

تأثیر بعد پیچیدگی ساختار بر ابعاد مسئولیت اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی شریف)

حسین کرامت^۱، مجتبی امیری^{۲*}

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>سازمان، ساختار سازمانی، پیچیدگی سازمانی، مسئولیت اجتماعی.</p>	<p>مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است. مسئولیت اجتماعی و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند از کارکردی مثبت بر عملکرد سازمان‌ها برخوردار باشد به نحوی که به‌طور معناداری تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پیچیدگی سازمانی بر ابعاد مسئولیت اجتماعی در دانشگاه صنعتی شریف انجام شد. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر روش در زمره‌ی تحقیقات توصیفی - همبستگی بود که به‌صورت پیمایشی صورت گرفت. ابزار سنجش شامل پرسشنامه سنجش ابعاد ساختاری رابینز (۱۹۹۸) و پرسشنامه سنجش مسئولیت اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) بود. جامعه آماری پژوهش ۱۲۰۰ نفر از کارکنان (هیئت علمی و غیرهیئت علمی) دانشگاه شریف بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر به‌صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون پارامتری رگرسیون خطی ساده و نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد بین بعد سازمانی پیچیدگی سازمانی بر ابعاد اخلاقی، اقتصادی، مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد. همچنین پیچیدگی بر بعد حقوقی تأثیر منفی و معکوس و بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر منفی و معکوس دارند.</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: کرامت، حسین، امیری، مجتبی. (۱۴۰۱). تأثیر بعد پیچیدگی ساختار بر ابعاد مسئولیت اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی شریف). *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۳(۳۰): ۳۹-۲۱.

	Creative Commons: CC BY 4.0	
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال	* نویسنده مسؤول: مجتبی امیری	ایمیل: mamiry@ut.ac.ir

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به‌نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان‌ها در چارچوب نظریه هویت اجتماعی، نه‌تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند (ریبئی مندحین و غلامی، ۱۳۹۵). امروزه، مسئولیت اجتماعی از مفاهیم کهن خود، همانند نوع‌دوستی و کمک‌های انسان دوستانه فراتر رفته و طیف گسترده فعالیت‌های دولت در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی را دربر می‌گیرد. مسئولیت اجتماعی و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند از کارکردی مثبت بر عملکرد سازمان‌ها برخوردار باشد به‌نحوی که به‌طور معناداری تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (مصلی نژاد، ۱۳۹۱).

محققان و مطالعه‌کنندگان علم مدیریت تلاش دارند تا فهمشان درباره‌ی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی و عملکرد، نگرش، اثربخشی و دیگر متغیرهای که بااهمیت‌اند را توسعه بدهند (ایوانسویچ و ماتسون^۱، ۱۹۹۹: ۵۶۸). ساختار، نحوه‌ی کارکرد افراد را تعیین می‌کند، نحوه‌ی کارکرد افراد هم تعیین‌کننده‌ی شکل ساختار سازمان است و البته ساختار سازمانی در کنار نیروی انسانی و فن‌آور سه رکن اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند (مرادمند و کریمی، ۱۳۸۹: ۱۲۶). از دیدگاه رابینز^۲ ساختار سازمانی سه جزء دارد: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز. این سه جزء با هم ترکیب شده و طرح‌های سازمانی مختلفی را ایجاد می‌کنند. برای شناخت ساختار سازمانی باید درک و شناخت بالایی را از اجزای آن به دست آورد. امروزه سازمان‌ها علاوه بر انجام وظایف سنتی خود به انجام فعالیت‌های دیگری نیز مکلف شده‌اند، که هدف این فعالیت‌ها، پاسخ‌گویی به انتظارات جامعه است که از آن به‌عنوان مسئولیت‌اجتماعی سازمان یاد می‌شود (رابینز و دسنزو^۳، ۱۴۰۰، ترجمه اعرابی، رفیعی و اسراری ارشاد). در این دوران، مدیریت مؤثر، مدیریتی است که از محدوده اندیشه سازمان خود را رها ساخته و به جامعه و محیط‌های وسیع‌تری بیندیشد، چرا که نه سازمان‌ها می‌توانند خود را از جامعه جدا کنند و نه جامعه می‌تواند بدون سازمان‌ها تداوم یابد (شیروانی و کارنامی، ۱۳۸۶).

سازمان‌های خدماتی از جمله دانشگاه‌ها نیز مانند سازمان‌های تولیدی با افزایش رقابت مواجه شده‌اند. این سازمان‌ها باید قادر باشند با ارضا نمودن تقاضاهای سطح بالا و فزاینده، مشتریان فعلی را حفظ و مشتریان جدیدی را جذب نمایند. از طرف دیگر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی متهم شده‌اند که در آماده‌سازی دانشجویان جهت تفکر عمیق، استدلال‌های کمی و مهارت‌های تحقیقی موفق نبوده‌اند. این مسئولیت سازمان‌های آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌هاست تا فارغ‌التحصیلان را با چنین توانایی‌هایی آماده سازند.

بیان مسأله

وارد شدن در فرایند تعامل و دیالوگ با جامعه، رسالت مهم دانشگاه است. مسئولیت اجتماعی و وجدان حرفه‌ای اهل دانش، به‌طور خاص در رشته‌های علوم اجتماعی، اقتضاء دارد که به‌عنوان ذهن جامعه خود، به چالش‌ها و نیازهای کنونی بیندیشند و با رعایت خیر جمعی، از ظرفیت‌های دانشی خود برای شناخت موقعیت‌های مسأله‌ای و ارائه بهترین راه‌حل‌ها استفاده کنند. اگر این اتفاق بیفتد، چشم‌اندازهای جدیدی گشوده می‌شوند و در این صورت، می‌توان امید بست که در فضای دانشگاه، حرمت دانش، استاد و دانشجو و کارمند محفوظ بماند و جز با زبانی که شایسته این نهاد فرهنگی آینده‌ساز است، با آن سخن گفته نشود (تجاری، ۱۳۹۱: ۵۵).

1. Ivancevich & Matteson
2. Robbins
3. Decenzo

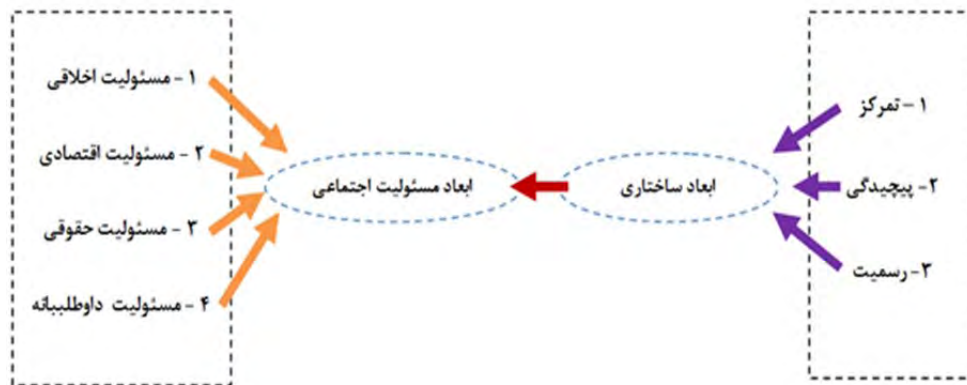
طبق سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ایران باید به نخستین کشور منطقه در تولید علم تبدیل شود اما در سال‌های اخیر عملاً ما نتوانسته‌ایم فاصله خود را با آنچه در سند چشم‌انداز ترسیم شده کم کنیم. تأکید مجدد مقام رهبری در ابلاغ سیاست‌های کلان «علم و فن‌آوری» تأیید این نکته است. در دومین بند این سیاست‌ها آمده است «بهینه‌سازی عملکرد و ساختار نظام آموزشی و تحقیقاتی کشور به منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز و شکوفایی علمی».

