

The relationship between social responsibility and organizational commitment among employees of cooperative, labor and social welfare departments of West Azerbaijan province

Maria Jafarzadeh

Ph. D. Student in Sociology, Department of Social Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Mahmood Elmi

*Department of Sociology, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author).
E- mail: elmim@iaut.ac.ir*

Davood Ebrahimpour

Department of Sociology, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Mehran Samadi

Department of Social Communication, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

This study was conducted with the aim of determining the relationship between the dimensions of social responsibility and organizational commitment among employees of cooperative, labor and social welfare departments of West Azerbaijan province. The statistical population was employees of cooperative, labor and social welfare departments of West Azerbaijan province, who were 236 people. Based on the Cochran formula, the sample size was determined as 146 people. The sample selection method was stratified random sampling (based on place of service and gender). The research method was a survey and the data collection tool were standard and researcher-made questionnaires. Based on the findings, the mean of the social responsibility variable was 8.73 with a standard deviation of 14.68 and the organizational commitment variable of employees was 95.48 with a standard deviation of 9.98. The results showed that, there is no significant relationship between the level of social responsibility of employees and their organizational commitment, but there is a positive and significant relationship between the social and ethical dimensions of social responsibility of employees and their organizational commitment. Also, there was no significant relationship between the economic and legal dimensions of social responsibility of employees and their organizational commitment.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Social Responsibility, Organizational Commitment, West Azerbaijan Province.*

رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی

ماریا جعفرزاده^۱

محمود علمی^۲

داود ابراهیم‌پور^۳

مهران صمدی^۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۴/۴/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۳/۷

چکیده

این مطالعه با هدف تعیین رابطه ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی انجام پذیرفته است. جامعه آماری، کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی که تعداد آن‌ها برابر ۲۳۶ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۴۶ نفر تعیین شد. شیوه انتخاب نمونه، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب محل خدمت و جنسیت) بود. روش تحقیق پیمایش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته بود. بر اساس یافته‌ها، میانگین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۷۳/۸ انحراف استاندارد ۱۴/۶۸ و متغیر تعهد سازمانی کارکنان ۴۸/۹۵ و انحراف استاندارد ۹/۹۸ بود. نتایج به دست آمده نشان داد که بین میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد، اما بین بعد اجتماعی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین بعد اقتصادی و بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار وجود نداشت.

واژگان کلیدی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد سازمانی، استان آذربایجان غربی.

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. گروه جامعه‌شناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: elmim@iaut.ac.ir

۳. گروه جامعه‌شناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۴. گروه ارتباطات اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مقدمه

مسئولیت اجتماعی، وظیفه‌ای است بر عهده مؤسسات، به این معنا که تأثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذارند. وظایفی چون آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیراخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات که این وظایف مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است (۴). 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 متعالی ببخشد. مسئولیت اجتماعی یعنی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران سازمان‌های تجاری بخش خصوصی که آن گونه تصمیم‌گیری نمایند که در کنار کسب سود برای مؤسسه، سطح رفاه کل جامعه نیز بهبود یابد. مسئولیت اجتماعی از تعهدات مدیریت است که علاوه بر حفظ و گسترش منافع سازمان، در جهت رفاه عمومی جامعه نیز انجام می‌گیرد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی به احساس تعهد و رفتار مسئولانه‌ایی که افراد به عنوان کنشگران اجتماعی در قالب خود نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی آن در ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی، زیست محیطی، فرهنگی و اجتماعی داشته یا دارند، دلالت می‌کند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذی‌نفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند. مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می‌شود. سازمان‌های سرآمد به عنوان سازمان‌هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذی‌نفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت، به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و طرف‌های ذی‌نفع نیز نفع و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (۹). چنانچه افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و موسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحران‌های مختلف مسئول دانسته و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه کاری خویش در حل بحران تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته می‌شود و جامعه‌ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد. سازمان‌ها برای آن که بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه بقای آن‌ها و موفقیت‌شان در کار شود، لازم است برای مسئولیت اجتماعی، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند. آن چه مسلم است این است که از اوایل نیمه دوم قرن بیستم آگاهی عمومی درباره وابستگی سازمان، جامعه و محیط به یکدیگر افزایش یافته و همگان پی برده‌اند که از یک سو سازمان‌ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می‌رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان‌ها می‌بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد. بنابراین همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان‌ها به گونه‌ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از سازمان‌ها سود

