

## Investigating the Effect of Organizational Socialization and Social Capital on the Responsibility of Nurses in Iran Hospitals: The Mediating Role of Work Ethics

Salim Balouch<sup>1</sup>, Mohammad Razzaghi<sup>2\*</sup>, Alireza Galaei<sup>3</sup>

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran
2. PhD student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran
3. Associate Professor in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

### Article Info

Received: 2021/2/3  
Accepted: 2021/5/5  
ePublished: 2022/2/2



Use your device to scan  
and read the article online

### Corresponding Author

**Mohammad Razzaghi**

PhD Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

**Email:**

[m.razzaghi4673@gmail.com](mailto:m.razzaghi4673@gmail.com)

### ABSTRACT

**Background and Objectives:** Nurses are one of the most important forces in a hospital. Therefore, their socialization is important to act as social capital for the hospital through sociability and to increase their responsibility as well as work ethic. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of organizational socialization and social capital on responsibility with the mediating role of organizational work ethic of Nurses at Iran Hospital, Iranshahr in Sistan & Baluchestan Province, Iran.

**Methods:** This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection based on structural equation modeling. The statistical population included all Nurses of Iran Hospital (550 subjects). The sample size was 218 according to the statistical population and using stratified random sampling method and Krejcie & Morgan table. Standard questionnaires of organizational socialization, social capital, responsibility and work ethics were used to collect data. The collected data were analyzed using SPSS 25 and LISREL 8.8 software.

**Results:** There was a positive and significant relationship between organizational socialization and social capital with work ethics. Also, the correlation coefficient between the variables of work ethics and responsibility ( $r = 0.39$ ) are positive and significant. At the same time, with the mediation of work ethics, the variables of organizational socialization and social capital can predict responsibility.

**Conclusion:** Socialization allows nurses to gain more knowledge and skills in their work. Through socialization, nurses become a social capital for the hospital, and socialization and social capital increase work ethic, which in turn increases their responsibility.

**Keywords:** Organizational socialization, Social capital, Responsibility, Work ethics.



Copyright © 2021, This is an original open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

### How to Cite This Article:

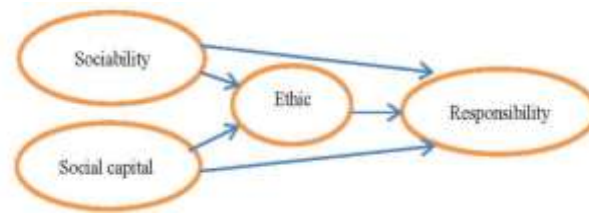
Balouch S, Razzaghi M, Galaei A. Investigating the Effect of Organizational Socialization and Social Capital on the Responsibility of Nurses in Iran Hospitals: The Mediating Role of Work Ethics. Iran J Ergon. 2021; 9 (3) :55-70

## Extended Abstract

### Background and Objectives

Attention to human resources is a significant way to express a sense of social responsibility in an organization [1]. Socialization is the internal process component of the organization and can be studied with other variables such as the social capital of an organization. In organizations with high social capital, the incidence of unhealthy and unconstructive behaviors and attitudes is reduced, and employees and managers are more flexible [8]. Cultural, socioeconomic and technological changes in today's world lead individuals and organizations to take responsibility for more ethical work in more humanitarian ways; as in a democratic society, all individuals and organizations are responsible and committed to the improvement and well-being of society and its maintenance. In simpler terms, organizations have responsibilities, and it means the use of the resources of an organization for the benefit of a society [9]. Studies have shown a significant relationship between organizational socialization and social capital with responsibility [10, 11]. The relationship between these variables has been reported to be inconsistent and weak in some cases. Probably, one of the reasons for this weak and contradictory relationship is the lack of attention to the role of mediating variables in the relationship between organizational socialization and social capital with responsibility. In these descriptions, it seems necessary to describe the mediating variables in the relationship between organizational socialization and social capital and its consequences. In the present study, according to the research principles [10, 12, 13, 14], our hypothesis has been formulated as follows that work ethic plays a mediating role in the relationship between organizational socialization and social capital and its possible consequences. Therefore, by considering this mediating variable, the behavioral reactions of organizational socialization and social capital will be better predicted and explained. In today's organizations, the concept of work ethic has become very important for creating and maintaining

motivated and hard-working employees [16], especially when talking about the forces in the medical sector. Because the main goal of medical sciences is to promote the health of the human body and mind, the importance of ethics is significant compared to other professions and occupations [17]. According to the authors of this study, no study was found on the relationship between all these variables. However, in this regard, some researches are mentioned: [10] One study showed a positive and significant relationship between social capital and organizational socialization of employees. There was also a positive and significant effect between social responsibility and organizational socialization. [22] A study showed that the average work ethic of the staff of the Shahid Chamran University of Ahvaz is at a desirable level. Also, contextual variables such as age, education, and work experience have a significant direct relationship with work ethic. Cultural values, meritocracy, and organizational socialization have a direct relationship with work ethic, and according to R<sup>2</sup>, these variables are explained in the regression equation of 0.33 variance of work ethics. [11] The researchers showed a positive and significant relationship between the components of organizational socialization and the dimensions of social responsibility. [23] This study showed a positive and significant relationship between intellectual capital and its subscales with the moral behavior of faculty members ( $P < 0.05$ ). According to the results, the components of intellectual capital were able to predict moral behaviors. In addition, a positive and significant relationship was found between social responsibility, and all its subscales with the ethical behavior of faculty members, and all components of social responsibility were able to predict ethical behaviors. As mentioned, responsibility and work ethic can be studied as important variables in the hospital, which affect other organizational variables and show the type of performance of nurses and, hospital performance. The conceptual model has been provided in [Figure 1](#):



**Figure 1.** Conceptual model of research

**Methods**

This is an applied-descriptive and correlational study. This study was carried out on 550 nurses of Iranshahr Hospital in Sistan and Balouchestan province, Iran in the 2020 autumn. The sample size was 218 using the Morgan table (1970). 218 questionnaires were distributed among the subjects, of which 200 questionnaires could be analyzed. Data were collected using four standard questionnaires as follows: Taormina Organizational Socialization Questionnaire (1994), Carroll Social Responsibility Questionnaire (1991), Nahapit and Gushal Social Capital Questionnaire (1998), And Gregory, C Petty (1990) Work Ethics Questionnaire, WHICH their reliability in this study were 0.94, 0.89, 0.70, and 0.85, respectively. Data were analyzed using the structural equation modeling method through SPSS 25 and LISREL 8.8 software.

