

رابطه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه

حسن قلاوندی، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه*

افشار کبیری، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه

وحید سلطانزاده، دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه ارومیه

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، ۲۰۴ نفر از کارکنان با توجه به دانشکده محل خدمت به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی بر پایه مدل کارول و کار تیمی بر پایه مدل لنچونی استفاده شده است. برای میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۴۰ نفری، پرسشنامه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی $\alpha = 0/813$ و پرسشنامه کار تیمی $\alpha = 0/861$ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که: ۱- رابطه معنی‌داری بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی ($r^2 = 0/49$)، مسؤولیت قانونی ($r^2 = 0/57$)، مسؤولیت اقتصادی ($r^2 = 0/46$)، مسؤولیت اخلاقی ($r^2 = 0/50$) و مسؤولیت اجتماعی ($r^2 = 0/15$) با کار تیمی وجود دارد؛ ۲- ضرایب رگرسیون نشان داد مسؤولیت اقتصادی ($\beta = 0/13$) و مسؤولیت قانونی ($\beta = 0/53$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار بعد کار تیمی را پیش‌بینی کنند. **واژه‌های کلیدی:** مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، کار تیمی، کارکنان، دانشگاه ارومیه.

مقدمه

روند کسب و کارهای اخیر تأکید می‌کند که از سازمان‌ها انتظار می‌رود فراتر از سود محوری فعالیت کنند و افزایش رفاه جامعه را در اولویت قرار دهند. این بدان معنی است که بخش کسب و کار نباید فقط تابع تولید کالا و ساخت سود باشند، بلکه فعالیت خود را حول محور جامعه باید تنظیم کنند (نیکولا، ۲۰۰۸). امروزه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی به مراتب فراتر از حوزه فعالیت و تأثیر خود در گذشته که "انسان دوستی" بود گام می‌نهد، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در عرصه کسب و کار برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه‌حل‌های پیشگیرانه برای چالش‌های اجتماعی و زیست - محیطی و عرصه‌هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است (واسیلسکو و همکاران، ۲۰۱۰). مسؤلیت‌پذیری اجتماعی سازمان (CSR^۳) موضوع حساسیت برانگیز و رو به توجه در سال‌های اخیر بوده، عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود (روبیایی و مهردوست، ۱۳۸۸: ۴۸). طرفداران مسؤلیت‌پذیری اجتماعی استدلال می‌کنند سازمان‌های بزرگ نه تنها برای پاسخگویی به نیازهای سهامداران، بلکه برای تأمین نیازهای ذی‌نفعان، از جمله: جامعه، مشتریان، تأمین‌کنندگان، کارمندان باید مسؤلیت‌پذیری اجتماعی را به عنوان کلید راهبردی در سازمان گسترش دهند (گیول، ۲۰۰۷؛ هولمکوئیست، ۲۰۰۹). از طرف دیگر، مفهوم نسبتاً جدید که می‌تواند بیانگر تغییر تمرکز سازمان‌ها به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی است. در واقع، با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت‌های پیچیده و تخصصی در سازمان‌ها خارج از طاقت روال معمول و کار فردی است، باعث شده که سازمان‌ها به مفهوم نسبتاً جدیدی به نام کار تیمی روی آورند. بسیاری از فعالیت‌های امروزی سازمان‌ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار

دارند که افراد نمی‌توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت‌های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که برای اجرای فعالیت‌های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم‌های چند نفره با تخصص‌های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند (کارکوس و تورم، ۲۰۰۸؛ چوی و لوین، ۲۰۰۴). این موضوع به ویژه برای کارکنان دانشگاه که با دانشجویان که با نیازها، مسائل و درخواست‌های گوناگون در ارتباط هستند، بیشتر حائز اهمیت است. کارکنان باید در قبال ارائه خدمات به دانشجویان و درخواست‌ها و تقاضاهای آنان احساس مسؤلیت نموده، به مطالبات منطقی آنها پاسخ مثبت دهند، در نتیجه، برای رسیدن به موفقیت، همکاری و کار تیمی بین کارکنان ضروری است. از این رو، این پژوهش برای بررسی نقش مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در افزایش کار تیمی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه پدید آمده است.