ببرند و به تعبیری سازمان‌ها علاوه بر سودآفرینی، ارزش‌آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان‌ها به منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه‌ای عمومی و اجتماعی دارند. مسئولیت اجتماعی بر مبنایی داوطلبانه، تدابیر و رفتارهای تجاری در حوزه‌های کارگری، توان‌مندسازی کارکنان، ایمنی و سلامتی کارکنان و محل کار، حقوق مشتریان، ملاحظات زیست محیطی، مدیریت مصرف انرژی و صرفه‌جویی، رعایت اصول حقوق بشر، ضوابط رفتار و کدهای اخلاقی، فعالیت‌های اجتماعی و خیرخواهی سازمانی را در بر می‌گیرد. در این مطالعه می‌توان به اهمیت این مسأله اشاره کرد که اولاً شناخت مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان می‌تواند فرصت‌های یک سازمان را برای پیشرفت، توسعه دهد. دوم، مسئولیت‌پذیری، افراد را به کارکنان فعال تبدیل نموده، مسئولیت‌پذیری موثر، رضایت شغلی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد. سوم، طرح‌های مسئولیت‌پذیری موثر به استمرار توسعه سازمان انجامیده، فرصت‌های مناسب را برای افزایش رقابت فراهم می‌آورد. چهارم، مسئولیت اجتماعی کارکنان عاملی مهم در به کارگیری انگیزه‌ها و توجه و حفظ کیفیت خاص کارکنان است. اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان - غربی، یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی استان می‌باشد و تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی انجام می‌گیرد و به سوال‌های زیر پاسخ خواهد داد: میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی چقدر است؟ آیا بین میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد. مسئولیت اجتماعی، وظیفه‌ای است بر عهده مؤسسات خصوصی، به این معنا که تأثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذارند. وظایفی چون آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیراخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات که این وظایف مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است (۴). مسئولیت‌های اجتماعی مدیران و بنگاه‌ها در واقع الزام به پاسخگویی و ارضا توقعات گروه‌های ذی‌نفع خارجی اعم از مشتریان، تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان، پاسداران محیط زیست و اهالی محل فعالیت واحد تولیدی، خدماتی، با حفظ منافع گروه‌های ذی‌نفع داخلی اعم از مالکان یا سهام‌داران و کارکنان واحد می‌باشد. امروزه اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی مدیران بیش از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران جامعه‌شناسی سازمان‌ها قرار گرفته است.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان است (۱۱). تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد.

چارچوب نظری

تالکوت پارسونز در نظریه کنش اجتماعی، فرد را به عنوان یک کنشگر اجتماعی در نظر می‌گیرد که این کنشگر دارای اراده عمل و اختیار می‌باشد. به عبارت دیگر فرد به عنوان یک عضوی از یک کل به نام نظام اجتماعی است که در حال کنش و فعالیت می‌باشد. کنش افراد در درون نظام اجتماعی بگونه‌ای می‌باشد که منطبق بر خواست نظام اجتماعی عمل می‌کند و همین امر زمینه‌ساز نظم اجتماعی خواهد بود. پارسونز ضمن ارادی خواندن کنش افراد در عین حال کنش اجتماعی را متأثر از چهار خرده نظام در نظر می‌گیرد:

(الف) خرده نظام فرهنگی که براساس آن می‌توان گفت، نماد دینی به نوعی مسئولیت ثبات اخلاقی جامعه را به عهده دارد و از ارزش‌های فرهنگی حمایت می‌کند.

(ب) نهادهای قانونی و حقوقی که هنجارهای اجتماعی را تنظیم می‌کنند و در کل به خرده نظام اجتماعی اشاره دارند.

(ج) نهادهای اقتصادی که حیات اقتصادی جامعه را از طریق انطباق با محیط طبیعی تامین می‌سازد.