**Findings**

110 (55%) and 90 (45%) were male and female, respectively. 13 (6.5%), 32 (16%), 133 (66.5%), and 22 (11%) of the subjects had a diploma, associate degree, bachelor, and master level of education, respectively. service history in 72 (36%), 81 (40.50%), 19 (9.50%), 17 (8.50%), 11 (5.5%) of the subjects were 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-30 years, respectively. Kolmogorov-Smirnov test was used to investigate the normality of variables, and given that the value of Z Kolmogorov-Smirnov of all variables (organizational socialization 1.29, social capital 1.1, work ethics 1.2, and responsibility 1.68) are greater than  $p > 0.1$ , the values of Zs are not statistically significant at the alpha level of one hundredth. Also, the significant levels are 0.15, 0.15, 0.80, and 0.08, respectively, which is more than 0.05. This indicates that the distribution of all variables is normal [Table 1](#).

**Table 1.** Covariance matrix of the variables

Variables	Sociability	Social capital	Work ethics	Responsibility
<b>Sociability</b>	1			
<b>Social capital</b>	0.55**	1		
<b>Work ethics</b>	0.51**	0.52**	1	
<b>Responsibility</b>	0.36**	0.62**	0.39**	1

<0.01\*\*

The intensity of this correlation is 0.51 and 0.52, respectively. Also, there was a positive and significant correlation between work ethics and responsibility variables. The intensity of this

correlation is 0.39 ( $r=0.39$ ). The highest correlation coefficient was observed between social capital and responsibility ( $r=0.62$ ) [Table 2](#).

**Table 2.** Fitness indices of the general structural model

Index	X <sub>2</sub>	df	IFI	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
<b>Final model</b>	1122.89	489	0.85	0.90	0.08	0.90	0.91

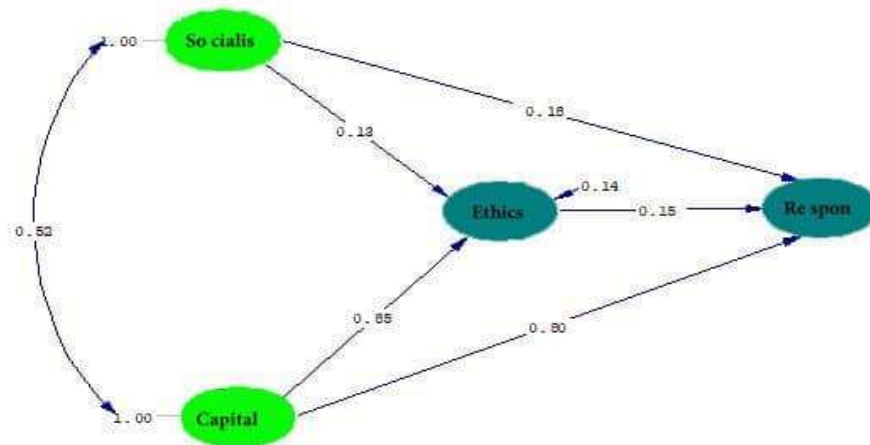


Figure 2. Software output based on standard coefficients

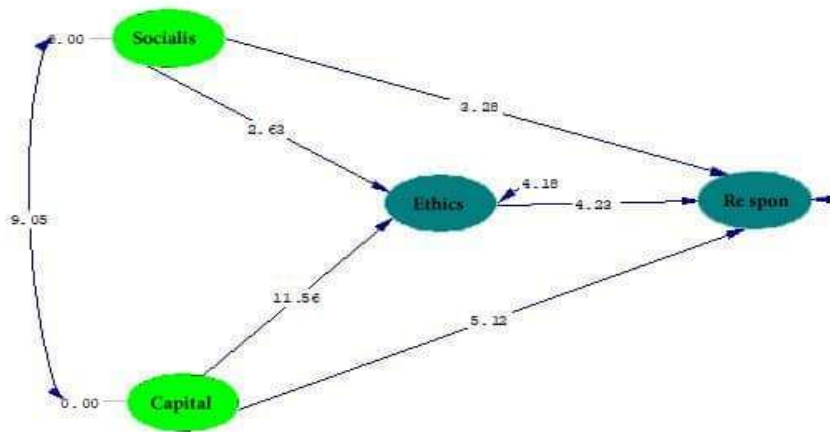


Figure 3. Software output based on t coefficients

The greatest effect was observed on the effect of social capital on work ethic with a coefficient of 0.85 ( $\beta=0.85$ ,  $t=11.56$ ), and then it is related to the effect of social capital on responsibility with a coefficient of 0.80 ( $\beta=0.80$ ,  $t=5.12$ ) [Table 3](#).

Table 3. Impact coefficients of latent variables with the mediating role of work ethic

Hypothesis path	Standard path coefficient	t	Significance level	Result
Organizational socialization → Responsibility	0.18	3.28	0.01	Direct effect
Social capital → Responsibility	0.80	5.12	0.01	Direct effect
Organizational socialization → Work ethics	0.13	2.63	0.01	Direct effect
Social capital → Work ethics	0.85	11.56	0.01	Direct effect
Work ethics → Responsibility	0.15	4.23	0.01	Direct effect
Organizational socialization → Responsibility (by work ethics)	0.02	-	0.01	Indirect effect
Social capital → Responsibility (by work ethics)	0.13	-	0.01	Indirect effect

**Discussion & conclusion**

**First hypothesis:** Based on the significance of the path coefficient between organizational socialization and nurses' responsibility at the level of  $p<0.01$

there was a relationship between organizational socialization and nurses' responsibility. The results are consistent with the results of some studies [5, 8]. The results of the studies show that socialization has

a positive role in facilitating the information acquisition process and increasing the attitude of newcomers to the organization and leads to the provision and improvement of relationships between members.

**Second hypothesis:** Based on the significance of the correlation between social capital and nurses' responsibility ( $\beta=80$ ,  $t=5.12$ ) in the level of  $p<0.01$ , a significant relationship was observed between the social capital and nurses' responsibility. The results of this study are in accordance with the results of some research [25]. According to the results of previous research, social capital is an effective factor in social responsibility. Elements of social capital, including the cognitive element, provide a reference framework for employees to observe and interpret the environment. This element can create a suitable platform for the experience exchange through the discussion between the members.

**Third hypothesis:** Based on the significance of the path coefficient between organizational socialization and work ethic of nurses ( $\beta=0.13$ ,  $t=2.63$ ) in the level of  $p<0.01$ , a significant relationship was observed between the organizational socialization and work ethic of nurses. The findings are in accordance with some studies [3, 22].

Work values are just one aspect of organizational life that new employees need to learn. However, common values represent a significant element of organizational culture [26].

**Fourth hypothesis:** Based on the significance of the path coefficient between social capital and work ethic of nurses ( $\beta=0.85$ ,  $t=11.56$ ) in the level of  $p<0.01$ , a significant relationship was observed between social capital and work ethic of nurses. Therefore, social capital had a significant effect on the work ethics of nurses. The findings are in accordance with some studies [25].

