

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

Maria Jafarzadeh

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

Mahmoud Elmi *

Assistant Professor, Department of Sociology, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Davood Ebrahimpour

Assistant Professor, Department of Sociology, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Mehran samadi

Assistant Professor, Department of Social communication, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Abstract: *One of the issues raised in the sociology of organizations is the social responsibility of the employees of organizations. The bureaucratic and hierarchical atmosphere of many organizations has caused the employees' sense of commitment and responsibility towards the organization to decrease. This study was carried out with the aim of determining the relationship between the level of social responsibility and the organizational commitment of the employees of the cooperative, labor and social welfare departments of West Azerbaijan province. The statistical population is the employees of cooperative, labor and social welfare departments of West Azerbaijan province, whose number was equal to 236 people. Based on Cochran's formula, the sample size was determined to be 146 people. The sample selection method was stratified random sampling (according to service location and gender). The survey research method and data collection tools were standard and researcher-made questionnaires. The obtained results showed that there is a positive and significant relationship between the moral dimension of employees' social responsibility and the social dimension of responsibility with organizational commitment. No significant relationship was found between the social responsibility of employees and the economic dimension of employee responsibility with organizational commitment.*

Keywords: *Responsibility, organizational commitment, cooperative administration, work and social welfare, West Azerbaijan province.*

* Email: elmim@iaut.ac.ir (Corresponding Author)

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

ماریا جعفرزاده^۱، محمود علمی^{۲*}، داود ابراهیم پور^۳، مهران صمدی^۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۰۶

چکیده

یکی از مسائل مطرح در جامعه شناسی سازمان‌ها، مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان سازمان‌ها است. فضای بوروکراتیک و سلسله مراتبی بسیاری از سازمان‌ها، باعث شده تا احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان در قبال سازمان کاستی گیرد. این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین میزان مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی 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. نتایج بدست آمده نشان داد که بین بعد اخلاقی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان و بعد اجتماعی مسئولیت پذیری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان و بعد اقتصادی مسئولیت پذیری کارکنان با تعهد سازمانی رابطه معنی داری بدست نیامد.

واژگان کلیدی: مسئولیت پذیری، تعهد سازمانی، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، استان آذربایجان غربی.

مقدمه

مسئولیت اجتماعی، وظیفه‌ای است برعهده 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 مصرف کننده از کیفیت محصولات که این وظایف مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است (فرنچ و ساورد، ۱۳۷۱: ۵۷۹). 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 (رایینسون، ۱۹۸۰: ۱۳۲). 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. مسئولیت پذیری اجتماعی به احساس تعهد و رفتار مسئولانه‌ای که افراد به عنوان کنشگران اجتماعی در

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

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

(E mail: elmim@iaut.ac.ir)

^۳ استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

^۴ استادیار، گروه ارتباطات اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

قالب خود نسبت به جامعه و ارزش های جمعی آن در ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی، زیست محیطی، فرهنگی و اجتماعی داشته، یا دارند، دلالت می کند. مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهمترین عناصر فلسفه وجودی سازمان ها 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 می کند. مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می شود. سازمان های سرآمد به عنوان سازمان هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می شوند و به این ترتیب مسئولیت پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه ای خواهد داشت به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی تر و منسجم تر خود نفع میبرد و هم جامعه و طرف های ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸: ۴۳). چنانچه افراد، گروه ها، سازمان ها و موسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحران های مختلف مسئول دانسته و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه کاری خویش در حل بحران تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته میشود و جامعه ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد. سازمان ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه قای آنها و موفقیت شان در کار شود، لازم است برای مسئولیت اجتماعی، اهمیت ویژه ای قائل شوند. آنچه 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 برده اند که از یک سو سازمان ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان ها می بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد. از اینرو، همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان ها به گونه ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه ای که پرداخت کرده اند از سازمان ها سود ببرند و به تعبیری سازمان ها علاوه بر سود آفرینی، ارزش آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان ها به منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه ای عمومی و اجتماعی دارند (مرتضوی، ۱۳۸۹: ۱۹۴). مسئولیت اجتماعی بر مبنای داوطلبانه، تدابیر و رفتارهای تجاری در حوزه های کارگری، توانمندسازی کارکنان، ایمنی و سلامتی کارکنان و محل کار، حقوق مشتریان، ملاحظات زیست محیطی، مدیریت مصرف انرژی و صرفه جویی، رعایت اصول حقوق بشر، ضوابط رفتار و کدهای اخلاقی، فعالیت های اجتماعی و خیرخواهی سازمانی را در بر می گیرد (پانوار و هانسن ۱۳۸۹: ۱). در این پژوهش می توان به اهمیت این مساله اشاره کرد که اولاً شناخت مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان می تواند فرصت های یک سازمان را برای پیشرفت، توسعه دهد. دوم، مسئولیت پذیری افراد را به کارکنان فعال تبدیل نموده، مسئولیت پذیری موثر، رضایت شغلی و بهره وری را افزایش می دهد. سوم، طرح های مسئولیت پذیری موثر به استمرار توسعه سازمان انجامیده، فرصت های مناسب را برای افزایش رقابت فراهم می آورد. چهارم، مسئولیت اجتماعی کارکنان عاملی مهم در به کارگیری انگیزه ها و توجه و حفظ کیفیت خاص کارکنان است. ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی، یکی از مهمترین سازمان های اجتماعی و اقتصادی استان می باشد و تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه میزان مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی انجام می گیرد و به سوال های زیر پاسخ خواهد داد: میزان مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی چقدر است؟ آیا بین میزان مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؟