(د) نهادهای سیاسی که مأمور مراقبت از اهداف عمومی جامعه است (۱۶).

نظام اجتماعی از نظر پارسونز، قبل از هر چیز شبکه‌ای از روابط متقابل میان افراد و گروه‌ها است. کنشگران نظام اجتماعی تنها افراد منفرد نیستند، بلکه گروه‌های اجتماعی، اجتماعات محلی، یک ملت را نیز در بر می‌گیرد. این طرح نمای کنش متقابل پارسونزی به ما اجازه می‌دهد تا دامنه طرح‌مان را در همه سطوح واقعیت اجتماعی به کار ببریم و صرفاً به سطح کنش متقابل فردی محدود نمائیم. پارسونز برای این که یک کنش متقابل اجتماعی تحقق یابد، سه عنصر را لازم می‌بیند که این سه عنصر عبارتند از: نخست این که باید میان کنشگران، انتظارات متقابل وجود داشته باشد تا عمل خود نزد دیگری و بر عکس، عمل دیگری نزد خود در موقعیت‌های متعدد اجتماعی قابل پیش‌بینی گردد. دومین عنصر کنش متقابل هنجارها و ارزش‌ها است. عنصری که مبنا و ملاک ارزیابی در عنصر اول است و رفتار کنندگان را اداره می‌کند. سومین عنصر، ضمانت اجراهای رسمی یا غیررسمی هستند که بر اساس آن نظام پاداش یا کیفر برای کنش‌ها تعیین می‌گردد. از ترکیب این سه عنصر است که پارسونز به مفهوم نقش اجتماعی می‌رسد که مجموعه انتظارات، هنجارها و ضمانت اجراهای نهادی شده آشکار و پنهانی است که رفتار کنشگران را به واسطه موقعیتی که در ساختار اجتماعی دارند، تعیین می‌کند. پارسونز در تحلیل خود در درجه نخست به نقش‌های اجتماعی توجه دارد تا به کنشگران جمعی، به این صورت که افراد کنشگر، بیشتر و قبل از هر

