

## بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی کلان‌شهر تبریز

محمدتقی حکیم‌خانی<sup>۱</sup>

سیروس فخمی‌آذر<sup>۲</sup>

تاریخ وصول: ۹۶/۱۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۵/۰۶

### چکیده

پژوهش حاضر، باهدف بررسی رابطه نشاط اجتماعی با میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی کلان‌شهر تبریز انجام شده است. به این منظور، ابتدا نظریه‌های موجود در مورد نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته، سپس با استفاده از مطالعه میدانی به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است. روش تحقیق در این پژوهش براساس هدف، از نوع کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، یک تحقیق همبستگی و از نظر زمانی یک مطالعه مقطعی و یک بررسی پیمایشی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شاغل در سازمان آتش‌نشانی تبریز هستند. طبق فرمول کوکران، تعداد نمونه مورد نیاز ۲۳۴ نفر از کارکنان می‌باشد. در تحقیق حاضر برای ارائه نتایج از روش‌ها و آماره‌های توصیفی و نیز برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون t نمونه و همبستگی پیرسون استفاده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار SPSS انجام گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین نشاط اجتماعی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی ( $r=0/745$ )، بعد قانونی ( $r=0/519$ )، بعد اقتصادی ( $r=0/547$ )، بعد اخلاقی ( $r=0/656$ ) و بعد نوع دوستانه ( $r=0/335$ ) مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی تبریز، رابطه معنی داری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** نشاط اجتماعی، شادکامی، نشاط در محیط کار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سازمان آتش‌نشانی.

۱- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

fakhimiazar@iaut.ac.ir

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

#### مقدمه

به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در بعضی از سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر پایین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی، اجتماعی را در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و غم جانشین آن شده است (آرگایل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۳۵۷). بهبود شرایط محیطی سبب شادمانی و سلامت روحی و راحتی کارکنان می‌شود. از منافع یک محیط کاری مناسب می‌توان به مواردی از قبیل کاهش هزینه‌ها، کاهش غیبت‌های کاری به علت بیماری، دست یافتن به سطح بهره‌وری ایده‌آل و افزایش راحتی کارکنان اشاره نمود. افراد مختلف به گونه‌های متفاوتی به شرایط محیطی پاسخ می‌دهند، اما تحقیقات نشان دهنده ارتباط مثبت بین شادمانی و عملکرد با راحتی در محیط کار هستند (بوهم و لیوبومیرسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۰۹).

هرچه حس مسئولیت‌پذیری در مدیران و کارکنان بالاتر باشد احساس امنیت افزایش پیدا کرده و امکان شکل‌گیری هم‌افزایی در سازمان بیش‌تر شده، پیشرفت بیشتری حاصل می‌شود و احتمال نیل به هدف در سازمان فزونی می‌یابد. رونالد ای برت و گریفین نیز معتقدند: مسئولیت، مجموعه وظایف و تعهداتی است که فرد بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد. اما اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان توجه دارد ولی مسئولیت، روی نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران، سرمایه‌گذاران و ارباب رجوع و اعتبار دهندگان و به‌طور کلی ذی‌نفعان سر و کار دارد (فلمنینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

به لحاظ تاریخی، نشاط و کار همواره در کنار هم بوده‌اند. برای مثال در عصر کشاورزی آوازه‌های حین کار به اجرای وظایف شغلی و کارهای تکراری کمک می‌کرد. نشاط در محیط کار نوعی احساس است. این احساس از درون افراد ناشی می‌شود و مانند تعریف همه احساسات تعریف این احساس نیز مشکل است. اگر چه تعریف رسمی از نشاط در محیط کار وجود ندارد، اما افراد نشاط را واقعاً حس می‌کنند و همه دقیقاً می‌دانند که چه زمانی در کار، با نشاط هستند. نشاط، تجربه مکرر عواطف و احساسات مثبت، احساس رضایت از زندگی و فقدان نسبی احساسات ناخوشایند است. کارکنانی که در کار احساسات مثبت را بیش از احساسات منفی درک می‌کنند، کارکنان با نشاطی هستند. کرولف نشاط در کار را احساس نشاطی می‌داند که از کار فرد مشتق

---

1- Argyle

2- Boehm & Lyubomirsky

3- Fleming

می‌شود (کرولف ، ۲۰۰۷ : ۲۱). پرایس جونز نشاط در محیط کار را نگرشی می‌داند که فرد را قادر می‌سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهاى بالقوه خود را شکوفا کند (پرایس جونز، ۲۰۰۷ : ۴). در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار، زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی‌ها و استعدادهاى خود استفاده می‌کند (دوتان و ادموند ، ۲۰۰۸ : ۴۱). نشاط در محیط کار بدان معنا نیست که افراد می‌بایست در تمام اوقات احساسی مبتنی بر شادکامی و نشاط در محیط کار دارا بوده و هیچ‌گاه عواطف منفی معمول در محیط کار هم‌چون عصبانیت، ناکامی، ناامیدی یا شکست را تجربه نکنند. بلکه تمامی این احساسات موجب می‌شود فرد اقدام متفاوتی را در جهت بازگشت روحیه نشاط خود انجام دهد (پرایس جونز، ۲۰۰۷ : ۲۱). جامع‌ترین و در عین حال عملیاتی‌ترین تعریف شادمانی را وینهوون (۱۹۸۸) ارائه می‌دهد. به نظر او، شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌گردد. به عبارت دیگر شادمانی به این معناست که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد (میرشاه جعفری، ۱۳۸۱ : ۵۱). احساس نشاط به احساسات مثبت فرد و رضایت خاطر او از زندگی مربوط می‌شود مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که، نشاط، عواطف مثبت، تعادل عاطفی و رضایت خاطر، عوامل شخصیتی هستند که با هم همبستگی بالایی دارند (کار، ۲۰۰۳ : ۷۹).

مسئولیت‌پذیری یک عنصر برجسته در موفقیت انسان است که دارای ابعاد تعهد بیرونی، تعهد درونی، احساس امنیت، عزت نفس و احساس تعلق می‌باشد. مسئولیت‌پذیری، مفهومی است که انسان‌ها همواره در زندگی فردی و اجتماعی خود با آن ارتباط دارند. انسان به لحاظ گستره وسیع ارتباط خویش، مسئولیت‌پذیری زیادی در حوزه‌های مختلف دارد. حوزه‌های مسئولیت‌پذیری انسان می‌تواند در ارتباط با خالق خویش، در ارتباط با خانواده، جامعه و محیط زیست تعریف گردد که نسبت به هر یک دارای مسئولیت بوده و وظیفه‌ای بر عهده دارد. رشد و کمال انسان چه از لحاظ روحی و فردی و چه از لحاظ اجتماعی به مسئولیت‌پذیری او ارتباط دارد؛ زیرا اهتمام افراد نسبت به اداره و مدیریت امور و واکنش مسئولانه نسبت به پدیده‌های پیرامون خویش، رشد اخلاقی و انسانی را در بر خواهد داشت و همچنین به لحاظ افزایش رفاه اجتماعی و تسکین روانی افراد جامعه فوق‌العاده تأثیرگذار خواهد بود. به مجموعه انتظارات دیگران از یک فرد در یک

- 
- 1- Kjerulf
  - 2- Pryce jones
  - 3- Dutton & Edmund

جایگاه و یک موقعیت اجتماعی در قالب رسمی مسئولیت‌پذیری اجتماعی گفته می‌شود (توسلی، ۱۳۸۵: ۳۳).