مسؤلیت‌پذیری اجتماعی

انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می‌برد و همواره در تعامل با انسان‌های دیگر است. وی همواره باید بیاموزد که چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند یک سری مهارت‌های اجتماعی است که فرد طی فرایند یادگیری و جامعه‌پذیری آنها را فرا می‌گیرد و یادگیری درست آنها می‌تواند به شکل‌گیری مسؤلیت‌پذیری اجتماعی منجر شود (ایمان و جلائیان بخشنده، ۱۳۸۹: ۳۷). مسؤلیت‌پذیری اجتماعی موضوع جدیدی نیست، اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران به مسؤلیت اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی که مسؤلیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط - زیست دارد، تازه و جدید باشد (هندرسون، ۲۰۰۷). در مطالعات جدید نیز این امر اثبات شده است که

¹ Nicolau

² Vasilescu et al.

³ corporate social responsibility

⁴ Givel

⁵ Holmqvist

⁶ Karakus & Torem,

⁷ Choi & Levine

⁸ Henderson

رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان و مثابه آن رشد و تعالی اعضا تعریف می‌کند (لیتچوم و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰). فلاک و هبلیج^{۱۱} (۲۰۰۰) مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را تعهد داوطلبانه سازمان برای ایفای وظایف شفاف و غیر شفافی که انتظارات جامعه به طور قراردادی بر عهده آن نهاده شده است، تعریف می‌کنند (ابراهیمی‌نژاد و اکبری، ۱۳۸۸: ۲۲). سرتو و گراف، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی که حافظ و ارتقا دهنده رفاه و جامعه و علاقه‌های سازمان‌ها باشد، تعریف می‌کنند (تقی‌زاده و سلطانی، ۱۳۸۹: ۹۸). پس از تعریف مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و بیان دیدگاه نظریه‌پردازان در زمینه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در ادامه به بررسی مدل مسؤولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته می‌شود.

ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی

کارول^{۱۲} زمینه‌های مختلفی از مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را به منظور ارائه یک مدل با هم ترکیب کرد. وی مسؤولیت‌های اجتماعی هر سازمان را در چهار بعد مطرح کرد که عبارتند از: مسؤولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی. کارول مدل رده‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (۱۹۷۳) را در سال ۱۹۹۱ وقتی که او هرم مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را پیشنهاد داد، بهبود بخشید (کیم و ربر^{۱۳}، ۲۰۰۸؛ باراکلوق^{۱۴}، ۲۰۰۸). در زیر به شرح این ابعاد می‌پردازیم:

مسؤولیت اقتصادی^{۱۵}: مسؤولیت اقتصادی پایه و اساس همه ابعاد در هرم مسؤولیت‌پذیری اجتماعی توصیف می‌شود، زیرا همه مسؤولیت‌های کسب و کارهای دیگر بر پیش‌بینی‌های مسؤولیت اقتصادی نهاده شده است. از لحاظ تاریخی نیز سازمان‌های تجاری به عنوان نهادهای اقتصادی طراحی شده و برای ارائه کالا و خدمات به اعضای جامعه

مسؤولیت‌پذیری اجتماعی به طور فزاینده‌ای از فرهنگ اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می‌کند (ازمات^۱، ۲۰۱۰). مسؤولیت‌پذیری اجتماعی که با نام‌هایی همچون: وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسؤل و پایدار، مسؤولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (پاپ و همکاران^۲، ۲۰۱۱)، به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد؛ تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی که حافظ و ارتقا دهنده رفاه جامعه و علائق سازمان باشد (چوی و کری^۳، ۲۰۰۸). مسؤولیت‌پذیری اجتماعی فهرست طولانی، اقتصادی، حقوقی، اخلاقی و انتظارات اختیاری که جامعه در یک نقطه معین از زمان از سازمان‌ها دارد (گلوب و بارلت^۴، ۲۰۰۷).

مسؤولیت‌پذیری اجتماعی یک استراتژی مقابله‌ای برای پاسخگویی به نگرانی‌های اجتماعی، زیست محیطی و توسعه پایدار است (هیدگر^۵، ۲۰۱۰). فورد^۶ (۱۹۸۵) مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظاراتی که جامعه از فرد دارد، تعریف می‌کند. کاستاکو بالزارووا^۷ (۱۹۹۱) (۱۹۹۱) مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌هایشان به علاوه بهبود اجتماع و جامعه در مقیاس وسیع‌تر می‌دانند (ایمان و جلائیان بخشنده، ۱۳۸۹: ۳۴). ناکورما و واتانابه^۸ (۲۰۰۶) مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را یک ارزش گرانبها که بر دموکراسی و جامعه دموکراتیک تأثیر می‌گذارد، معرفی می‌کنند (آپابدن و ارکان، ۲۰۱۰). هولمه^۹ (۱۹۹۹) مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را درک مشترک مبنی بر افزایش

¹ Azmat

² Pop et al.

³ Choy & Gray

⁴ Golob, U., Bartlett

⁵ Hidger

⁶ Ford

⁷ Kastha & Balzarova

⁸ Nakamura and Watanabe

⁹ Holme

¹⁰ Linthicum et al.