در شرایطی که به خوبی می‌توان نشانه‌های رکود در بسیاری از عرصه‌ها را در سال‌های اخیر لمس کرد و دید که چگونه چرخه تولید و اقتصاد کشور در این سال‌ها کند و کندتر شده است و دانشگاه به عنوان مسئول تولید علم چرا نتوانست نسخه‌ای برای درمان رکود، درمان کند و کندتر شدن چرخه تولید اقتصاد کشور بیابد و اگر یافته چه کسی از عمل به آن سرباز زده است؟ اینجا بحث خود دو محور پیدا می‌کند. اینکه دانشگاه و محققان فعال در آن توان حل مسائل را داشته‌اند ولی گوش شنوایی برای حرف‌هایشان نبوده است. محور دوم این است که اساساً مسئله‌ای از جامعه به دانشگاه نمی‌رود که دانشگاهیان برای حل آن دست به کار شوند. اینجا است که باید پرسید اگر حتی مسئولان اجرایی و تصمیم‌گیران کلان کشور قائل به این نباشند که مسائل کشور را از طریق علمی حل و فصل کنند پس مسئولیت اجتماعی دانشگاه چه می‌شود؟ اما موضوع به همین جا ختم نمی‌شود. واقعیت این است که انتظار از بدنه علمی کشور به عنوان بخش‌هایی که می‌توانند بهتر مسائل را دیده و درک کنند و برای آن راهکار بیابند بیش از انفعالی است که در این سال‌ها شاهدش هستیم. با این وصف این پرسش مطرح است که دانشگاه‌های ما در مورد هر یک از این بحران‌ها کجا ایستاده بودند و چه موضعی داشته‌اند؟ درباره هر یک از مسائل و معضلات جامعه از بحران اعتیاد گرفته تا رکود اقتصادی می‌توان به وفور مثال یافت. نباید فراموش کنیم که دانشگاه علاوه بر مسئولیت‌های مشخص خود «مسئولیت اجتماعی» نیز دارد. این مسئولیت اجتماعی ایجاب می‌کند که دانشگاه در برابر مسائل پیرامون خود منفعل نماند و دست به اقداماتی بزند. اقداماتی که در شأن و جایگاه علمی‌اش است و از آن انتظار می‌رود. از طرف دیگر وظیفه دانشگاه است که علاوه بر تولید علم و تربیت نسلی از جامعه که به علوم مسلط می‌شوند کار کند که این علم و حاصل آن به بدنه اجتماعی کشور هم منتقل شود و حاصل آن علم برای مردم ملموس شود. اگر از زاویه دیگری به این موضوع بنگریم می‌توانیم دانشگاه را کارخانه‌ای تصور کنیم که محصول آن تولید علم است. این کارخانه هم نظیر هر کارخانه دیگری می‌تواند محصولی با درجاتی متفاوت از کیفیت تولید کند. آنچه کیفیت یک کارخانه را بیشتر و بهتر می‌کند مدیریت آن است. مدیریت کارخانه‌ها برای بالا بردن بهره‌وری در کارخانه تلاش می‌کنند. حال باید پرسیم مدیریت دانشگاه‌های ما به دنبال بهره‌وری بیشتر و تولید محصول با کیفیت‌تر هستند؟ این بحث را باید در شرایطی ادامه دهیم که بدانیم کاربرد علم در نهادهای اجرایی و تصمیم‌گیر مشخص نشده است. دانشگاه به آن مفهومی که منزلگاه تولید علم و روشن نگارنده چراغ آن است باید بتواند بر جامعه و جریان‌های اجتماعی تأثیر بگذارد. در واقع این مسئله مطرح است که آیا ساختار دانشگاه به گونه‌ای هست که در آن مسأله یا مسائل جامعه شناسایی و حل شود؟ آیا دانشگاه خود را در قبال جامعه و مسائل آن متعهد می‌داند؟ با توجه به آنچه بیان شد هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر پیچیدگی سازمانی بر ابعاد مسئولیت اجتماعی می‌باشد.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱ - پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.
- ۲ - پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

- ۳- پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.
- ۴- پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.



شکل ۱. مدل تحقیق

چهارچوب نظری و پیشینه تحقیق

سازمان! سازمان، پدیده‌ای اجتماعی است که به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، بر اساس یک سلسله مبنایی دائمی فعالیت می‌کند (رابینز، ۱۳۹۰، ترجمه الوانی و دانایی‌فرد: ۲۰).

ساختار سازمان! هر جا که سخن از سازمان است، ساختار در پی آن آمده است و هر جا سازماندهی است، ساختاردهی مدنظر است. فرایند سازماندهی، تقسیم کار ضروری است بین واحدها و مشاغل مشخص برای تحقق هدف معین و ایجاد هماهنگی برای اطمینان از اینکه این واحدها و مشاغل متناسب با هم عمل می‌کنند (دسلر^۳، ۱۳۹۱، به نقل از اعرابی و پارسائیان). به عقیده هنری منتیزبرگ^۴ ساختار یک سازمان را می‌توان مجموعه راه‌هایی دانست که طی آن فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته‌شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی تأمین شود (بینش، ۱۳۸۴: ۵۹). ساختار سازمانی نشان می‌دهد که چگونه نقش، قدرت، اختیار و مسئولیت در سازمان توزیع شده و چگونه کنترل و هماهنگی می‌شوند. اطلاعات چگونه بین سطوح مختلف مدیریت جریان پیدا می‌کند و روابط بین سطوح مختلف سازمان چگونه است (میرکمالی و فرهادی راد، ۱۳۹۲: ۷۷). ساختار سازمانی حاصل فرایند سازماندهی است و عبارت است از: سیستم روابطی که به‌طور غیررسمی شکل گرفته و به‌طور رسمی تصویب شده است و حاکم بر فعالیت‌های افرادی است که برای کسب اهداف مشترک به هم وابسته‌اند (رضائیان، ۱۳۹۹).

ابعاد ساختار سازمانی: در تعیین ابعاد ساختاری، عوامل زیادی را شمرده‌اند و این عوامل با توجه به دید و نگرش اندیشمندان دارای تنوع زیادی است. شاید اگر محققین در نظر بگیرند که چرا عواملی که برمی‌شمارند، جزو ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعدد این ابعاد کاسته خواهد شد. از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک،

1. Organization
2. Organization Structure
3. Dessler
4. Henry Mintzberg

رسمیت، تلفیق، حرفه‌ای‌گرایی، حیطة نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و تعداد سطوح سلسله‌مراتب عمودی اشاره کرد که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی از میان آن‌ها روی سه بعد؛ تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند (فری و همکاران، ۱۹۸۴، به نقل از حسن پور و عباسی، ۱۳۹۲).

