

بررسی نقش مسئولیت اجتماعی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان با نقش واسط ادراک از ارزش های اخلاقی

بهروز سرائی^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۹ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۹

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع بررسی نقش مسئولیت اجتماعی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا با نقش واسط ادراک از ارزش های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان، بر اساس هدف تحقیقی کاربردی و از نظر نوع گردآوری اطلاعات تحقیقی توصیفی و غیر آزمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی استان همدان در سال ۱۴۰۰ با تعداد کل ۳۷۳ بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده به تعداد ۱۸۷ نفر استفاده شد. مسئولیت اجتماعی با پرسشنامه شوارتز و کارول (۲۰۱۷)، ادراک از ارزش های سازمانی با پرسشنامه فارنهام (۲۰۰۱) و مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا با پرسشنامه آزادیان و همکاران (۱۳۹۵) سنجش شدند. همچنین سطح مسئولیت اجتماعی کارکنان حدود ۸۱/۸٪، میزان ادراک از ارزش های سازمانی تقریباً ۶۶/۴٪ و مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا از دیدگاه کارکنان ۶۴/۶٪ بود. در بین ابعاد مسئولیت اجتماعی کارکنان، بیشترین میانگین مربوط به بعد اقتصادی و کمترین میانگین مربوط به بعد قانونی بود. در بین ابعاد ادراک از ارزش های سازمانی، بیشترین و کمترین میانگین به ترتیب مربوط به ابعاد نظام رشد انسانی و نظام حمایتی بود. در بین ابعاد مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا، بیشترین میانگین را بعد فرهنگ یادگیری و کمترین میانگین را بعد انعطاف پذیری کسب کردند. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که مسئولیت اجتماعی کارکنان به میزان ۴۸٪ بر ادراک از ارزش های سازمانی اثرگذار بود و ادراک از ارزش های سازمانی به میزان ۶۱٪ متغیر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا را تبیین نمود، همچنین مسئولیت اجتماعی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی ادراک از ارزش های سازمانی به میزان ۲۹٪ تاثیر گذاشت. از سوی دیگر تمامی ابعاد مسئولیت اجتماعی کارکنان از جمله اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه بر ادراک از ارزش های سازمانی و مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر مثبت و معنی داری گذاشتند.

واژگان کلیدی

مسئولیت اجتماعی کارکنان، مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا، ادراک از ارزش های سازمانی

^۱ کارمند بانک کشاورزی استان همدان؛ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کشاورزی، گروه مدیریت کشاورزی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. (*نویسنده مسئول: saraeibehrooz@gmail.com)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها، متعهد به بیان آثار فعالیت‌های خود بر محیط طبیعی و جامعه هستند، یکی از مفاهیم اصلی که به توصیف فعالیت‌های پاینده اشاره دارد مسئولیت اجتماعی کارکنان^۱ است که این مفهوم با نگرش‌های، متفاوت روی پایندگی سازمان‌ها تأکید دارد. سازمان‌ها مسئولیت اجتماعی را نوعی استراتژی می‌بینند که باعث می‌شود در فضای خدمت‌رسانی به شدت رقابتی، بر اعتبارشان افزوده شود و سهم آنها را در ارائه خدمت مناسب نسبت به دیگر سازمان‌ها فزونی دهند. همچنین دولت‌ها نیز به مسئولیت اجتماعی از منظر تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها بین خود و سازمان‌ها و حرکت در جهت توسعه پایدار نگاه می‌کنند. آنچنان که از دهه ۱۹۹۰، بر مفاهیمی همچون حکمرانی خوب، مسئولیت‌های اجتماعی، راهبری شرکتی و پایداری شرکتی بیش از پیش تأکید شده است (رمضان نیا و همکاران، ۱۳۹۶). از جمله جنبه‌های نوظهوری که سبب شده است تا مسئولیت اجتماعی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرند، نقش آن در مدیریت بهینه بحران^۲ می‌باشد (فیوری^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

بحران، مفهومی خاص برای دلالت به مصادیق عام هم چون (از هم گسیختگی، بی‌نظمی، دگرگونی دفعی، شکنندگی بیش از حد معمول، تهدید ارزش‌ها، بی‌ثباتی اجتماعی، سیاسی، محاصره‌ی نظامی و...) است از این رو این مفهوم در میان آن دسته از ادبیات ناظر بر ناآرامی در عرصه‌های ملی و فراملی قرار دارد که وسیع‌ترین کاربرد را دارند (بوث^۴، ۲۰۰۸). بورنت^۵ (۱۹۹۸؛ به نقل از رضوانی، ۱۳۹۱) معتقد است: بحران یعنی شرایطی خارج از وضعیت عادی که الگوهای مدیریتی متداول در هنگام بروز آن کارساز نیستند. بحران حادثه‌ای است که در اثر رخ دادها و عملکردهای طبیعی و انسانی به طور ناگهانی به وجود می‌آید، مشقت، سختی و خسارت را به یک مجموعه یا جامعه‌ی انسانی تحمیل می‌کند و برطرف کردن آن نیاز به اقدامات و عملیات اضطراری و فوق‌العاده دارد (حجتی، ۱۳۹۶).

بحران در سازمان به معنای انحراف از وضعیت تعادل عمومی رابطه‌ی سازمان با محیط؛ یا تعریفی از خصوصیت محیطی می‌باشد که سازمان مجبور است به صورت مستمر از آن آگاهی داشته باشد. در هر یک از این دو دیدگاه، مسائل بحران در نگرشی از مدیریت استراتژیک به بهترین وجه قابل درک است (بوث، ۲۰۰۸). علاوه بر اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا دیگر متغیری که کمتر بدان پرداخته شده و نقش آن در مدیریت بحران نادیده گرفته شده است، ارزش‌های سازمانی^۶ می‌باشد (برون^۷، ۲۰۱۹).

کووید-۱۹ یک بیماری جدید می‌باشد که از دیگر بیماری‌های حاصل از کرونا ویروس از جمله سارس (سندرم حاد شدید تنفسی) و مرس (سندرم تنفسی خاورمیانه) متفاوت است. این ویروس، به سرعت منتشر شده و به دلیل قدرت بالای انتشار آن از دیگر انواع کروناویروس‌ها، خطر انتقال بیشتری دارد. در حال حاضر هیچ درمان دارویی و یا واکسن تأیید شده برای درمان یا پیشگیری از آن وجود ندارد و مطالعات مختلف کارآزمایی بالینی در حال تحقیق و بررسی بر روی موارد پیشنهادی هستند (پپلس^۸، ۲۰۲۰). با این وجود، کشورهای مختلف جهان، سازمان بهداشت جهانی و شرکای آن از

^۱. Employees' Social Responsibility

^۲. Optimal Crisis Management

^۳. Furey

^۴. Booth

^۵. Burnett

^۶. Organizational Values

^۷. Brown

^۸. Peeples

جمله انستیتو بهداشت جهانی، بی‌وقفه در تلاش برای رسیدن به یک راهکار درمانی مؤثر هستند (سهرابی و همکاران^۱، ۲۰۱۹). با توجه به اطلاعات حاصل از کشورهای مختلف در شروع پاندمی کووید ۱۹، حدود ۴۰ درصد از مبتلایان شدت خفیف بیماری، ۴۰ درصد شدت متوسط بیماری، ۱۵ درصد حالت شدید بیماری و ۵ درصد حالت بحرانی بیماری را تجربه می‌کنند (شو، لی، تیان، لی، کنگ^۲، ۲۰۲۰).

در حال حاضر تمامی کشورهای درگیر با پاندمی کووید-۱۹ درصدد کنترل شیوع این بیماری و کاهش نرخ مرگ‌ومیر هستند. برای محقق شدن این امر، اهدافی که سازمان بهداشت جهانی برای تمامی کشورها تدوین کرده است عبارتند از: (پپلس^۳، ۲۰۲۰). در حال حاضر مدیریت این نوع بحران دربانک‌ها به علت بالا بودن حضور مردم در این مکان‌ها بسیار مهم بوده و به این نکته باید توجه بالا داشته باشیم.

ارزش به معنای قدر، مرتبه، استحقاق، لیاقت، شایستگی، زیندگی، برازندگی، قابلیت و در زبان انگلیسی به صورت رتبه، ارج، قدر، گرمی داشتن و اهمیت دادن معنی شده است. نظام ارزشی‌های سازمانی به آن دسته از ارزش‌هایی اشاره دارند که هدایتگر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آنها تأثیر می‌گذارند. نظام ارزشی سازمان منعکس کننده باورها و اولویت‌های سازمان از جنبه‌های اخلاق حرفه‌ای و حوزه مأموریت‌های سازمانی بوده و راهنمای تصمیم‌گیری رهبران و هدایت گر رفتار کارکنان هستند (محسنوند، ۱۳۸۷). لذا با توجه به نقش بنیادی ارزش‌های سازمانی در مدیریت بحران در اپیدمی کرونا و حمایت از سازمان در پژوهش حاضر بر آن شده ایم تا به بررسی نقش مسئولیت اجتماعی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا با نقش واسطه ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان بپردازیم.