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 برعهده 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 مصرف کننده از کیفیت محصولات، که این وظایف مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است (فرنچ و ساورد، ۱۳۷۱: ۵۷۹). 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 (رابینسون، ۱۹۸۰: ۱۳۲). مسئولیت اجتماعی یعنی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران سازمانهای تجاری بخش خصوصی که آن گونه تصمیم گیری نمایند که در کنار کسب سود برای مؤسسه، سطح رفاه کل جامعه نیز بهبود یابد. مسئولیت‌های اجتماعی مدیران و بنگاه‌ها در واقع الزام به پاسخ گویی و ارضا توقعات گروه‌های ذینفع خارجی اعم از مشتریان، تأمین کنندگان، توزیع کنندگان، پاسداران محیط زیست و اهالی محل فعالیت واحد تولیدی، خدماتی، با حفظ منافع گروه‌های ذینفع داخلی اعم از مالکان یا سهام داران و کارکنان واحد می‌باشد. امروزه اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی مدیران بیش از گذشته مورد توجه صاحب نظران جامعه شناسی سازمان‌ها قرار گرفته است.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که نتایج مختلفی بدنبال دارد. بطور کلی تعهد سازمانی منجر به نتایج مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر خواهد شد که تحقیقات متعددی نیز صحت آن را تایید نموده است. متغیر تعهد سازمانی در سال‌های اخیر در ادبیات تحقیق جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است که برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت دارد. تعهد سازمانی، تمایل قوی برای بقاء عضویت در یک سازمان خاص، تمایل به تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان است. یکی از مطالعات در مورد تعهد سازمانی بر اساس مدل سه بخشی آلن و می‌یر صورت پذیرفته است. آلن و می‌یر در مطالعه خود سه رویکرد را به عنوان تعهد سازمانی مطرح کرده‌اند یعنی تعهد بعنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد بعنوان درک هزینه‌های مربوط به ترک سازمان و تعهد بعنوان تکلیف به ماندن در سازمان که آنها را به ترتیب در سه دسته تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه‌بندی کرده‌اند. هدف از این رویکردها نشان دادن رابطه بین کارکنان و سازمان است بطوری که کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند به خاطر اینکه می‌خواهند بمانند. آن‌هایی که تعهد مستمر قوی دارند به خاطر اینکه نیاز دارند می‌مانند و آن‌هایی که تعهد هنجاری قوی دارند به خاطر اینکه احساس می‌کنند باید بمانند (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴).

چارچوب نظری

تالکوت پارسونز در نظریه کنش اجتماعی خود، 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. وی معتقد است که کنش افراد در درون نظام اجتماعی بگونه‌ای می‌باشد که منطبق برخواست نظام اجتماعی عمل کنند و همین امر زمینه‌ساز نظم اجتماعی خواهد بود.

پارسونز ضمن ارادی خواندن کنش افراد در عین حال، کنش اجتماعی متأثر از چهار خرده نظام می‌گیرد:

الف خرده نظام فرهنگی که براساس آن می توان گفت، نماد دینی به نوعی مسئولیت ثبات اخلاقی جامعه را به عهده دارد و از ارزش های فرهنگی حمایت می کند.

ب- نهادهای قانونی و حقوقی که هنجارهای اجتماعی را تنظیم می کنند و در کل اشاره دارند به خرده نظام اجتماعی.

ج- نهادهای اقتصادی: که حیات اقتصادی جامعه را از طریق انطباق با محیط طبیعی تامین می سازد.

د- نهادهای سیاسی: که مأمور مراقبت از اهداف عمومی جامعه است (توسلی، ۱۳۸۵: ۲۴).