پیچیدگی^۱: پیچیدگی سازمانی نقش مهمی در واکنش‌های سازمان و شرکت‌ها به تغییر انگیزه‌های نوآوری ایفا می‌کند (نی سیج هواج و جانسون^۲، ۲۰۱۹). پیچیدگی درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب متخصصین شغلی در داخل سازمان است و ممکن است به وسیله تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا می‌شود، تعداد مشاغلی که انجام می‌شود و تعداد سلسله‌مراتبی که وظایف مختلف را انجام می‌دهند، تعریف و اندازه‌گیری شود (حسن پور و عباسی، ۱۳۹۲). الکساندر^۳ و همکاران (۲۰۱۸) اعتقاد دارند سازمان‌هایی که دارای سطوح مختلف تصمیم‌گیری و زمینه‌های عملیاتی متنوع هستند، ماهیتی پیچیده دارند.

رسمیت^۴: حدی که یک سازمان برای جهت‌دهی رفتار کارکنانش به قوانین، مقررات و رویه‌ها متکی است، رسمیت نام دارد. این بدان معنا می‌باشد که انجام فعالیت‌های کاری به صورت دقیق و جزئی به وسیله دستورالعمل‌های تدوین شده انجام می‌گردد یا اینکه روش کاری مکتوب و مدونی وجود نداشته و نیروهای جدید به صورت شفاهی و با آموزش‌های حین کار یاد می‌گیرند که وظایف خود را به چه صورت و شیوه‌ای انجام دهند؟ برخی از سازمان‌ها از این خطوط راهنما حداقل استفاده را می‌کنند، درحالی که برخی شرکت‌ها با اینکه کوچک هستند ولی از قوانین و مقررات متعددی بهره می‌جویند تا به کارکنان خود آموزش دهند که چه کاری را انجام داده و چه کاری را انجام ندهند؟ (حسن پور و عباسی، ۱۳۹۲).

تمرکز^۵: عبارت است از تراکم قدرت در یک نقطه و عدم تمرکز نیز یعنی عدم تراکم یا تراکم کم. البته باید توجه داشت که تمرکز به میزان پراکندگی اختیارات تصمیم‌گیری برمی‌گردد، نه تفکیک جغرافیایی (راینیز، ۱۹۹۸، ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۹۰). در برخی سازمان‌ها، تصمیم‌گیری به شدت، متمرکز است. در این سازمان‌ها، مسائل و مشکلات به بالای هرم سازمانی منتقل شده و مدیران ارشد، اقدام مناسب برای حل آنها را برمی‌گزینند و دستورات لازم را صادر کرده یا توصیه‌های ضروری را گوشزد می‌نمایند. معمولاً تمرکز و عدم تمرکز را روی یک طیف و پیوستار نشان می‌دهند که یک سر آن تمرکز و سر دیگر آن عدم تمرکز قرار دارد. جایگاه سازمان روی این پیوستار، یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده نوع ساختار سازمانی است (حسن پور و عباسی، ۱۳۹۲).

مسئولیت اجتماعی^۶: امروزه مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مفهومی وسیع‌تر از فعالیت‌های گذشته دارد. مسئولیت اجتماعی به‌طور اعم، به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که صاحبان سرمایه و نگاه‌های اقتصادی به صورت داوطلبانه، به‌عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه، انجام می‌دهند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، تعهد به بهبود سلامت جامعه از راه فعالیت‌ها و کمک‌های تجاری داوطلبانه از محل منابع شرکت است (باتاچاریا^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی به معنای آن است که شرکت‌ها نسبت به گروه‌های سازنده در جامعه غیر از سهامداران و فراتر از آن چیزی وظیفه دارند که به وسیله قانون و قرارداد

1. Complexity
2. Nesijhuvaj & Johnson
3. Alexander
4. Formality
5. Concentration
6. Social Responsibility
7. Bhattacharya

اتحادیه توصیف شده است (جانسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور پیشرفت بعضی از اهداف اجتماعی انجام می‌گیرد که فراتر از اهداف مالی هستند (هارجوتو^۲، ۲۰۱۱). گرین و بارنی^۳ مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: «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» (فلمنگ^۴، ۲۰۰۲). مسئولیت اجتماعی یعنی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران سازمان‌های تجاری بخش خصوصی که آن‌گونه تصمیم‌گیری نمایند که در کنار کسب سود برای مؤسسه، سطح رفاه کل جامعه نیز بهبود یابد (سفیدگران، بهاره، برهانی، بهاء‌الدین، حقیقی، ۱۳۷۸: ۴۰).

با توجه به نبود مطالعات کاملاً مشابه در حوزه موضوع پژوهش، به مطالعات نزدیک‌تر اشاره می‌شود.

صحرائی و پورصادق (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «طراحی مدل محرک‌های پیچیدگی سازمانی در بخش دولتی ایران با نگاه بر بازتعریف پیچیدگی سازمانی» بیان می‌دارند مدل محرک‌های پیچیدگی سازمانی در بخش دولتی ایران با نگاه بر بازتعریف پیچیدگی‌های سازمانی که از مقوله‌های اصلی و زیر مقوله‌های کانونی تشکیل شده است، شامل ۱۱ مقوله اصلی و ۲۵ زیرمقوله است.

جلالی و ایمان (۱۳۹۹) در پژوهش خود تحت عنوان «نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاق در عملکرد کارکنان» به این نتیجه رسیدند که یک ارتباط مثبت و معنی‌دار بین مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات و عملکرد کارکنان می‌باشد و متغیر مسئولیت اجتماعی تأثیر مستقیم بر عملکرد شاغلی دارد.

شیخ، آبیغی اصفهانی و لطفی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «فراگرد مدیریت تغییر پیشرو در یک محیط دولتی پیچیده» به برخی از محرک‌های پیچیدگی و اثرات آنها اشاره کرده و بیان می‌دارند: یافته‌های تحلیلی ما نشان می‌دهد که درجه بالایی از پیچیدگی محیطی، سازمان‌های دولتی را مجبور به اتخاذ یک رویکرد برنامه‌ریزی‌شده، از بالا به پائین، نسبت به تغییر می‌کند. درحالی‌که اثربخشی رویکردی به تغییر هم‌زمان از سوی یک محیط پیچیده محدود می‌شود.

حیدری (۱۳۹۴) در تحقیق خود تحت عنوان «تأثیر سرمایه انسانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان بانک پاسارگاد» بیان کرد که در کل ۲/۲۲ درصد از تغییرات مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی توسط سرمایه انسانی قابل تبیین و توضیح است. بین پنج مؤلفه سرمایه انسانی با مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

رامشگر، رجایی پور و سیادت (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان «بررسی مقایسه‌ای ساختار سازمانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد ساختاری دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تفاوت معناداری وجود ندارد. ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد بررسی، از وضعیت مطلوبی برخوردار نبودند؛ میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، زیاد بود؛ بهتر است میزان ابعاد بررسی‌شده، تعدیل و بهینه شود.