مبانی نظری

مسئولیت اجتماعی

اساساً یک شرکت بر حسب نیازهای عمومی و اجتماعی به وجود می‌آید (امیدوار، ۱۳۸۴). خواه این نیاز از طریق عامه مردم یا قشری خاص احساس شود یا آنکه از سوی بنیانگذاران شرکت مطرح گردد آنچه مسلم است مبنای ایجاد شرکت نیاز به تولید کالا یا خدمت به جامعه می‌باشد. شرکت‌ها برای آنکه به اهداف خود نایل شوند مجبورند با بخش‌ها و گروه‌های مختلف دیگر جامعه ارتباط داشته و خود را ملزم به ارضا نیازهای آنها بدانند. بدین ترتیب می‌توان گفت که در واقع نه شرکت می‌تواند خود را از جامعه جدا کند و نه جامعه می‌تواند بدون شرکت زندگی نماید. از نتایج این رابطه لاینفک این است که هر تصمیمی که شرکت اتخاذ کند یا به هر عملی که مبادرت ورزد به نحوی روی جامعه تأثیر می‌گذارد و از طرف دیگر هر برداشت و طرز تلقی که جامعه از تصمیمات و اقدامات شرکت بکند روی اعتبار و بقای شرکت تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر گسترش و توسعه روزافزون مؤسسات و شرکت‌های مختلف صنعتی و بازرگانی و افزایش شدید رقابت میان آنان باعث گردیده که شرکت‌های فوق برای ادامه بقای خود تنها به سود و منافع شرکتی خود بیندیشند و برای نائل شدن به این اهداف از هیچ عملی کوتاهی نکنند. از این رو عصر حاضر را عصر مدیریت نامیده‌اند چرا که کاملاً آشکار است که هر تصمیم مدیر می‌تواند طی یک روند سلسله وار دیر یا زود سرنوشت تمامی نهادهای جامعه را دستخوش تغییر نماید. لذا یکی از مسائل و مشکلات اجتماعی که طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از صاحب

1. Sohrabi et al

2. Xu, Li, Tian, Li, Kong

3. Peebles

نظران و دست اندرکاران جوامع مختلف را به خود جلب کرده است عدم توجه و پایبندی شرکت‌ها و مدیران به وظیفه و مسئولیت اجتماعی‌شان است این موضوع به ویژه در کشور ما به خاطر شرایط خاص و نیاز به توسعه اقتصادی و صنعتی از اهمیت بیشتری برخوردار است. باید به این مسئله توجه کرد که مسئولیت شرکت‌ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و تهیه کالا است، شرکت‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می‌آید و باید نسبت به حل و فصل آنها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند. شرکت‌ها اگر به اهداف اجتماعی خود حرمت نگمارند آلودگی محیط فقر و بیماری تبعیض و نابسامانی محیط‌شان را فرا خواهند گرفت و اگر با اندکی دوراندیشی به قضیه ننگرند این مشکلات آخرالامر گریبان خودشان را نیز خواهد گرفت؛ بنابراین شرکت‌های اقتصادی امروزه در قبال جامعه مسئولیت دارند که به آن اصطلاحاً مسئولیت اجتماعی گوئیم و اما تعریف مسئولیت اجتماعی چیست؟

دانشمندان علم مدیریت از مسئولیت اجتماعی تعاریف متعدد و متنوعی ارائه نموده‌اند که بعضی از این تعاریف عبارتند از: درک فرنچ و ساورد که در کتاب فرهنگ مدیریت در خصوص مسئولیت اجتماعی می‌نویسند: مسئولیت اجتماعی وظیفه‌ای است بر عهده مؤسسات خصوصی به این معنا که تاثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذارند. میزان این وظیفه به طور روشن تعریف نشده است ولی عموماً مشتمل است بر وظایفی چون: آلوده نکردن محیط زیست، تبعیض قائل نشدن در استخدام، پرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و مطلع کردن مصرف کننده از کیفیت محصولات. همچنین وظیفه‌ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه. بارنی^۱ و گرین^۲، مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: (مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد) (بارنی، بریفن و ریکی، ۱۹۹۲). کیث دیویس معتقد است که مسئولیت اجتماعی یعنی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران شرکت‌های تجاری بخش خصوصی که آنگونه تصمیم‌گیری نمایند که در کنار کسب سود برای مؤسسه، سطح رفاه کل جامعه نیز بهبود یابد (خلیلی عراقی و یقین لو، ۱۳۸۴).

رابینسون نیز معتقد است مسئولیت اجتماعی یکی از وظایف و تعهدات سازمان در جهت منتفع ساختن جامعه است، به نحوی که هدف اولیه سازمان یعنی حداکثر کردن سود را صورتی تعالی بخشد (خلیلی عراقی، ۱۳۹۶).

استوارت و سالمون، مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: شیوه‌ای از مدیریت که طبق آن سازمان‌ها فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که اثر مثبتی بر جامعه و ترفیع کالاهای عمومی داشته باشد (خلیلی عراقی و یقین لو، ۱۳۸۴).

ساموئل کترو و مکس داگلاس معتقدند: مسئولیت اجتماعی از تعهدات مدیریت است که علاوه بر حفظ و گسترش منافع سازمان، در آن رفاه عمومی جامعه نیز لحاظ می‌شود (قاهری، ۱۳۸۷).

به زعم روناال‌ای. برت و گرین: اخلاق، به نحوه رفتار فرد در داخل سازمان توجه دارد، ولی مسئولیت اجتماعی، روی نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهام داران، سرمایه گذاران، ارباب رجوع، اعتبار دهندگان و به طور کلی ذی نفعان تمرکز می‌کند (قاهری، ۱۳۸۷).

استیفن رابینز نیز می‌نویسد: اگر مفهوم مسئولیت اجتماعی را با مفاهیم تعهد اجتماعی و پاسخگویی اجتماعی مقایسه کنیم، متوجه می‌شویم که مسئولیت اجتماعی در میانه سیر تکامل مشارکت اجتماعی قرار دارد (قاهری، ۱۳۸۷).

^۱. Barney

^۲. Griffin

در تعاریف دیگری از مسئولیت اجتماعی آمده است (قاهری، ۱۳۸۷).

- سازمان‌های تجاری در جامعه‌ای فعالیت می‌کنند که با ایجاد فرصت‌های مختلف به آنها اجازه کسب سود می‌دهد. در مقابل، سازمان‌های مذکور باید متعهد باشند که نیازها و خواسته‌های جامعه را برآورده کنند. این تعهد را مسئولیت اجتماعی می‌نامند.

- مسئولیت اجتماعی، تعهد تصمیم‌گیران برای اقداماتی است که به طور کلی علاوه بر تامین منافع خود، موجبات بهبود رفاه جامعه را نیز فراهم می‌آورند. در این تعریف، به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

۱. مسئولیت اجتماعی، یک تعهد است که سازمان باید در قبال آن پاسخگو باشند.
۲. سازمان‌ها مسئول هستند که از آلوده کردن محیط زیست، تبعیض در امور استخدامی، بی‌توجهی به تامین نیازهای کارکنان خود و تولید محصولات زیان‌آور که به سلامت جامعه لطمه می‌زند، پرهیز کنند.
۳. سازمان‌ها باید با اختصاص منابع مالی در بهبود رفاه اجتماعی مورد پذیرش اکثریت جامعه تلاش کنند. این قبیل اقدامات عبارتند از: کمک به فرهنگ کشور و مؤسسات فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی.

لازم به ذکر است بین اخلاق مدیریت، پاسخگویی اجتماعی و تعهد اجتماعی با مسئولیت اجتماعی تفاوت وجود دارد. اندرسون در کتاب خود می‌نویسد که هر دو اصطلاح اخلاق مدیریت و مسئولیت اجتماعی در رابطه با رعایت ارزش‌ها، هنجارها و اصول اخلاقی جامعه و تامین اهداف سازمان از سوی مدیران هستند. با این تفاوت که مسئولیت اجتماعی در ارتباط با مسائل کلان سازمان است و اخلاق در ارتباط با رفتار فردی مدیران و کارکنان است.

یک سازمان، زمانی به تعهد اجتماعی خود وفادار است که به مسئولیت‌های قانونی و اقتصادی خود عمل کند؛ به عبارت دیگر، او به حداقل مسئولیتی که قانون از او خواسته است، عمل می‌کند. اگر سازمانی، هدف اجتماعی را ترغیب کند، تنها به منظور رسیدن به هدف‌های اقتصادی خود می‌باشد. وقتی که یک شرکت یا شرکت تجاری به گونه‌ای رفتار کند که گویی از روی وجدان عمل می‌نماید می‌گوییم که با احساس مسئولیت اجتماعی عمل می‌کند؛ در واقع بعضی‌ها معتقدند که یک شرکت می‌تواند دارای وجدان باشد (امیدوار، ۱۳۸۴).

در نهایت مقصود از مسئولیت اجتماعی این است که چون شرکت‌ها تاثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند لاجرم چگونگی فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در تاثیر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان شرکت‌های مربوط ملزم به جبران آن باشد به عبارت ساده‌تر شرکت‌ها باید به عنوان جزیی مرتبط با نظام بزرگتر که در آن قرار دارند (یعنی جامعه) عمل کنند چون یک نظام از کل نظام اجتماعی را تشکیل می‌دهند.

(۱) برآوردن نیازهای ذینفعان بدون لطمه زدن به توانایی نسل‌های آینده در برآوردن نیازهای خود.

(۲) ادغام خط مشی‌های اجتماعی، زیست محیطی و اقتصادی در فعالیت‌های روزمره.

(۳) پذیرفتن مسئولیت اجتماعی سازمان به منزله فعالیت محوری که در راهبرد مدیریتی سازمان لحاظ شده باشد.