مسئولیت‌پذیری، از دیدگاه کارشناسان علوم قرآنی و حدیث مقدمات و شرایطی دارد و زمانی می‌توان مسئولیتی را به فردی سپرد که این شرایط را احراز کرده باشد. لذا در ادامه مختصراً به این شرایط و مقدمات اشاره ای خواهیم داشت:

۱- مسئولیت‌پذیری زمانی تحقق می‌پذیرد که رسالت و تکلیفی در کار باشد؛ یعنی انسان، قبلاً کارهایی را با اراده و اختیار خویش پذیرفته باشد و سپس مسئولیت انجام آن را به عهده گیرد نه کارهایی که تحت تأثیر جاذبه میل‌ها و دافعه خوف‌ها انجام میدهد.

۲- مسئولیت در جایی اعتبار می‌شود که فرد، دارای قدرت تمییز و ادراک باشد؛ لذا انسان ناآگاهی که دارای قدرت درک و فهم نمی‌باشد را نمیتوان ملزم به انجام کاری کرد و به او مسئولیتی را سپرد.

۳- زمانی می‌توان فرد را در مقابل وظیفه ای که داشته است مورد بازخواست قرار داد که آن فرد، قبلاً مسئولیت خود را شناخته باشد و این مستلزم رسایی پیام و دریافت آن توسط فرد مکلف می‌باشد.

۴- تکلیف کردن متوقف بر قدرت انجام وظیفه از سوی فرد مکلف است لذا فرد ناتوان هرچندکه آگاه باشد به دلیل اینکه کار از حوزه عمل و قدرت او خارج است مسئول نخواهد بود.

۵- زمانی می‌توان فرد را مسئول دانست که او با اختیار و اراده خود، انجام یا ترک کاری را به عهده گرفته باشد نه اینکه مجبور به این کار شده باشد (آذر مهر، ۱۳۹۱).

راولز در کتاب نظریه عدالت، در زمینه مسئولیت اجتماعی، سه اصل زیر را بیان می‌کند: ۱- هر شخص نسبت به کل سیستم اجتماعی حقوق مساوی دارد. ۲- هر نوع نابرابری اجتماعی و اقتصادی باید به نفع محروم‌ترین طبقات برنامه‌ریزی شود. ۳- هر اداره شغل یا موقعیتی باید به عنوان یک فرصت برابر عادلانه بر روی همگان گشوده شود (راولز، ۱۹۷۱، ۳۰۲).

پیامدهای راهبردی مسئولیت اجتماعی باعث شده است تا بخش وسیعی از ادبیات دانشگاهی به مسئولیت اجتماعی بنگاه پردازد (وانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در سال‌های اخیر، نقش و مسئولیت‌های اجتماعی در موفقیت بنگاه‌ها توجه مدیران را به خود جلب کرده است (پوپا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

---

1- Wang, et al.

2- Popa

مسئولیت اجتماعی بنگاه تبدیل به بخش جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های کسب و کار شده است. بسیاری از شرکت‌ها در سراسر دنیا بخشی از هزینه‌های خود را صرف فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی بنگاه می‌کنند (حسن و حبیب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). هاوارد بوون<sup>۲</sup> در سال ۱۹۵۳، با کتاب تأثیر گذار مسئولیت‌های اجتماعی مدیران و مالکان کسب و کار<sup>۳</sup>، در ادبیات آکادمیک مدیریت و سازمان، مفهوم مسئولیت اجتماعی را برای اولین بار مطرح کرد. «بوون» در این کتاب اظهار کرد که مسئولیت اجتماعی یک تاجر عبارت است از: تعهد به پیگیری سیاست‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و اقداماتی که در راستای اهداف و ارزش‌های اجتماعی قرار دارند (ولریخ و کوونتز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). مسئولیت اجتماعی و ارزش‌های معنوی در دهه ۱۹۶۰ توسط پیشگامان مفهوم استراتژی نیز مورد توجه قرار گرفت. ایگور آنسف<sup>۵</sup> در کتاب استراتژی شرکت خود، به تأثیر اهداف غیراقتصادی بر روی اهداف اقتصادی شرکت، اشاره تلویحی می‌کند. منظور او از اهداف غیراقتصادی شامل مباحثی چون بشردوستی<sup>۶</sup>، اصول اخلاق شخصی، مسئولیت اجتماعی، منزلت اجتماعی و اعتبار است (میل و گولین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). مسئولیت اجتماعی بنگاه به عنوان شرایطی تعریف می‌شود که به وسیله آن بنگاه از وظیفه اصلی و قانونی متعارف خود فراتر می‌رود و درگیر فعالیت‌هایی می‌شود که بیش‌تر به صالح جامعه است (پوپا، ۲۰۱۵). مسئولیت اجتماعی دربرگیرنده چهار حوزه فعالیت‌های اجتماعی، زیست محیطی، اخلاقی و توجه به ذینفعان می‌باشد. بنابراین اخلاق تجاری و توجه به منفعت ذی‌نفعان پیش شرط یک کسب و کار موفق است که می‌تواند منجر به رشد و توسعه همه‌جانبه بنگاه گردد (کولک<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶). شرکت‌ها به طور عمده دو استراتژی در رابطه با مسئولیت اجتماعی بنگاه اتخاذ می‌کنند. در استراتژی اول آن‌ها به طور جدی به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی توجه دارند و در فعالیت‌های خود مسئولیت اجتماعی را از اصول اساسی کسب و کار خود می‌دانند. استراتژی دوم، بیش‌تر حالت فرصت‌طلبانه داشته و شرکت‌ها عمده هدف خود از شرکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی را افزایش شهرت و محبوب نمودن تصویر شرکت قرار داده‌اند (وانگ و سارکیس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷).

- 
- 1- Hasan & Habib
  - 2 - Havard Bowen
  - 3 - The Social Responsibilities of the Businessman
  - 4- Wehrich & Koontz
  - 5 - Igor Ansoff
  - 6 - Philanthropy
  - 7- Mele & Guillen
  - 8- Kolk
  - 9- Wang & Sarkis

کارول (۱۹۹۹) در مطالعه‌ای که با عنوان هرم مسئولیت اجتماعی بنگاه منتشر کرد برای هر بنگاه چهار دسته مسئولیت اجتماعی قایل شده است به تعبیری دیگر او مسئولیت اجتماعی هر بنگاه را برآیند چهار مؤلفه زیر می‌داند:

۱- مسئولیت‌های اقتصادی: سازمان‌ها موظفند نیازهای اقتصادی جامعه را برآورند و کالاها و خدمات مورد نیاز آن را تأمین کنند و انواع گروه‌های مردم را از فرآیند کار بهره‌مند سازند.