1. Johnson
2. Harjoto
3. Griffin & Barney
4. Fleming

کیم^۱ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی تأثیرات مسئولیت اجتماعی سازمان در عملکرد آنان می‌پردازد. او بیان می‌کند که فعالیت‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند باعث بهبود عملکردهای رابطه‌ای (ارتباطی) در معاملات شرکت شود و شرکت‌ها و سازمان‌ها باید با تأکید بیشتر بر فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی پیامدهای مثبت آن را افزایش دهند. علی^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقات خود یک ارتباط مثبت بسیار معنی‌داری را بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تعهد سازمانی کارکنان، بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی و همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی یافته است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر روش در زمره‌ی تحقیقات توصیفی - همبستگی بود که به صورت پیمایشی صورت گرفت. نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی ساده بود. با توجه به فرمول حجم نمونه، تعداد کل کارکنان ۱۲۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران از این تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان حجم نمونه جامعه آماری انتخاب گردید. ابزار پژوهش شامل موارد زیر بود:

الف) پرسشنامه سنجش ابعاد ساختار سازمانی رایینز (۱۹۹۸): به عنوان یک پرسشنامه استاندارد در بحث سنجش ابعاد ساختار سازمانی مطرح است (رایینز، ۱۳۹۰، ترجمه الوانی و دانایی‌فرد). این پرسشنامه برای سنجش پیچیدگی از ۷ سؤال، رسمیت از ۷ سؤال و تمرکز از ۱۰ سؤال استفاده نموده است. سؤالات هر کدام دارای ۵ گزینه می‌باشند که از ۱ تا ۵ (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) ارزش‌گذاری شده‌اند و بیشتر شدن امتیازات نشان‌دهنده شدت و کمتر شدن آن نشانه ضعیف بودن هر کدام از ابعاد می‌باشد. در پژوهش شوقی و آقاجانی (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

ب) پرسشنامه سنجش مسئولیت اجتماعی سازمان کارول^۳ (۱۹۹۱): این پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال به صورت بسته است که بر اساس طیف لیکرت تهیه شده است و پرسشنامه شامل ۵ گزینه (طیف) «خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد» می‌باشد که به ترتیب به هر یک، امتیازهای ۱ تا ۵ اختصاص داده می‌شود. این پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارکنان را از ۴ بعد اقتصادی، اخلاقی، حقوقی و بشردوستانه مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول توسط تحقیق قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳) ۸۱٪ گزارش شده است.

اطلاعات کسب‌شده به وسیله پرسشنامه بعد ساختاری سازمان رایینز که به منظور کاربردی و قابل استفاده شدن، ابتدا در قالب آمار توصیفی، مانند فراوانی و میانه و میانگین و انحراف معیار مورد بررسی قرار گرفت و سپس اطلاعات خروجی و منابع بالا با استفاده از نرم‌افزار spss قابل استفاده شد و همچنین و ابعاد مسئولیت اجتماعی کارکنان، کارول به وسیله آنالیز واریانس و آزمون‌های پارامتریک همچون آزمون تی دو نمونه مستقل مشخص شد و به کمک آزمون کلموگروف اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق پرداخته شد. با توجه به توزیع متغیرهای تحقیق که نرمال است، برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پارامتری رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

1. Kim
2. Ali
3. Carroll

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات جمعیتی شرکت کنندگان تحقیق، ۱۴۳ نفر از شرکت کنندگان زن (۴۹٪) و ۱۴۹ نفر (۵۱٪) مرد بودند. ۴۹ نفر (۱۶/۸٪) افراد نمونه در رده سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۲۹ نفر (۴۴/۲٪) در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۹۰ نفر (۳۰/۸٪) در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۴ نفر (۸/۲٪) از شرکت کنندگان در رده سنی بالای ۵۱ سال بودند. ۱۱ نفر (۳/۸٪) از شرکت کنندگان دارای تحصیلات در سطح زیر دیپلم و دیپلم، ۳۱ نفر (۱۰/۶٪) فوق دیپلم، ۱۰۶ نفر (۳۶/۳٪) لیسانس، ۷۰ نفر (۲۴٪) فوق لیسانس و ۷۴ نفر (۲۹/۸٪) دارای تحصیلات در سطح دکتری بودند. ۶۵ نفر (۲۲/۳٪) از شرکت کنندگان دارای مدرک تحصیلی در رشته علوم انسانی، ۵۴ نفر (۱۸/۵٪) علوم اجتماعی، ۸۰ نفر (۲۷/۴٪) علوم پایه، ۹۱ نفر (۳۱/۲٪) فنی مهندسی و ۲ نفر (۰/۷٪) دارای مدرک تحصیلی در رشته پزشکی بودند. ۶۵ نفر (۲۲/۳٪) از شرکت کنندگان عضو هیئت علمی و ۲۲۷ نفر (۷۷/۷٪) عضو هیئت علمی نبودند. ۱۲۱ نفر (۴۱/۴٪) از شرکت کنندگان به صورت رسمی، ۸۹ نفر (۳۰/۵٪) به صورت پیمانی، ۶۴ نفر (۲۱/۹٪) به صورت قراردادی و ۱۸ نفر (۶/۲٪) به صورت تحقیقی استخدام شده بودند. ۳۹ نفر (۱۳/۴٪) از شرکت کنندگان کمتر از ۵ سال، ۷۲ نفر (۲۴/۷٪) بین ۵-۱۰ سال، ۸۹ نفر (۳۰/۵٪) بین ۱۰-۱۵ سال، ۵۳ نفر (۱۸/۲٪) بین ۱۵-۲۰ سال، ۲۵ نفر (۸/۶٪) بین ۲۰-۲۵ سال و ۱۴ نفر (۴/۸٪) بیشتر از ۲۵ سال سابقه کار داشتند. خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی در قالب جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱. خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی					
	مرد	زن				
جنسیت	۵۱٪	۴۹٪				
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۱-۴۰ سال	۴۱-۵۰ سال	بالای ۵۱ سال		
	۱۶/۸٪	۴۴/۲٪	۳۰/۸٪	۸/۲٪		
تحصیلات	دیپلم و کمتر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	
	۳/۸٪	۱۰/۶٪	۳۶/۳٪	۲۴٪	۲۵/۳٪	
رشته تحصیلی	علوم انسانی	علوم اجتماعی	علوم پایه	فنی مهندسی	پزشکی	
	۱۰/۶٪	۵۴/۴٪	۵/۲٪	۸/۱۲٪	۲۵٪	
نوع عضویت	عضو هیئت علمی	عضو غیر هیئت علمی				
در سازمان	۲۲/۳٪	۷۷/۷٪				
نوع قرارداد	رسمی	پیمانی	قراردادی	تحقیقی		
	۴۱/۴٪	۳۰/۵٪	۲۱/۹٪	۶/۲٪		
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۵-۱۰ سال	۱۰-۱۵ سال	۱۵-۲۰ سال	۲۰-۲۵ سال	بیشتر از ۲۵ سال
	۱۳/۴٪	۲۴/۷٪	۳۰/۵٪	۱۸/۲٪	۸/۶٪	۴/۸٪

فراوانی پاسخگویی به سؤال‌های متغیر پیچیدگی ساختار به این صورت بود: بیشترین میانگین مربوط به گویه "در این سازمان چند عنوان شغلی وجود دارد؟" با امتیاز ۴/۱۴ و کمترین میانگین مربوط به گویه "میانگین فواصل این واحدها از مجموعه اصلی سازمان چند کیلومتر است؟" با امتیاز ۲/۵۳ بود.