همچنین، تعاریف جدید مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به دو مقوله تأکید دارد:

(۱) اجتماعی و محیطی

(۲) پاسخگویی شفاف به تقاضاهای ذینفعان

علی‌رغم تغییرات قابل ملاحظه در ادبیات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، هنوز مشکلات ناشی از تعریف آن همچنان باقی است (کلارکسون، ۱۹۹۵). به عقیده مرویک و وری (۲۰۰۳) هیچ تعریف مشخصی از پایداری شرکت وجود ندارد و هر

سازمان نیازمند آن است که تعریف خاص خود را طراحی کند، به گونه‌ای که برای اهداف و مقاصد آن مفید واقع شود. گرچه به نظر می‌رسد شرکت‌ها فرض می‌کنند پایداری شرکت و مسئولیت اجتماعی شرکت مترادف و مبتنی بر فعالیت داوطلبانه‌اند که شامل توجه به اجتماعی و محیط زیست می‌شود. مونتیل (۲۰۰۸) تعریف متفاوت پایداری شرکت و مسئولیت اجتماعی شرکت را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسید که گرچه آنها از پیشینه‌های متفاوتی سرچشمه گرفته‌اند، هر دوی آنها به تطبیق مسئولیت‌های مالی با مسئولیت اجتماعی و محیطی شرکت، گرایش دارند. برخی از محققان پایداری سازمان را همچون رویکردی برای مفهوم‌سازی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در نظر گرفته‌اند.

مفهوم بحران

بحران‌ها از لحاظ ماهیت، بزرگ و شدت متفاوتند، اما همه آنها پیامدهایی به بار می‌آورند که توانایی کارکردی سازمان یا نظام را مختل می‌کند روبرتز تصریح می‌کند که به راستی تعریف بحران، کار ساده‌ای نیست؛ زیرا این مفهوم از نبود یک بار معنایی، تکنیکی، عملیاتی و مورد اجماع به سبب ماهیت بهره‌وری فراگیر آن، رنج می‌برد (قائد رحیمی، ۱۳۸۷). ملوین معتقد است بحران در اثر وقوع ناگهانی و غیرمنتظره حادثه یا اتفاقی به وجود می‌آید که توجه فوری و آنی به آن برای اتخاذ تصمیمی فوری ضروری است (تقوایی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین از دیدگاه زبان شناسانه، مفهوم بحران به مصداق خاص و ثابتی بر نمی‌گردد. به بیان دیگر، هیچ رابطه ذاتی، ماهیتی و پایداری بین مفهوم و مصداق بحران وجود ندارد. قبل از رخداد بحران، ارزیابی میزان آسیب‌پذیری کاربری‌های شهری از تلفات جانی و مالی احتمالی می‌کاهد؛ بنابراین، ارزیابی آسیب‌پذیری ساختمان‌های موجود، نوعی پیش بینی خسارت آنها در مقابل حوادث محتمل است (زهراپی و ارشاد، ۱۳۸۴). میزان این خسارت در بازه شدت صفر تا صد گفته می‌شود (کلر^۱، ۲۰۰۷).

تعریف مدیریت بحران

مجموعه اقداماتی که قبل از وقوع، در حین وقوع و بعد از وقوع سانحه، جهت کاهش هر چه بیشتر آثار و عوارض آن انجام می‌گیرد را به عنوان مدیریت بحران تعریف می‌کنند. در مناطق شهری، اثرات زیانبار معمول در اثر وقوع سوانح، شامل تلفیقی از ویرانی‌های کالبدی و اختلال عناصر شهری است. انهدام سازه‌ها و ساختمان‌های مسکونی، شبکه راه‌ها و دسترسی‌ها مثل پلها و جاده‌های ارتباطی، تاسیسات اساسی مثل مخازن آب، نیروگاه‌ها، خطوط ارتباطی تلفن، برق، لوله کشی آب، گاز و آتش‌سوزی از آن جمله است.

مدیریت بحران در اپیدمی کرونا

در حال حاضر تمامی کشورهای درگیر با پاندمی کووید-۱۹ درصدد کنترل شیوع این بیماری و کاهش نرخ مرگ‌ومیر هستند. برای محقق شدن این امر، اهدافی که سازمان بهداشت جهانی برای تمامی کشورها تدوین کرده است عبارتند از: (پپلس، ۲۰۲۰)

- بسیج همگانی در تمامی بخش‌ها و جوامع برای اطمینان از این مسئله (که هر بخش و جامعه‌ای به‌زعم خود، مسئول و پاسخگو در پیشگیری از انتقال بیماری به‌واسطه رعایت پروتکل‌های بهداشتی از جمله شستشوی مرتب دست، استفاده از ماسک و رعایت فاصله اجتماعی می‌باشد).
- شناسایی و جدا کردن افراد مبتلا از دیگر افراد جامعه، فراهم کردن درمان مناسب برای این افراد و در کنار آن، مانیتورینگ آنها، قرنطینه کردن و حمایت از افراد در تماس با آنها.

¹. Keller

- فراهم کردن شرایط مناسب برای سرکوب انتقال بیماری در سطح جامعه به واسطه ایجاد زمینه‌های مناسب برای پیشگیری از انتقال عفونت، ایجاد فاصله اجتماعی در سطح جامعه و ایجاد محدودیت‌های مناسب برای جلوگیری از سفرهای غیرضروری شهری و بین شهری (سینگال^۱، ۲۰۲۰).
- کاهش نرخ مرگ‌ومیر با ایجاد مراقبت‌های درمانی برای افراد مبتلا به کووید-۱۹ و ایجاد اطمینان از تداوم مراقبت‌های درمانی و پزشکی و نیز حفاظت از کارکنان بهداشت و درمان به‌عنوان افراد مدافع در خط مقدم مبارزه با بیماری و نیز افراد آسیب‌پذیر.
- تولید و توسعه داروها و واکسن‌های مناسب درمان متناسب با ضرورت و نیاز جامعه (پروپتچارا و همکاران^۲، ۲۰۲۰)

طبق اعلام سازمان بهداشت جهانی، برای کنترل این بیماری و اعلام پیروزی علیه آن، می‌بایست رویکردها در جهتی باشد که همه افراد جامعه، تمامی مشاغل اعم از انتفاعی و غیرانتفاعی، تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی، تمامی سازمان‌های جهانی و تمامی مناطق و دولت‌ها با تمام ظرفیت خود در جهت این اقدام بکوشند. هر شخص در جایگاه فردی می‌بایست خود و دیگران را با رعایت موارد بهداشتی اولیه شامل شستن منظم دست‌ها، ممانعت از برخورد دست‌ها با صورت، استفاده از ماسک‌های تنفسی استاندارد، رعایت فاصله اجتماعی، مراقبت از خود در صورت ارتباط با افراد مبتلا و ممانعت از تردهای غیرضروری شهری و بین شهری، محافظت کند. جامعه نیز می‌بایست در جهت آموزش‌های همگانی، مراقبت و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر، حمایت از کارکنان بهداشت و درمان، یافتن افراد مبتلا به عفونت و تحت کنترل گرفتن روابط این افراد با دیگران و فراهم کردن زمینه‌های فاصله‌گذاری اجتماعی، اقدام کند. دولت باید رهبری این امر را به عهده گرفته و پاسخ‌های دریافتی از جامعه و افراد را با اقدامات ملی شامل آموزش، همکاری، ظرفیت‌سازی و حمایت، یکپارچه و هماهنگ سازد. دولت همچنین می‌بایست تمامی ظرفیت خود را در سطح عمومی، جامعه و بخش خصوصی به کار گرفته تا هرچه سریع‌تر، راه درست و مؤثر برای غلبه بر این عفونت را شناسایی و آزمایش کرده و در جهت حفظ جان افراد جامعه اقدام نماید (سهرابی و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

در شرایط فعلی که واکسن و درمان مؤثری برای پیشگیری از انتقال عفونت شناسایی نشده است، کنترل و مدیریت انتقال ویروس و رسیدن به حالت پایدار انتقال کم و عدم انتقال، یک هدف میان مدت مهم محسوب می‌شود. برای رسیدن به این امر مهم نیز می‌بایست موارد زیر رعایت شوند:

 ۱. کنترل انتقال ویروس به خصوص در مبتلایان و افراد در تماس نزدیک با آنها و همکاری این افراد با سیستم بهداشت و درمان به جهت تحت کنترل و درمان قرار دادن این افراد
 ۲. ایجاد ظرفیت‌سازی در سیستم بهداشت و درمان به جهت شناسایی، آزمایش، جداسازی و قرنطینه کردن افراد مبتلا
 ۳. کاهش خطر شیوع بیماری در اماکن پرخطر با ایجاد برنامه‌ریزی‌های لازم
 ۴. پیشگیری از انتقال ویروس در محیط کار با فراهم آوری موارد لازم برای رعایت بهداشت (مانند شستشوی دست‌ها، ضدعفونی کردن محیط کار، استفاده از ماسک تنفسی و نیز فراهم کردن تب‌سنج برای تحت کنترل گرفتن افراد).
 ۵. تحت نظر گرفتن افراد از جوامع و مناطقی که دارای خطر بالای انتقال هستند و مدیریت آنها با قرنطینه کردن به مدت ۱۴ روز به جهت تأیید عدم ناقل بودن آنها.

1. Singhal

2. Prompetchara et al

3. Sohrabi et al

به طور کلی، در سطح جوامع و دولت‌ها، کاملاً پذیرفته شده است که مدیریت این بحران نیازمند تغییرات اساسی ساختاری در سطح دولت و فردی است و تنها به یافتن و معالجه افراد با شرایط بحرانی خلاصه نمی‌شود، باید در نظر داشت که با توجه به گستره شدت این عفونت و نیز عدم وجود اطلاعات کافی مبنی بر نحوه انتقال و میزان شدت التهاب و عفونت در افراد مختلف، می‌بایست اقدامات پیشگیرانه در سطوح فردی و جمعی به جد دنبال شود و دولت نیز با بسترسازی‌های لازم، بر اهمیت و جدیت امر تأکید کند (رحمانی مقدم و همکاران، ۱۳۹۹).