**Fifth hypothesis:** Based on the significance of the path coefficient between work ethic and responsibility of nurses ( $\beta=0.15$ ,  $t=4.23$ ) in the level of  $p<0.01$ , a significant relationship was observed between work ethic and responsibility of nurses. Therefore, there was a significant relationship between work ethics and responsibility. The findings are in accordance with some studies [6, 23].

**Sixth hypothesis:** Organizational socialization has a direct, positive, and significant effect on work ethic with a coefficient of 0.13. In addition, work ethic has a direct, positive, and significant effect on responsibility with a coefficient of 0.15. Therefore, the mediating role of work ethic is confirmed in the relationship between organizational socialization and responsibility in the model. By confirming the mediating of work ethic, organizational socialization has an indirect, positive, and significant effect on the responsibility with a coefficient of 0.02. The findings are in accordance with a study [22].

**Seventh hypothesis:** social capital has a direct, positive, and significant effect on work ethic with a coefficient of 0.85. In addition, work ethic has a direct, positive, and significant effect on responsibility with a coefficient of 0.15. Therefore, the mediating role of work ethic is confirmed on the relationship between social capital and responsibility in the model. By confirming the mediating role of work ethic, social capital has an indirect, positive, and significant effect on the responsibility with a coefficient of 0.13. The findings are in accordance with some studies [28, 29].

**Limitations:** Caution in generalizing the results, not controlling social indicators, several data collection tools.

**Suggestions:** Strengthen group activities, teaching social, spiritual, and moral skills to nurses.

## مقاله پژوهشی

بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری پرستاران بیمارستان ایران:  
نقش میانجی‌گری اخلاق کاریسلیم بلوچ<sup>۱</sup>، محمد رزاقی<sup>۲\*</sup>، علیرضا قلعه‌ای<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران  
 ۲. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران  
 ۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۵ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۶ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۱۱/۱۳	<b>زمینه و هدف:</b> پرستاران یک بیمارستان جزء نیروهای مهم یک بیمارستان هستند؛ از این رو جامعه‌پذیری آنان مهم است تا از طریق جامعه‌پذیری به‌عنوان سرمایه اجتماعی برای بیمارستان عمل کنند و مسئولیت‌پذیری و همچنین اخلاق کاری آنان افزایش یابد؛ بنابراین هدف این پژوهش بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی اخلاق کاری پرستاران بیمارستان ایران ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان بوده است.
<b>نویسنده مسئول:</b> محمد رزاقی دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران <b>پست الکترونیک:</b> m.razzaghi4673@gmail.com	<b>روش کار:</b> این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی – هم‌بستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل همه پرستاران بیمارستان ایران ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان در پاییز سال ۱۳۹۹ با حجم آماری ۵۵۰ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول کرجسی و مورگان ۲۱۸ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق کاری استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و LISREL 8.8 تجزیه و تحلیل شدند.
برای اطلاعات بیشتر، لطفاً به وبسایت مجله مراجعه کنید.	<b>یافته‌ها:</b> رابطه مثبت و معناداری میان متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با اخلاق کاری پرستاران وجود دارد. همچنین ضریب هم‌بستگی میان متغیر اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری (۳۰/۳۹) مثبت و معنادار هستند. در عین حال با میانجی‌گری اخلاق کاری، متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌توانند مسئولیت‌پذیری پرستاران را پیش‌بینی کنند.
کپی‌رایت © مجله ارگونومی؛ دسترسی آزاد؛ کپی برداری، توزیع و نشر برای استفاده غیرتجاری با ذکر منبع آزاد است.	<b>نتیجه‌گیری:</b> جامعه‌پذیری سبب می‌شود پرستاران دانش و مهارت بیشتری را در کار خود کسب کنند. پرستاران از طریق جامعه‌پذیری تبدیل به سرمایه اجتماعی برای بیمارستان می‌شوند و جامعه‌پذیری و سرمایه اجتماعی اخلاق کاری را افزایش می‌دهند و این خود سبب افزایش مسئولیت‌پذیری آنان می‌شود.
	<b>کلیدواژه‌ها:</b> جامعه‌پذیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، اخلاق کاری

## زمینه و هدف

بیرون سازمان را به داخل سازمان می‌آورند و درمقابل، سازمان‌ها تلاش می‌کنند آن‌ها را با ارزش‌ها و منش‌های درونی آشنا و سازگار کنند [۳]. در سازمانی مانند بیمارستان که بزرگ‌ترین بخش کارکنان آن را پرستاران تشکیل می‌دهند، اهمیت جذب و ابقای کارکنان بخش پرستاری، ضروری و حیاتی است [۱]. در سازمان‌ها و نهادها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان آموزش

یکی از روش‌های مهمی که یک سازمان می‌تواند احساس مسئولیت اجتماعی خود را نشان دهد، میزان توجهی است که به منابع انسانی دارد [۱]. درباره ورود افراد به سازمان مفهومی تحت عنوان جامعه‌پذیری سازمانی از اهمیت بسیاری برخوردار است و از زیرمجموعه‌های رفتار سازمانی به شمار می‌رود که نقش بسزایی در تثبیت فرهنگ سازمان دارد [۲]. کارکنان جدید، ارزش‌ها و منش‌های

مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی می‌یابد و در سازمان‌ها متغیرها در برخی مواقع ناهم‌خوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود این رابطه ضعیف و متناقض این است که به نقش متغیرهای واسطه‌ای و میانجی در ارتباط میان جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری توجه نشده است. این توصیفات، شرح وجود متغیرهای واسطه‌ای در روابط میان جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود [۱۲، ۱۳، ۱۱، ۶]. فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که اخلاق کاری نقش میانجی را در رابطه میان جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی و پیامدهای احتمالی آن ایفا می‌کند؛ بنابراین با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهد شد.

سرمایه بنیادی هر سازمان منابع انسانی آن است که سرمنشأ تحول و نوآوری محسوب می‌شود [۱۴]. در سازمان‌های امروزی، مفهوم اخلاق کاری برای ایجاد و نگهداری کارکنان باانگیزه و سخت‌کوش اهمیت فراوانی یافته است [۱۵]؛ به‌ویژه زمانی که از نیروهای موجود در بخش پزشکی صحبت می‌شود؛ چرا که هدف اصلی علوم پزشکی ارتقای سلامت جسم و روان انسان است؛ بنابراین اهمیت اخلاق در آن از حرفه‌ها و مشاغل دیگر بسیار چشمگیرتر است [۱۶]. وجود کارکنان اخلاقی و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد است. این کارکنان وظایف خود را به‌خوبی می‌شناسند و برای انجام کامل آن تلاش می‌کنند. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای اخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است [۱۷]. اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان به ارزش‌های سازمانی وفادار خواهد بود و برای حفظ عضویت خویش در سازمان تمایل پیدا می‌کند. این امر به تدریج سبب افزایش بهره‌وری، کارایی و جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت می‌شود؛ از این‌رو اخلاق سازمانی می‌تواند نقش مهمی در کیفیت خدمات داشته باشد [۱۸]. در سازمان‌هایی که اخلاق حکم