چیز به عنوان ایفاگر نقش‌های اجتماعی هستند. نقش متشکل از دو بخش «انتظارات من» و «مسئولیت» می‌باشد. مسئولیت به دو گونه انجام می‌شود: بر اساس اجبار یا همان کنترل بیرون و یا احساس تکلیف نسبت به جمع که در قالب الزام درونی نمایان می‌گردد. وی حالت اخیر را معرف نهادینه شدن به معنای عملکرد مثبت می‌بیند. در حالت نهادینه شدن جهت‌گیری‌های فرد همیشه به سمت جمع و نظام اجتماعی خواهد بود. ساومس میلر در اثر خود «کنش اجتماعی» ضمن اشاره به انواع کنش فردی و جمعی، ضرورت و اهمیت اخلاق مسئولیت و توجه به حقوق دیگران را در کنش جمعی مورد توجه قرار می‌دهد. میلر به طور کلی، اظهار می‌دارد که در امر مسئولیت‌پذیری جمعی سه نوع مسئولیت‌پذیری را می‌توان از هم تشخیص و تفکیک نمود. نخست، مسئولیت‌پذیری طبیعی که بر اساس آن هر کنشگری به طور خودکار و شخصی قائل به آن است. چیزی که ما را از آن در تقسیم‌بندی خود تحت عنوان مسئولیت‌پذیری شخصی از آن نام بردیم. مسئولیت‌پذیری نسبت به نقش، نوع دیگری است که میلر مطرح می‌کند. بر اساس آن کنشگر با توجه به نقش و موقعیت خویش مکلف است تا آن را به جا آورد. در این نوع در نظر گرفتن دیگران بنا به نقش‌های تعیین شده لازم است و لذا فرد را متعهد به انجام آن می‌نماید. نهایتاً، مسئولیت‌پذیری اخلاقی که به زعم میلر، از آن جا که اشاره به بد و خوب بودن چیزی و عملی دارد، لذا می‌تواند امری نسبی تلقی شود. اما باید توجه داشت که در بحث از مسئولیت‌پذیری جمعی، اخلاقی بودن و نظر به حقوق دیگران عنصر اصلی تلقی می‌گردد. میلر بر این باور است که مسئولیت‌پذیری از حقوق بر می‌خیزد و با مطرح کردن انواع حقوق، (حقوق فردی، جمعی و بین‌المللی) بیان می‌دارد که مسئولیت‌پذیری نیز در این سه سطح قابل بررسی خواهد بود. وی در ادامه، عامل وابستگی افراد در امور مختلف جامعه را مطرح می‌کند و می‌گوید که این وابستگی، نقش مهمی را در مسئولیت‌پذیری جمعی کنشگران ایفا کرده، به طوری که بدون این وابستگی پذیرفتن مسئولیت معنایی نمی‌داشت. او در این رابطه یک محیط کارگاهی را مثال می‌زند که در آن هرکسی به منظور انجام بهتر کار می‌بایست در قابل نقش خود مسئولیت‌پذیر باشد. این امر نه تنها از نظر فردی (مسئولیت‌پذیری فردی - طبیعی) برای او مهم است بلکه می‌بایست به لحاظ جمعی مهم باشد (۱۲). بنابراین از نظر میلر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر محوریت اخلاق جمعی و توجه به نقش‌های اجتماعی است که می‌چرخد و نیز وابستگی افراد در امور مختلف به خصوص در عصر کنونی آن را موجب و مهم می‌نماید. به نظر ماکس وبر اخلاق اعتقادی بر بنیان وجدان درونی افراد شکل می‌گیرد. زمانی که نتیجه یک عمل که بر اساس اخلاق اعتقادی صورت گرفته باشد، نتیجه‌ای نامطلوب داشته باشد. طرفدار اخلاق اعتقادی مسئولیت آن را نه به فاعل کنش، بلکه به جهان، به حماقت‌های آدمیان یا حتی به اراده الهی که آدمیان را چنین خلق کرده است نسبت می‌دهد. اما اخلاق مسئولیت بر عکس همراه است با انجام عمل با استناد به پیامدهای آن. بر طبق اخلاق مسئولیت گفته می‌شود که کنشگر بایستی در موقعیت اجتماعی قرار گرفته و با لحاظ کردن تصمیم‌های ممکن اقدام به عمل نموده که این عمل وی با خود پیامدهایی را که به زعم وبر غالباً مثبت و در راستای خیر جمعی است در پی خواهد داشت. وبر تمایل داشت تا شهروند

فلورانس را که به اعتقاد ماکیاول عظمت مدینه را به رستگاری روح خویش ترجیح داده است، به عنوان نماد و سمبل اخلاق مسئولیت در نظر بگیرد (۲). ماکس وبر که با مشاهده روند بوروکراتیزه شدن و عقلایی شدن فراگیر نتایج این روند را چندان مطلوب نمی‌دید، از شخصیت‌زدایی، از خود بیگانگی و نابودی تعهد اجتماعی به عنوان نتایج تلخ این بوروکراتیزه شدن یاد می‌کرد (۱۰). لذا برای مرتفع کردن این مشکلات وی بر اهمیت داشتن اخلاق مسئولیت و خیر جمعی در کنار منافع شخصی تاکید داشت. هدف اساسی و اصلی در اخلاق مسئولیت همانا کارآئی و اثربخشی است و بر این اساس نیازمند انتخاب وسایل متناسب با هدف - های مورد نظر می‌باشد (۱۰). اراده‌گرایی کنشگر در نزد وبر اهمیت حیاتی دارد. او با اذعان به وجود ارزش‌هایی که همگی در اجتماع بشری شکل گرفته‌اند، اظهار می‌دارد که ما در یک اجتماع مجبور به انتخاب‌هایی هستیم که این امر فداکاری‌هایی را با خود به همراه خواهد داشت. در واقع وبر توجه به منافع جمعی را در جامعه، ملازم اخلاق مسئولیت می‌داند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در آراء وبر می‌توان در رجوع به تمایز و تفکیکی که بین انواع کنش قائل بود نیز درک کرد. تلاش وبر در جامعه‌شناسی بر این بود تا به شیوه‌ای ملموس زندگی انسان‌ها را در متن جامعه بفهمد. این که انسان‌ها چگونه در اجتماع و جامعه رفتار می‌کنند، چگونه به روابط اجتماعی شکل می‌دهند و چگونه آن‌ها را دستخوش تغییر می‌کنند. از این رو بر مفاهیمی چون کنش جمعی و مسئولیت‌پذیر بودن در قبال کنش تاکید اساسی داشت. می‌توان گفت که مسئولیت - پذیری اجتماعی از نگاه وبر یک خصیصه اخلاقی است که معطوف به اهداف جمعی است تا فردی. لذا به زعم او داشتن رفتار مسئولانه در قبال دیگران و توجه به مبانی ارزش‌های جمعی در جامعه نوین که در آن کنش‌ها هرچه بیشتر عقلانی و معطوف به اهداف شخصی شده است، بیش از هر زمان دیگر ضرورت دارد.