ادراک ارزش‌های سازمان و ابعاد آن

ارزش‌های سازمان در حقیقت به معنی نظام‌های ارزشی هستند که هدایتگر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آنها تأثیر می‌گذارند. نظام ارزش‌های سازمان مبنای تصمیم‌گیری بوده و راهنمای قضاوت بر امور هستند (بیگی نیا و همکاران، ۱۳۹۲). ادراک ارزش‌های سازمان درای ۶ مؤلفه می‌باشد که ذیل آورده شده است:

رشد انسانی: رشد انسانی به معنای آن است که کار و شغل کارکنان چالشی بوده، نیاز به تفکر و تحلیل فراوان دارد و فرصت‌هایی برای بهبود شخصی کارکنان فراهم می‌آورد (شرمرهورن^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

اخلاقی: ارزش اخلاقی به معنای آن است که کار فرصت‌هایی را برای استفاده از استعدادها و آموزش‌های کارکنان فراهم می‌آورد و ساعات کاری منعطف با نیازهای شخصی کارکنان می‌باشد (دفت؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۵؛ ۱۳۵).

مشارکت: مشارکت به معنای فراهم آوردن فرصت‌های رقابتی با سایرین و بهره‌گیری از تخصص کارکنان به معنای مشارکت می‌باشد (شرمرهورن و همکاران، ۲۰۱۵).

کیفیت: کیفیت به معنای آن است که این شغل با تجهیزات و تکنولوژی‌های به روز و به شیوه‌ای استاندارد انجام می‌شود (شرمرهورن و همکاران، ۲۰۱۵).

برون سازمانی: نظام برون سازمانی به معنای آن است که شغل کارکنان در راستای منافع اجتماعی می‌باشد و از وجه کاری و سازمانی خوبی در نزد مردم برخوردار است (دفت؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۵؛ ۱۳۵).

اقتصادی: ارزش‌های اقتصادی به معنای آن است که شغل برای کارکنان از پرداخت حقوق و دستمزد عادلانه برخوردار است و مدیران ارشد و سرپرستان سازمانی رفتاری عادلانه و منطقی با کارکنان دارند (دفت؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۵؛ ۱۳۶).

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر در پی بررسی نقش مسئولیت اجتماعی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا با نقش واسطه ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان می‌باشد و به دنبال افزودن دانش در ادبیات مسئولیت اجتماعی کارکنان، مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا و ادراک از ارزش‌های سازمانی می‌باشد. از نظر نوع گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی استان همدان در سال ۱۴۰۰ با تعداد کل ۳۷۳ بود. به منظور نمونه‌گیری در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۱۸۷ نفر استفاده شد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد که شامل سه پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارکنان، مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا و ادراک از ارزش‌های

¹. Schermerhorn

سازمانی بود که در بین کارکنان بانک کشاورزی استان همدان توزیع شد که در نهایت پس از پاسخگویی سازمان کنندگان و جمع آوری پرسشنامه‌ها تجزیه و تحلیل آماری صورت خواهد و توصیف تکمیلی آن‌ها به شرح ذیل است: پرسشنامه مسئولیت اجتماعی:

ابزار اندازه‌گیری مسئولیت اجتماعی، پرسشنامه شوارتز و کارول (۲۰۱۷) می‌باشد که دارای ۲۵ سوال پنج گزینه‌ای است. طریقه نمره گذاری بدین صورت می‌باشد که گزینه (بسیار کم)=۱، کم=۲، تاحدودی=۳، زیاد=۴ و بسیار زیاد=۵ می‌باشند. این پرسشنامه دارای چهار بعد بشر دوستانه، اخلاقی، قانونی و اقتصادی می‌باشد. پرسشنامه ادراک از ارزش های سازمانی:

برای سنجش متغیر پیش بین ادراک از ارزش های سازمانی، از پرسشنامه فارنهام (۲۰۰۱) بهره گیری شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال پنج گزینه ای می‌باشد که برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴ تا حدودی ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱، در نظر گرفته شد. این پرسشنامه دارای شش بعد نظام رشد انسانی، نظام اخلاقی، نظام مشارکت، نظام کیفیت، نظام برون سازمانی و نظام حمایتی می‌باشد. میزان روایی و پایایی پرسشنامه توسط فارنهام (۲۰۰۱)، به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۴ به دست آمده است.

۳) پرسشنامه مدیریت بهینه بحران:

ابزار اندازه‌گیری مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا پرسشنامه آزادیان و همکاران (۱۳۹۵) بود. این پرسشنامه ۴۴ سوال و هر سوال آن ۵ گزینه دارد: (بسیار کم=۱، کم=۲، تاحدودی=۳، زیاد=۴ و بسیار زیاد=۵). این پرسشنامه دارای هفت بعد؛ تعهد مدیریت، فرهنگ خط‌پذیری، فرهنگ یادگیری، آگاهی، آمادگی، انعطاف‌پذیری و شفافیت می‌باشد. میزان روایی و پایایی پرسشنامه توسط آزادیان و همکاران (۱۳۹۵)، برای هر یک از این مولفه‌ها به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۰، ۰/۸۲، ۰/۶۷، ۰/۹۱، ۰/۶۹ و ۰/۸۴ به دست آمده است.

یافته های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
مسئولیت اجتماعی کارکنان	۰/۱۰۵	۰/۰۰۱
ادراک از ارزش های سازمانی	۰/۱۲۱	۰/۰۰۱
مدیریت بهینه بحران	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای فوق نرمال نمی‌باشند؛ بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده

^۱. Kolmogrov-Smirnov (KS)

از این نرم افزار آن است که توزیع داده های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل اندازه گیری

۱ آزمون روایی

۱-۱ آزمون همگن بودن

آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا همگن کردن سوالات هر بعد انجام می شود و به عبارتی این آزمون به بررسی تحلیل عاملی تائیدی سوالات متغیرهای پژوهش می پردازد؛ بنابراین در جدول شماره ۲ بارهای عاملی هریک از سوالات پرسشنامه آورده شده است:

جدول شماره ۲: بارهای عاملی سوالات در مدل اندازه گیری پژوهش

نتیجه	بارعاملی	سوال	بعد	متغیر
تائید سوال	۰/۶۵۵	۱	اقتصادی	مسئولیت اجتماعی کارکنان
تائید سوال	۰/۷۴۳	۲		
تائید سوال	۰/۷۷۷	۳		
تائید سوال	۰/۷۷۴	۴		
تائید سوال	۰/۷۷۲	۵	قانونی	
تائید سوال	۰/۸۴۴	۶		
تائید سوال	۰/۸۵۱	۷		
تائید سوال	۰/۸۸۱	۸		
تائید سوال	۰/۸۱۶	۹		
تائید سوال	۰/۶۱۱	۱۰		
تائید سوال	۰/۷۹۹	۱۱		
تائید سوال	۰/۷۴۶	۱۲		
تائید سوال	۰/۶۱۱	۱۳	اخلاقی	
تائید سوال	۰/۷۴۹	۱۴		
تائید سوال	۰/۷۱۲	۱۵		
تائید سوال	۰/۷۳۵	۱۶		
تائید سوال	۰/۶۶۹	۱۷		
تائید سوال	۰/۵۶۰	۱۸		
تائید سوال	۰/۵۴۰	۱۹		
تائید سوال	۰/۸۴۸	۲۰		
تائید سوال	۰/۸۶	۲۱		
تائید سوال	۰/۸۲۹	۲۲	بشر دوستانه	
تائید سوال	۰/۸۵۸	۲۳		
تائید سوال	۰/۸۵۹	۲۴		
تائید سوال	۰/۸۰۲	۲۵		

تائید سوال	۰/۹۲۸	۱	نظام رشد انسانی	ادراک از ارزش های سازمانی
تائید سوال	۰/۸۷۳	۲		
تائید سوال	۰/۶۵۶	۳		
تائید سوال	۰/۸۰۷	۴	نظام اخلاقی	
تائید سوال	۰/۹۵	۵		
تائید سوال	۰/۸۲۴	۶		
تائید سوال	۰/۸۰۶	۷	نظام مشارکت	
تائید سوال	۰/۸۹۹	۸		
تائید سوال	۰/۸۴۶	۹		
تائید سوال	۰/۸۴۵	۱۰	نظام کیفیت	
تائید سوال	۰/۹۳۳	۱۱		
تائید سوال	۰/۸	۱۲		
تائید سوال	۰/۸۴۲	۱۳	نظام برون سپاری	
تائید سوال	۰/۸۸۶	۱۴		
تائید سوال	۰/۹۰۸	۱۵		
تائید سوال	۰/۹۳۳	۱۶	نظام حمایتی	
تائید سوال	۰/۹۴۳	۱۷		
تائید سوال	۰/۸۷۱	۱۸		
تائید سوال	۰/۹۰۴	۱	تعهد مدیریت	مدیریت بهینه بحران
تائید سوال	۰/۷۰۶	۲		
تائید سوال	۰/۶۶۶	۳		
تائید سوال	۰/۸۳۵	۴		
تائید سوال	۰/۷۶۷	۵		
تائید سوال	۰/۸۵۳	۶		
تائید سوال	۰/۸۱۳	۷		
تائید سوال	۰/۸۰۹	۸		
تائید سوال	۰/۸۱۶	۹	فرهنگ خطاپذیری	
تائید سوال	۰/۸۶۳	۱۰		
تائید سوال	۰/۸۹	۱۱		
تائید سوال	۰/۸۴۹	۱۲		
تائید سوال	۰/۷۶۸	۱۳		
تائید سوال	۰/۸۵۵	۱۴		
تائید سوال	۰/۸۷۸	۱۵	فرهنگ یادگیری	
تائید سوال	۰/۹۱۴	۱۶		
تائید سوال	۰/۸۹۱	۱۷		
تائید سوال	۰/۹۴	۱۸		
تائید سوال	۰/۸۱۴	۱۹		