۲- مسئولیت‌های قانونی: به بهداشت و ایمنی کارکنان و مصرف کنندگان خود توجه کنند، محیط زیست را نیالایند. از معاملات درون سازمانی بپرهیزند، دنبال انحصار نروند و مرتکب تبعیض قومی و جنسی نشوند.

۳- مسئولیت‌های اخلاقی: در این قلمرو اصولی چون صداقت و انصاف و احترام جای دارد انتظار می‌رود که ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مد نظر داشته باشند و به آن‌ها احترام بگذارند.

۴- مسئولیت‌های نوع دوستانه: تعبیر دیگر کارول از این مؤلفه، یعنی شهروند خوب بودن است و این یعنی، مشارکت بنگاه در انواع فعالیت‌هایی که از معضلات جامعه بکاهد و کیفیت زندگی مردم را بهبود بخشد.

کارول بر این باور است که حیات بنگاه به حیات جامعه بستگی مستقیم دارد و بنگاه، دروندادهای خود را از جامعه می‌گیرد و برون دادهای خود را به درون جامعه می‌ریزد، بنابراین، مسئولیت‌های اجتماعی بنگاه‌ها، همه جانبه و فراگیر است و آن‌ها باید در حل معضلات اجتماعی، با جامعه مشارکت ورزند. وی این مسئولیت‌ها را به هر می تشبیه کرده است که هر چه از قاعده مسئولیت‌های اقتصادی به سمت رأس مسئولیت‌های بشر دوستانه آن پیش رفته شود، از شدت و وسعت مسئولیت‌ها کاسته شود.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی از نظر دراکر به صورت ذیل خلاصه می‌شود:

۱- پرداختن تمام و کمال به مسئولیت و وظیفه، رسالت اصلی بنگاه است. یعنی اگر وظیفه آن تولید خودرو است، این کار را به بهترین وجه ممکن انجام دهد و در مسیر تکامل و بهبود آن مستمر بکوشد.

۲- مسئولیت فرآورده‌ها و خدمات: سازمان و مدیران آن در برابر پیامدها و عوارض محصولات خود مسئولند و باید در برابر آن پیامدها مسئول نگاه داشته شوند.

۳- مسئولیت‌فرآیندها: سازمان و مدیران آن نسبت به فرآیندهای تولید مسئول هستند فرآیندهای تولید نباید هزینه اجتماعی تولید کنند و چنانچه از روی ضرورت چنین وضعی رخ دهد، میزان آن هزینه‌ها باید در کم‌ترین حد ممکن باشند. مثلاً اگر بنگاه مورد نظر، تولیدکننده انواع نئوپان باشد، این کار نباید با ویران کردن منابع جنگلی همراه باشد به طوری که ضایعات آن به‌ویژه چسب و مواد شیمیایی محیط زیست را آلوده نکند ذرات معلق و غبار را مهار کند و در موارد ناگزیر نظیر آلودگی صوتی آسیب را به کم‌ترین میزان ممکن برساند (امینی، ۱۳۸۷: ۴۸).

۴- مسئولیت اخلاقی: بنگاه و مدیران آن باید در داد و ستد کسب و کار، به اصول اخلاقی متعارف جامعه احترام گذارند و خود را به اصول آن مقید و پایبند بدانند (دراکر، ۱۹۸۴: ۲۶).

دراکر نتیجه می‌گیرد که بخشی از این مسئولیت متوجه بنگاه و بخشی از آن متوجه نهادهای ذی‌صلاح مانند دولت و سازمان‌های وابسته به آن است آن‌ها باید امکان تولید پروژه حل یک معضل و نابسامانی اجتماعی را در یک فرصت و کمار و کاسی بررسی کنند.

فریدمن بر این باور است که در نظام اقتصادی سرمایه‌داری مدیران ملزم هستند تا با سهام‌داران قرارداد ببندد و اولین وظیفه آن‌ها به حداکثر رساندن ارزش شرکت است به منظور رسیدن به این هدف، از منابع شرکت به صورت موثر و کاربردی استفاده می‌شود قوانین اقتصادی سازمان نیز این اقدامات را مدیران را تشویق می‌کنند در صورتی که متعهد به منافع اجتماعی عمومی، عملی خارج از قانون شرکت‌ها تلقی می‌شود زیرا منافع روسای شرکت‌ها با منافع عمومی جامعه همساز نیست هدف، تنها افزایش ارزش سهام می‌باشد اگر مدیری بخواهد در جهت منافع عمومی کاری انجام دهد باید از منابع خصوصی خود و نه از منابع شرکت و روسای آن هزینه کند.

بنابراین در رویکرد فریدمن شرایط محیطی که شرکت در آن قرارداد اهمیت می‌یابد. بدین معنا که هر فردی می‌تواند اهداف تجارتي شرکت را تحت تأثیر قرار دهد و یکی از سهام‌داران شرکت باشد.

در رابطه با موضوع تحقیق حاضر کارچندان زیادی صورت نگرفته است، ولی برخی از مطالعات انجام گرفته در این حوزه را می‌توان به صورت زیر بیان نمود. حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان شرکت نفت کرمانشاه"، انجام داده‌اند که نتایج نشان می‌دهد که جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی در همه ابعاد دارای رابطه معنی‌دار است. نتایج نشان می‌دهد کارکنان برای