برنامه‌های جامعه‌پذیری بسیار سودمند اجرا می‌شود؛ زیرا در نتیجه کسب این برنامه‌هاست که فرد در سازمان سطح کارآمدتر می‌شود و رضایت بیشتری را به دست می‌آورد [۴]. در فرایند جامعه‌پذیری، فرد دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی کسب می‌کند، فرهنگ سازمانی را می‌آموزد و ارزش‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را یاد می‌گیرد [۵]. توجه به فرایند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها، به‌ویژه درباره تازواردها از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا تأثیرات پذیرفته‌شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود. از سوی دیگر، کم‌توجهی به این فرایند امکان بروز رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط کارکنان تازه‌وارد را بیشتر می‌کند. تداوم این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار می‌شود [۶]. جامعه‌پذیری یکی از مؤلفه‌های فرایندهای داخلی سازمان است و با سایر متغیرها مانند سرمایه اجتماعی یک سازمان می‌توان آن را مطالعه کرد.

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصاد، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی در «مشارکت» و «همکاری» است که با تشویق افراد به تعاملات اجتماعی می‌تواند میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع را رفع کند و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... را امکان‌پذیر کند [۷]. در سازمان‌هایی با سرمایه اجتماعی بالا بروز رفتارها و برخوردهای ناسالم و غیرسازنده کاهش یافته است و کارکنان و مدیران انعطاف‌پذیرتر هستند [۸]. تغییرات فرهنگی، اقتصادی-اجتماعی و فناوری در دنیای امروز، افراد و سازمان‌ها را به انجام مسئولیت برای کار اخلاقی‌تر و به شیوه‌های انسان‌دوستانه‌تر سوق می‌دهد؛ همان‌گونه که در یک جامعه مردم‌سالار همه افراد و سازمان‌ها برای بهبود و رفاه جامعه و حفظ آن مسئول و متعهد هستند؛ به عبارت ساده‌تر، سازمان‌ها مسئولیت دارند؛ یعنی باید از منابع سازمان برای منافع جامعه استفاده کنند [۹].

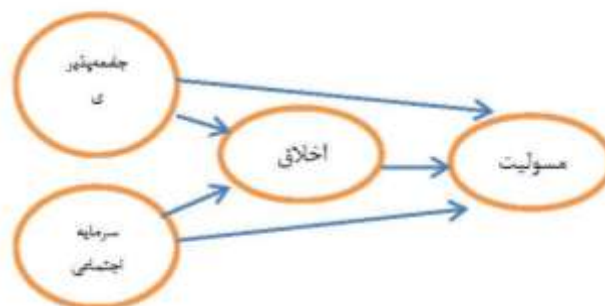
در مجموع مطالعات نشان می‌دهد، میان جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۰، ۶]. در عین حال رابطه این

رگرسیون ۰/۳۳ واریانس اخلاق کار تبیین شدند. در پژوهشی دیگر نیز این نتیجه به دست آمد که میان مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۱۰]. پژوهشی با موضوع بررسی رابطه سرمایه فکری و مسئولیت اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیئت‌علمی انجام گرفت که بر اساس آن مشخص شد میان سرمایه فکری و خرده‌مقیاس‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). بر اساس نتایج، همه مؤلفه‌های سرمایه فکری قادر به پیش‌بینی رفتارهای اخلاقی بودند. همچنین رابطه مثبت و معنی‌داری میان مسئولیت اجتماعی و خرده‌مقیاس‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیئت‌علمی پیدا شد و همه مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی قادر به پیش‌بینی رفتارهای اخلاقی بودند [۲۲].

همان‌گونه که اشاره شد، مسئولیت‌پذیری و اخلاق کاری به‌عنوان متغیرهایی که بر سایر متغیرهای سازمانی اثرگذار هستند، نوع عملکرد پرستاران و نوع عملکرد بیمارستان را نشان می‌دهند، می‌توانند به منزله متغیرهای مهم در بیمارستان مطالعه شوند؛ بنابراین می‌توان از این طریق کارایی و بهره‌وری بیمارستان ایران ایرانشهر را افزایش داد. از سوی دیگر، اولین بار است که این متغیرها در ارتباط با یکدیگر مطالعه شده‌اند؛ از این‌رو این پژوهش مطالعه‌ای جدید محسوب می‌شود که به بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی اخلاق کاری پرستاران بیمارستان ایران ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان پرداخته است. با توجه به مبانی نظری، پیشینه و هدف پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ ارائه شده است:

فرماست، تا حدودی از گزینش‌های فرمایشی و جایگزینی روابط به‌جای ضوابط در امر گزینش خبری نخواهد بود. در چنین سازمان‌هایی سعی می‌شود افرادی با مهارت‌ها، قابلیت‌ها و ارزش‌های متناسب با سازمان جذب شوند [۱۹]. نتایج پژوهش‌های کارشناسان نشان می‌دهد، وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز به‌شدت افت می‌کند و حس مسئولیت‌پذیری کم‌رنگ خواهد شد؛ بنابراین لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به‌عنوان مسئله‌ای اجتماعی و اقتصادی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد [۲۰].

بر اساس بررسی‌های نویسندگان این پژوهش، مطالعه‌ای که ارتباط همه این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد، یافت نشد، اما به‌صورت پراکنده در ارتباط با این موضوعات، به مواردی اشاره می‌شود. در پژوهشی مشخص شد که میان سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۶]. همچنین میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۲۱]. در پژوهشی دیگر به بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق کار (مورد مطالعه کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز) پرداخته و مشخص شد که میانگین اخلاق کار کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، تحصیلات و سابقه کار رابطه معنادار مستقیمی با اخلاق کار دارند. ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی نیز رابطه‌ای مستقیم با اخلاق کار هستند. همچنین با توجه به  $R^2$  این متغیرها در معادله



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

## روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه

گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع هم‌بستگی مبتنی بر



پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد. در پژوهش قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ به دست آمده و روایی پرسش‌نامه از سوی استادان و متخصصان این حوزه تأیید شده است.

**پرسش‌نامه اخلاق کاری:** برای سنجش اخلاق کاری از پرسش‌نامه استاندارد اخلاق کاری استفاده شد که گریگوری، تی و پتی (۱۹۹۰) [۲۷] طراحی کردند و دارای ۲۳ گویه است. در آن از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده است و به سنجش اخلاق کاری در چهار بعد دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌پردازد. برای تعیین روایی، از روایی عاملی تأییدی استفاده شد. محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۹۱ به دست آوردند. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزارهای آماری SPSS (SPSS Inc., Chicago, Ill., USA) نسخه ۲۵ و LISREL ۸.۸ استفاده شد.