¹¹ Falck & Hebllich

¹² Carroll

¹³ Kim & Reber

¹⁴ Barraclough

¹⁵ economical responsibility

حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهد. تعبیر کارول از این مؤلفه، این است که سازمان با انواع فعالیت‌هایی، از معضلات جامعه بکاهد و کیفیت زندگی مردم را بهبود بخشد (مشبکی و خلیلی شجاعی، ۱۳۸۹؛ معمارزاده و وزیری، ۱۳۸۹؛ باربارا و استوارت^۴، ۲۰۰۴؛ فیلیوز و فیسن^۵، ۲۰۱۱).

کارتیمی^۶

توسعه و گسترش سریع شبکه ارتباطی، نظیر اینترنت به دنبال پدیده جهانی شدن، تیم‌های کاری را پدید آورده است (دورنل و ویر^۷، ۲۰۰۵). تیم‌های کاری، بخش ضروری از جامعه و سازمان‌های امروزی محسوب می‌شوند (لابرس^۸، ۲۰۱۱). اصولاً کار تیمی برای سازمان‌ها، وفاداری، نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارایی را به ارمغان می‌آورد. تأثیرات کار تیمی هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است. از جمله این تأثیرات، تضمین کیفیت، تسریع امور، نوآوری، رفتار کارآمدتر، گسترش ظرفیت‌های کاری، توسعه شخصیت، توسعه حساسیت اجتماعی و... است (ماروسی و بنسیک^۹، ۲۰۰۹). در تعریف تیم کاری آمده است: گروهی نسبتاً پایدار است که اعضای آن هدف‌های مشترک دارند، به هم وابسته‌اند و به عنوان یک واحد کاری در برابر کل سازمان پاسخگو هستند (لاجوردی و حسینی، ۱۳۸۹؛ کاندولا، ۱۳۸۸).

پژوهشگران مختلف، ابعاد مختلفی را برای کار تیمی در نظر گرفته‌اند. برای مثال، هوگل و پاربوتیه^{۱۰} (۲۰۰۷)، برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام را مطرح نموده‌اند. باکر و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۰)، برای مهارت‌های کار تیمی چهار بعد پایش وضعیت، حمایت متقابل، رهبری و

ایجاد شده است. نقش مدیران در اینجا این است که امین و معتمد اعضای سازمان در مورد سرمایه آنها باشند. بنابراین، مسؤلیت اقتصادی این است که از طریق تولید با کیفیت خوب و قیمت منصفانه برای مصرف‌کننده، سودآوری سرمایه‌ها را در پی داشته باشد.

مسؤلیت قانونی^۱: مسؤلیت قانونی از سازمان انتظار دارد که مأموریت‌های اقتصادی خود را در چهارچوب قانون پیگیری کند. مسؤلیت قانونی به عنوان لایه دوم از هرم مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مطرح شده است. از این‌رو، قوانینی برای کنترل کسب و کارها تصویب می‌شود. قوانینی چون: قانون کار و تأمین اجتماعی، قانون ایمنی و سلامت کار، قانون ضد فساد اقتصادی یا حفظ محیط زیست و... در زمره این قوانین جا می‌گیرند.

مسؤلیت اخلاقی^۲: مسؤلیت اخلاقی به عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر اینکه ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آنها احترام بگذارد، توصیف می‌شود و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب است. مسؤلیت‌های اخلاقی پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم را در برمی‌گیرد. مظهر مسؤلیت‌های اخلاقی، استانداردها، هنجارها و یا انتظارات است که منعکس‌کننده برای همه افراد جامعه، چه مصرف‌کننده، کارکنان و سهامداران مبنی بر عادلانه رفتار شدن با آنهاست.

مسؤلیت اجتماعی^۳: در سطح چهارم و نوک هرم، مسؤلیت اجتماعی قرار دارد که فعالیت‌های بشر دوستانه را درخواست می‌کند. در فرهنگ یونانی کار بشر دوستانه، عشق به انسان همکار و همکاران تعریف شده است. مسؤلیت اجتماعی تلاشی داوطلبانه از سوی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است، بعد اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی را در بر می‌گیرد که سازمان باید در جهت

⁴ Barbara & Stewart

⁵ Filizöz & Fısne

⁶ teamwork

⁷ Durnell & Webber

⁸ Lubbers

⁹ Marosi.I Bencsik

¹⁰ Hoegl & Parboteeah

¹¹ Baker et al.