---

1-duraker

2-friedman

انجام مشاغلی که به آنان واگذار می‌شود، به مهارت‌های ویژه نیاز دارند، ولی آنان به آگاهی از هدف‌های بنیادی سازمان، وسیله‌های دستیابی به این هدف‌ها، مسئولیت‌های کاری خود و الگوهای رفتاری مورد پذیرش برای نقش‌هایی که از آنان توقع می‌رود نیز نیاز دارند. بنابراین، کارکنان از راه پذیرفته شدن در اجتماع سازمان، به شکل رسمی یا غیررسمی، از راه تماس‌های پیوسته و تجربه کاری با دیگران، به این اطلاعات دست می‌یابند. مرادی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سلامت روانی مهاجران"، انجام داده‌اند. نتایج حاصل نشان می‌دهند که میانگین نمره سلامت روانی مهاجران در بعد سلامت فیزیکی برابر ۹۴/۲۶، در بعد اضطراب برابر ۲۵/۲۳، در بعد استرس برابر ۱۶/۲۰ و در بعد کارکرد اجتماعی برابر ۵۰/۳۱ است. تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌ها براساس آزمون F با مقدار ۹۲/۷۱ در سطح معناداری تأیید شده است. نتایج حاصل از رگرسیون لجستیک نشان می‌دهند که پنج متغیر وضعیت مسکن، مسئولیت اجتماعی، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سن پاسخ‌گویان وارد معادله شده‌اند. مقدار بتا برای پنج متغیر وضعیت تأهل (۰.۲۷)، مسئولیت اجتماعی (۰.۶۲)، وضعیت مسکن (۰.۱۲)، میزان تحصیلات (۰.۱۹) و سن پاسخ‌گویان (۰.۱۷) معنادار بوده و توانسته‌اند در پیش بینی سلامت روانی مهاجران نقش مؤثری داشته باشند. نریمان زاده (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین سبک زندگی دبیران با میزان مسئولیت‌پذیری آنان در شهرستان ملکان" انجام و نتایج تحقیق بیانگر وجود رابطه معنی‌داری بین سبک زندگی و میزان مسئولیت‌پذیری دبیران بود طبق آزمون t میزان مسئولیت‌پذیری و ابعاد آن به غیر از بعد فرهنگی براساس سبک زندگی دبیران متفاوت بدست آمد و دبیرانی که سبک زندگی مدرن داشتند مسئولیت‌پذیرتر از سایرین بودند. همچنین میزان مسئولیت‌پذیری براساس جنسیت دبیران نیز معنی‌دار بدست آمد و دبیران مرد متعهد تر و مسئولیت‌پذیرتر از زنان بودند. ولی بین جنسیت و سبک زندگی دبیران رابطه معنی‌داری بدست نیامد. زارعی متین و دیگران (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان "شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم" به شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش میزان نشاط در بین کارکنان سازمان‌های اجرایی استان قم پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که خودگشودگی، یادگیری، مثبت‌اندیشی، علاقه به کار، مشارکت، معنادار بودن کار، تعامل با همکاران، امنیت، عدالت، ساختار منعطف، مؤلفه‌های نشاط در سازمان‌ها می‌باشند و نشاط در میان کارکنان سازمان‌های اجرایی استان قم عمدتاً در سطح متوسط می‌باشد. غلام زاده (۱۳۸۸) در تحقیق خود "بررسی رابطه بین عوامل مؤثر بر شادکامی و اثر آن بر عملکرد سازمانی در میان کارکنان اداره کل ثبت احوال استان یزد" پرداخته است. با توجه



به عوامل اثر گذار زمینه‌ای، روانی- بهداشتی، و عوامل اجتماعی ارتباط بین احساس شادکامی و عملکرد سازمانی را آزمایش نمود. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد عوامل روانی- بهداشتی احساس شادکامی (مانند شخصیت، سلامتی، ازدواج و داشتن فرزند) گزینه‌های مناسبی جهت پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان می‌باشد. به عبارت دیگر بین عوامل روانی- بهداشتی احساس شادکامی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از سوی دیگر بین عوامل زمینه‌ای احساس شادکامی (مانند سن، جنسیت، نژاد و تحصیلات) و همچنین عوامل اجتماعی احساس شادکامی (مانند درآمد، مراقبت از دیگران، انجام امور عام المنفعه و فرهنگ) و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

رگو و کونا (۲۰۰۶) در مقاله‌ای تحت عنوان "ادراک جو اعتماد و اطمینان و نشاط کارکنان، راهی به سوی کارایی فردی" به بررسی تأثیر شش متغیر مرتبط با جو سازمان و احساس نشاط و بهزیستی در میان کارکنان پرداخته و این موضوع را که چگونه میزان استرس یا نشاط کارکنان بر عملکرد آن‌ها مؤثر می‌افتد را مورد تحقیق قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد، رابطه مطلوب کارکنان و مدیریت، وجود فرصت‌های مناسب برای رشد و توسعه فردی، عدالت سازمانی، روحیه همراهی و همدلی میان کارکنان، وجود توازن بین شغل و زندگی خانوادگی، اعتماد و اطمینان بین کارکنان و مدیریت تأثیر مساعدی بر شادکامی و بهزیستی کارکنان دارد. در نهایت آن‌ها پیشنهاد می‌کنند مدیران برای ایجاد جو سازمانی مطلوب می‌بایست بر جنبه‌هایی همچون: عملکرد صادقانه و مبتنی بر احترام با کارکنان، ایجاد فرصت‌های یادگیری و رشد فردی برای کارکنان، تلقی مدیر از کارکنان بعنوان افرادی که معنی دار بودن کار برای آن‌ها اهمیت دارد، صداقت و راستگویی در برخورد با زیردستان، به‌کارگیری راهبردهایی برای ایجاد توازن بین کار و زندگی خانوادگی کارکنان و ارتقا روحیه همکاری میان کارکنان در سازمان، توجه داشته باشند. وود و منزس (۲۰۱۱) در تحقیقی که در سال ۲۰۱۱ انجام شد "رابطه میان سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و شادکامی و بهزیستی کارکنان" را بررسی کردند. در این تحقیق چهار بعد شامل غنی‌سازی شغل، مشارکت کارکنان، مشوق‌های اقتصادی و مدیریت با مشارکت بالا برای سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در نظر گرفته شده و تاثیر آنها بر دو جنبه شادکامی و بهزیستی کارکنان در این تحقیق یعنی رضایت شغلی و احساسات مثبت یا منفی در آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

---

1-rego And cunha

2-wood & mensez

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد غنی سازی شغل بر هر دو جنبه شادکامی و بهزیستی کارکنان تأثیر مثبتی داشته، از طرفی مشارکت کارکنان تنها بر رضایت شغلی آن‌ها اثر مثبتی داشته و ارتباطی میان آن و احساسات مثبت و منفی در کارکنان مشاهده نشده است. از طرفی میان مشوق‌های اقتصادی و هیچ یک از دو جنبه شادکامی و بهزیستی کارکنان در این تحقیق رابطه‌ای مشاهده نشده است. همچنین تأثیر مدیریت با مشارکت بالا برای محققان غیر منتظره بوده چرا که ارتباطی میان آن و رضایت شغلی کارکنان مشاهده نشده و از طرفی تأثیر مستقیمی بر افزایش میزان اضطراب و نگرانی (احساسات منفی) کارکنان داشته است.

با توجه به اینکه شغل آتش نشانی به جهت قرار گرفتن در معرض انواع آسیب‌های جسمی و روحی، جزو مشاغل سخت و زیان آور محسوب می‌شود. از طرفی با توجه به مصاحبه‌های انجام یافته، پرسنل عملیاتی آتش نشانی در مدت ۲۴ ساعت شیفت کاری خود مدام منتظر شنیدن صدای آژیر خطر هستند که این امر حتی در موقع استراحت و ادای فرایض دینی نیز آن‌ها را مضطرب می‌سازد. با توصیفی از وضعیت موجود کاری این پرسنل خدوم پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا بین نشاط اجتماعی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ همچنین نشاط اجتماعی با کدام ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری دارد؟ به منظور پاسخ به این سوال تحقیق، فرضیه‌های زیر مطرح شده است.