پیشینه تحقیق

«بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی جوانان و عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر آن» عنوان پایان‌نامه‌ای است که خوش‌بین (۱۳۹۰)، آن را به انجام رسانیده است. جامعه آماری این پژوهش را جوانان ۲۹-۲۰ شهر همدان در سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌داده‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی جوانان شهر همدان در حد متوسط بوده است. نتایج تحقیق، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی جوانان شهر همدان را در ابعاد اقتصادی، سیاسی، جامعه‌ای و فرهنگی متفاوت نشان می‌دهد. نتایج حاصله از آزمون فرضیه‌ها نیز نشان داد که به جز پایگاه اقتصادی و اجتماعی، سایر متغیرهای مستقل اصلی در این پژوهش؛ عام‌گرایی، اعتماد اجتماعی، استفاده از رسانه‌های جمعی، دین‌داری و قومیت مورد تایید واقع شده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر نیز بر وجود رابطه معنادار بین این متغیرها دلالت داشت (۸). مرتضوی و همکاران (۱۳۸۹)، به بررسی نقش تعدیل متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونه مورد مطالعه: شرکت‌های صنایع غذایی شهر مشهد پرداخته است. پردازش حاصل از داده‌ها با استفاده از مدل رگرسیون سلسله‌مراتبی حاکی از آن است که نقش تعدیل‌گری

متغیر مورد مطالعه بر رابطه بین ابعاد چهارگانه مسئولیت اجتماعی (کارکنان، مشتریان، دولت و ذی‌نفعان اجتماعی و غیر اجتماعی) مورد تایید است، این یافته بدان معناست که تاکید بر اهمیت مسئولیت اجتماعی و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند از کارکردی مثبت بر عملکرد سازمان‌ها برخوردار باشد به نحوی که به طور معناداری تعهد سازمانی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد (۱۳).

امینی در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "بررسی بستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در وزارت کشور" به بررسی وضعیت عملکرد نیروی انسانی در بخش دولتی و رابطه عملکرد با تعهد سازمانی و همچنین عوامل تاثیرگذار بر آن پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین تعهد و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد. بین تعهد هنجاری و عاطفی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و تنها بین تعهد مستمر با عملکرد رابطه معناداری وجود نداشت (۱).

صالحی عمران و دیگران (۱۳۹۰)، به بررسی اهمیت شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در مراکز صنعتی و دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که در توجه به شاخص‌های آگاهی از برنامه‌های آموزشی و جامعه، دانشگاه توانسته است که به احساس نیاز بخش‌های صنعتی به طور مطلوبی پاسخ دهد. اما در توجه به شاخص‌های آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط زیست، آگاهی از شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی و آگاهی از عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه‌های آسیب‌پذیر، دانشگاه نتوانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در ارتباط با این شاخص‌ها به طور مطلوبی پاسخ بدهد (۱۴).

قدرتی (۱۳۹۴)، به مطالعه عوامل اجتماعی مرتبط با میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شهرداری تبریز پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۱۳۵ بود که این نمره در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۱۰۵) در حد بالایی قرار داشت. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شهرداری تبریز بر اساس عوامل اجتماعی، نوع جنسیت تفاوت معنی‌داری داشته و با میزان درآمد و سن کارکنان رابطه‌ای معنادار داشته ولی با مدرک تحصیلی و وضع تأهل تفاوت معنی‌داری نداشت (۵).