¹ legal responsibility

² moral responsibility

³ social responsibility

جمله: مطالعه و بررسی مهلوجی و همکارانش (۱۳۸۷) که مشخص گردید راهبردهای مسؤولیت اجتماعی به توسعه توانمندی‌های یادگیری منتهی می‌شود، که به نوبه خود به نوآوری ختم می‌شود. بر پایه پژوهش جبارزاده و بایزیدی (۱۳۸۹) که در میان شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران انجام گرفت، گزارش گردید که رابطه بین سازه‌های اخلاقی مسؤولیت‌پذیری و تعهد سازمانی و محافظه‌کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در پژوهش طبیان (۱۳۸۹) نیز مشخص شد که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان دارای اهمیت زیادی در رشد و کاهش فقر است و همچنین، بر افزایش شاخص‌های عملکرد اجتماعی نیز مؤثر است. در پژوهش ایمان و جلائیان (۱۳۸۹) مشخص گردید بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. مشبکی و خلیلی (۱۳۸۹) گزارش کردند که بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در بررسی هردت و همکاران^۷ (۲۰۰۹) نیز مشخص شد که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی باشد. همچنین، در مطالعه لونه و لی^۸ (۲۰۱۱) مشخص گردید که ابعاد مسؤولیت اجتماعی تأثیرگذار بر روی عملکرد و گردش مالی در کوتاه مدت و بلند مدت است. در مطالعه و بررسی والکر و پارت^۹ (۲۰۱۰) و پاسخگویی و شهروند مداری در ورزش ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه و بررسی آرامون و همکارانش (۱۳۸۸) که در زمینه تأثیر مهارت‌های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت انجام دادند، مشخص شد که بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود

ارتباطات را مطرح نموده‌اند. هوئنگل و جیموندن^۱ (۲۰۰۱) برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام را بررسی نموده‌اند. باکر و همکاران (۲۰۰۰) برای کار تیمی چهار بعد تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی گروهی، سازگاری و انعطاف‌پذیری، روابط بین فردی، و ارتباطات را در نظر گرفته‌اند. نهایتاً باید گفت لنچونی برای اندازه‌گیری کار تیمی، چهار بعد تعهد، اعتماد، برخورد سازنده و هدفمندی را مطرح نموده است. در این پژوهش، بر مبنای دیدگاه لنچونی و با توجه به مبانی موجود، برای اندازه‌گیری کار تیمی چهار بعد زیر بررسی می‌شود:

تعهد^۲: منظور از تعهد، پایبند بودن به تصمیمات و برنامه‌هاست؛ به طوری که همه به وضوح در آنها مشارکت کنند؛ گویی که انگار آن تصمیم به اتفاق آراء گرفته شده است.

اعتماد^۳: اطمینان و پشت گرمی اعضای تیم از حسن نیت همکاران و اعتقاد به اینکه در گروه نیازی به پاییدن دور و بر و حالت دفاعی به خود گرفتن نیست.

برخورد سازنده^۴: بحث‌های سازنده ای که در آن افراد در کوتاهترین زمان به بهترین راه حل می‌رسند.

هدفمندی^۵: حالتی است که در آن افراد، هدف‌ها و نصاب‌های تیمی را بر نیازهای فردی ترجیح می‌دهند (بالداچینو^۶، ۲۰۰۸).

پیشینه تجربی پژوهش

در روند بررسی متغیرهای پژوهش در منابع موجود، پژوهشی که هر دو مؤلفه را با هم بررسی کرده باشد، مشاهده نشد. در پژوهش‌های گذشته به طور جداگانه به موضوع مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی پرداخته شده است، از

^۱ Hoegland & Gemuenden

^۲ commitment

^۳ trust

^۴ constructive approach

^۵ objectively

^۶ Baldacchino

^۷ Hardt et al.

^۸ Inoue & Lee

^۹ Walker & Parent

در آن ۷۴٪ در صد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/923$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد.

ب- پرسشنامه کار تیمی: پرسشنامه مذکور بر اساس مؤلفه‌های کار تیمی لنچونی تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگرفته ۲۵ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت کار تیمی را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه $\alpha=0/861$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه کار تیمی (تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) را به دست آورد که در آن ۷۱٪ در صد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/911$ و بارتلت ($P<0/001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد.

یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از: ۵۹/۸٪ پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۰/۲٪ پاسخ‌دهندگان زن، در خصوص تحصیلات ۲۵/۳٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری و ۴۶/۱٪ دارای مدرک کارشناسی و ۲۲/۴٪ دارای مدرک کاردانی و ۶/۲٪ دارای مدرک دیپلم و سیکل، در مورد رده سنی ۱۷/۲٪ پاسخ‌دهندگان کمتر از ۳۰ سال، ۴۵/۵٪ بین سنین ۳۱-۴۰ سال، ۲۸/۹٪ بین سنین ۴۱-۵۰ و ۸/۴٪ از بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت کارکنان نیز بدین شرح است: ۱۶/۹٪ کمتر از ۵ سال سابقه خدمت، ۲۶/۳٪ بین ۶-۱۰ سال، ۲۲/۳٪ بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۹/۹٪ بین ۱۶-۲۰ سال، ۱۴/۶٪ بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

دارد. در مطالعه چپو و تسای^۱ (۲۰۰۷) مشخص گردید که رفتارهای شهروندی سازمانی، برای کار تیمی، همکاری و نوآوری کارکنان بسیار حیاتی هستند. با جمع‌بندی مطالعات انجام شده در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی با متغیرهای اساسی در سازمان رابطه مثبت دارد. در پژوهش حاضر نیز به دنبال بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ابعاد آن با کار تیمی رابطه وجود دارد.
- ۲- مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند کار تیمی را پیش‌بینی کند.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۱۰۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است (سرابی، ۱۳۸۲: ۱۳۱).

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه به شرح زیر جمع‌آوری شده است.

الف- پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی: پرسشنامه مذکور، بر پایه مدل کارول در قالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. پایایی این پرسشنامه $\alpha=0/813$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی، (چهار مؤلفه مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی) را به دست آورد که

¹ Chiu & Tsai

فرضیه اول: بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و ابعاد آن با کار تیمی رابطه وجود دارد.

جدول ۱- همبستگی متقابل بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن با کار تیمی

کار تیمی		
مسؤولیت‌پذیری اجتماعی	همبستگی اسپیرمن	۰/۴۹
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
مسؤولیت قانونی	همبستگی اسپیرمن	۰/۵۷
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
مسؤولیت اقتصادی	همبستگی اسپیرمن	۰/۴۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
مسؤولیت اخلاقی	همبستگی اسپیرمن	۰/۵۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
مسؤولیت اجتماعی	همبستگی اسپیرمن	۰/۱۵
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۷
n= 20		p<0.05

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می‌دهد که بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی (۴۹/۰ = r^2) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مسؤولیت قانونی (۵۷/۰ = r^2)، مسؤولیت اقتصادی (۴۶/۰ = r^2)، مسؤولیت اخلاقی (۵۰/۰ = r^2) و مسؤولیت اجتماعی (۱۵/۰ = r^2) با کار تیمی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می‌دهد که بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی (۴۹/۰ = r^2) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مسؤولیت قانونی (۵۷/۰ = r^2)، مسؤولیت اقتصادی (۴۶/۰ = r^2)، مسؤولیت اخلاقی (۵۰/۰ = r^2) و مسؤولیت اجتماعی (۱۵/۰ = r^2) با کار تیمی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین هر یک از ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با کار تیمی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	ρ
مسؤولیت اقتصادی	کار تیمی	۲۲/۱۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۵۳	۸/۹۹	۰/۰۰۰
مسؤولیت قانونی	کار تیمی	۲۲/۱۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۵۳	۸/۹۹	۰/۰۰۰
مسؤولیت اخلاقی	کار تیمی	۲۲/۱۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۵۳	۸/۹۹	۰/۰۰۰
مسؤولیت اجتماعی	کار تیمی	۲۲/۱۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۵۳	۸/۹۹	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج جدول ۲: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با کار تیمی برابر با ۲۲/۱۸ که در سطح ($P=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۳۱ از واریانس کار تیمی به وسیله ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تبیین می‌شود. همچنین، نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مسؤولیت اقتصادی ($\beta = 0/13$) و مسؤولیت قانونی ($\beta = 0/53$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار بعد کار تیمی را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

بسیاری از سازمان‌ها به نحو فزاینده‌ای از ارزش مستقیم اقتصادی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان آگاهی یافته‌اند و با ادغام آن به عنوان سرمایه‌گذاری راهبردی، با راهبرد اصلی کسب و کار و فعالیت‌های مدیریتی خود، می‌توانند تأثیر مثبتی بر جامعه و محیط خود داشته باشند و شهرت و اعتبار خود را نیز تقویت کنند. با پیروی از این روش، نه تنها برای امروز خود سود تولید می‌کنند، بلکه موقعیت آینده خود را نیز تثبیت می‌نمایند. نمونه‌های مزایای مستقیم ناشی از این ادغام برای سازمان شامل: افزایش ارزش تجاری، نشان تجاری، دسترسی بیشتر به منابع مالی، نیروی کار سالمتر و ایمن‌تر، مدیریت ریسک و نظارت مؤثرتر بر امور سازمان، کارکنان مشتاق، وفاداری مشتری، ارتقای اعتماد و اطمینان ذی‌نفعان و تقویت وجهه عمومی است (امامی، ۱۳۸۵: ۸-۱۴) (ازمات (۲۰۱۰) معتقد است تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌تواند تأثیرات عمیق و شگرفی در بخش‌های مختلف جامعه از خود باقی‌گذارد، بنابراین، آگاهی و توجه مدیران نسبت به مسؤولیت اجتماعی‌شان در زمان اتخاذ تصمیم از اهمیت زیادی برخوردار است از این رو، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی برای سازمان‌ها دارای اهمیت فراوانی است.