نظام اجتماعی از نظر پارسونز، قبل از هر چیز شبکه ای از روابط متقابل میان افراد و گروه ها است. کنشگران نظام اجتماعی تنها افراد منفرد نیستند، بلکه گروه های اجتماعی، اجتماعات محلی، یک ملت را نیز در برمی گیرد. این طرح نمای کنش متقابل پارسونزی به ما اجازه می دهد تا دامنه طرح مان را در همه سطوح واقعیت اجتماعی بکار بریم و صرفاً به سطح کنش متقابل فردی محدود نمائیم. پارسونز برای این که یک کنش متقابل اجتماعی تحقق یابد، سه عنصر را لازم می بیند 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 موقعیت های متعدد اجتماعی قابل پیش بینی گردد. دومین عنصر کنش متقابل هنجارها و ارزش ها است. عنصری که مبنا و ملاک ارزیابی در عنصر اول است و رفتار کنندگان را اداره می کند. سومین عنصر، ضمانت اجراهای رسمی یا غیر رسمی هستند که بر اساس آن نظام پاداش یا کیفر برای کنش ها تعیین می گردد. از ترکیب این سه عنصر است که پارسونز به مفهوم نقش اجتماعی می رسد که مجموعه انتظارات، هنجارها و ضمانت اجراهای نهادی شده آشکار و پنهانی است که رفتار کنشگران را به واسطه ی موقعیتی که در ساختار اجتماعی دارند، تعیین می کند. پارسونز در تحلیل خود در درجه نخست به نقش های اجتماعی توجه دارد تا به کنشگران جمعی، به این صورت که افراد کنشگر، بیش تر و قبل از هر چیز به عنوان ایفاگر نقش های اجتماعی هستند. نقش متشکل از دو بخش «انتظارات من» و «مسئولیت» می باشد. مسئولیت به دو گونه انجام می شود: براساس اجبار یا همان کنترل بیرون و یا احساس تکلیف نسبت به جمع که در قالب الزام درونی نمایان می گردد. وی حالت اخیر را معرف نهادینه شدن به معنای عملکرد مثبت می بیند. در حالت نهادینه شدن جهت گیری های 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 می دهد. میلر به طور کلی، اظهار می دارد که در امر مسئولیت پذیری جمعی سه نوع مسئولیت پذیری را می توان از هم تشخیص و تفکیک نمود. نخست، مسئولیت پذیری طبیعی که براساس آن هر کنشگری به طور خودکار و شخصی قائل به آن است. چیزی که ما را از آن در تقسیم بندی خود تحت عنوان مسئولیت پذیری شخصی از آن نام بردیم. مسئولیت پذیری نسبت به نقش، نوع دیگری است که میلر مطرح می کند. براساس 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 نقش های تعیین شده لازم است و لذا فرد را متعهد به انجام آن می نماید. نهایتاً، مسئولیت پذیری اخلاقی که به زعم میلر، از آنجا که اشاره به بد و خوب بودن چیزی و عملی دارد، لذا می تواند امری نسبی تلقی شود. اما باید توجه داشت که در بحث از مسئولیت پذیری جمعی، اخلاقی بودن و نظر به حقوق دیگران عنصر اصلی تلقی می گردد. میلر بر این باور است که مسئولیت پذیری از حقوق برمی خیزد و با مطرح کردن انواع حقوق، (حقوق فردی، جمعی و بین المللی) بیان می دارد که مسئولیت پذیری نیز در این سه سطح قابل بررسی خواهد بود. وی در ادامه، عامل وابستگی افراد در امور مختلف جامعه را مطرح می کند و می گوید که این وابستگی، نقش مهمی را در مسئولیت پذیری جمعی کنشگران ایفا کرده، بطوریکه بدون این وابستگی پذیرفتن مسئولیت معنایی نمی داشت. او در این رابطه یک محیط کارگاهی را مثال می زند که در آن هرکسی به منظور انجام بهتر کار می بایست در قابل نقش خود مسئولیت پذیر باشد. این امر نه تنها از نظر فردی (مسئولیت پذیری فردی - طبیعی) برای او مهم است بلکه می بایست به لحاظ جمعی مهم باشد (Miller, 2004: 234). 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 ماکیاوول عظمت مدینه را به رستگاری روح خویش ترجیح داده است. به عنوان نماد و سمبل اخلاق مسئولیت در نظر بگیرد (آرون، ۱۳۸۶: ۵۵). ماکس وبر که با مشاهده روند بورکراتیزه 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 بورکراتیزه شدن یاد می‌کرد (کوزر، ۱۳۸۷: ۳۱۸). 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 کارائی و اثربخشی است و بر این اساس نیازمند انتخاب وسایل متناسب با هدف‌های موردنظر می‌باشد (کوزر، ۱۳۸۷: ۵۹۶). 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 شیوه‌ایی ملموس زندگی انسان‌ها را در متن جامعه بفهمد. اینکه انسان‌ها چگونه در اجتماع و جامعه رفتار می‌کنند، چگونه به روابط اجتماعی شکل می‌دهند و چگونه آنها را دستخوش تغییر می‌کنند. از این‌رو بر مفاهیمی چون کنش جمعی و مسئولیت‌پذیر بودن در قبال کنش تاکید اساسی داشت. وبر جامعه‌شناسی را علمی می‌دانست که در راستای فهم کنش اجتماعی است. منظور وی از کنش در واقع یک رفتار انسانی (خواه به عنوان کنش بیرونی و خواه یک کنش درونی) می‌باشد وبر در همین رابطه از انواع کنش بحث می‌کند و آنها را از یکدیگر تمیز می‌دهد.