### ملاحظات اخلاقی

به پرستاران اطمینان داده شد که اطلاعات پرسش‌نامه‌ها کاملاً محرمانه است و تنها جنبه پژوهشی دارد و آن‌ها مختارند هر زمان که اراده کنند، از مشارکت انصراف دهند.

### یافته‌ها

از ۲۰۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده، جنسیت ۱۱۰ نفر (۵۵ درصد) مرد و ۹۰ نفر (۴۵ درصد) زن بود. از نظر مدرک تحصیلی، ۱۳ نفر (۶/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۳۲ نفر (۱۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۱۳۳ نفر (۶۶/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۲۲ نفر (۱۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس بودند. همچنین سابقه خدمت ۷۲ نفر (۳۶ درصد) ۵-۱ سال، ۸۱ نفر (۴۰/۵۰ درصد) ۱۰-۶ سال، ۱۹ نفر (۹/۵۰ درصد) ۱۵-۱۱ سال، ۱۷ نفر (۸/۵۰ درصد) ۲۰-۱۶ و ۱۱ نفر (۵/۵ درصد) ۳۰-۲۱ سال بود.

پیش از بحث درباره تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده

مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است. جامعه آماری پژوهش پرستاران بیمارستان ایران ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان، در پاییز سال ۱۳۹۹ با حجم آماری ۵۵۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) [۲۳] و با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (به دلیل جنسیت مرد و زن) ۲۱۸ نفر در نظر گرفته شد. ۲۱۸ پرسش‌نامه میان نمونه آماری توزیع شد که ۲۰۰ پرسش‌نامه قابلیت تحلیل داشت. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

**پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی:** برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان از پرسش‌نامه استاندارد جامعه‌پذیری که تائورمینا (۱۹۹۴) [۲۴] طراحی کرده بود، استفاده شد که ۲۰ گویه دارد. در این پرسش‌نامه از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد و مؤلفه‌های دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم‌انداز آینده سازمان را می‌سنجد. برای تعیین روایی، از روایی عاملی تأییدی استفاده شد. پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۹۴۲ به دست آوردند [۲۳]. در این پژوهش پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

**پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان:** برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسش‌نامه استاندارد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان استفاده شد که کارول (۱۹۹۱) [۲۵] طراحی کرده و دارای ۲۰ گویه است. در آن از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده است و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را می‌سنجد. برای تعیین روایی، از روایی عاملی تأییدی استفاده شد. صادقی و جنانی (۱۳۹۶) در پژوهش خود پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۸ به دست آوردند. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد.

**پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی:** برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی استفاده شد که ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) [۲۶] طراحی کردند و دارای ۱۳ گویه است. در آن از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای تعیین روایی، از روایی عاملی تأییدی استفاده شد.

### 1. Structural Equation Modeling

با توجه به این که مقدار Z کولموگروف- اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگ‌تر از  $P\text{-value} > 0/01$  است (به ترتیب جامعه‌پذیری سازمانی ۱/۲۹، سرمایه اجتماعی ۱/۱، اخلاق کاری ۱/۲ و مسئولیت‌پذیری ۱/۶۸) مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای ۱ صدم معنی‌دار نیست. همچنین سطح معنی‌داری به ترتیب ۰/۱۵، ۰/۱۵، ۰/۸۰ و ۰/۰۸ و بیشتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد توزیع همه متغیرها نرمال است.

از مدل ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف بررسی شد (جدول ۱)؛ زیرا نرمال بودن توزیع متغیرها در مطالعات ساختاری از پیش‌فرض‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات به دست آمده از نتایج تحلیل مقدماتی داده‌ها، مشخص شد هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری درباره متغیرهای پژوهش میان پرستاران دیده نشد؛ از این رو به استناد این نتایج پرستاران به عنوان گروه در نظر قرار گرفتند و تحلیل شدند.

جدول ۱. ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	جامعه‌پذیری	سرمایه	اخلاق کاری	مسئولیت
جامعه‌پذیری	۱			
سرمایه اجتماعی	۰/۵۵**	۱		
اخلاق کاری	۰/۵۱**	۰/۵۲**	۱	
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۶**	۰/۶۲**	۰/۳۹**	۱

\*\*<0/01

مسئولیت‌پذیری ( $r = 0/62$ ) دیده شد. از تحلیل هم‌بستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه افزایش در میزان جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با افزایش در اخلاق کاری همراه خواهد بود و هرگونه افزایش در میزان اخلاق کاری همراه با افزایش در میزان مسئولیت‌پذیری خواهد بود.

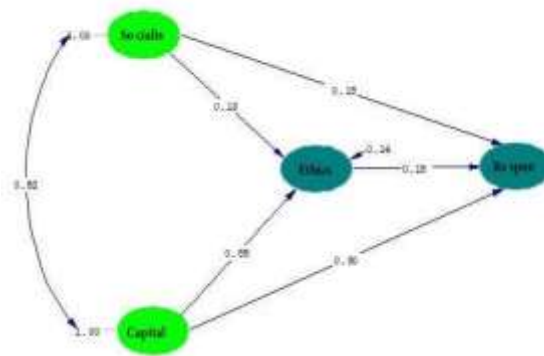
با توجه به جدول ۱، ضریب هم‌بستگی متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با اخلاق کاری مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این هم‌بستگی به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۵۲ است. همچنین ضریب هم‌بستگی متغیر اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این هم‌بستگی ۰/۳۹ ( $r = 0/39$ ) است. بیشترین ضریب هم‌بستگی میان سرمایه اجتماعی و

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

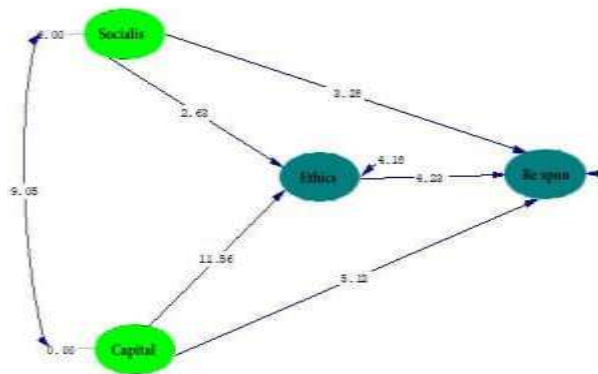
شاخص‌ها	X <sup>2</sup>	df	IFI	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
مدل‌های نهایی	۱۱۲۲.۸۹	۴۸ ۹	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۹۱

قابل‌قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۲ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده است که با توجه به معیارهای مطرح‌شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها عبارت‌اند از:  $X^2/d.f$  که مقادیر کمتر از ۹ قابل‌پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸



شکل ۲. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

است. بر اساس اطلاعات به دست آمده، بیشترین اثر مربوط به سرمایه اجتماعی بر اخلاق کاری با ضریب  $0/85$  ( $t=11/56$ ,  $\beta=0/85$ ) و بعد از آن به اثر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت پذیری با ضریب  $0/80$  مربوط است ( $t=5/12$ ,  $\beta=0/80$ ).