نتایج پژوهش نشان داد که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه آن با کار تیمی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. بر اساس این نتایج، می‌توان گفت با افزایش یا کاهش مسؤولیت‌پذیری

اجتماعی، احتمالاً میزان کار تیمی، افزایش یا کاهش خواهد یافت. این یافته در راستای پژوهش‌های مهلوجی و همکاران (۱۳۸۷)، جبارزاده و بایزیدی (۱۳۸۹)، طبقیان (۱۳۸۹)، آرامون و همکارانش (۱۳۸۸)، هردت و همکاران (۲۰۰۹)، والکر و پارتنت (۲۰۱۰)، چیو و تسای (۲۰۰۷) و مکمل پژوهش‌های گذشته است. در تبیین این موضوع شاید بتوان گفت در انجام کار تیمی، به دلیل ماهیت مکمل بودن فعالیت‌های کارکنان با یکدیگر و به تبع آن ضرورت وجود ارتباطات متقابل، احتمالاً به کارکنانی نیاز باشد که بتوانند در ایجاد ارتباط صمیمانه و منطقی با دیگران موفق باشند. انجام کار تیمی و تعامل در گروه را می‌توان به عنوان اهرمی برای هم‌افزایی توانایی‌های افراد دانست. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که وجود ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان، در کارکنان موجب می‌شود که در بحث درباره مسائل پرشور باشند و حالت دفاعی نداشته باشند؛ رفتارهای بی‌ثمر و نارسای یکدیگر را به چالش بکشند؛ از کارهای در دست اقدام همکاران خود باخبر و بر نقش آنها در موفقیت مجموعه آگاه باشند؛ اگر کاری ناشایست یا مضر به حال مجموعه انجام دهند، بی‌درنگ از یکدیگر پوزش بخواهند؛ در جهت خیر و صلاح مجموعه عمل کنند؛ با گشاده‌رویی، ضعف‌ها و لغزش‌های خود را بپذیرند؛ جلسات گروهی در سازمان، گیرا و جذاب شود؛ در جلسات گروهی، مسائل مهم و اساسی سازمان مطرح و بررسی شود؛ کارکنان، به شدت نگران دست‌تنها گذاشتن همکاران خود باشند؛ کارکنان، از چند و چون زندگانی شخصی یکدیگر باخبر شوند؛ کارکنان، بحث‌ها یا جلسات گروهی را با نتیجه و تکلیف مشخص تمام کنند؛ طرح‌ها و رویکردهای یکدیگر را به چالش بکشند؛ درباره سهم خود در کارها فروتن باشند، اما در قدردانی از کار دیگران کوتاهی نکنند؛ ناکامی در دستیابی به هدف‌های سازمان، روحیه کارکنان را کاهش ندهد؛ فعالیت‌های مجموعه مکمل یکدیگر شوند و وظایف کارکنان به هم وابسته شود؛ کارکنان در محیط کار به توانایی‌های یکدیگر اعتقاد داشته

«تأثیر اخلاق کسب و کار بر مسؤولیت اجتماعی بنگاه‌ها»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، ش ۳، صص ۹۴-۱۰۴.

جبارزاده گنگرلوئی، سعید؛ بایزیدی، انور. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی با محافظه کاری در گزارش‌گری مالی شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه بورس و اوراق بهادار، ش ۹، سال سوم، صص ۷۷-۹۶.

رویایی، رمضانعلی؛ مهردوست، حسین. (۱۳۸۸). «بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسؤولیت اجتماعی: بررسی موردی مدیران تک پست صدا و سیما»، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم، صص ۴۳-۵۹.

سرایبی، حسن. (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق، چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.

طبقیان، فرناز. (۱۳۸۹). مسؤولیت اجتماعی شرکت و کاهش فقر: شاخص‌های عملکرد اجتماعی و نقش انگیزه در بکارگیری آنها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا.