تائید سوال	۰/۹۳۵	۲۰	شفافیت	
تائید سوال	۰/۹۴۱	۲۱		
تائید سوال	۰/۸۹۶	۲۲	آمادگی	
تائید سوال	۰/۹۱۴	۲۳		
تائید سوال	۰/۸۳۵	۲۴		
تائید سوال	۰/۸۷۲	۲۵		
تائید سوال	۰/۸۳۸	۲۶		
تائید سوال	۰/۸۴۶	۲۷		
تائید سوال	۰/۸۱۶	۲۸		
تائید سوال	۰/۸۵۸	۲۹		
تائید سوال	۰/۸۶۰	۳۰		
تائید سوال	۰/۸۰۹	۳۱		
تائید سوال	۰/۷۳۷	۳۲		
تائید سوال	۰/۸۷۳	۳۳		
تائید سوال	۰/۸۹۶	۳۴		
تائید سوال	۰/۸۷۸	۳۵		
تائید سوال	۰/۸۸۶	۳۶		
تائید سوال	۰/۸۹۵	۳۷		
تائید سوال	۰/۸۰۵	۳۸		
تائید سوال	۰/۹۲۲	۳۹	انعطاف پذیری	
تائید سوال	۰/۸۳۵	۴۰		
تائید سوال	۰/۶۲۳	۴۱		
تائید سوال	۰/۸۶۱	۴۲		
تائید سوال	۰/۸۳۳	۴۳		
تائید سوال	۰/۸۰۸	۴۴		

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که سوالاتی که بارهای عاملی آنان بیشتر از ۰/۴ می‌باشند، در مدل اندازه‌گیری بیرونی باقی مانده و تائید می‌شوند و سوالاتی که بارهای عاملی آنان کمتر از ۰/۴ هستند، از مدل نهایی حذف می‌گردند و تحلیل فرضیه براساس مدل نهایی صورت می‌گیرد، در حالی که بارعاملی تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۴ هستند و هیچ یک از سوالات از مدل اندازه‌گیری خارج نمی‌شوند.

۱-۲ آزمون روایی مدل اندازه‌گیری (روایی سازه)

آزمون روایی مدل براساس روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد و روایی

واگرا در رابطه با آزمون فورنل و لارکر^۱ است. در رابطه با روایی همگرای یکی از آزمون ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول شماره ۳ آورده شده است:

جدول شماره ۳: بررسی روایی همگرا در مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
آمدگی	۰.۷۷۷
آگاهی	۰.۷۲۶
اخلاقی	۰.۵۷۶
ادراک از ارزش های سازمانی	۰.۵۳۴
اقتصادی	۰.۵۴۷
انعطاف پذیری	۰.۶۳۶
بشر دوستانه	۰.۷۰۲
تعهد مدیریت	۰.۶۴۰
شفافیت	۰.۸۸۴
فرهنگ خطا پذیری	۰.۷۲۴
فرهنگ یادگیری	۰.۷۹۴
قانونی	۰.۶۳۰
مدیریت بهینه بحران	۰.۶۲۹
مسئولیت اجتماعی کارکنان	۰.۵۶۷
نظام اخلاقی	۰.۷۴۲
نظام برون سپاری	۰.۵۳۷
نظام حمایتی	۰.۸۴۰
نظام رشد انسانی	۰.۵۸۱
نظام مشارکت	۰.۷۲۲
نظام کیفیت	۰.۶۱۱

همان طور که مشخص می باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سوال می باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود؛ بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرد و این نشان می دهد که سوالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سوالات اندازه گیری کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

۲ آزمون پایایی

در این بخش پایایی مدل اندازه گیری براساس آزمون آلفای کرونباخ^۲، آزمون پایایی ترکیبی^۳ و آزمون اسپیرمن^۴ مورد سنجش قرار می گیرد. در جدول شماره ۴ پایایی مدل اندازه گیری مورد بررسی قرار می گیرد.

^۱ Fornell-Larcker

^۲ Cronbach's Alpha

^۳ Composite Reliability (CR)

^۴ Spearman

جدول شماره ۴: بررسی پایایی مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
آمادگی	۵۰.۸۵	۰.۸۵۷	۲۰.۹۱
آگاهی	۵۰.۹۷	۵۰.۹۷	۴۰.۹۷
اخلاقی	۱۰.۸۶	۰.۸۸۰	۶۰.۸۹
ادراک از ارزش های سازمانی	۶۰.۸۹	۲۰.۹۴	۰۰.۹۲
اقتصادی	۱۰.۷۲	۰.۷۳۸	۹۰.۸۲
انعطاف پذیری	۸۰.۸۵	۰.۸۶۳	۵۰.۸
بشر دوستانه	۳۰.۸۵	۰.۸۶۵	۲۰.۹۰
تعهد مدیریت	۱۰.۹۲	۰.۹۳۷	۲۰.۹۴
شفافیت	۲۰.۸۶	۸۰.۸۶	۰.۹۳۸
فرهنگ خطاپذیری	۱۰.۹۲	۰.۹۲۸	۱۰.۹۴
فرهنگ یادگیری	۱۰.۹۱	۱۰.۹۱	۰.۹۳۹
قانونی	۲۰.۹۱	۰.۹۲۴	۲۰.۹۳
مدیریت بهینه بحران	۱۰.۹۸	۲۰.۹۸	۸۰.۹۸
مسئولیت اجتماعی کارکنان	۳۰.۹۵	۰.۹۵۸	۷۰.۹۵
نظام اخلاقی	۴۰.۸۲	۵۰.۸۴	۷۰.۸۹
نظام برون سپاری	۶۰.۷۸	۰.۷۵۳	۶۰.۷۱
نظام حمایتی	۳۰.۹۰	۰.۹۱۴	۱۰.۹۴
نظام رشد انسانی	۸۰.۷۴	۰.۸۱۳	۵۰.۷۸
نظام مشارکت	۶۰.۸۰	۳۰.۸۲	۵۰.۸۸
نظام کیفیت	۸۰.۸۳	۰.۷۸۶	۰.۷۰۶

براساس جدول شماره ۴ می توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سوالات متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرند و متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سوالات هر متغیر می پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت زیر هفت گزینه ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون ناپارامتریک سنجش می شود که بتواند همبستگی بین سوالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه ای مورد بررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سوالات هر متغیر در داخل مدل اندازه گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می شود که هر سوال به تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی برای هر سه متغیر اصلی مورد تأیید قرار می گیرد، زیرا این مقادیر همگی بیشتر از ۰/۵ هستند.

۲-۳ کیفیت مدل اندازه گیری

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ به بررسی کیفیت اندازه گیری متغیرها براساس سوالات آنها می پردازد. در جدول شماره ۵ کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش برای تک تک متغیرها آورده شده است:

جدول شماره ۵: کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش

متغیر	کیفیت مدل	نتیجه
مسئولیت اجتماعی کارکنان	۰/۴	بسیار قوی
ادراک از ارزش های سازمانی	۰/۳۶۵	بسیار قوی
مدیریت بهینه بحران	۰/۵۵۸	بسیار قوی

مقادیر هر متغیر با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل اندازه گیری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل اندازه گیری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل اندازه گیری قوی) مورد ارزیابی قرار گرفتند و مشخص شد که کیفیت مدل اندازه گیری متغیرهای مسئولیت اجتماعی کارکنان، ادراک از ارزش های سازمانی و مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا، بسیار قوی می باشند.

۳ مدل ساختاری

۳-۱ فرضیه اول پژوهش

مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه اول پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. جدول شماره ۶ آزمون معناداری فرضیه اول پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۶: بررسی فرضیه اول پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت بشردوستانه کارکنان → مدیریت بهینه بحران	۰/۵۰۶	۰/۰۵	۱۰/۱۹۹	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۶ می توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت بشردوستانه کارکنان به طور مستقیم به میزان ۵۱٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه اول پژوهش تایید گردد. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا مورد سنجش قرار می گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۷ به بررسی قدرت پیش بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در فرضیه اول پژوهش می پردازد.

جدول شماره ۷: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه اول پژوهش

متغیر پیش بین	مدیریت بهینه بحران			
	متغیر ملاک	R ² تنظیم شده	نتیجه	CV Red
مسئولیت بشردوستانه کارکنان		۰/۲۵۱	متوسط	۰/۱۴۶
			متوسط	

¹ Commuality Cros Vality (CV com)

جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت بشردوستانه کارکنان به میزان ۲۵٪ و به صورتی متوسط مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا به میزان ۱۵٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه اول پژوهش به صورتی متوسط ارزیابی می‌شود.

۲-۳ فرضیه دوم پژوهش

مسئولیت اخلاقی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه دوم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. جدول شماره ۸ آزمون معناداری فرضیه دوم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۸: بررسی فرضیه دوم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t- value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت اخلاقی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران	۰/۶۵۴	۰/۰۴۲	۱۵/۵۷۴	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۸ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اخلاقی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۶۶٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اخلاقی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه دوم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۹ به بررسی قدرت پیش‌بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در فرضیه دوم پژوهش می‌پردازد.