در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از  $t$  (t-value) مشخص می شود. چنانچه مقدار  $t$  بین  $1/96$  تا  $2/57$  باشد، ارتباط دو سازه در سطح  $P < 0/05$  معنی دار است. اگر مقدار  $t$  بیشتر از  $2/57$  باشد، معنی داری ارتباط در سطح  $P < 0/01$

جدول ۳. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اخلاق کاری

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد	t	سطح معنی داری	نتیجه
جامعه پذیری سازمانی ← مسئولیت پذیری	0/18	3/28	0/01	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← مسئولیت پذیری	0/80	5/12	0/01	اثر مستقیم دارد
جامعه پذیری سازمانی ← اخلاق کاری	0/13	2/63	0/01	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← اخلاق کاری	0/85	11/56	0/01	اثر مستقیم دارد
اخلاق کاری ← مسئولیت پذیری	0/15	4/23	0/01	اثر مستقیم دارد
جامعه پذیری سازمانی ← مسئولیت پذیری (از طریق اخلاق کاری)	0/02	-	0/01	اثر غیر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← مسئولیت پذیری (از طریق اخلاق کاری)	0/13	-	0/01	اثر غیر مستقیم دارد

جامعه پذیری سازمانی با مسئولیت پذیری پرستاران با  $3/28$

فرضیه اول: بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر،

می‌شود. با تأیید این نقش، سرمایه اجتماعی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۳ است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی اخلاق کاری پرستاران بیمارستان ایران ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان انجام شده است.

**فرضیه اول:** بر اساس معنی‌داربودن ضریب مسیر جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری پرستاران با  $t = ۳/۲۸$ ،  $\beta = ۰/۱۸$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش [۵،۸] هم‌سویی دارد. بر اساس نتایج پژوهش‌ها، جامعه‌پذیری در تسهیل فرایند کسب اطلاعات و افزایش نگرش تازه‌واردها به سازمان نقش مثبتی دارد و سبب تأمین و بهبود روابط میان اعضا می‌شود. هنگامی که سازمان بتواند در راستای جامعه‌پذیری کارکنان موفق عمل کند، می‌توان شاهد شکل‌گیری و افزایش مسئولیت‌پذیری در ابعاد مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی کارکنان بود. توجه سازمان به مسئولیت‌پذیری از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایش‌های مثبت، احساس غرور و بازدهی بیشتر از طریق نیروی کار متعهدتر، مؤثر بوده است. تأیید تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت‌پذیری در این پژوهش این ایده را تقویت می‌کند که توجه بیشتر به پرستاران، به صورت پایدارتری اثربخشی سازمانی را به همراه دارد.

**فرضیه دوم:** بر اساس معنی‌داربودن ضریب مسیر میان سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری پرستاران با  $t = ۵/۱۲$ ،  $\beta = ۰/۰۸$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش [۲۸] هم‌سویی دارد. با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین، می‌توان گفت یکی از عوامل مهم مرتبط با مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی است. عناصر سرمایه اجتماعی از جمله عنصرشناختی به ایجاد چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر کارکنان از محیط می‌پردازد. این عنصر می‌تواند در بحث تبادل نظر میان اعضا، بستری مناسب برای تبادل تجربه را به وجود آورد. همچنین عنصر ساختاری به عنوان مبنای

فرضیه اول (بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود.

**فرضیه دوم:** بر اساس معنی‌داربودن ضریب مسیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری پرستاران با  $t = ۵/۱۲$ ،  $\beta = ۰/۰۸$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که فرضیه دوم (بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود.

**فرضیه سوم:** بر اساس معنی‌داربودن ضریب مسیر

جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق کاری پرستاران با  $t = ۲/۶۳$ ،  $\beta = ۰/۱۳$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که فرضیه سوم (بین جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق کاری پرستاران رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود.

**فرضیه چهارم:** بر اساس معنی‌داربودن ضریب مسیر سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری پرستاران با  $t = ۱۱/۵۶$ ،  $\beta = ۰/۸۵$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که فرضیه چهارم (بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری پرستاران رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود.

**فرضیه پنجم:** بر اساس معنی‌داربودن ضریب مسیر اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری پرستاران با  $t = ۴/۲۳$ ،  $\beta = ۰/۱۵$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که فرضیه پنجم (بین اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود.

**فرضیه ششم:** جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق کاری با ضریب ۰/۱۳ است. همچنین اخلاق کاری اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۵ دارد؛ بنابراین نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید این نقش میانجی، جامعه‌پذیری سازمانی اثری غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۰۲ دارد.

**فرضیه هفتم:** سرمایه اجتماعی اثری مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق کاری با ضریب ۰/۸۵ دارد. اخلاق کاری نیز اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۵ دارد؛ بنابراین نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید

می‌کنند، اخلاقیات در کار افزایش می‌یابد و برای تحقق اهداف مشترک با هم فعالیت می‌کنند. در واقع در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های سرمایه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود؛ از این رو شناخت عوامل مرتبط با اخلاق کاری کارکنان می‌تواند سازمان‌ها را در بهبود و اثربخشی و کارایی یاری کند و سبب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی سازمان‌ها شود.

**فرضیه پنجم:** بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری پرستاران با  $t = ۴/۲۳$ ،  $\beta = ۰/۱۵$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که بین اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت اخلاق کاری بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های [۶،۲۲] هم‌سو می‌باشد. توجه به مسئولیت اجتماعی توسط سازمان، از جمله متغیرهایی است که در بهبود گرایش‌های مثبت، احساس غرور و بازدهی بیشتر با ایجاد نیروی کار متعهدتر، مؤثر بوده است. درباره اخلاق کاری بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان شاهد بود که افراد با بهره‌گیری از استعدادها، توانایی و مهارت‌های خود با علاقه و وفاداری در سازمان برای نیل به اهداف از پیش تعیین‌شده تلاش می‌کنند. افراد با منافع و اهداف سازمان سازگاری بالایی پیدا خواهند کرد و وفاداری به سازمان را به‌عنوان ارزشی اخلاقی درون خود می‌پذیرند.