کاندولا، سربینی واس آر. (۱۳۸۸). «بررسی مداخله‌ها و پیش‌ران‌های راه‌برد مدیریت عملکرد تیم بنیان»، ترجمه: غلام چاپلتیان، دومه‌نامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، ش ۳۲، صص ۱۵۶-۱۲۱.

لاجوردی، سید جلیل؛ حسینی، مهدی. (۱۳۸۹). «راهبردهای شکل‌گیری تیم‌های تسهیل‌کننده خلق دانش»، مطالعات مدیریت راهبردی، ش ۲، صص ۱۲۷-۱۴۴.

مشبکی، اصغر؛ خلیلی شجاعی، وهاب. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها: وزارت نیرو به عنوان مورد»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره پیاپی (۴۰)، شماره چهارم، صص ۳۷-۵۶.

معمارزاده طهران، غلامرضا؛ وزیر نظام دوست، معصومه. (۱۳۸۹). «بررسی عوامل مؤثر بر مسؤولیت اجتماعی سازمان‌های دولتی ایران (نیروگاه برق طرشت)»،

باشند؛ و در نهایت، در کارکنان اعتقاد به اینکه همکاران می‌توانند وظایف محوله را به بهترین نحو انجام دهند، افزایش یابد. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها گسترش یابد تا از این طریق علاوه بر افزایش مسؤولیت‌پذیری کارکنان، گرایش به فعالیت‌های تیمی نیز در آنها افزایش یابد.

- از آنجایی که در گسترش مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها مدیران نقش مهمی دارند، زمینه‌ای فراهم گردد که مدیران با جنبه‌های مختلف مسؤولیت‌پذیری اجتماعی آشنا شوند تا بتوانند نقش مؤثر در این زمینه ایفا کنند.

- در سازمان‌ها به ویژه مراکز آموزش عالی، بهداشت محیط کار رعایت شود تا علاوه بر تقویت روابط بین کارکنان، افزایش تعامل آنها، تقویت رفتارها و گفتارها افزایش یابد.

منابع

امامی، محمد حسن. (۱۳۸۵). «مسؤولیت اجتماعی سازمان، الزامی برای پایداری»، انجمن مدیریت کیفیت فراگیر ایران، ش ۵۳، ص ۹.

ابراهیمی نژاد، مهدی؛ اکبری، مهناز. (۱۳۸۸). «رابطه دیدگاه ارزشی مدیران و ایفای نقش مسؤولیت اجتماعی آنها در سازمان‌های دولتی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۳، ش ۴، صص ۳۳-۱.

ایمان، محمد تقی؛ جلائیان بخشنده، وجیهه. (۱۳۸۹). «بررسی و تبیین رابطه بین مسؤولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره پیاپی ۳۷، شماره اول، صص ۱۹-۴۲.

آرامون، هاجر؛ صادقی آرانی، زهرا؛ سعیداردکانی، سعید. (۱۳۸۸). «تأثیر مهارت‌های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت»، مجله تحقیقات زنان، سال ۳، ش ۱، صص ۵۹-۷۳.

تقی‌زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا. (۱۳۸۹).