جدول شماره ۹: قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در فرضیه دوم پژوهش

مدیریت بهینه بحران				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R^2 تنظیم شده	متغیر پیش‌بین
قوی	۰/۲۴۴	قوی	۰/۴۲۵	مسئولیت اخلاقی کارکنان

جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت اخلاقی کارکنان به میزان ۴۳٪ و به صورتی قوی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهد. همچنین شاخص CV Red که

همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا به میزان ۲۴٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه دوم پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می شود.

۳-۳ فرضیه سوم پژوهش

مسئولیت قانونی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه سوم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. جدول شماره ۱۰ آزمون معناداری فرضیه سوم پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۱۰: بررسی فرضیه سوم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت قانونی کارکنان → مدیریت بهینه بحران	۰/۷۲۸	۰/۰۴۳	۱۷/۴۷۶	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۱۰ می توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت قانونی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۷۳٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت قانونی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه سوم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا مورد سنجش قرار می گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۱۱ به بررسی قدرت پیش بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در فرضیه سوم پژوهش می پردازد.

جدول شماره ۱۱: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه سوم پژوهش

مدیریت بهینه بحران				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R ² تنظیم شده	متغیر پیش بین
قوی	۰/۳۰۲	قوی	۰/۵۲۸	مسئولیت قانونی کارکنان

جدول شماره ۱۱ نشان می دهد که شاخص R² تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت قانونی کارکنان به میزان ۵۳٪ و به صورتی قوی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش بینی قرار می دهد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا به میزان ۳۰٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه سوم پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می شود.

۳-۴ فرضیه چهارم پژوهش

مسئولیت اقتصادی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه چهارم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. جدول شماره ۱۲ آزمون معناداری فرضیه چهارم پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۱۲: بررسی فرضیه چهارم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t- value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت اقتصادی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران	۰/۶۸۱	۰/۰۳۸	۱۸/۱۱۷	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۱۲ می توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اقتصادی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۶۸٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت اقتصادی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه چهارم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا مورد سنجش قرار می گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۱۳ به بررسی قدرت پیش بینی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در فرضیه چهارم پژوهش می پردازد.

جدول شماره ۱۳: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه چهارم پژوهش

مدیریت بهینه بحران				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R ² تنظیم شده	متغیر پیش بین
قوی	۰/۲۶۴	قوی	۰/۴۶	مسئولیت اقتصادی کارکنان

جدول شماره ۱۳ نشان می دهد که شاخص R² تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت اقتصادی کارکنان به میزان ۴۶٪ و به صورتی قوی مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش بینی قرار می دهد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا به میزان ۲۶٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه چهارم پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می شود.

۳-۵ فرضیه پنجم پژوهش

مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر ادراک از ارزش های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه پنجم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. جدول شماره ۱۴ آزمون معناداری فرضیه پنجم پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۱۴: بررسی فرضیه پنجم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t- value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت بشردوستانه کارکنان $\rightarrow$ ادراک از ارزش‌های سازمانی	۰/۳۴۹	۰/۰۷	۴/۹۶۶	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۱۴ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت بشردوستانه کارکنان به طور مستقیم به میزان ۳۵٪ بر ادراک از ارزش‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تأثیر دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه پنجم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۱۵ به بررسی قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی در فرضیه پنجم پژوهش می‌پردازد.

جدول شماره ۱۵: قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در فرضیه پنجم پژوهش

ادراک از ارزش‌های سازمانی				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R ² تنظیم شده	متغیر پیش‌بین
متوسط	۰/۰۴۸	ضعیف	۰/۱۱۵	مسئولیت بشردوستانه کارکنان

جدول شماره ۱۵ نشان می‌دهد که شاخص R² تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت بشردوستانه کارکنان به میزان ۱۲٪ و به صورتی ضعیف ادراک از ارزش‌های سازمانی را به عنوان متغیر درون‌زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر ادراک از ارزش‌های سازمانی به میزان ۵٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه پنجم پژوهش به صورتی متوسط ارزیابی می‌شود.

۳-۶ فرضیه ششم پژوهش

مسئولیت اخلاقی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تأثیر دارد.

جهت بررسی فرضیه ششم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. جدول شماره ۱۶ آزمون معناداری فرضیه ششم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱۶: بررسی فرضیه ششم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t- value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت اخلاقی کارکنان $\rightarrow$ ادراک از ارزش‌های سازمانی	۰/۴۱۴	۰/۰۶۵	۶/۳۳۹	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۱۶ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t -value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اخلاقی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۴۱٪ بر ادراک از ارزش‌های سازمانی تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اخلاقی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه ششم پژوهش تائید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۱۷ به بررسی قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی در فرضیه ششم پژوهش می‌پردازد.

جدول شماره ۱۷: قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در فرضیه ششم پژوهش

ادراک از ارزش‌های سازمانی				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R^2 تنظیم شده	متغیر پیش‌بین
متوسط	۰/۰۶۸	ضعیف	۰/۱۶۵	مسئولیت اخلاقی کارکنان

جدول شماره ۱۷ نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت اخلاقی کارکنان به میزان ۱۷٪ و به صورتی ضعیف ادراک از ارزش‌های سازمانی را به عنوان متغیر درون‌زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر ادراک از ارزش‌های سازمانی به میزان ۷٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه ششم پژوهش به صورتی متوسط ارزیابی می‌شود.

۳-۲ فرضیه هفتم پژوهش

مسئولیت قانونی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد.

جهت بررسی فرضیه هفتم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. جدول شماره ۱۸ آزمون معناداری فرضیه هفتم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱۸: بررسی فرضیه هفتم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t - value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت قانونی کارکنان $\rightarrow$ ادراک از ارزش‌های سازمانی	۰/۵۵۱	۰/۰۵۹	۹/۲۹۹	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۱۸ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t -value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت قانونی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۵۵٪ بر ادراک از ارزش‌های سازمانی تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت قانونی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه هفتم پژوهش تائید گردد. حال با توجه به

آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۱۹ به بررسی قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی در فرضیه هفتم پژوهش می‌پردازد.

جدول شماره ۱۹: قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در فرضیه هفتم پژوهش

ادراک از ارزش‌های سازمانی				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R^2 تنظیم شده	متغیر پیش‌بین
متوسط	۰/۱۲۲	متوسط	۰/۲۹۸	مسئولیت قانونی کارکنان

جدول شماره ۱۹ نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت قانونی کارکنان به میزان ۳۰٪ و به صورتی متوسط ادراک از ارزش‌های سازمانی را به عنوان متغیر درون‌زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا به میزان ۱۲٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه هفتم پژوهش به صورتی متوسط ارزیابی می‌شود.

۳-۸ فرضیه هشتم پژوهش

مسئولیت اقتصادی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه هشتم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. جدول شماره ۲۰ آزمون معناداری فرضیه هشتم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲۰: بررسی فرضیه هشتم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
مسئولیت اقتصادی کارکنان → ادراک از ارزش‌های سازمانی	۰/۵۳۴	۰/۰۶۴	۸/۳۲۹	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۲۰ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اقتصادی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۵۳٪ بر ادراک از ارزش‌های سازمانی تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اقتصادی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه هشتم پژوهش تائید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۲۱ به بررسی قدرت پیش‌بینی ادراک از ارزش‌های سازمانی در فرضیه هشتم پژوهش می‌پردازد.

جدول شماره ۲۱: قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در فرضیه هشتم پژوهش

ادراک از ارزش‌های سازمانی				متغیر ملاک
نتیجه	CV Red	نتیجه	R^2 تنظیم شده	متغیر پیش‌بین
متوسط	۰/۱۱۵	متوسط	۰/۲۷۹	مسئولیت اقتصادی کارکنان

جدول شماره ۲۱ نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که مسئولیت اقتصادی کارکنان به میزان ۲۸٪ و به صورتی متوسط ادراک از ارزش‌های سازمانی را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهد. همچنین شاخص CV Red همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر ادراک از ارزش‌های سازمانی به میزان ۱۲٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه هشتم پژوهش به صورتی متوسط ارزیابی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه فرضیه اول پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت بشردوستانه کارکنان به طور مستقیم به میزان ۵۱٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می‌پذیرد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های خسروی پور و همکاران (۱۳۹۸)، لاریمی و همکاران (۱۳۹۶)، جوادی و همکاران (۱۳۹۶)، کاویان پور اصفهانی و جولای (۱۳۹۴)، فیوری و همکاران (۲۰۱۹)، پارک و همکاران (۲۰۱۹)، الهادی و همکاران (۲۰۱۷) همسو با نتایج حاصل می‌باشند؛ زیرا ایشان نشان دادند که مسئولیت اجتماعی کارکنان از جمله مسئولیت بشردوستانه می‌تواند بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیرگذار باشد.

بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه اول پژوهش و پیشینه‌های پژوهش، این نتیجه‌گیری حاصل می‌شود که مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا از جمله توانایی و اطلاعات یک سازمان برای شناخت و پیش‌بینی مشکلات احتمالی مواجهه با بحران، اهمیت به ایمن بودن ساختمان، تجهیزات، دستگاه‌ها، تاسیسات و سیستم‌های حفاظتی، برنامه ریزی و اقدامات در مواجهه با بحران، تصمیم‌گیری‌های درست در جهت اقدامات مناسب برای کاهش شدت بحران از سوی مدیریت و بررسی گزارش حوادث و شبه حوادث در مدیریت تاثیرگذار است.