۱- کنش سنتی : غالباً مبتنی بر یک کنش ماشینی و اطلاعات ناآگاهانه از کنش اجتماعی است.

۲- کنش عاطفی : دربرگیرنده عناصر غیرقابل فهم از سنخ غریزی، حسی و هیجانی است که باید از راه روان‌شناسی یا روان‌کاوی تبیین گردد.

۳- کنش معطوف به ارزش : رفتاری که عمدتاً از اعتقاد کنشگر الهام می‌گیرد. در این حالت با اخلاقی کامل خود را در خدمت یک ارزش یا یک آرمان از سنخ دینی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و نظایر آن قرار می‌گیرد. با احساس به اینکه خود را برای انجام فلان عمل بی‌چون و چرا ممکن می‌بیند.

۴- کنش عقلانی معطوف به هدف : رفتاری است که در آن بالاترین درجه بدهت عقلانی مطرح است سرشت رفتار مزبور این است که وقتی هدف آن پس از تفکر عمیق تعیین شده مناسب‌ترین وسایل را با به حساب آوردن پیامدهای قابل پیش‌بینی که ممکن است جریان عمل را دچار مشکل کند، انتخاب می‌کند. این نوع کنش مختص جوامع کنونی است که در آن کارها و روند امور بیش از هر زمان دیگری عقلایی و مبتنی بر محاسبه سود و زیان گشته است و همین امر است که وبر را از کاهش توجه به خیر جمعی به نفع خیر شخصی نگران می‌سازد. می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری 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 مسئولیت پذیری اجتماعی جوانان و عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر آن » عنوان پایان نامه‌ای است که خوش بین به راهنمایی طالبی (۱۳۹۰) آن را به انجام رسانیده است. جامعه آماری این پژوهش را جوانان ۲۰-۲۹ شهر همدان در سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌داده‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که مسئولیت پذیری 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 (خوشبین ۱۳۹۰). تقی زاده و سلطانی فسقندیس (۱۳۸۹) در زمینه تاثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه، تحقیقی انجام داده‌اند. نتیجه بررسی‌ها نشان داد که اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه تاثیر دارد. مرتضوی (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 سلسله مراتبی حاکی از آن است که نقش تعدیل‌گری متغیر مورد مطالعه بر رابطه بین ابعاد چهارگانه مسئولیت اجتماعی (کارکنان، مشتریان، دولت و ذینفعان اجتماعی و غیراجتماعی) 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. امینی (۱۳۸۳) در پایان نامه 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 بدست 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. 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 بطور مطلوبی پاسخ دهد. اما در توجه به شاخص‌های آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط زیست، آگاهی از شرایط کاری مناسب براساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی و آگاهی از عدم تبعیض در فرآیندها و توجه به گروه‌های آسیب پذیر، دانشگاه نتوانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در ارتباط با این شاخص‌ها به طور مطلوبی پاسخ بدهد.

رادنی مک ادام (۲۰۰۳) به تاثیر مدل‌های تعالی در اجرای مسئولیت اجتماعی پرداخته است. تجزیه و تحلیل سازمان‌های مورد بررسی نشان می‌دهد که مدل مسئولیت اجتماعی و مدل ترکیب شده مسئولیت اجتماعی و روش‌شناسی مدیریت کیفیت جامع، نگرش مسئولیت اجتماعی و مدیریت کیفیت جامع را قادر می‌سازد که در دوره‌هایی نقطه نظرات اخلاقیات مشروع، فرآیند مبتنی بر مسئولیت اجتماعی و مدیریت ذی نفعان و خروجی‌ها را مورد ارزیابی قرار دهد. نتایج نشان می‌دهد که ایجاد تعادل در هر دو جنبه مسئولیت اجتماعی مثلاً اخلاقی و کسب و کار بدون به خطر انداختن روابط مثبت سازمان با ذینفعان اصلی سازمان امکان پذیر است. ژای تانگ (۲۰۱۰) نیز تحقیقی درباره قدرت متفاوت ذی نفعان شرکت، گرایش مسئولیت اجتماعی ذی نفعان و عملکرد محیطی شرکت‌های کوچک و متوسط در چین انجام داده است. هدف از این تحقیق این است که میان قدرت ذی نفعان شرکت و