فراوانی پاسخگویی به سؤال‌های متغیر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی به این صورت بود: بیشترین میانگین مربوط به گویه "تا چه اندازه اعضای سازمان به جذب مشتریان سودآور در بلندمدت اهمیت می‌دهند؟" با امتیاز ۴/۴۱ و کمترین میانگین مربوط به گویه "تعداد پرونده‌های تخلف مالی سازمان در مراجع قانونی ذی‌ربط چقدر است؟" با امتیاز ۲/۷۷ بود.

فراوانی پاسخگویی به سؤال‌های متغیر بعد قانونی مسئولیت اجتماعی به این صورت بود: بیشترین میانگین مربوط به گویه "میزان توجه به وضع مقررات در راستای کاهش فساد اداری در سازمان چقدر است؟" با امتیاز ۳/۴۵ و کمترین میانگین مربوط به گویه "میزان توجه سازمان به گزارش دهی اجتماعی سالانه چقدر است؟" با امتیاز ۳/۵۶ بود.

فراوانی پاسخگویی به سؤال‌های متغیر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی به این صورت بود: بیشترین میانگین مربوط به گویه "سازمان تا چه اندازه به رعایت منشورهای اخلاقی توسط اعضا اهمیت می‌دهد؟" با امتیاز ۳/۵۳ و کمترین میانگین مربوط به گویه "تعداد جلسات ماهانه برای رسیدگی به پیشنهادات-انتقادات مخاطبان سازمان و پیگیری خواسته‌های مطروحه چقدر است؟" با امتیاز ۲/۸ بود.

فراوانی پاسخگویی به سؤال‌های متغیر بعد بشردوستانه مسئولیت اجتماعی به این صورت بود: بیشترین میانگین مربوط به گویه "میزان حمایت مالی / غیرمالی سازمان در زمینه مبارزه با بیماری‌های خاص چقدر است؟" با امتیاز ۲/۶۳ و کمترین میانگین مربوط به گویه "میزان حمایت مالی / غیرمالی سازمان از حقوق بشر چقدر است؟" با امتیاز ۲/۴۷ بود.

در جدول ۲ به بررسی آماره‌های توصیفی متغیر تحقیق پرداخته شده است.

جدول ۲. بررسی آماره‌های توصیفی متغیر تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
پیچیدگی ساختار	۳/۳	۰/۴۸۲	۲/۱۴	۴/۷۱
بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی	۳/۲۳	۰/۶۰۵	۱	۴/۶۷
بعد قانونی مسئولیت اجتماعی	۳/۳۱	۰/۵۸۷	۱	۵
بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی	۳/۱۶	۰/۵۷۳	۱/۲۵	۴/۸۸
بعد بشردوستانه مسئولیت اجتماعی	۳/۵۶	۰/۸۴۶	۱	۵

با توجه به یافته‌های تحقیق در جدول ۲ مشاهده می‌شود میانگین به دست آمده از مجموع گویه‌ها برای هر یک از متغیرها برابر است با: میانگین پیچیدگی ساختار (۳/۳)، بعد قانونی مسئولیت اجتماعی (۳/۳۱)، بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی (۳/۱۶)، بعد بشردوستانه مسئولیت اجتماعی (۳/۵۶) می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام شده (بسیار کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) می‌توان گفت میانگین در بازه ۱-۱/۸ خیلی کم، ۱/۸۱-۲/۶۱ کم، ۲/۶۲-۳/۴۲ متوسط، ۳/۴۳-۴/۲۳ زیاد، ۴/۲۴-۵ خیلی زیاد ارزیابی می‌گردد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.
فرضیه صفر: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت ندارد.
فرضیه مقابل: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

جدول ۲. خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

ضرب همبستگی	ضرب تعیین	ضرب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۳۹۸	۰/۱۵۹	۰/۱۵۶	۱/۷۴۵

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۴۵) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۱۵۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۱۵/۶٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است.

جدول ۳. آزمون ANOVA فرضیه فرعی اول

منبع تغییرات	SSD	درجه آزادی (df)	Mean square	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
رگرسیون	۱۵/۱۹۸	۱	۱۵/۱۹۸		
خطا	۸۰/۵۳۲	۲۹۰	۰/۲۷۸	۵۴/۷۲۸	۰/۰۰۰
کل	۹۵/۷۲۹	۲۱۹			

با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۴. تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی‌داری (sig)
عدد ثابت	۱/۶۰۵	۰/۲۱۴	-	۷/۵۱۳	۰/۰۰۰
پیچیدگی	۰/۴۷۴	۰/۰۶۴	۰/۳۹۸	۷/۳۹۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر پیچیدگی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = 0.05$ می‌باشد ($\alpha = 0.05$ و $\text{sig} < 0.05$) در نتیجه متغیر پیچیدگی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین پیچیدگی بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد. ضریب بتا متغیر پیچیدگی مثبت می‌باشد، بنابراین پیچیدگی بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد و افزایش در پیچیدگی موجب افزایش بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی می‌شود.

فرضیه دوم: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.
فرضیه صفر: پیچیدگی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت ندارد.
فرضیه مقابل: پیچیدگی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

جدول ۵. خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دورین واتسون
۰/۳۳۹	۰/۱۱۵	۰/۱۱۲	۱/۶۴۹

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دورین واتسون (۱/۶۴۹) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۱۱۲ می‌باشد که این مؤید آن است که ۱۱/۲٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است.

جدول ۶. آزمون ANOVA فرضیه فرعی دوم

منبع تغییرات	SSD	درجه آزادی (df)	Mean square	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
رگرسیون	۱۲/۲۶۸	۱	۱۲/۲۶۸		
خطا	۹۴/۲۵۶	۲۹۰	۰/۳۲۵	۳۷/۷۴۶	۰/۰۰۰
کل	۱۰۶/۵۲۴	۲۹۱			

با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۷. تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی‌داری (sig)
عدد ثابت	۱/۸۳۱	۰/۲۳۱	-	۷/۹۲	۰/۰۰۰
پیچیدگی	۰/۴۲۶	۰/۰۶۹	۰/۳۳۹	۶/۱۴۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر پیچیدگی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشد ($\alpha < ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۵$) در نتیجه متغیر پیچیدگی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین پیچیدگی بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد. ضریب بتا متغیر پیچیدگی مثبت می‌باشد، بنابراین پیچیدگی بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد و افزایش در پیچیدگی موجب افزایش بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی می‌شود.

فرضیه سوم: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.
فرضیه صفر: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت ندارد.