علت این نتیجه آن است که هرچه میزان حمایت کارکنان سازمان در قبال منافع انسانی ذینفعان و حادثه دیدگاه در هنگام بحران بیشتر شود، به راحتی می‌توانند بحران را به صورتی بهینه مدیریت نمایند زیرا خود این نوع از حمایت بشردوستانه، سطح مسئولیت‌پذیری را در نزد کارکنان به شدت افزایش می‌دهد و همین که کارکنان با نگاهی انسانی و بشردوستانه به فعالیت‌های خود بنگرند، احساس ارزشمندی نموده و بنابراین همین احساس ارزشمندی می‌تواند انگیزه و توان خدمت رسانی کارکنان را بیشتر کند و بهتر قادر باشند در مواقع بحران خدمات بهتر و بهینه‌ای را ارائه دهند و در کل بحران را به صورتی اثربخش و کارآمد مدیریت نمایند.

با توجه به اینکه فرضیه دوم پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت اخلاقی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت اخلاقی

کارکنان به طور مستقیم به میزان ۶۶٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اخلاقی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد، به طوری که هرچه مسئولیت اخلاقی کارکنان افزایش یابد، مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می‌پذیرد.

نتیجه گیری حاصل می‌شود که مسئولیت اخلاقی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا از جمله سعی در ایجاد امنیت در مواقع بحران، فرهنگ سازی ایمنی برای کاهش سانحه در مواقع بحران، یادگیری پرسنل از آموزش های لازم برای مواجهه با بحران، تشکیل کمیته بحران و اجرای مانورهای دوره ای برای کارکنان در زمینه مدیریت بحران و آگاهی از نحوه انجام وظیفه پرسنل تاثیر گذار است.

علت این نتیجه آن است که هرچه کارکنان به صورتی دلسوزانه به خدمات رسانی در قبال حادثه دیدگاه پردازند قادر خواهند بود خدمات اثر گذارتر و موثرتری را ارائه دهند که همین خدمات موثر می‌تواند سطح مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا را افزایش دهد؛ زیرا همدلانه خدمت رسانی کردن به نوعی انگیزه و توان کارکنان برای مسئولیت پذیری را افزایش می‌دهد و همین امر سبب می‌شود که کارکنان چالاک تر و چابک تر باشند و همین چابکی زمینه ساز مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا خواهد بود.

با توجه به اینکه فرضیه سوم پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت قانونی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت قانونی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۷۳٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت قانونی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد، به طوری که هرچه مسئولیت قانونی کارکنان افزایش یابد، مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می‌پذیرد.

این نتیجه گیری حاصل می‌شود که مسئولیت قانونی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا از جمله اقدامات لازم برای پیشگیری از حوادث و ایمنی در هنگام وقوع بحران، به روز رسانی اطلاعات پرسنل برای تماس اضطراری در هنگام بحران، فراهم کردن امکان دسترسی سریع به منابع و تجهیزات، شامل آماده سازی وسایل ارتباطی (وسایل ارتباطی بی‌سیم، وسایل ارتباطی درون گروهی، تلفن ثابت و همراه و تجهیزات ارتباط ماهواره ای) در هنگام مواجهه با بحران، پیش بینی مشکلات مواجهه با بحران و در نظر گرفتن تمهیدات لازم به طور فعال و بازرسی و تعمیرات دستگاه ها و تجهیزات تاثیر گذار است.

علت این نتیجه آن است که هرچه سطح مشارکت کارکنان در مواقع خدمات رسانی و بروز بحران بیشتر باشد، تعامل آنها نیز افزایش می‌یابد و این تعاملات و درگیری شغلی کارکنان به دلیل مسئولیت اجتماعی آنان می‌تواند بحران را به صورتی بهینه مدیریت کند. همچنین زمانی که کارکنان خود را قانونمندتر بدانند و آگاه باشند که می‌بایست به بهترین شیوه و براساس معیارهای مشخص شده اقدام نمایند، سطح خطا در فرایند خدمت رسانی در بحران کمتر خواهد شد و بحران با سرعت و اثربخشی بالایی مدیریت خواهد شد و این همان مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا خواهد بود.

با توجه به اینکه فرضیه چهارم پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت اقتصادی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت

اقتصادی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۶۸٪ بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت اقتصادی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد، به طوری که هرچه مسئولیت اقتصادی کارکنان افزایش یابد، مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می پذیرد.

نتیجه گیری حاصل می شود که مسئولیت اقتصادی کارکنان بر مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا از جمله ایجاد امکانات مناسب برای جلوگیری از بروز حادثه، برنامه ریزی در مورد امکانات و سطح دسترسی به آنها در هنگام وقوع بحران، آگاهی و پیش بینی لازم برای تامین منابع، مواد، تجهیزات امدادی، تجهیزات حفاظت فردی، غذا و دارو در مواقع بحران، بررسی اقدامات سازمان های دیگر در حوادث مشابه و آمادگی سازمان برای مواجهه با مسائلی مانند ترافیک در هنگام وقوع بحران تاثیر گذار است.

علت این نتیجه آن است که هرچه سطح امانت داری کارکنان در قبال وسائل و تجهیزاتی که در اختیار آنها است، بیشتر باشد عمر قطعات و کارایی آنان بیشتر خواهد شد و اگر در این زمینه مسئولیت پذیری به درستی صورت نگیرد، خدمات با مشکل رو به رو خواهند شد، به طوری که در هنگام مدیریت بحران ممکن است که تجهیزات به مشکل برخورد نمایند و همین امر موجب اختلال در امر خدمت رسانی و مدیریت بحران خواهد شد و لذا بحران به صورتی بهینه و در اسرع وقت حل و فصل نخواهد شد. پس مسئولیت اجتماعی کارکنان از حیث اقتصادی می تواند سرعت عمل کارکنان را افزایش دهد و از طرفی دقت در ارائه خدمات را بیشتر کند که سرعت بالا و دقت زیاد خود زمینه ساز مدیریت بهینه بحران در اپیدمی کرونا خواهند بود.

نتیجه گیری حاصل می شود که مسئولیت بشردوستانه کارکنان بر ادراک از ارزش های سازمانی از جمله مستقل بودن کارکنان، منعطف بودن ساعات کاری کارکنان و فراهم کردن فرصت برای استفاده از استعدادها و توانایی های کارکنان تاثیر گذار است.

علت این نتیجه آن است که هرچه خدمات سازمان بشردوستانه تر باشد و کارکنان در قبال رفع مشکلات ذینفعان سازمان همدلانه و مسئولانه تر برخورد نمایند، بهتر می توانند نیازهای ذینفعان سازمان را پاسخگو باشند و این امر احساس ارزشمندی و احساس عزت نفس را به کارکنان انتقال می دهد، زیرا توانسته اند با کمک های خود شرایط بهتری را برای ذینفعان سازمان فراهم آورند که چنین امری می تواند سازمان و اولویت های کاری آن را برای کارکنان با ارزش تر نمایند. در حقیقت زمانی که کارکنان ملاحظه می کنند که با خدمت رسانی به جامعه احساس رضایت بیشتری می گیرند، در حقیقت ماموریت، چشم انداز و ماهیت کاری سازمان را ارزشمند تصور می کنند و چنین امری ادراک از ارزش های سازمانی را در نزد کارکنان افزایش می دهد.

با توجه به اینکه فرضیه ششم پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت اخلاقی کارکنان بر ادراک از ارزش های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که مسئولیت اخلاقی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۴۱٪ بر ادراک از ارزش های سازمانی تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت اخلاقی کارکنان بر ادراک از ارزش های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تاثیر دارد، به طوری که هرچه مسئولیت اخلاقی کارکنان افزایش یابد، ادراک از ارزش های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می پذیرد؛ بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه ششم پژوهش و پیشینه های پژوهش، این نتیجه گیری حاصل می شود

که مسئولیت اخلاقی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی از جمله ایجاد فرصت برای ارتباط اجتماعی کارکنان و ایجاد شرایط ایمن، به روز و بهداشتی تأثیرگذار است.

علت این نتیجه آن است که پابندی کارکنان به اخلاقیات در سازمان و در حقیقت بهتر و منصفانه برخورد کردن با ذینفعان سازمان که کاری اخلاقی به حساب می‌آید، می‌تواند به نوعی ارزشی را به جامعه اضافه کند و زمانی که کارکنان مشاهده می‌کنند که کارهای آنها چنین ارزشی را به جامعه می‌دهد و دنیای را جای بهتری برای زندگی کردن می‌کند، به خود می‌بالند و این احساس افتخار را از ارزش سازمان خویش می‌دانند و در نتیجه سطح ادراک از ارزش‌های سازمانی در بین آنها به طور چشمگیری ارتقاء خواهد یافت.

با توجه به اینکه فرضیه هفتم پژوهش به بررسی تأثیر مسئولیت قانونی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت قانونی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۵۵٪ بر ادراک از ارزش‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت قانونی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تأثیر دارد، به طوری که هرچه مسئولیت قانونی کارکنان افزایش یابد، ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می‌پذیرد.

فرضیه هفتم پژوهش و پیشینه‌های پژوهش، این نتیجه‌گیری حاصل می‌شود که مسئولیت قانونی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی از جمله فراهم کردن مکان مناسب و در دسترس برای کار و در نظر گرفتن مزایایی علاوه بر حقوق تأثیرگذار است.