عملکرد محیطی شرکت‌ها و گرایش مسئولیت اجتماعی ذی نفعان تفاوت قائل شده و میان آنها تعادل ایجاد کنیم. در این تحقیق ۱۴۴ شرکت کوچک و متوسط مورد بررسی قرار گرفت و نتیجه این شد که دولت‌ها، رقبا و قدرت رسانه‌ای شرکت بر روی عملکرد محیطی شرکت موثر است. علاوه بر این، گرایش مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و دولت‌ها رابطه‌ی متعادلی را میان قدرت ذی نفعان شرکت و عملکرد محیطی شرکت ایجاد می‌کند. نتایج بدست آمده از تحقیق به صورت زیر است. ۱- شرکت‌های کوچک و متوسط توانایی مقابله با ذی نفعان را در اوضاع کنونی چینی ندارند. ۲- توجه به شبکه قدرت متفاوت میان ذی نفعان و شرکت‌های کوچک و متوسط زمانی که عملکرد محیطی این شرکت‌ها مورد آزمایش قرار می‌گیرد، مهم است. ۳- برطبق مطالعات گذشته، به طور کلی ذی نفعان خارجی ترجیح می‌دهند که شرکت‌ها به حفاظت از محیط متعهد باشند، اما در میان گروه ذی نفعان چینی درجه اهمیت دادن به تعهد شرکت‌ها در قبال اجرای مسئولیت اجتماعی متفاوت است. ۴- گرایش ذی نفعان به مسئولیت اجتماعی، رابطه‌ی میان تفاوت قدرت ذی نفعان شرکت و عملکرد محیطی را تعدیل می‌بخشد. مارسلو کوپا (۲۰۱۲) در مورد مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های کوچک و متوسط ایتالیایی تحقیقاتی انجام داده است که بیان می‌کند، این شرکت‌ها مسئولیت اجتماعی را به عنوان وظیفه استراتژیکی خود می‌دانند و ذی نفعان اصلی شرکت وظایف مسئولیت اجتماعی خود را از دیگر وظایف جدا کرده و متعهد به انجام آن هستند. داده‌های این تحقیق از سه منبع جمع آوری شده است: بررسی مدیران ارشد ۱۰۵ شرکت کوچک و متوسط به عنوان نمونه، مصاحبه کیفی مالکان ۵ شرکت و مصاحبه با رهبران شان. سازمان‌های مورد تحقیق، مسئولیت اجتماعی شرکت را از طریق روش‌های غیررسمی، داخلی و رابطه‌ای با هر نوع نگرش مدیریتی و استراتژیکی به اجرا درمی‌آورند. در سازمان‌های مورد تحقیق، کارکنان به عنوان مهمترین ذی نفعان اجرای مسئولیت اجتماعی شناخته شدند در صورتی که مشتریان، تامین کنندگان و شرکا کسب و کار به دنبال آن مشاهده شدند. نهایتاً نتیجه تحقیق این شد که ایفا کنندگان اصلی نقش مسئولیت اجتماعی در ایتالیا شبکه‌های کسب و کار، دولت، انجمن‌های کسب و کار و سازمان‌های اجماع سازی مانند نهادهای مذهبی و سیاسی همچون اتحادیه‌ها، شناخته شدند. ما می‌توانیم تاثیر فرهنگ ایتالیایی را بر روی ادراک و فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های کوچک و متوسط ایتالیایی را از یکدیگر تفاوت قائل شویم.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین میزان تعهد سازمانی و میزان مسئولیت پذیری 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

قانون شکنی و نپذیرفتن مسئولیت های اجتماعی است، یا هماهنگی با قوانین اجتماعی و برآورده ساختن انتظاراتی است که جامعه از افراد دارد (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۷۹: ۱۰۰). در تعریفی دیگر، مسئولیت پذیری اجتماعی به احساس تعهد و رفتار مسئولانه ایی که افراد به عنوان کنشگران اجتماعی در قالب خود نسبت به جامعه و ارزش های جمعی آن در ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی، زیست محیطی، فرهنگی و اجتماعی داشته، یا دارند، دلالت می کند (کاکابدس و همکاران، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی:

برای اندازه گیری متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و ۴ بعد مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت پذیری قانونی، مسئولیت پذیری اخلاقی، مسئولیت پذیری اجتماعی می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت به سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان می پردازد. در این تحقیق، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۲۰ گویه ای پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان می دهند.

مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱) در سازمان مهم است که به شیوه ای عمل کنیم که حداکثر سود برای هر سهم به دست آید.					
۲) در سازمان مهم است، به این امر متعهد باشیم که تا جایی که ممکن سود آور باشیم.					
۳) در سازمان حفظ جایگاه رقابتی قوی بسیار مهم است.					
۴) در سازمان حفظ سطح بالای از راندمان عملیاتی بسیار مهم است.					
۵) مهم است که یک شرکت موفق به عنوان شرکتی که همیشه سود آور است، تعریف شود.					
۶) مهم است که عملکرد سازمان متناسب با انتظارات دولت و قانون باشد.					
۷) رعایت مقررات مختلف دولت مرکزی، ایالتی و محلی مهم است.					
۸) داشتن شهروند سازمانی متعهد به قانون مهم است.					
۹) مهم است که یک شرکت موفق به عنوان شرکتی که تعهدات قانونی خود را انجام می دهد تعریف شود.					
۱۰) تهیه کالا و خدماتی که حداقل شرایط قانونی را داشته باشد از اهمیت برخوردار است.					
۱۱) مهم است که به روشی عمل کنیم که متناسب با انتظارات اجتماعی، رسوم و هنجارهای اخلاقی باشد.					
۱۲) شناخت و احترام به هنجارهای اخلاقی جدید و در حال تحول پذیرفته شده توسط جامعه بسیار مهم است.					
۱۳) جلوگیری از به خطر افتادن هنجارهای اخلاقی برای رسیدن به اهداف شرکت مهم است.					
۱۴) مهم است که یک شهروند سازمانی یا شرکتی خوب به عنوان کسی که آنچه را که از نظر اخلاقی انتظار می رود انجام دهد، تعریف شود					
۱۵) شناخت این نکته مهم است که صداقت سازمانی و رفتار اخلاقی فراتر از پیروی از قوانین و مقررات است.					
۱۶) مهم این است که انجام کارها در سازمان به روشی سازگار با انتظارات بشر دوستانه و خیرخواهانه انجام شود.					
۱۷) در سازمان کمک به انجام امور خوب و نوع دوستانه مهم است.					

۱۸	مهم است که مدیران و کارکنان در فعالیتهای خیرخواهانه در جوامع محلی خود به طور داوطلبانه شرکت کنند.				
۱۹	در سازمان ارائه کمک به آموزشهای خصوصی و عمومی بسیار مهم است.				
۲۰	در سازمان کمک داوطلبانه به فعالیتهای کیفیت زندگی جامعه را ارتقا میبخشد، مهم است.				

نمره بین ۲۰ تا ۳۳ میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد پایینی می باشد. نمره بین ۳۳ تا ۶۶ میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد متوسطی می باشد. نمره بالاتر از ۶۶ میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد بالایی می باشد.

متغیرها	شاخصها	آلفای کرونباخ
مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان	مسئولیت پذیری اقتصادی	۰/۷۸
	مسئولیت پذیری قانونی	۰/۸۶
	مسئولیت پذیری اخلاقی	۰/۸۹
	مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۹۱
کل		۰/۸۰

تعهد سازمانی:

تعهد سازمانی، درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان است (آلن و مییر، ۱۹۹۷: ۶۶). تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد.

تعریف عملیاتی تعهد سازمانی:

بمنظور سنجش تعهد سازمانی، از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده گردید. این پرسشنامه ۲۴ سوال دارد و به صورت طیف لیکرت می باشد. این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی سوالات ۱ تا ۸ بعد مستمر سوالات ۹ تا ۱۶ و بعد هنجاری سوالات ۱۷ تا ۲۴ است.

میر، پایایی آزمون تعهد سازمانی را ۰.۸۶ گزارش داده است. همچنین پایایی آزمون توسط همایی (۱۳۸۲) برابر با ۰.۸۷ و سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۴) برابر با ۰.۸۴ گزارش شده است.

ردیف	سوالات	بسیار مخالفم	نسبتاً مخالفم	کمی مخالفم	فقط خاصی ندارم	کمی موافقم	نسبتاً موافقم	بسیار موافقم
۱	خیلی خوشحال می شوم که مابقی دوره خدمتم را در این سازمان بگذرانم.							
۲	از این که درباره سازمان محل کارم با افراد خارج از سازمان صحبت کنم لذت می برم.							
۳	واقعاً احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکل خود من است.							
۴	فکر کنم به سادگی می توانم به همان اندازه ای که به این سازمان علاقه دارم، به سازمان دیگری نیز دلبستگی پیدا کنم.							
۵	در سازمان محل کارم خود را عضوی از خانواده احساس نمی کنم.							