فرضیه مقابل: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

جدول ۸. خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۳۱۶	۰/۱	۰/۰۹۷	۱/۸۸۴

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۸۸۴) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۰۹۷ می‌باشد که این مؤید آن است که ۹/۷٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است.

جدول ۹. آزمون ANOVA فرضیه فرعی سوم

منبع تغییرات	SSD	درجه آزادی (df)	Mean square	آماره F	سطح معنی داری (sig)
رگرسیون	۱۰/۰۱۳	۱	۱۰/۰۱۳		
خطا	۹۰/۴۹۹	۲۹۰	۰/۳۱۲	۳۲/۰۸۷	۰/۰۰۰
کل	۱۰۰/۵۱۲	۲۹۱			

با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی داری (sig)
عدد ثابت	۲/۰۴۸	۰/۲۲۶		۹/۰۴۵	۰/۰۰۰
پیچیدگی	-۰/۳۸۴	۰/۰۶۸	-۰/۳۱۶	-۵/۶۶۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۱۰ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر پیچیدگی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشد ($\alpha < ۰/۰۵$ و $\text{sig} < ۰/۰۵$) در نتیجه متغیر پیچیدگی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین پیچیدگی بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد. ضریب بتا متغیر پیچیدگی منفی می‌باشد، بنابراین پیچیدگی بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر منفی و معکوس دارد و افزایش در پیچیدگی موجب کاهش بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی می‌شود.

فرضیه چهارم: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد. فرضیه صفر: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت ندارد. فرضیه مقابل: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

جدول ۱۱. خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم

ضرب همبستگی	ضرب تعیین	ضرب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۳۱۸	۰/۱۰۱	۰/۰۹۸	۲/۲۰۷

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۲/۲۰۷) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۰۹۸ می‌باشد که این مؤید آن است که ۹/۸٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است.

جدول ۱۲. آزمون ANOVA فرضیه فرعی چهارم

منبع تغییرات	SSD	درجه آزادی (df)	Mean square	آماره F	سطح معنی داری (sig)
رگرسیون	۲۱/۰۷۳	۱	۲۱/۰۷۳		
خطا	۴۷/۱۸۷	۲۹۰	۰/۶۴۶	۳۲/۵۹۹	۰/۰۰۰
کل	۲۰۸/۵۴۳	۲۹۱			

با توجه به مقادیر آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۱۳. تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی چهارم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی داری (sig)
عدد ثابت	۰/۷۲۴	۰/۳۲۶	-	۲/۲۲۲	۰/۰۲۷
پیچیدگی	-۰/۵۵۸	۰/۰۹۸	-۰/۳۱۸	-۵/۷۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۱۳ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر پیچیدگی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشد ($\alpha = ۰/۰۵$ و $\text{sig} < ۰/۰۵$) در نتیجه متغیر پیچیدگی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین پیچیدگی بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد. ضریب بتا متغیر پیچیدگی منفی می‌باشد، بنابراین پیچیدگی بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر منفی و معکوس دارد و افزایش در پیچیدگی موجب کاهش بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی می‌شود.

نتیجه گیری

بی‌شک سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف مسئولیت اجتماعی خود و به تبع آن ایجاد یک تصویر سازمانی مناسب در ذهن مخاطبین خود نیازمند یک ساختار مناسب هستند، ساختاری که کارکنان سازمان بتوانند در چارچوب‌های تدوین شده به مسئولیت اجتماعی خود در مقابل جامعه و کلیه ذینفعان جامعه عمل ببخشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پیچیدگی سازمانی بر ابعاد مسئولیت اجتماعی در دانشگاه صنعتی شریف انجام شد.

تفکیک نمونه بر اساس شاخص پیچیدگی

با توجه به اینکه، بیشترین میانگین مربوط به گویه "در این سازمان چند عنوان شغلی وجود دارد؟" با امتیاز ۴/۱۴، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان برای کاهش پیچیدگی سازمان از عناوین شغلی و همچنین تعداد سلسله‌مراتب موجود بکاهد.

تفکیک نمونه بر اساس شاخص بعد اقتصادی

با توجه به اینکه بیشترین میانگین مربوط به گویه "تا چه اندازه اعضای سازمان به جذب مشتریان سودآور در بلندمدت اهمیت می‌دهند؟" با امتیاز ۴/۴۱، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان نسبت به بهبود میزان توجه مدیران سازمان به ارائه گزارش‌های و اطلاع‌رسانی مالی به ذینفعان و سازمان‌های ذیصلاح و همچنین توجه اعضای سازمان به بهبود تسهیلات ارائه‌شده به مخاطبان و ذی‌نفعان سازمان، توجه لازم را مبذول دارد.

تفکیک نمونه بر اساس شاخص بعد حقوقی

با توجه به اینکه بیشترین میانگین مربوط به گویه "میزان توجه به وضع مقررات در راستای کاهش فساد اداری در سازمان چقدر است؟" با امتیاز ۳/۴۵، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان نسبت به افزایش میزان توجه به تفسیر صحیح قوانین برای اعضای خود و تلاش در جهت اجرای آن‌ها و همچنین میزان توجه سازمان به گزارش دهی اجتماعی سالانه به دنبال راهکارهای مناسب و عملیاتی‌تر باشد.

تفکیک نمونه بر اساس شاخص بعد اخلاقی

با توجه به اینکه بیشترین میانگین مربوط به گویه "سازمان تا چه اندازه به رعایت منشورهای اخلاقی توسط اعضا اهمیت می‌دهد؟" با امتیاز ۳/۵۳، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان تعداد جلسات ماهانه برای رسیدگی به پیشنهادها - انتقادات مخاطبان سازمان و پیگیری خواسته‌های مطروحه افزایش و همچنین به تقویت درک کارکنان از خدمات جدید قبل از ارائه به مخاطبان با برگزاری دوره‌های آموزشی و توجیهی اقدام نماید.

تفکیک نمونه بر اساس شاخص بعد بشردوستانه

با توجه به بیشترین میانگین مربوط به گویه "میزان حمایت مالی/ غیرمالی سازمان در زمینه مبارزه با بیماری‌های خاص چقدر است؟" با امتیاز ۲/۶۳، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان میزان حمایت مالی/ غیرمالی خود از حقوق بشر و همچنین از خدمات توسعه و زیباسازی زیست‌محیطی افزایش دهد.

تحلیل فرضیات

فرضیه اول: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد. با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر پیچیدگی ($0/000$) کمتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد ($\alpha=0/05$ و $\text{sig}<0/05$) بنابراین پیچیدگی بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد و افزایش در پیچیدگی موجب افزایش بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی می‌شود. هر قدر یک سازمان بزرگ‌تر باشد رفتار آن سازمان یافته‌تر است. هر قدر یک سازمان بزرگ‌تر باشد، پیچیدگی درون‌سازمانی آن افزایش می‌یابد و همچنین غیر مشخص شدن وظایف نیز ملاحظه خواهد گردید، که مدیریت در این زمان باید به دنبال ابزاری برای پیش‌بینی رفتارها باشد و وقتی رفتارها را پیش‌بینی نمود برای آن‌ها قاعده و اصولی ایجاد نماید. اخلاقیات مجموعه اصول و استانداردهای اخلاقی برای سمت‌وسو دادن به رفتار است، تعریفی که در دهه‌های اخیر، جایگاه درخور توجهی را

در مدیریت دولتی پیدا کرده است. اخلاقیات کار به عنوان شاخه‌ای از دانش مدیریت از زمان ظهور جنبش مسئولیت اجتماعی پدیدار گشت.