**فرضیه ششم:** جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر مستقیم،

مثبت و معنی‌دار بر اخلاق کاری با ضریب  $۰/۱۳$  است. همچنین اخلاق کاری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب  $۰/۱۵$  است؛ بنابراین نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید این نقش، جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب  $۰/۰۲$  است. نتایج حاصل با نتایج پژوهش [۲۱] هم‌سو می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد جامعه‌پذیری سازمانی علاوه بر اینکه به‌صورت مستقیم سبب افزایش اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری می‌شود، می‌تواند به‌دلیل افزایش تعهد سازمانی کارکنان به‌صورت غیرمستقیم نقش مؤثری در افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان داشته

سرمایه اجتماعی به عواملی مانند وظیفه‌شناسی، حس همکاری، نکته‌سنجی، قابلیت و طرز تلقی کارکنان اشاره دارد و سبب می‌شود سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. در نتیجه می‌توان شاهد اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری بود.

**فرضیه سوم:** بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر میان جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق کاری پرستاران با  $t = ۲/۶۳$ ،  $\beta = ۰/۱۳$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم که میان جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق کاری پرستاران رابطه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های [۳،۲۱] هم‌سو می‌باشد. ارزش‌های تنها فقط یک جنبه از زندگی سازمانی است که کارمندان جدید باید آن را بیاموزند؛ با وجود این، ارزش‌های مشترک عنصر قابل‌توجهی از فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهند [۲۹]. یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده و مؤثر بر اخلاق کار جامعه‌پذیری سازمانی است؛ فرآیندی که در آن کارمند جدید از یک عضو بیرونی به عضوی خودی برای سازمان تبدیل می‌شود؛ البته این امر زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند در یک محدوده سازمانی وارد شود [۲۱] که اگر سازمان فرایند جامعه‌پذیری را به‌شکلی صحیح انجام دهد، سبب تثبیت فرهنگ سازمانی می‌شود و کاستی‌هایی مانند فرایند انتخاب، استخدام و آموزش را با کمترین هزینه و زمان جبران کرده و به ماندگاری کارکنان در سازمان کمک می‌کند [۳۰]؛ بنابراین می‌توان گفت نتیجه جامعه‌پذیری ارتقای اخلاق کاری در سازمان است که موجب افزایش بهره‌وری سازمانی خواهد شد و در نتیجه اخلاق کاری سبب کمتر شدن اشتباهات و افزایش ساعات کاری کارکنان در سازمان خواهد شد.

**فرضیه چهارم:** بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری پرستاران با  $t = ۱۱/۵۶$ ،  $\beta = ۰/۸۵$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم، میان سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری پرستاران رابطه وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بر اخلاق کاری تأثیر مستقیم دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش [۲۸] هم‌سو می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد، هنگامی که کارکنان با هم تماس داشته باشند و همدیگر را خوب بشناسند، به تدریج نکات مشترکی در آن‌ها شکل می‌گیرد، به هم اعتماد

این امر به تعهد و درنهایت بهره‌وری نیروی انسانی منجر می‌شود.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود؛ از جمله اینکه جامعه آماری آن تنها شامل پرستاران بیمارستان ایران ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان بوده است؛ از این رو در تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی و امکانات مالی کنترل نشده است. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان پرستاران و گستردگی کار آنان بود که می‌تواند بر نتایج پژوهش مؤثر باشد؛ از این رو باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این پژوهش یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و درحال‌رشد فراهم شد. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این پژوهش برای پژوهش‌های آتی قابل‌شناسایی است. بیمارستان ضمن بالابردن ابعاد مسئولیت‌پذیری گرایش

به فعالیت‌های گروهی را در پرستاران تقویت کند. آموزش مهارت‌های اجتماعی، معنوی و اخلاقی می‌تواند به استفاده بهینه هرچه بیشتر سرمایه اجتماعی در بیمارستان کمک کند. بیمارستان به نقش تأثیرگذار اخلاق کاری اهمیت بیشتری دهد و زمینه‌هایی فراهم کند که اخلاق کاری پرستاران افزایش یابد. برای این منظور سازمان می‌تواند با استفاده از طرح‌های ایجاد گروه‌های کاری، انگیزش درونی و استفاده نکردن صرف از پاداش‌های مالی بسیار موفق باشد.

### تقدیر و تشکر

از پرستاران بیمارستان ایران در تمامی بخش‌های درمانی تشکر و قدردانی می‌شود. اگر همکاری این عزیزان نبود، تدوین این پژوهش صورت نمی‌گرفت.

### تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

### منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط نویسندگان تأمین شده است.

باشد. بر این اساس مشخص شد که هرچه افراد از نظر پنداری، گفتاری و رفتاری تعهد بیشتری به سازمان و اهداف سازمانی داشته باشند، مسئولیت بیشتری را در خود احساس می‌کنند و در این باره کوشاتر عمل خواهند کرد. از سوی دیگر می‌توان گفت هرچه واگذاری مسئولیت به افراد درون سازمان بیشتر باشد و کارها و وظایفی متناسب با استعدادها و مهارت‌های فرد که می‌تواند آن‌ها را انجام دهد، به او محول شود، فرد بر این باور می‌رسد که سازمان برای وی اهمیت قائل است و این مهم سبب می‌شود که فرد نیز برای سازمان و اهدافش اهمیت قائل شود و در این راستا و برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش تعیین‌شده حداکثر تلاش خود را کرده و اهداف خود را با اهداف سازمانی هم‌راستا می‌کند و خود را با سازمان یک کل و عضوی از یک خانواده در نظر می‌گیرد.

**فرضیه هفتم:** سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق کاری با ضریب ۰/۸۵ است. اخلاق کاری نیز اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۵ دارد؛ بنابراین نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه میان سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید این نقش میانجی، سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۳ دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های [۳۱، ۳۲] هم‌سویی دارد. اخلاق کاری از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌هاست. سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز به‌عنوان پدیده‌های جامعه‌شناختی و روان‌شناختی در بهبود زندگی تک‌تک افراد نقش دارد و نوعی زندگی سالم و مثبت را برای افراد و سازمان فراهم می‌آورد. به طور کلی توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. این ظرفیت نیز به انباشت سرمایه اجتماعی و به ویژه سرمایه انسانی وابسته است. تکوین و تکامل هر یک از این دو عامل نقش مؤثری را در ارتقای اثربخشی و بهره‌وری سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. سازمان‌هایی که سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی دارند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به کارگیری آن‌ها مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند. به بیان دیگر تعامل ابعاد سرمایه اجتماعی با ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌کند و

## References

1. Mahdih O, Shojaei A. The effectiveness of ethical values in the quality of work life of nurses with the mediating role of professional ethics. *J. Nurs. Manag.* 2019; 8(3): 1-9.
2. Shabani A, Azarian M, Rajaipour S, Dehghan Sefid Kooh M. Investigating the Relationship between Organizational Socialization and Job Performance of Librarians in Isfahan Public University Libraries. *J. Librariansh. Inf. Sci.* 2019; 9 (2): 184 - 201.
3. Askari A. The Relationship between Moral Intelligence and Spiritual Intelligence with Organizational Commitment: The Mediating Variable of Organizational Socialization. *Ethics Inf Technol.* 2019; 44(2): 66-73.
4. Moradi Kurd Kennedy Z. The relationship between organizational socialization and social responsibility of high school teachers in Shahin Dej. *Ormazd Research Journal.* 2018; 51(2): 61-77.
5. Moayed N, Moin Fard MR, Shushi Nasab P. The effect of organizational socialization on employees' organizational citizenship behavior by considering the mediating role of person-environment Fit. *Sport Physiology & Management Investigations.* 2021;12(1):173-186.
6. Sultanzadeh V, Qalavandi H, Seyed Abbaszadeh MM. Simple and Combinational Relationship between Organizational Socialization and Social Responsibility (A case study of staff in Urmia University). *Journal of New Approaches in Educational Administrations.* 2015, 1(6): 167-89.
7. Mousavi Mirkalaei SZ. A Study of the Relationship between Social Capital and Organizational Entrepreneurship (Case Study of Mazandaran Post Office). *Journal of Approach in Business Management.* 2020; 1(1): 66-83.
8. Firouzbakht M, Tirgar A. Workplace Social Capital and Employee Health: A Systematic Review Study. *Iran J Ergon.* 2017; 5 (1):18-25. [DOI:10.21859/joe-05013] [PMID]
9. Apaydin C, Ercan B.A. Structural equation model analysis of Turkish school manager's views on social responsibility. *Procedia Soc Behav Sci.* 2010; 2(2): 5590-98. [DOI:10.1016/j.sbspro.2010.03.912] [PMID]
10. Kazemi S. Investigating the Relationship between Social Capital, Social Responsibility and Organizational Socialization among Urmia University Staff. 2016; Master Thesis, Urmia University, Urmia.
11. Taleghani Gh, Nargesian A, Goodarzi M. The impact of social capital on organizations' social responsibility (a case study: western tax organization of Tehran Province). *Daneshvar Journal of Management Behavior and Progress.* 2011;1: 242-229.
12. Dehghani M, Mostafaie D, HayaviHaghighi MH, Estebary F, Rafati S, Khorami F. The Relationship between social capital and organizational citizenship behavior among teaching hospitals staff at Hormozgan University of Medical Sciences. *JMIS.* 2015; 1(1):24-32.
13. Babaei B, Jalili S, Kiani M. Assessing moderating role of person - environment fit in organizational sociability effectiveness on citizenship behavior of Shahid Labafi-Nezhad hospital employees. *Int. J. Public Adm.* 2017, 8: 221-33.
1. Rostami F, Feiz Arefi M, Babaei-Pouya A. The mediating role of job control in the explaining the relationship between job satisfaction and mental workload in nurses. *J Ergon.* 2020 Jun 10;8(2):1-7. [DOI:10.30699/jergon.8.2.1] [PMID]
14. Rezaei Sharif A, Karimianpour Gh, Moradi G, Karimianpour E. The mediating role of job engagement in relationship between work ethic with commitment to change. *Journal of Career and Organization Consulting.* 2018;10(34): 64-79
15. Dezhkam L, Darvish Tafavizi M, Kalani N. The role of teaching anthropology of transcendental philosophy on professional ethics from faculty members' attitude of jahrom university medical sciences (a qualitative study). *J Educ Ethics Nurs.* 2019; 8 (3 and 4) :50-60.
16. Sheikhi A, Tanabandeh M, Reyhani Yasavi A. The Explanation of the relationship between organizational justice with the mediation of job stress on the job ethic of nurses (A Case Study). *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences.* 2017; 8(4): 693-99. [DOI:10.18869/acadpub.jnkums.8.4.693] [PMID]
17. Mohebbi MM. The relationship between work ethic and information and communication technology with the development of e-marketing. *Journal of Ethics in Science and Technology.* 2019; 14(1):137-139.
18. Faghih F, Hassani M. Analyzing the Relationship Between Ethic-based Culture with the Desire for Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behavior and Personal-organizational Fit. *J Ergon.* 2019 Sep 10;7(2):54-61.
19. Nouri L, Dehghani Y. Evaluation of the effectiveness of emotional intelligence training on the work ethic of nurses of Imam Reza (AS) Hospital in Kaboudar Ahang. *Avicenna J Nurs Midwifery Care.* 2019; 26 (6): 349-56. [DOI:10.30699/sjhmf.26.6.349] [PMID]
20. Hosseinzadeh A, Nabavi SA, Fazelpour SM. Investigating the effect of cultural values, meritocracy and organizational socialization on work ethic (case study of employees of Shahid Chamran University of Ahvaz). *Iranian Journal of Sociology.* 2015;17(13): 78-108.

21. Bahmaei J, Rezaei R, Khasif M, Hamedpour R. Investigation of Relationship between Intellectual Capital and Social Responsibility with Ethical Behavior of Faculty Members. *J. Community Health Res. Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services*. 2019; 5(1): 27-37.
22. Naderi E, Naraghi MS. Research methods and how to evaluate it in humanities (with emphasis on education). *Arasbaran*. Iran. 2018.
23. Alizadeh M. Determining the Relationship between Professional and Organizational Ethics with Social Capital and Social Responsibility. 2016; Master Thesis, Urmia University, Urmia.
24. Taormina R J. The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*. 1994; 2: 133-145
25. Carroll AB. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*. 1991; 34(4):39-48.
26. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998; 23(2): 242-266.
27. Petty GC. Development of the occupational work ethic inventory. In annual American Vocational Association meeting, Nashville, Tennessee 1993.
28. Dose JJ. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *J. Occup. Organ. Psychol.* 1997; 70(3):219-40. [DOI:[10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x)] [PMID]
29. Hoveida R, Jamshidian A, Mokhtarifar H. A study of the relationship between organizational socialization and commitment of teachers of Hamadan secondary schools. *J. Appl. Sociol.* 2011; 22 (43):36-82.
30. Atapour J, Hassani M, Qalavandi H. Investigating the relationship between professional ethics and social capital with organizational citizenship behavior among secondary school teachers in Meshginshahr. *Sch. Leadersh. Manag.* 2017; 4(14):127-56.
31. Khodayari Zarnegh R, Turani S, Arabloo J, Fadai Deh Cheshmeh N, Mobaseri K. Does high social capital lead to creation of a favorable ethical environment in the organization? A survey from the perspective of nursing staff in public hospitals of Tehran. *Prev. Care Nurs. Midwifery J.* 2016; 6 (3): 48-58
32. Ardalan, Mohammad Reza; Beheshti Rad, Roghayeh. (1393). The Relationship between Organizational Culture and Work Conscience of Employees and the Mediating Role of Organizational Socialization of Employees of Urmia University, *Quarterly Journal of Applied Sociology*, 4 (60): 198-185.