**فرضیه اصلی:** بین نشاط اجتماعی با میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

#### **فرضیه‌های فرعی:**

۱. بین نشاط اجتماعی با بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲. بین نشاط اجتماعی با بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳. بین نشاط اجتماعی با بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۴. بین نشاط اجتماعی با بعد نوع دوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## روش

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت مسأله و هدف، تحقیق کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، تحقیق همبستگی و از نظر زمانی یک مطالعه مقطعی و از نظر گردآوری داده‌ها، یک بررسی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شاغل در سازمان آتش‌نشانی تبریز هستند. هم‌اکنون این سازمان با یک اداره مرکزی و ۲۰ ایستگاه در سطح شهر، دارای ۶۰۰ نفر پرسنل می‌باشد که از این تعداد ۵۴۸ نفر نیروی عملیاتی (اطفای حریق و نجات) بوده و ۵۲ نفر نیز پرسنل اداری و خدماتی می‌باشند.

برای محاسبه حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است، باتوجه به این فرمول، تعداد نمونه مورد نیاز برای کارکنان ۲۳۴ نفر محاسبه شده است. هم‌چنین جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با توجه به چارت سازمانی استفاده و اقدام شده است.

در این تحقیق، گردآوری داده‌ها و اطلاعات در دو مرحله انجام شده است. ابتدا با استفاده از روش کتابخانه‌ای و با مطالعه کتب، مقالات و اینترنت به جمع‌آوری و تبیین ادبیات موضوعی تحقیق پرداخته و در مرحله دوم که به مطالعات میدانی مربوط می‌شود با استفاده از ابزار پرسشنامه به نظرخواهی از افراد درباره موضوع تحقیق پرداخته شده است. برای اندازه‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس مدل کارول و برای اندازه‌گیری نشاط اجتماعی از پرسشنامه استاندارد آکسفورد، استفاده شده است. آزمون شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ گویه است و میزان شادکامی را می‌سنجد. پایه نظری این پرسشنامه تعریف آرگایل و کراسلند از شادکامی است. آنها به منظور ارائه یک تعریف عملیاتی از شادکامی آن را سازه‌ای دارای سه بخش مهم دانسته‌اند. فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی. این آزمون در سال ۱۹۸۹ توسط مایکل آرگایل و براساس پرسشنامه افسردگی بک (۱۹۷۶) ساخته شده است. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل ۳۵ گویه بوده است. این گویه‌ها از مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور اخذ گردیدند و در چهار بعد قانونی، اقتصادی، اخلاقی و نوع‌دوستانه سنجش شده‌اند. پرسشنامه‌های مورد بررسی بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طرح ریزی شده و به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدی موافقم، موافقم، کاملاً موافقم تنظیم شده‌اند.

در تحقیق حاضر روایی سوالات پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید و خبرگان گروه مدیریت دانشگاه و کارشناسان سازمان، تعیین شده است. در این روش، پرسشنامه طراحی شده به متخصصین نشان داده شد و در مورد محتوا و شمول عام سوالات طراحی شده نظر دادند و در

نهایت اشکالات و موارد ابهام، رفع گردیده است. سنجش پایایی مربوط به پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام گردیده است، این مقدار برای پرسشنامه مربوط به نشاط اجتماعی برابر با ۰/۷۶ و برای پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی برابر ۰/۸۱ محاسبه شده است که نشان دهنده پایایی بالا و قابل قبول پرسشنامه‌های این تحقیق است.

### یافته‌ها

**یافته‌های توصیفی؛** در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی جمعیت‌شناختی تحقیق ارائه شده است. در این تحقیق ۲۳۴ نفر از کارکنان سازمان آتش‌نشانی کلانشهر تبریز که همگی مرد بودند شرکت کردند. بررسی میزان تحصیلات این افراد نشان می‌دهد که ۷/۷ درصد دارای مدرک زیر دیپلم، ۴۹/۶ درصد دیپلم، ۱۹/۷ درصد فوق دیپلم، ۱۹/۲ درصد لیسانس و ۱/۳ درصد دارای مدرک فوق لیسانس می‌باشند. در این بین ۲/۶ درصد از افراد نیز میزان تحصیلات خود را مشخص ننموده‌اند. بررسی سمت کارکنان نشان می‌دهد که ۹/۸ درصد از افراد در سمت افسر شیفت، ۶۱/۱ درصد آتش‌نشان، ۱۰/۷ درصد راننده، ۱/۷ درصد به عنوان اپراتور مخابرات، ۲/۶ درصد نجات‌گر، ۵/۱ درصد کارمند ستادی، ۱/۷ درصد در پست‌های مسئولیتی و ۱/۷ درصد سرباز آتش‌نشان بودند. ۵/۶ درصد از افراد مورد بررسی نیز سمت خود را مشخص نمودند. میانگین سن افراد ۳۴/۶ سال می‌باشد که از حداقل ۲۰ تا حداکثر ۵۵ سال متغیر بوده است. میانگین سابقه کاری افراد ۱۰/۵۵ سال می‌باشد که از حداقل یک تا حداکثر ۳۰ سال متغیر بوده است.

**یافته‌های استنباطی؛** پس از ارائه وضعیت توصیفی، در این بخش یافته‌های استنباطی تحقیق آورده شده است. برای این منظور ابتدا رابطه بین متغیرهای تحقیق بر اساس آزمون ضریب همبستگی بررسی شده است. پس از اطمینان از وجود رابطه بین متغیرهای تحقیق، در ادامه برای تبیین اثر هر یک از متغیرها از رگرسیون چند متغیری استفاده شده است.

**فرضیه اصلی؛** بین نشاط اجتماعی بامیزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی کلانشهر تبریز، رابطه وجود دارد.

بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش نشانی . . .

**جدول (۱): ضریب همبستگی بین نشاط اجتماعی با میزان مسئولیت پذیری اجتماعی**

مسئولیت پذیری اجتماعی	ضریب پیرسون	نشاط اجتماعی
.۷۴۵**	سطح معنی داری	
...	تعداد	
۲۳۴		

\*\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول همبستگی نشان می دهد که بین نشاط اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان ( $r=0/745$  و  $p<0/01$ ) رابطه مثبت (مستقیم) معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نشاط اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان نیز افزایش می یابد.

**آزمون فرضیه فرعی اول:** بین نشاط اجتماعی با بعد قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی کلانشهر تبریز، رابطه وجود دارد.

**جدول (۲): ضریب همبستگی بین نشاط اجتماعی با بعد قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی**

بعد قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی	ضریب پیرسون	نشاط اجتماعی
.۵۱۹**	سطح معنی داری	
...	تعداد	
۲۳۴		

\*\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول همبستگی نشان می دهد که بین نشاط اجتماعی و بعد قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان ( $r=0/519$  و  $p<0/01$ ) رابطه مثبت (مستقیم) معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نشاط اجتماعی، بعد قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان نیز افزایش می یابد.