فرضیه دوم: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد. با توجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر پیچیدگی ($0/000$) کمتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد ($\alpha=0/05$ و $\text{sig}<0/05$) بنابراین پیچیدگی بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد و افزایش در پیچیدگی موجب افزایش بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی می‌شود. با توجه به پاسخ شرکت کنندگان جذب مشتریان سودآور در بلندمدت اهمیت ویژه‌ای برای کارکنان دارد. هرچقدر یک سازمان بزرگ‌تر باشد، پیچیدگی درون‌سازمانی آن افزایش می‌یابد، سازمان‌ها از سیستم‌های فرعی مختلفی تشکیل شده‌اند که برای اثربخش بودن این سیستم‌های فرعی، ارتباطات، هماهنگی و کنترل ضروری است. یک سازمان بسیار پیچیده نیاز بیشتری به ارتباطات، هماهنگی اثربخش و روش‌های کنترل مؤثر دارد. به عبارت دیگر با افزایش پیچیدگی، مسئولیت مدیران نیز برای حصول اطمینان از اینکه فعالیت‌های پراکنده و تفکیک‌شده درون سازمان به‌طور یکنواخت و با هم به‌منظور تحقق اهداف سازمانی انجام می‌گیرند، افزایش می‌یابد. اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت مسئولیت اجتماعی تأثیر بسیار مثبتی بر عملکرد مالی شرکت نداشته باشد، در بلندمدت با کاهش ریسک درک شده توسط مصرف‌کنندگان مزیت مالی قابل توجهی را برای شرکت ایجاد می‌کند (گالی^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

فرضیه سوم: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد. با توجه به جدول ۱۰ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر پیچیدگی ($0/000$) کمتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد ($\alpha=0/05$ و $\text{sig}<0/05$) بنابراین پیچیدگی بر بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی تأثیر منفی و معکوس دارد و افزایش در پیچیدگی موجب کاهش بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی می‌شود. سازمان‌ها به دنبال کسب مشروعیت در جامعه و محیط خارجی خود هستند، می‌توان گفت، پیچیدگی ساختار دانشگاه از نوع پیچیدگی تفکیک عمودی است. با افزایش سطوح سلسله‌مراتب سازمانی، تفکیک عمودی سازمان افزایش یافته و پیچیدگی سازمانی بیشتر می‌شود. سطوح بیشتر، بین مدیریت عالی و عملیاتی سازمان عاملی است بالقوه، جهت مخدوش ساختن ارتباطات که هماهنگی بین بخش‌های پرسنلی مدیریت و نظارت بر فعالیت‌های سازمان به‌خصوص واحد عملیاتی توسط مدیریت عالی را دشوار می‌سازد. کاهش نظارت و کنترل باعث افزایش فساد اداری می‌شود. طبق پاسخ شرکت کنندگان وضع مقررات در راستای کاهش فساد اداری دارای بالاترین میانگین است.

فرضیه چهارم: پیچیدگی سازمانی دانشگاه صنعتی شریف بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد. با توجه به جدول ۱۳ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر پیچیدگی ($0/000$) کمتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد ($\alpha=0/05$ و $\text{sig}<0/05$) بنابراین پیچیدگی بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد. ضریب بتا متغیر پیچیدگی منفی می‌باشد، بنابراین پیچیدگی بر بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی تأثیر منفی و معکوس دارد و افزایش در پیچیدگی موجب کاهش بعد مسئولیت داوطلبانه مسئولیت اجتماعی می‌شود. هرچقدر یک سازمان بزرگ‌تر باشد، پیچیدگی درون‌سازمانی آن افزایش می‌یابد و همچنین غیر مشخص شدن وظایف نیز ملاحظه خواهد گردید، که مدیریت در این زمان باید به دنبال ابزاری برای پیش‌بینی رفتارها

1. Galli

باشد و وقتی رفتارها را پیش‌بینی نمود برای آن‌ها قاعده و اصولی ایجاد نماید، مانند نوشتن شرح وظایف. بدین ترتیب مدیریت می‌تواند رفتار سامان‌یافته‌تری را در سیستم ملاحظه کند. در زمان ابهام در شرح وظایف و نقش سازمانی، فرد قادر به تمیز دادن رفتار داوطلبانه از غیرداوطلبانه نخواهد بود و رفتاری محافظه‌کارانه در برخورد با مسائل پیش‌رو خواهد داشت.

هر پژوهشی همواره با مشکلات و محدودیت‌هایی روبرو می‌شود و از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان موارد زیر را ذکر کرد: استفاده از پرسشنامه به‌عنوان تنها ابزار گردآوری اطلاعات؛ نبود مطالعات و تحقیقات کاملاً مشابه با موضوع تحقیق که دسترسی و استفاده از منابع را بسیار دشوار می‌ساخت؛ عدم آشنایی برخی از کارکنان جامعه مورد بررسی با مفاهیم مدیریت منابع انسانی؛ عدم رغبت کافی برخی افراد به‌خصوص اعضای هیئت علمی مورد پژوهش برای پاسخگویی به سؤالات تخصصی (با توجه به جو محافظه‌کارانه حاکم بر دانشگاه).

برای انجام تحقیقات هم‌سو با این موضوع و همچنین توسعه آن، پیشنهادهایی به شرح ذیل برای انجام تحقیقات بعدی و محققان آتی، ارائه می‌شود: انجام تحقیق به‌صورت تخصصی‌تر در سایر معاونت‌ها و واحدهای تابعه دانشگاه؛ انجام تحقیق در سایر دانشگاه‌های سطح کشور و دستیابی به یک مدل و الگوی فراگیر در سطح دانشگاه‌ها؛ طراحی، توسعه و نهادینه نمودن مدل مسئولیت اجتماعی متناسب با واحد مورد مطالعه؛ بررسی سایر عوامل و موانع پیاده‌سازی مدل‌های مسئولیت اجتماعی؛ بررسی تأثیر پیاده‌سازی الگوهای مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و توانمندسازی کارکنان در قبل و بعد از پیاده‌سازی طرح؛ بررسی تأثیر پیاده‌سازی الگوهای مسئولیت اجتماعی بر تصویر سازمانی در قبل و بعد از پیاده‌سازی طرح؛ بررسی تأثیر ابعاد محتوایی ساختار سازمانی بر ابعاد مسئولیت اجتماعی و همچنین بررسی جز به جز آن‌ها؛ بررسی تأثیر ابعاد محتوایی ساختار سازمانی بر استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی و همچنین بررسی جز به جز آن‌ها.