علت این نتیجه آن است که میزان توجه کارکنان به استانداردهای سازمانی و نیز اجرای دقیق موازین کاری و وظایف شغلی سبب می‌شود که کارکنان عملکرد و کارایی مطلوب‌تر و بهتری داشته باشند که چنین امری سبب می‌شود که بهتر بتوانند سازمان را به هدف‌های خود برسانند و بهتر قادر باشند از عهده وظایف سخت و طاقت فرسای خود برآیند که این امر در نهایت می‌تواند ارزشی را به سازمان اضافه نموده و سطح ادراک کارکنان نسبت به ارزش سازمان را افزایش دهد. همچنین زمانی که کارکنان با ذینفعان سازمان طبق ضوابط کاری برخورد می‌کنند، بهتر می‌توانند نیازهای آنها را پاسخگو باشند و هرچه نیازهای ذینفعان بهتر پاسخ داده شود، آنها راضی‌تر بوده و این رضایت ذینفعان می‌تواند زمینه ساز ادراک از ارزش‌های سازمانی در نزد کارکنان شود، زیرا می‌دانند که سازمان ارزشمند عمل می‌کند که براساس ضوابط آن، ذینفعانش به رضایت قابل قبولی دست پیدا کرده‌اند.

با توجه به اینکه فرضیه هشتم پژوهش به بررسی تأثیر مسئولیت اقتصادی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت اقتصادی کارکنان به طور مستقیم به میزان ۵۳٪ بر ادراک از ارزش‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اقتصادی کارکنان بر ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان تأثیر دارد، به طوری که هرچه مسئولیت اقتصادی کارکنان افزایش یابد، ادراک از ارزش‌های سازمانی در بانک کشاورزی استان همدان بیشتر صورت می‌پذیرد.

منابع

- امیدوار، علیرضا (۱۳۸۴). *سیاستگذاری حکومت در ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در ایران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران.
- آزادیان، شراره؛ شیرالی، غلامعباس؛ ساکی، آزاده (۱۳۹۵). *تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ارزیابی بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ عاشوری زاده، علیرضا (۱۳۹۲). رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آلودینیم المهدی استان هرمزگان*. مدرس علوم انسانی - پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲(۸۰)، ۴۶-۴۲.
- تقوایی، مسعود؛ دارابی، مژگان (۱۳۸۷). *مدیریت بحران شهری با تأکید بر مرحله پس از بحران*. چشم انداز جغرافیایی، ۳(۶)، ۴-۲۰.
- جواد، مریم؛ دهمندی، محمد و شاهمحمدی، رسول (۱۳۹۶). *مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بلایا و بحران*. سومین همایش ملی آتش‌نشانی و ایمنی شهری، سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران.
- حاجتی، محمد (۱۳۹۶). *مدیریت بحران*. یزد: بنیاد فرهنگی ریحانه رسول.
- خسروی پور، نگار؛ فروغی نسب، محمد و پورصادقیان، محسن (۱۳۹۸). *اثر عملکرد زیست محیطی و افشای مسئولیت اجتماعی سازمان بر عملکرد مالی با رویکرد مدیریت بحران*. نهمین کنگره بین‌المللی سلامت در حوادث و بلایا، تهران، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی.
- خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۹۶). *روشهای تحقیق در علوم انسانی*. ناشر: یادواره کتاب تاریخ نشر.
- خلیلی عراقی، م؛ و یقین لو، م. (۱۳۸۴). *سایه روشن‌هایی از مسئولیت‌پذیری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها*. تدبیر، ۱۵، ۱۴۴.
- دفت، ریچارد. ال (۱۳۹۵). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- رحمانی مقدم، ابراهیم؛ زرین، وحیده؛ کشی پور، هادی؛ راعی، مهدی (۱۳۹۹). *مدیریت بحران در پاندمی کووید-۱۱*. مجله طب دریا، ۲(۱)، ۶۲-۶۱.
- رضوانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). *مدیریت بحران سازمانی*. دومین همایش مدیریت بحران در صنعت ساختمان، شماره ۲.
- رمضان نیا، حسن؛ رضایی، فرزین (۱۳۹۶). *رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ریسک سیستماتیک و ریسک فوق‌العاده: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران*. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.
- زهرایی، سید مهدی، ارشاد، لیلی (۱۳۸۴). *بررسی آسیب‌پذیری لرزه‌ای ساختمانهای شهر قزوین*. نشریه دانشکده فنی دانشگاه تهران، جلد ۳۹، انتشارات دانشگاه تهران.
- قاهری، ز. (۱۳۸۷). *مسئولیت اجتماعی سازمان و ضرورت توجه به آن*. پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی، ۴.
- قائد رحمتی، صفر (۱۳۸۷). *تحلیل فضایی آسیب‌پذیری مسکن شهری در برابر زلزله (نمونه موردی: شهر اصفهان)*. پایان نامه دکتری تخصصی جغرافیا و برنامه ریزی شهری، زنگی آبادی، علی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم انسانی.

– لاریمی، سیدجعفر؛ نوروزی، محمد؛ ایمانی خوشخو، امید (۱۳۹۶). افشای مسئولیت اجتماعی در عصر بحران.

مالی نشریه مطالعات حسابداری و حسابرسی؛ ۲۲.

- Al-Hadi, A., Chatterjee, B., Yaftian, A., Taylor, G., & Hasan, M.M. (2017). Corporate social responsibility performance, financial distress and firm life cycle: Evidence from Australia. *Accounting and Finance Early view Inpress*.
- Barney, B., Griffin, J., Ricky, W. (1992). *The Management of Organization*. N.J: Houghton Mifflin Co.
- Booth, J. W. (2008). *Cognitive and behavior: the basics*. New york institute for cognitive and behavioral therafics.
- Brown, N. J. (2019). Crisis management.
- Clarkson, M. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, 20(1), 92-118.
- Furenham, A. (2001). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55: 277–285.
- Furey, L. D., Cho, M., & Mohr, T. L. (2019). Is business news starting to bark? How business news covers corporate social responsibility post the economic crisis. *Journalism*, 20(2), 256-273.
- Park, Y. E., Son, H., Yang, S. U., & Lee, J. K. (2019). A good company gone bad: An examination of corporate social responsibility agenda-building in times of corporate crisis using machine learning techniques. *Journal of Communication Management*, 23(1), 31-51.
- Peeples, L. (2020). News Feature: Avoiding pitfalls in the pursuit of a COVID-19 vaccine. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117 (15):8218- 8521.
- Prompetchara, E., Ketloy, C., Palaga, T. (2020). Immune responses in COVID-19 and potential vaccines: Lessons learned from SARS and MERS epidemic. *Asian Pac J Allergy Immunol*. 2020;38(1):1-9. Downloaded from jmarmed.ir at 10:53 +0430 on Saturday April 17th 2.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R., (2015). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons Inc, Ninth Edition.
- Schwartz, M., & Carroll, A. B. (2017). Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarte*, 13(14), 503-530.
- Singhal, T. (2020). A review of coronavirus disease-2019 (COVID-19). *The Indian Journal of Pediatrics*. 2020; 87: 281-6.
- Sohrabi, C., Alsafi, Z., O'Neill, N., Khan, M., Kerwan, A., Al-Jabir, A., et al. (2020). World Health Organization declares global emergency: A review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *International Journal of Surgery*, 2020(76), 71-76.
- Xu, Z., Li, S., Tian, S., Li, H., Kong, L-q. (2020). Full spectrum of COVID-19 severity still being depicted. *Lancet (London, England)*, 395(10228), 947.

Investigating the role of employees' social responsibility on optimal crisis management in the corona epidemic in the corona epidemic in the Agricultural Bank of Hamedan province with the mediating role of perception of ethical values

Behrooz Sarai^{*1}

Date of Receipt: 2021/11/30 Date of Issue: 2021/12/30

Abstract

The present study was conducted to investigate the role of employees' social responsibility on optimal crisis management in the Corona epidemic with the mediating role of perception of organizational values in the Agricultural Bank of Hamadan province, based on the purpose of applied research and descriptive and non-experimental research data collection. The statistical population included all employees of Hamedan Agricultural Bank in 2021 with a total of 373. In this study, simple random sampling method was used for 187 people. Social responsibility was assessed using the Schwartz and Carroll Questionnaire (2017), perception of organizational values was assessed using the Farnham Questionnaire (2001) and optimal crisis management in the Corona epidemic was measured by the Azadian et al. (2016) questionnaire. Also, the level of social responsibility of employees was about 81.8%, the level of perception of organizational values was approximately 66.4% and the optimal crisis management in the Corona epidemic from the perspective of employees was 64.6%. Among the dimensions of social responsibility of employees, the highest average was related to the economic dimension and the lowest average was related to the legal dimension. Among the dimensions of perception of organizational values, the highest and lowest averages were related to the dimensions of human development system and support system, respectively. Among the dimensions of optimal crisis management in the Corona epidemic, the highest mean was obtained after learning culture and the lowest mean was measured after flexibility. The results of structural equation analysis with PLS software showed that employees' social responsibility had a 48% effect on perception of organizational values and a perception of organizational values of 61% explained the optimal crisis management variable in the Corona epidemic. Employee social responsibility indirectly affected crisis management in the Corona epidemic by mediating the perception of organizational values by 29%. On the other hand, all aspects of employee social responsibility, including economic, legal, ethical and humanitarian, had a positive and significant effect on the perception of organizational values and optimal crisis management in the Corona epidemic.

Keyword

Employee Social Responsibility, Optimal Crisis Management In The Corona Epidemic, Perception Of Organizational Values

1. Employee of Hamedan Agricultural Bank; Master student of Agricultural Management, Department of Agricultural Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran (* Corresponding Author: saraeibehrooz@gmail.com)