**آزمون فرضیه فرعی دوم:** بین نشاط اجتماعی با بعد اقتصادی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی کلانشهر تبریز، رابطه وجود دارد.

**جدول (۳): ضریب همبستگی بین نشاط اجتماعی با بعد اقتصادی مسئولیت پذیری اجتماعی**

بعد اقتصادی مسئولیت پذیری اجتماعی		نشاط اجتماعی
۰/۰۱**	ضریب پیرسون	
...	سطح معنی داری	
۲۳۴	تعداد	

\*\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول همبستگی نشان می‌دهد که بین نشاط اجتماعی و بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ( $I=0/547$  و  $p<0/01$ ) رابطه مثبت (مستقیم) معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش نشاط اجتماعی، بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

**آزمون فرضیه فرعی سوم:** بین نشاط اجتماعی با بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی کلان‌شهر تبریز، رابطه وجود دارد.

**جدول (۴): ضریب همبستگی بین نشاط اجتماعی با بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

بعد اخلاقی مسئولیت پذیری اجتماعی		نشاط اجتماعی
۰/۰۱**	ضریب پیرسون	
...	سطح معنی داری	
۲۳۴	تعداد	

\*\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول همبستگی نشان می‌دهد که بین نشاط اجتماعی و بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ( $I=0/656$  و  $p<0/01$ ) رابطه مثبت (مستقیم) معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش نشاط اجتماعی، بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

**آزمون فرضیه فرعی چهارم:** بین نشاط اجتماعی با بعد نوع دوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی کلان‌شهر تبریز، رابطه وجود دارد.

**جدول (۵): ضریب همبستگی بین نشاط اجتماعی با بعد نوع دوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

بعد نوع دوستانه مسئولیت پذیری اجتماعی		نشاط اجتماعی
۰/۰۱**	ضریب پیرسون	
...	سطح معنی داری	
۲۳۴	تعداد	

\*\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۱

بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش نشانی . . .

نتایج جدول همبستگی نشان می دهد که بین نشاط اجتماعی و بعد نوع دوستانه مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان ( $r=0/335$  و  $p<0/01$ ) رابطه مثبت (مستقیم) معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نشاط اجتماعی، بعد نوع دوستانه مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان نیز افزایش می یابد. در ادامه به منظور تبیین نقش هر یک از متغیرها تحقیق، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

H0: نشاط اجتماعی بر میزان مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی کلان شهر تبریز تأثیر ندارد.

H1: نشاط اجتماعی بر میزان مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی کلان شهر تبریز تأثیر دارد.

**جدول (۶): ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نشاط اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی**

ضریب تعیین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	فرضیه
۰/۵۵۵	۰/۷۴۵	۰/۵۲۸	۱/۸۸۲	اصلی

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه می شود میزان R محاسبه شده ۷۴/۵٪ می باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته ۷۴/۵ درصد می باشد. همچنین ضریب تعیین برابر ۵۵/۵٪ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل را نشان می دهد. به بیان دیگر می توان گفت ۵۵/۵ درصد مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان آتش نشانی به نشاط اجتماعی ارتباط دارد.

یکی دیگر از خروجی های spss برای مدل های رگرسیونی، تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است که از طریق آماره F برآورد می شود. این آماره در جدول ۷ آورده شده است. sig محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ می باشد؛ پس فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تأیید می شود.

**جدول (۷): تحلیل واریانس رگرسیون**

	درجه آزادی	F	Sig
رگرسیون	۱	۵۶/۰۶۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۳۲		
جمع	۲۳۳		

نتایج مربوط به ضریب همبستگی و تحلیل واریانس رگرسیون برای سایر فرضیه ها نیز در جدول ۸ آورده شده است.

مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال پانزدهم، شماره پنجاه و هفتم، تابستان ۱۳۹۷

**جدول (۸): نتایج مربوط به ضریب همبستگی و تحلیل واریانس رگرسیون برای سایر فرضیه‌ها**

شماره فرضیه	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تحلیل واریانس رگرسیون	
			F	sig
۱	۰/۵۱۹	۰/۲۶۹	۵۴/۳۲	۰/۰۰
۲	۰/۵۴۷	۰/۲۹۹	۶۲/۰۳	۰/۰۰
۳	۰/۶۵۶	۰/۴۳۰	۲۹/۳۶	۰/۰۰
۴	۰/۳۳۵	۰/۱۱۲	۴۱/۰۴	۰/۰۰

در جدول ۹ آماره‌ها و ضرایب برآورد شده رگرسیون برای فرضیه اصلی آمده است.

**جدول (۹): ضرایب معادله رگرسیون مربوط به آزمون فرضیه اصلی**

	ضرایب استاندارد شده		ضرایب استاندارد نشده	
	Beta	T	B	Sig
عدد ثابت		۷/۱۵۴	۱/۶۸۷	۰/۰۰
نشاط اجتماعی	۰/۷۴۵	۴/۱۲۰	۱/۰۳۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۹، sig های حاصل از نتایج آزمون نشان می‌دهد که فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که نشاط اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی تأثیر دارد. معادله رگرسیون برای فرضیه اصلی به صورت  $(Y=1/687 + 1/034X)$  می‌باشد. Y نشان دهنده نمره مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی و X نمره حاصل از نشاط اجتماعی در سازمان می‌باشد. ضریب برآورد شده رگرسیون برای سایر فرضیه‌ها در جدول ۱۰ آمده است.

**جدول (۱۰): ضرایب برآورد شده رگرسیون برای سایر فرضیه‌ها**

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	عرض از مبدأ			ضریب متغیر مستقل			
			α	T	sig	β	t		
۱	نشاط اجتماعی	بعد قانونی (۷۱)	۲/۲۶۵	۱۲/۰۳۴	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۸۱۲	۲/۳۸۷	۰/۰۰۰
۲	نشاط اجتماعی	بعد اقتصادی (۷۲)	۱/۱۹۸	۶/۰۳۳	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۸۷۲	۳/۸۵۴	۰/۰۰۰
۳	نشاط اجتماعی	بعد اخلاقی (۷۳)	۳/۶۴۹	۹/۲۶۶	۰/۰۰۰	تأیید	۱/۰۱۱	۴/۰۳۱	۰/۰۰۰
۴	نشاط اجتماعی	بعد نوع دوستانه (۷۴)	۱/۴۹۰	۷/۰۵۴	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۳۲	۲/۰۵۹	۰/۰۳۱

یکی دیگر از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده می‌شود. مقدار آماره این آزمون در دامنه ۰ و ۴+ قرار دارد. چنان‌چه این



## بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی . . .

آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد،  $H_0$  آزمون یعنی عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود و در غیر اینصورت  $H_0$  رد می‌شود یعنی همبستگی بین خطاها وجود دارد و نمی‌توان از رگرسیون استفاده کرد (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۶). نتایج آزمون دوربین-واتسون برای هر یک از معادلات رگرسیون مربوط به فرضیه‌های تحقیق در جدول ۱۱ آمده است.

