M., Smid H., Coldeweijer A. M. (2004) "Corporate social responsibility of dutch companies: Benchmarking and transparency"; *Journal of Economist*, 152: 403-426.
- [37] Kok P., Van der Wiele T., McKenna R., Brown A. (2001) "A corporate social responsibility audit within a quality management framework"; *Journal of Business Ethics*, 31: 285-297.
- [38] 38 – Nejadi M., Ghasemi S. (2011) "Corporate social responsibility in Iran from the perspective of employees"; *Social Responsibility Journal*, 8 (4): 578-588.
- [۳۹] حریری ن.، زرین‌آبادی ز.، (۱۳۹۱) «سنجش رابطه هوش معنوی و تعهد شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان»؛ *مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ش. ۱۰، صص. ۷۹-۹۶.
- [۴۰] بنی‌طبا م.، شاه‌طالبی ب.، کریمی ف. (۱۳۸۸) «بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان‌های شهر اصفهان»؛ *مجله علوم تربیتی*، دوره ۲، ش. ۷، صص. ۶۷-۹۸.
- [41] Hair J. F., Hult G. T. M., Ringle C. M., Sarstedt M. (2014) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*; 1st Edition, Thousand Oaks: Sage.
- [42] Becker J. M., Rai A., Ringle C. M., Volckner F. (2013) "Discovering unobserved heterogeneity in structural equation models to avert validity threats"; *MIS Quarterly*, 37 (3): 665-694.
- [43] Henseler J., Ringle C. M., Sarstedt M. (2015) "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling"; *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1): 115-135.
- [44] Henseler J., Dijkstra T. K., Sarstedt M., Ringle C. M., Diamantopoulos A., Straub D. W., Ketchen D. J., Hair J. F., Hult G. T. M., Calantone R. J. (2014)



"Common beliefs and reality about partial least squares: Comments on Ronkko & Evermann". *Organizational Research Methods*, 17 (2): 182-209.

- [45] Esposito Vinzi V., Trinchera L., Squillacciotti S., Tenenhaus M. (2008) "REBUS-PLS: A response-based procedure for detecting unit segments in PLS path modelling"; *Applied Stochastic Models in Business & Industry*, 24, (5): 439-458.
- [46] Zam Z. B. M., Khor R.S.H. Ng., K.S., Ong J. F. (2013) "Value added of corporate social responsibility on organizational commitment: an employee's perception"; *International Journal of Accounting and Business Management (IJABM)*, 1 (1).
- [47] Thomas J. G., Griffin R. W. (1989) "The power of social information in the workplace"; *Organizational Dynamics*, 18: 63-75.
- [48] Kenny D. A., DePaulo B. M. (1993) "Do people know how others view them? An empirical and theoretical account"; *Psychological Bulletin*, 114: 145-161.
- [49] Lange D., Washburn N. T. (2012) "Understanding attributions of corporate social irresponsibility"; *Academy of Management Review*, 37, 300e326.