منابع

- بینش، مسعود. (۱۳۸۴). با معماران عصر دیجیتال: اندیشه‌های هنری مینتزر برگ. تدبیر، ۱۶(۱۶۴).
- تجاری، فرهاد. (۱۳۹۱). نقش دانشگاهیان در ساختن دیوار علم ورزشی در کشور. نخستین کرسی آزاداندیشی جایگاه دانشگاهیان در ورزش ایران، طالقان.
- جلالی، مریم، ایمان، محمدتقی. (۱۳۹۹). نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاق در عملکرد کارکنان. پژوهش‌های پیشرفت و تعالی، ۳، ۱۹-۳۷.
- حسن‌پور، اکبر، عباسی، طیبه. (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: یکان.
- حیدری، سیدعباس. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه انسانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان بانک پاسارگاد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- دسلر، گری. (۱۳۹۱). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه محمد اعرابی و علی پارسائیان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راینر، استیفن پی. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). ترجمه: سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راینر، استیفن پی. (۱۳۹۰). تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: اشراقی.

- راینز، استیفن پی، دستزو، دیوید. (۱۴۰۰). *مبانی مدیریت*. ترجمه محمد اعرابی، محمدعلی رفیعی و بهروز اسراری ارشاد. چاپ هفتم، تهران: دفتر تحقیق‌های فرهنگی.
- رامشگر، ریحانه، رجایی پور، سعید، سیادت، سیدعلی. (۱۳۹۳). بررسی مقایسه‌ای ساختار سازمانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *نامه آموزش عالی*، ۷(۲۷)، ۷۷-۹۸.
- ربیعی مندحین، محمدرضا، غلامی، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه: فرمانداری قم). *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۷(۲۷)، ۶۹-۹۸.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۹). *اصول مدیریت*. تهران: سمت.
- سفیدگران، بهاره، برهانی، بهاء‌الدین، حقیقی، محمدعلی. (۱۳۷۸). *تئوری‌های مدیریت*. تهران: نقش مهر.
- شوقی، بهزاد، آقاجانی، طهمورث. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه). *مطالعات کمی در مدیریت*، ۴(۲): ۷۹-۹۶.
- شیخ، رضا، آبی‌اغی اصفهانی، سعید، لطفی، احسان. (۱۳۹۸). فراگرد مدیریت تغییر پیشرو در یک محیط دولتی پیچیده. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۸(۹۱): ۸۵-۶۵.
- شیروانی، علیرضا، کارنامی، محمدمهدی. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط میان انواع استراتژی‌های انجام مسئولیت اجتماعی با ساختار سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی شهر اصفهان. پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران.
- صحرائی، ابراهیم، پورصادق، ناصر. (۱۳۹۹). طراحی مدل محرک‌های پیچیدگی سازمانی در بخش دولتی ایران با نگاه بر بازتعریف پیچیدگی سازمانی. *آینده‌پژوهی ایران*، ۵(۱): ۲۴۱-۲۶۹.
- قلاوندی، حسن، کبیری، افشار، سلطان‌زاده، وحید. (۱۳۹۳). رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۱۱(۵۳): ۱۱۱-۱۲۰.
- مرادمند، رضا، کریمی، فریبا. (۱۳۸۹). رابطه‌ی بین ادراک معلمان از ساختار سازمانی با سطح استرس شغلی آنان در مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۴(۲): ۱۲۵-۱۴۵.
- مصلی نژاد، عباس. (۱۳۹۱). سیاست‌گذاری اقتصادی و مسئولیت اجتماعی دولت. *سیاست*، ۴۲(۱): ۳۱۱-۳۳۱.
- میرکمالی، سید محمد، فرهادی راد، حمید. (۱۳۹۲). کنکاشی در ساختارهای سازمانی دانشگاه به‌منظور ارائه یک مدل تلفیقی. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۵(۱): ۷۵-۱۰۰.
- Alexander, A., Kumar, M., & Walker, H. (2018). A decision theory perspective on complexity in performance measurement and management. *International Journal of Operations & Production Management*. 38(11), 2214-2244.
- Ali, A, Rehman, K.U., Ali, S.I., Yousef, J. & Zia, M. (2010). Corporate social responsibility influence employee commitment and organizational performance. *African Journal of Business management*, 4(12), 2796-2811.
- Bhattacharya, C. B., Korschun, D., & Sen, S. (2009). Strengthening Stakeholder-Company Relationships through Mutually Beneficial Corporate Social Responsibility Initiatives. *Journal of Business Ethics*, 85(1), 257-272.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility. *Business Management*, 5(2), 131-148.
- Fleming, M. (2002). *What is safety culture? Rail way safety ever green houses*. UK: Sage Publication.
- Galli, D., Elefanti, M., & Valotti, G. (2013). *From Corporate To Shared Social Responsibility: Community Governance and Social Capital Creation through Collaboration*. APPAM International.
- Harjoto, M. A. (2011). Corporate governance and CSR nexus. *Journal of Business Ethics*, 100(1), 45-67.

- Ivancevich, J. J. M., & Matteson, M. T. (1999). *Organizational Behaviour and management*. New York:Mac Graw-Hill.
- Johnson, B. R., Connolly, E., & Carter, T. S. (2010). Corporate social responsibility: The role of fortune 100 companies in domestic and international natural disasters. *Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18(6), 352-369.
- Kim, J. K. (2011). Effects of corporate social responsibility on B to B relational performance. *International Journal of Business and Management*, 6(2), 24-34.
- Nesijhuvaj, M., & Johnson, W. C. (2019). Evidence from a quasinatural experiment. *Journal of Business Research*, 98, 153-165.





The Impact of Structure Complexity on Employees' Social Responsibility Dimensions (Case Study: Sharif University of Technology)

Hossein Keramt¹, Mojtaba Amiry^{*2}

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Keywords: Organization, Organizational Structure, Organizational Complexity, Social Responsibility.</p>	<p>Social responsibility is recognized as one of the most important elements of the existential philosophy of organizations. Social responsibility and its observance by organizations can have a positive effect on the performance of organizations in a way that significantly affects the organizational commitment of employees. The aim of this study was to investigate the effect of organizational complexity on the dimensions of social responsibility in Sharif University of Technology. The present study was a descriptive-correlational study in terms of applied purpose and method in terms of method, which was conducted as a survey. Measurement tools included Robbins (1998) Structural Dimensions Questionnaire and Carroll Organization (1991) Social Responsibility Questionnaire. The statistical population of the study was 1200 employees (faculty and non-faculty) of Sharif University that 291 people were selected as a sample using Cochran's formula by simple random sampling. Data were analyzed using simple linear regression parametric test and SPSS software. The results showed that the organizational dimension of organizational complexity has a positive and direct effect on moral, economic and social responsibility dimensions. Complexity also has a negative and inverse effect on the legal dimension and a negative and inverse effect on the voluntary responsibility dimension of social responsibility.</p>

Please cite this article as: Keramat, H., & Amiry, M. (2022). The Impact of Structure Complexity on Employees' Social Responsibility Dimensions (Case Study: Sharif University of Technology). *Behavioral Studies in Management*, 13(30),21-39.

	Creative Commons: CC BY 4.0	
Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch		
* Corresponding Author: Mojtaba Amiry		Email: mamiry@ut.ac.ir

1. M.A. in Governmental Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
Email: Hossein.keramat@gmail.com
2. Associated Professor in Governmental Management, University of Tehran, Tehran, Iran. mamiry@ut.ac.ir