۶	از لحاظ عاطفی علاقه چندان به این سازمان ندارم.						
۷	این سازمان برای من معنی و مفهوم شخصی بسیار زیادی دارد.						
۸	احساس تعلق زیادی نسبت به سازمان محل کار خود ندارم.						
۹	از عواقب ترک کردن کار فعلی خود بدون دسترسی داشتن به کار دیگر، ترسی به دل راه نمی دهم.						
۱۰	در حال حاضر ترک کردن محل کار برایم دشوار است. هر چند ممکن است به این کار نیز تمایل داشته باشم.						
۱۱	اگر هم اکنون تصمیم به ترک سازمان محل کارم بگیرم زندگیم به شدت از هم گسیخته می شود.						
۱۲	ممکن است هم اکنون ترک سازمان برایم بسیار پرهزینه و زیانبار باشد.						
۱۳	در حال حاضر، باقی ماندن در سازمان محل کارم به همان اندازه که ناشی از ضرورت است، ناشی از تمایل شخصی خودم نیز می باشد.						
۱۴	احساس می کنم احتمال پیدا کردن کار دیگر کمتر از آن است که فکر ترک کردن این سازمان را در سر پیورانم.						
۱۵	یکی از عواقب جدی ترک کردن این سازمان کمبود کارهای موجود دیگر است.						
۱۶	یکی از دلایل اساسی ادامه کارم در این سازمان این است که ترک کردن آن، مستلزم از خود گذشتگی قابل ملاحظه ای است. چون ممکن است سازمان دیگر همه مدافعی را که در این جا وجود دارد؛ تامین نکند.						
۱۷	فکر می کنم امروزه مردم بیش از حد سازمان یا محل کار خود را تغییر می دهند.						
۱۸	اعتقاد ندارم که شخص باید همیشه به محل کارش وفادار بماند.						
۱۹	به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کاری غیراخلاقی نیست.						
۲۰	یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می باشد. بنابراین خود را ملزم می دانم در این سازمان باقی بمانم.						
۲۱	در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می دانم.						
۲۲	اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است.						
۲۳	روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می ماندند، اوضاع بهتر بود.						
۲۴	دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پر و پا قرص سازمان معروف باشد.						

نمره این پرسشنامه حداکثر ۱۶۸ بوده و حداقل آن نیز ۲۴ می باشد و سوالات شماره ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۴ دارای شیوه نمره گذاری معکوس می باشند. در مطالعه ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت با تاکید بر روش ضریب آلفای کرونباخ اعتبار هر یک از خرده مقیاس های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می باشد. ضرایب اعتبار بدست آمده با تاکید بر ویژگی های فنی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می گیرد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). به منظور اخذ پایایی، همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس ها با نمره کل بدست آمده و نتایج زیر حاصل شده

است. تعهد عاطفی ۰/۶۸، تعهد مستمر ۰/۴۸ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ می‌باشد. در مطالعه حاضر میزان آلفای کرونباخ تعهد سازمانی ۰/۶۸ بود.

نوع و روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت، تحلیلی و از جهت جمع آوری 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 (۱۴۰۲) کارکنان ادارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی ۲۲۳ نفر هستند. از این تعداد ۴۵ نفر معادل ۲۰,۲٪ زن و ۱۷۸ نفر معادل ۷۹,۸٪ 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.

یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌ها، میانگین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۷۳/۸۸ با انحراف استاندارد ۱۴/۶۸، میانگین متغیر مسئولیت اقتصادی کارکنان ۷۳/۷۱ با انحراف استاندارد ۲۱/۱۹، متغیر مسئولیت قانونی ۷۳/۶۷ با انحراف استاندارد ۱۸/۳۹، میانگین متغیر مسئولیت اخلاقی کارکنان ۷۳/۱۱ با انحراف استاندارد ۱۶/۲۹، میانگین بعد اجتماعی، مسئولیت اجتماعی ۷۵/۰۳ و انحراف استاندارد ۱۷/۷۱ بدست آمد. میانگین تعهد سازمانی ۴۸/۹۵ و انحراف استاندارد ۹/۹۸ بود.

نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه اول

۱- بین میزان تعهد سازمانی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی استفاده شد. بر اساس نتایج بدست آمده، مقدار ضریب همبستگی ۰/۱۴۸- و سطح معنی داری ۰/۰۷۷ بدست آمد. بر اساس یافته‌ها، بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی دار وجود نداشت.