**جدول (۱۱): نتایج آزمون دوربین-واتسون برای هر یک از معادلات رگرسیون مربوط به فرضیه‌های تحقیق**

شماره فرضیه	متغیرهای مستقل و وابسته معادله رگرسیون		مقدار دوربین واتسون (DW)	نتیجه
	متغیر مستقل	متغیر وابسته		
اصلی	نشاط اجتماعی	شرایط محیط کار	۱/۸۸۷	فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود
۱	نشاط اجتماعی	بعد قانونی	۱/۹۲۳	فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود
۲	نشاط اجتماعی	بعد اقتصادی	۱/۹۶۸	فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود
۳	نشاط اجتماعی	بعد اخلاقی	۱/۸۰۲	فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود
۴	نشاط اجتماعی	بعد نوع دوستانه	۱/۹۱۲	فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود

### بحث و نتیجه‌گیری

با وجود اینکه تحقیقات زیادی درباره نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام شده، اما تحقیقی در مورد رابطه یا تأثیر متقابل نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، انجام نگرفته است تا فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق را تأیید کند. با این وجود چند تحقیق ذکر می‌شود که با موضوع این تحقیق نزدیک می‌باشد. براساس نتایج بدست آمده ملاحظه می‌شود که میزان نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی در حد مطلوب ارزیابی می‌شود. استنباط کلی از نتایج بدست آمده این است که بین نشاط اجتماعی با تمامی ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی تریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهشی حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۲) همسویی دارد. در این پژوهش نتیجه‌گیری شده است که جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی در همه ابعاد دارای رابطه معنی‌دار است. نتایج نشان می‌دهد کارکنان برای انجام مشاغلی که به آنان واگذار می‌شود، به مهارت‌های ویژه نیاز دارند، ولی آنان به آگاهی از هدف‌های بنیادی سازمان، وسیله‌های دستیابی به این هدف‌ها، مسئولیت‌های کاری خود و الگوهای رفتاری مورد پذیرش برای نقش‌هایی که از آنان توقع می‌رود نیز نیاز دارند. بنابراین، کارکنان از راه پذیرفته شدن در اجتماع سازمان، به شکل رسمی یا غیررسمی، از راه تماس‌های پیوسته و تجربه کاری با دیگران، به این اطلاعات دست می‌یابند.

نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهشی غلامزاده (۱۳۸۸) همسویی دارد. در این پژوهش نتیجه‌گیری شده است که بین عوامل روانی-بهداشتی احساس شادکامی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از سوی دیگر بین عوامل زمینه‌ای احساس شادکامی (مانند سن، جنسیت، نژاد و تحصیلات) و همچنین عوامل اجتماعی احساس شادکامی (مانند درآمد، مراقبت از دیگران، انجام امور عام‌المنفعه و فرهنگ) و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین این نتایج با یافته‌های پژوهشی زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همسویی دارد. در این پژوهش نتیجه‌گیری شده است که رضایت شغلی و ابعاد آن با نشاط اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند.

نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهشی نریمان‌زاده (۱۳۹۱) همسویی دارد. در این پژوهش نتیجه‌گیری شده است که بین سبک زندگی و میزان مسئولیت‌پذیری دبیران، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همچنین این نتایج با نتایج تحقیقات پرایس جونز (۲۰۰۷) که حکایت از وجود ارتباط بسیار قوی بین نشاط کارکنان و تمرکز آن‌ها بر وظایف کاری دارد. هرچه تمرکز بر وظایف کاری بیشتر باشد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در تحقیقات او افراد بر اساس سطح نشاط در پنج گروه از شادترین تا ناشادترین گروه تقسیم شدند، براین اساس بانشاط‌ترین گروه کارکنان در ۸۷٪ زمان کار بر وظایف خود تمرکز داشتند و کم‌نشاط‌ترین گروه از کارکنان تنها در ۵۳٪ زمان کار بر وظایف خود تمرکز داشتند، همسویی دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهشی نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۱) همسویی ندارد در این پژوهش نتیجه‌گیری شده است که بین ارائه تسهیلات رفاهی با مسئولیت‌پذیری کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی نور، رابطه معناداری وجود ندارد.

همچنین این نتایج با یافته‌های پژوهشی قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳) گویای آن است که: رابطه معنی‌داری بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اقتصادی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با کار تیمی وجود دارد، همسویی دارد.

باعنایت به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد بین نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی تبریز رابطه مثبت (مستقیم) معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش نشاط اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی تبریز، نیز افزایش می‌یابد. در راستای افزایش نشاط کارکنان می‌توان مسئولیت‌های سه‌گانه‌ای را برای افراد، مدیران و سازمان متصور بود که در ادامه به تشریح مسئولیت هر یک در این رابطه می‌پردازیم:

## بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی . . .

الف) مسئولیت کارکنان در قبال نشاط در محیط کار؛ افراد زمانی در سازمان شادتر می‌باشند که ارتباطی میان آنچه انجام می‌دهند و اهداف و ارزش‌هایی متعالی‌تر ببینند. از سوی دیگر افراد از استعدادها، تواناییها و ترجیحات متفاوتی برخوردارند در نتیجه هر فرد می‌بایست استعدادها، تواناییها و ترجیحات منحصر به فرد خود را شناسایی کرده و فعالیت‌های کاری روزانه خود را در جهت به‌کارگیری و پرورش این استعدادها و تواناییها، هدایت کرده و تا حد امکان از آنچه با استعدادها، توانایی و ترجیحات فردی او منافات دارد پرهیز کند.

ب) مسئولیت مدیران در قبال نشاط در محیط کار؛ مسئولیت مدیران سازمان در وهله اول ایجاد محیطی است که در آن شاد بودن برای کارکنان آسان باشد. مدیران می‌توانند برای افزایش نشاط و شادکامی کارکنان راه‌کارهای زیر را مورد توجه قرار دهند:

- ۱- درک نیروی انسانی و تعهد و کمک به آن‌ها جهت رسیدن به اهدافی که برای آن کار می‌کنند.

۲- توانمندسازی کارکنان برای انجام امور محوله

۳- توجه، تشویق و قدردانی از کارکنان: تشویق و قدردانی از کارکنان هزینه‌ای ندارد ولی برای مدت طولانی در ذهن آن‌ها باقی می‌ماند. دستاوردهای آن‌ها را شناسایی و صادقانه از آن‌ها تعریف کنید.