- Study of CSR Reporting in Australia and Slovenia", *Public Relations Review* 33 , 1-9.
- Hardt, S.S. Thurow-Kröning, B. Frey, D. (2009) "Preference-Based Escalation: A New Interpretation for the Responsibility Effect in Escalating Commitment and Entrapment", *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 108, 175-186
- Henderson, J.C. (2007) "Corporate Social Responsibility and Tourism: Hotel Companies in Phuket, Thailand, Aafter the Indian Ocean Tsunami", *Hospitality Management* 26 , 228-239.
- Hoegl, M. Parboteeah, K.P. (2007) "Creativity in Innovative Projects: How Teamwork Matters". *J. Eng. Techno Manage*. 24 .148-166.
- Hoegland, M.H. Gemuenden, H.G. (2001) "Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence". *Orgnizations Cience* 12 (4). 435 -449.
- Holmqvist, M. (2009) "Corporate Social Responsibility as Corporate Social Control: The Case of Work-Site Health Promotion", *Scandinavian Journal of Management* , 25, 68-72.
- Inoue, Y. Lee, S. (2011) "Effects of Different Dimensions of Corporate Social Responsibility on Corporate Financial Performance in Tourism-Related Industries", *Tourism Management* 32 :790e804.
- Karakus, M. Torem, F. (2008) "How Our School Can be More Synergic : Determining the Obstacles of Teamwork". *Team Performance Management*; 14(5), P174-183.
- Kim, S.y. Reber, B.H. (2008) "Public Relations' Pplace in Corporate Social Responsibility: Practitioners Define their Role", *Public Relations Review* 34 , 337-342.
- Linthicum, C. Reitenga, A.L. Sanchez, J.M. (2010) "Social Responsibility and Corporate Reputation: The Case of the Arthur Andersen Enron audit Failure", *J. Account. Public Policy* 29 , 160-176.
- Lubbers, C.A. (2011) "An Assessment of Predictors of Student Peer Evaluations of Team Work in the Ccapstone Campaigns Course", *Public Relations Review* 37 .492-489.
- Marosi. I. Bencsik, A. (2009) "Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success". *The International Journal of Learning*. 16(5).166-174.
- Nicolau, J. L. (2008) "Corporate Social Responsibility Worth-Creating Activities", *Annals of Tourism Research*, Vol. 35, No. 4, pp. 990-1006.
- Pop, O. Dina, G.C. Martin, C. (2011) "Promoting the Corporate Social Responsibility for A Green Economy and Innovative Jobs", *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15 , 1020-1023.
- Vasilescu, R. Barna, C. Epure, M. Baicu, C. (2010) "Developing University Social Responsibility: A Model for the Challenges of the New Civil Society", *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2 , 4177-4182.
- Walker, M. Parent, M.M. (2010) "Toward an Integrated Framework of Corporate Social Responsibility, Responsiveness, and Citizenship in Sport", *Sport Management Review* 13: 198-213
- فصلنامه مدیریت دولتی، سال اول، پیش شماره دوم، صص ۱۰۹-۱۲۹.
- مهلوجی، حسین؛ هندجایی، رضا؛ کرمانشاه، علی. (۱۳۸۷). «تأثیر مسؤولیت اجتماعی بر نوآوری در بنگاهها: دیدگاه مبتنی بر منابع»، فصلنامه علوم مدیریت در ایران، ۳(۱۲)، صص ۴۹-۶۴.
- Apaydin, C. and Ercan, B. (2010) "A Structural Equation Model Analysis of Turkish School Managers' Views on Social Responsibility", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 , 5590-5598.
- Azmat, F. (2010) "Exploring Social Responsibility of Immigrant Entrepreneurs: Do Home Country Contextual Factors Play A Role?", *European Management Journal*, 28, 377- 386.
- Baker, D. P. Amodeo, A.M. Krokos, A.J. Slonim, A. Herrera, H. (2010) "Assessing Teamwork Attitudes in Healthcare: Development of the Team STEPPS Teamwork Attitudes Questionnaire". *Quasar Health Care*. 19 . 1- 4.
- Baker, D. Horvath, L. Champion, M. Offermann, L. and Salas, E. (2000) Teamwork Framework. available in. www.unice.fr/crookall-cours/teams/docs/ TEAMWORK.pdf
- Baldacchino, D.R. (2008) "Teaching on the Spiritual Dimension in Care: The Perceived Impact on Undergraduate Nursing Students", *Nurse Education Toda*. 28. 501-512.
- Barbara, L. Stewart, (2004) "Online Learning: A Strategy for Social Responsibility in Educational Access", *Internet and Higher Education*. Vol. 7, pp 299-310.
- Barracough, S. M. (2008) "A Grim Contradiction: The Practice and Consequences of Corporate Social Responsibility by British American Tobacco in Malaysia", *Social Science & Medicine* 66, 1784e1796.
- Chiu, S.F. and Tsai, W.C. (2007) "The Llinkage between Profit Sharing Andorganizational Citizenship Behavior". *Int. J. of Human Resource Management* 18: 1098-1115.
- Choi, H.S. Levine. J. (2004) "Minority Influence in Work Teams: The Impact of Newcomers", *Journal of Experimental Social Psychology*. 40. 273-280.
- Choy, D.Y. & Gray, E. R. (2008) "Socially Responsibility Entrepreneurs: What Do They Do to Create and Build Their Companies?" *Business Horizons Journal*. Vol. 50:pp 341-352.
- Durnell Cramton, C. Webber, S.S. (2005) "Relationships Among Geographic Dispersion, Team Processes, and Effectiveness in Software Development Work Teams", *Journal of Business Research*; 58.758-765.
- Filizöz, B. Fisne, M. (2011) "Corporate Social Responsibility: A Study of Striking Corporate Social Responsibility Practices in Sport Management", *Procedia Social and Behavioral Sciences* 24 , 1405-1417.
- Givel, M. (2007) "Motivation of Chemical Industry Social Responsibility Through Responsible Care", *Health Policy* 81 , 85-92.
- Golob, U. Bartlett, J.L. (2007) "Communicating about Corporate Social Responsibility: A Comparative