آزمون فرضیه دوم:

۲- بین میزان تعهد سازمانی و بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان، مقدار ضریب همبستگی ۰/۰۵۱- و سطح معنی داری ۰/۵۴۶ نشان داد. بر این اساس، بین بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی دار وجود نداشت.

آزمون فرضیه سوم:

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

بر اساس یافته‌ها، مقدار ضریب همبستگی $0/208-$ و سطح معنی داری $0/013$ بدست آمد. بنابراین می‌توان تایید کرد که بین بعد اخلاقی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

آزمون فرضیه چهارم:

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

بر اساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی $0/026-$ و سطح معنی داری $0/758$ بدست آمد. بر این اساس بین بعد قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار حاصل نشد.

آزمون فرضیه پنجم:

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

بر اساس نتیجه آزمون همبستگی پیرسون، مقدار ضریب همبستگی $0/212-$ و سطح معنی داری $0/11$ بدست آمد. بنابراین می‌توان گفت، بین بعد اجتماعی مسئولیت پذیری کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

هدف تحقیق حاضر، تعیین رابطه بین میزان مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی بود. بر اساس یافته‌های بدست آمده، بین بعد اجتماعی و بعد اخلاقی مسئولیت پذیری کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت، در حالی که بین مسئولیت پذیری اجتماعی، بعد قانونی و بعد اقتصادی کارکنان با تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار بدست نیامد. یافته‌های بدست آمده با نتایج و یافته‌های سعید مرتضوی (۱۳۸۹) و جواد امینی (۱۳۸۳) همسویی دارد. با توجه به رابطه معنی‌دار بین بعد اجتماعی و بعد اخلاقی مسئولیت پذیری کارکنان با تعهد سازمانی بر اساس نظریه جی اس آدامز، 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. چنانچه شخص احساس کند که بین این دو دسته عوامل، نوعی برابری و همپایگی موجود است، این امر در او احساس تعهد ایجاد می‌کند. بنابر نظریه جورج هومنز، تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کار است، یعنی اگر یک فرد سطح تعهد بالایی داشته باشد اما در قبال آن پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند احتمال باقی ماندن در تعهد پیشین او کاهش می‌یابد. تجانس بین پاداش‌های کار (پاداش‌های سازمانی و اجتماعی) و ارزش‌های کار منجر به تعهد سازمانی بیشتر می‌گردد. از دیدگاه ماکس وبر مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک خصیصه اخلاقی است که معطوف به اهداف جمعی است تا فردی. بنابراین 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. مسئولیت پذیری 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 دارد، به نحوی که می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد.

منابع

- آرون، ریمون (۱۳۸۶) مراحل اساسی اندیشه در جامعه شناسی، ترجمه: باقر پرهام، تهران، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی
- امینی، امیرمظفر؛ همدانی، علی و زینل، رضانی (۱۳۸۷) ارزیابی مهمترین مولفه‌های درون سازمانی در موفقیت شرکتهای تعاونی مرغداران تهران، فصلنامه علوم و فنون کشاورزی و منابع طبیعی، سال ۱۲، شماره ۴۳، صص ۲۹۵-۲۸۵
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵) نظریه‌های جامعه شناسی، تهران: انتشارات سمت خوش بین، یوسف (۱۳۹۰) مسئولیت پذیری اجتماعی جوانان و عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر آن، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۵۹.
- رویایی، رمضانعلی، مهردوست، حسین (۱۳۸۸) بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی (بررسی موردی مدیران تک پست سازمان صدا و سیما)، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال سوم، پاییز، شماره ۳، صص ۴۴-۵۹.
- سبحانی نژاد، م و فردانش، ه (۱۳۷۹) مسئولیت پذیری اجتماعی در برنامه درسی کنونی دوره ابتدایی ایران، نشریه مدرس، دوره ۴، شماره یک، بهار ۱۳۷۹
- صالحی عمران، ابراهیم، ثابتی، عبدالحمید و حسن زاده، سودایه (۱۳۹۱) فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال چهارم، شماره دوم، بهار
- فرنچ، ساورد (۱۳۷۰) فرهنگ مدیریت، ترجمه: حمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، جلد اول
- کوزر، لوئیس (۱۳۸۷) زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی
- ودادی، احمد. رضائی زاده، محمود. میرهاشمی، علی. نجفی، حسین علی (۱۳۹۲) بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان (مطالعه موردی)، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت سال ۲۴، شماره ۹۹، پاییز و زمستان ۱۳۹۲
- Carroll, A.B. (1991). "The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders", *Business Horizons*, 34(4), pp: 39-48.
- 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
- 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
- Miller, Seumas (2004) *Social Action: A Teleological Account*, Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Newbury Park, CA: Sage