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین میزان تعهد سازمانی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
۲. بین میزان تعهد سازمانی و بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
۳. بین میزان تعهد سازمانی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

۴. بین میزان تعهد سازمانی و بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
۵. بین میزان تعهد سازمانی و بعد اجتماعی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

تعریف متغیرها

مسئولیت‌پذیری

نوعی احساس عملی در به کارگیری توانایی‌ها و کوشش کردن برای تطابق و سازگاری با مردم است که عدم آن قانون‌شکنی و نپذیرفتن مسئولیت‌های اجتماعی است، یا هماهنگی با قوانین اجتماعی و برآورده ساختن انتظاراتی است که جامعه از افراد دارد (۱۵). در تعریفی دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی به احساس تعهد و رفتار مسئولانه‌ایی که افراد به عنوان کنشگران اجتماعی در قالب خود نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی آن در ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی، زیست محیطی، فرهنگی و اجتماعی داشته، یا دارند، دلالت می‌کند (۷).

برای اندازه‌گیری متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱)، استفاده شد. این پرسشنامه دارای بیست سؤال و چهار بعد مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌پردازد. در این تحقیق، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نمره‌ای است که پاسخ دهندگان به سؤالات بیست گویه‌ای پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌دهند.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان است (۱۱). تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. به منظور سنجش تعهد سازمانی، از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده گردید. این پرسشنامه ۲۴ سوال دارد و به صورت طیف لیکرت می‌باشد. می‌یر، پایایی آزمون تعهد سازمانی را ۰۸۶ گزارش داده است.

نوع و روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت، تحلیلی و از جهت جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر زمان مقطعی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان اداره‌های تعاون، کار

و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی تشکیل می‌دهند. بر اساس آمار اخذ شده از اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی، کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی ۲۲۳ نفر هستند. از این تعداد ۴۵ نفر زن و ۱۷۸ نفر مرد بوده‌اند. بر اساس فرمول کوکران، با درجه دقت ۵ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه برابر ۱۴۶ نفر به دست آمد. بنابراین حجم نمونه برای مردان ۱۱۶ نفر و برای زنان ۳۰ نفر تعیین شد. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تفکیک محل خدمت و جنسیت استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) توصیف آماری متغیرهای ویژگی جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

گروه سنی	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۲۴ سال	۳	۱۴/۸
۲۵ تا ۲۹ سال	۳	۱۰/۲
۳۰ تا ۳۴ سال	۱۱	۱۲/۵
۳۵ تا ۳۹ سال	۵۰	۹/۴
۴۰ تا ۴۴ سال	۲۴	۸/۶
۴۵ تا ۴۹ سال	۲۵	۶/۳
۵۰ تا ۵۴ سال	۲۴	۳/۶
۵۵ تا ۵۹ سال	۵	۲/۹
۶۰ تا ۶۴ سال	۱	۰/۸
وضعیت استخدام		
رسمی	۹۱	۶۲/۳
پیمانی	۳۴	۲۳/۳
قراردادی	۲۱	۱۴/۴
وضعیت تأهل		
متاهل	۱۳۶	۱۰/۸
مجرد	۱۰	۹۳/۲
دیپلم	۱	۰/۷
فوق دیپلم	۲	۱/۴
سطح تحصیلات		
لیسانس	۷۲	۴۹/۳
فوق لیسانس	۶۷	۴۵/۹
دکتری	۴	۲/۷
جنسیت		
مرد	۹۸	۶۷/۱
زن	۴۸	۳۲/۹
سابقه خدمت		
۱-۱۰ سال	۴۶	۳۱/۵
۱۱-۲۰ سال	۷۰	۴۷/۹۴
۲۱-۳۰ سال	۲۸	۱۹/۱۷
۳۱-۴۰ سال	۲	۱/۳۷
-	۱۴۶	۱۰۰

جدول (۲) توصیف آماری متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی را نشان می‌دهد. بر اساس اطلاعات جدول، میانگین این متغیر ۷۳/۸۸ و انحراف استاندارد ۱۴/۶۸ است.