۴- رفتار مناسب و منصفانه با کارکنان: بر اساس نظریه برابری، کارکنان می‌خواهند حقوق و مزایایی را که دریافت می‌کنند با کارکنان دیگر که کار مشابه آن‌ها را انجام می‌دهند قابل مقایسه باشد.

ج) مسئولیت سازمان در قبال نشاط در محیط کار؛ برای افزایش روحیه نشاط در محیط کار توسط سازمان، راهکارهای زیر توصیه می‌گردد:

۱- فرهنگ سازمانی می‌بایست فرهنگی سالم مبتنی بر محترم شمردن کارکنان و حمایت از آن‌ها باشد.

۲- مشاغل می‌بایست تا حد امکان از استقلال و جذابیت برخوردار باشند.

۳- مکانیزم بازخورد را سازمان می‌بایست تا حد امکان مهیا سازد.

۴- ضروری است تا حد امکان زمینه لازم برای توسعه مهارت‌های کاری برای کارکنان فراهم آید.

۵- در انتخاب کارکنان تناسب میان شخص - شغل و شخص - سازمان در نظر گرفته شود.

۶- می‌باید تا حد امکان از مشاجرات سازمانی بی‌حاصل جلوگیری گردد.

۷- به هنگام انتخاب مدیران عنصر مسئولیت‌پذیری را به عنوان اساسی‌ترین ملاک انتخاب باید در مدنظر قرار داد.

۸- سیستم‌های کنترل در یک سازمان باید به گونه‌ای شکل گیرد که کارکنان ناگزیر به مسئولیت‌پذیری باشند. برای رسیدن به این هدف باید شرط اول دستیابی به یک پست مدیریتی مسئولیت‌پذیری باشد.

#### منابع

- بنیس، وارن. (۱۳۸۳). مدیران کهنه کار، زمانه نو، چاپ دوم، تهران: انتشارات فرا.
- بوردیو، پی.یر. (۱۳۸۱). نظریه کنش، ترجمه‌ی مرتضی مردیها، تهران: انتشارات نقش نگار.
- بیرهوف، هانس ورنر. (۱۳۸۷). رفتارهای اجتماعی مطلوب، ترجمه‌ی رضوان صدقی نژاد، تهران: نشر سمت.
- توسلی، غلام‌عباس. (۱۳۸۵). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: نشر سمت، چاپ دوازدهم.
- حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت.
- حقیقتیان، منصور، هاشمیان فر، سیدعلی و مرادی، گلمراد. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان شرکت نفت کرمانشاه. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۳، نشر دانشگاه اصفهان.
- ریتزر جورج. (۱۳۷۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه‌ی محسن ثلاثی، تهران: نشر علمی.
- زارعی متین، حسن و حق گویان، زلفا. (۱۳۹۰). شادی و نشاط در محیط کار و زندگی، چاپ اول، قم: نشر الهادی.
- زارع شاه آبادی، اکبر، ترکان، رحمت اله و حیدری، محمود. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۴، نشر دانشگاه اصفهان.
- صفری شالی، رضا. (۱۳۸۷). پروژه بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان، به نمایندگی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم.
- غلامزاده، سمیه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عوامل مؤثر بر شادکامی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- قدرتی، کریم. (۱۳۹۳). بررسی بررسی رابطه نحوه گذران اوقات فراغت با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شهرداری کلانشهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

## بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی . . .

- کانفیلد، جک و میلر، ژاکلین. (۱۳۷۹). شور و شوق در محیط کار، ترجمه‌ی عباس چینی و نگین صراف، چاپ اول، نشر پیکان.
- مرادی، گل‌مراد، بوستانی، داریوش و همتی‌فر، محمد رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سلامت روانی مهاجران شهر طبس، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۱، نشر دانشگاه اصفهان.
- مرادی، گل‌مراد. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت نفت کرمانشاه)، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، دوره بیست و چهارم، شماره سوم، صص ۹۶-۷۱.
- مرتضوی، سعید. (۱۳۸۹). بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی، مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۲۱۷-۱۹۳.
- میرشاه جعفری، ابراهیم. (۱۳۸۱). شادمانی و عوامل مؤثر بر آن، تازه‌های علوم شناختی، شماره ۳، نشر دانشگاه اصفهان.
- نریمان زاده، حسین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک زندگی دبیران با میزان مسئولیت‌پذیری آنان در شهرستان ملکان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- نیازی، علیرضا و امینی، غلامرضا. (۱۳۸۷). استاندارد و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، ماهنامه کنترل کیفیت، شماره ۲۷.
- مومنی منصور و علی فعال قیومی. (۱۳۸۶). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، چاپ اول، انتشارات کتاب نو، ۱۲۹.
- هزار جریبی، جعفر و آستین فشان، پروانه. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی با تأکید بر استان تهران، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۱، نشر دانشگاه اصفهان.

- Argyle, M. (2013). The psychology of happiness. Routledge.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. Journal of career assessment, 16(1), 101-116.
- Arroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. Business & society, 38(3), 268-295.
- Cereto S. Principles of modern management, functions and systems. Massachuseth: Allyn & Bacon 1989: 21.
- Coleman.D. (1998), emotional intelligence at work, printed in Great Britain By Clays Ltd, Ives plc, p.175.
- Darling, N., and Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: an integrative model. Psychological Bulletin 113-487.

- Drucker, P. (1984). The New Meaning of Corporate Social Responsibility" California Management Review, Vol. 26, No. 2, pp.53° 63.
- Dutton. M.V and Edmund.D.L. (2007). A model of workplace happiness Journal of selection and development review, 23, 9-14.
- Hasan, M. M., & Habib, A. (2017). Corporate life cycle, organizational financial resources and corporate social responsibility. Journal of Contemporary Accounting & Economics, 13(1), 20-36.
- Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. Journal of World Business, 51(1), 23-34.
- Melé, D., & Guillén Parra, M. (2006). Intellectual Evolution of Strategic Management and its Relationship With Ethics and Social Responsibility.
- Popa, R. A. (2015). The corporate social responsibility practices in the context of sustainable development. The case of Romania. Procedia Economics and Finance, 23, 1279-1285.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. West Sussex, United Kingdom: Wiley- Blackwell.
- Rawls, J. (1971) A Theory of Justice, Cambridge, Mass: Harvard University Press. Psychology Bulletin, 26, pp: 1213-1214
- Wallis, C. (2005). The new science of happiness. Time magazine, 22.
- Wang, Q., Dou, J., & Jia, S. (2016). A meta-analytic review of corporate social responsibility and corporate financial performance: The moderating effect of contextual factors. Business & Society, 55(8), 1083-1121.
- Wang, Z., & Sarkis, J. (2017). Corporate social responsibility governance, outcomes, and financial performance. Journal of Cleaner Production, 162, 1607-1616.
- Wehrich, H., & Koontz, H. (2003). Management: A global perspective. McGraw-Hill.