جدول شماره (۲): توصیف آماری متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
مسئولیت پذیری اجتماعی	۱۴۳	۷۳/۸۸	۱۴/۶۸	۲۱۵/۴۶	۱۳/۷۵	۱۰۰

جدول (۳) توصیف آماری متغیر تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. بر این اساس، میانگین این متغیر ۴۸/۹۵ و انحراف استاندارد ۹/۹۸ است.

جدول شماره (۳): توصیف آماری متغیر تعهد سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
تعهد سازمانی	۱۴۶	۴۸/۹۵	۹/۹۸	۹۹/۶۲	۲۲/۲	۷۵

بر اساس یافته‌ها، میانگین متغیر تعهد سازمانی کارکنان ۴۸/۹۵ و انحراف استاندارد ۹/۹۸ بود. - بین میزان تعهد سازمانی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره (۴): آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میزان تعهد سازمانی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان

متغیر	میزان تعهد سازمانی
ضریب همبستگی	-۰/۱۴۸
مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	سطح معنی‌داری ۰/۰۷۷

بر اساس یافته‌ها، بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه‌ای وجود ندارد. - بین میزان تعهد سازمانی و بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

**جدول شماره (۵): آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه
میزان تعهد سازمانی و بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان**

متغیر	میزان تعهد سازمانی
بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	ضریب همبستگی -۰/۰۵۱
	سطح معنی‌داری ۰/۵۴۶

بر اساس یافته‌های به دست آمده، بین بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

- بین میزان تعهد سازمانی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.

**جدول شماره (۶): آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه
میزان تعهد سازمانی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان**

متغیر	میزان تعهد سازمانی
بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	ضریب همبستگی -۰/۲۰۸
	سطح معنی‌داری ۰/۰۱۳

جدول (۶) نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌ها، بین بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

- بین میزان تعهد سازمانی و بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول شماره (۷): آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه
میزان تعهد سازمانی و بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان**

متغیر	میزان تعهد سازمانی
بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	ضریب همبستگی -۰/۲۲۶
	سطح معنی‌داری ۰/۷۵۸

بر اساس یافته‌ها، بین بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار به دست نیامد.

- بین میزان تعهد سازمانی و بعد اجتماعی مسئولیت‌پذیری کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و بعد اجتماعی مسئولیت‌پذیری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است.

**جدول شماره (۸): آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی
رابطه میزان تعهد سازمانی و بعد اجتماعی مسئولیت‌پذیری کارکنان**

متغیر	میزان تعهد سازمانی
بعد اجتماعی مسئولیت‌پذیری کارکنان	ضریب همبستگی -۰/۲۱۲
	سطح معنی‌داری ۰/۰۱۱

بر اساس یافته‌ها، بین بعد اجتماعی مسئولیت‌پذیری کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی انجام گرفته است. جامعه آماری، کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی که تعداد آن‌ها برابر ۲۳۶ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۴۶ نفر تعیین شد. شیوه انتخاب نمونه، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب محل خدمت و جنسیت) بود. روش تحقیق پیمایش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته بود. بر اساس یافته‌ها، میانگین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۷۳/۸ انحراف استاندارد ۱۴/۶۸ و متغیر تعهد سازمانی کارکنان ۴۸/۹۵ و انحراف استاندارد ۹/۹۸ بود. نتایج به دست آمده نشان داد که بین میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد اما بین بعد اجتماعی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین بعد اقتصادی و بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار وجود نداشت. نتایج این مطالعه با برخی تحقیقات انجام گرفته مرتبط از جمله خوش‌بین (۱۳۹۰)، و قدرتی (۱۳۹۴)، همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های به دست آمده، می‌توان گفت هر فرد خصوصیات و قابلیت‌هایی چون تجربه و تبحر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن و سوابق کاری را با خود به سازمان یا محیط زندگی و فعالیت خود می‌آورد و در مقابل انتظار دارد سازمان یا محیط بیرون نیز متناسب با این

خصوصیات، مزایا و پاداش‌هایی را در اختیارش قرار دهد. چنان چه شخص احساس کند که بین این دو دسته عوامل، نوعی برابری موجود است، این امر در او احساس تعهد ایجاد می‌کند. از دیدگاه ماکس وبر مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک خصیصه اخلاقی است که معطوف به اهداف جمعی است تا فردی. بنابر این داشتن رفتار مسئولانه در قبال دیگران و توجه به مبانی ارزش‌های جمعی در جامعه نوین که در آن کنش‌ها هر چه بیشتر عقلانی و معطوف به اهداف شخصی شده است، بیش از هر زمان دیگر ضرورت دارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان‌ها، نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذی‌نفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند. تاکید بر اهمیت مسئولیت اجتماعی و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند کارکردی مثبت بر عملکرد سازمان‌ها داشته باشد.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Amini, Amir Mozafar; Hamadani, Ali; Zainal, Ramazani. (2008). Evaluation of the most important intra-organizational components in the success of Tehran poultry cooperatives, Quarterly Journal of Agricultural Sciences and Technologies and Natural Resources, Year. 12, Issue. 43, P.p: 285-295.
2. Aron, Raymond. (2007). Basic Stages of Thought in Sociology, Translated by: Baqer Parham, Tehran, Islamic Revolution Publications and Education Organization.
3. Carroll, A. B. (1991). "The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders", Business Horizons, 34 (4), P.p: 39-48.
4. French, Savard. (1991). Culture of Management, Translated by: Hamd Saebi, Public Administration Training Center, Tehran, Volume. 1.
5. Ghodrati, Karim. (2015). Investigating Social Factors Related to Social Responsibility of Tabriz Metropolitan Municipality Employees, Master's Thesis, Islamic Azad University of Tabriz.
6. Kakabadse, Andrew. and Kalu, N. (2009). Real citizens and social responsibility, Cranfield University, UK and Auburn University, US, published by Palgrave Macmillan Palgrave Macmillan in the US is a division of St Martin's Press LLC, New York.
7. Kakabadse, Andrew. and Kalu, N. (2009). Citizenship A Reality Far from Ideal, Cranfield University, UK and Auburn University, US, published by Palgrave Macmillan palgrave, New York.
8. Khoshbin, Yousef. (2011). Social Responsibility of Youth and Social and Cultural Factors Affecting It, Quarterly Journal of Social Sciences, Issue. 59.
9. Royaei, Ramazan Ali, Mehrdost, Hossein. (2009). Investigating the Role of Cultural Managers in Promoting Social Responsibility (Case Study of Single- Post Managers of the Iranian Broadcasting Corporation), Social Sciences Research Letter, Year. 3, Fall, Issue. 3, P.p: 44-59.
10. Koser, Louis. (2008). Life and Thought of Sociological Greats, Translated by: Mohsen Salasi, Tehran: Scientific Publications.
11. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application, Newbury Park, CA: Sage.
12. Miller, Seumas. (2004). Social Action: A Teleological Account, Press Syndicate of the University of Cambridge.
13. Mortazavi, Saeed; Pour- Azad, Naser; Sadeghi Moghadam, Masoumeh; Amir Razavi, Pegah. (2011). Investigating the Moderating Role of the Variable Importance of Social Responsibility on the Relationship Between Social Responsibility and Organizational Commitment; Case Study: Food Industry Companies in Mashhad, Journal of Social Sciences of Ferdowsi University of Mashhad, Fall- Winter 2011, Issue. 2, (16th Consecutive Edition).
14. Salehi Omran, Ebrahim; Sabeti, Abdolhamid; Hassan Zadeh, Sodabeh. (2012). Quarterly Journal of the Iranian Higher Education Association, Year. 4, Issue. 2, Spring.
15. Sobhani Nejad, M. and Fardanesh, E. (2000) Social Responsibility in the Current Curriculum of the Iranian Primary School, Modares Journal, Volume. 4, Issue. 1, Spring 2000.
16. Tavasoli, Gholam Abbas. (2006). Sociological Theories, Tehran: Samt Publications.