



Investigating the impact of social responsibility dimensions on employee performance (Case study: Ahvaz Boys' National Skills Training Center)

Seyed Moghaddas Nejadhosseini^{*1}  Farzaneh Fatahi²  Reza Soltani Nasab³ 

1.Master's degree graduate, National University of Skills, Tehran, Iran.

2.PhD student, National University of Skills, Tehran, Iran.

3.Master's degree graduate, National University of Skills, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 16.03.2025

Revised: 19.04.2025

Accepted: 04.05.2025

Keyword:

National University of Skills
Organizational Commitment
Job Satisfaction
Responsibility

*Corresponding Author:

Seyed Moghaddas Nejadhosseini

Email:

Kamali54@yahoo.com

ABSTRACT

Organizations and companies, like real persons who are members of society, have a responsibility to their surrounding environment and, in addition to improving their economic and social performance, can also contribute to improving the standards of social life of the people in the society. Based on this, the present article was conducted to investigate and evaluate the impact of social responsibility on the performance of employees in the context of organizational tasks in the National Skills Training Institute for Boys in Ahvaz; due to the different nature of its training and skill missions. Accordingly, the research method was selected as a descriptive survey type, and a questionnaire based on targeted questions and an open part was used to collect data. Of course, it was approved both in terms of face validity (alpha coefficient greater than 0.5) and reliability (from the perspective of the relevant university professors). The analysis of the research data was also applied in AMOS and SPSS software. The statistical population of this study was the employees and professors of the above training institute (125 people). The findings indicate that in analyzing the dimensions of social responsibility; Economic, ethical parameters, voluntary activities, and ultimately compliance with regulations and legal standards are effective drivers for continuing responsibility in the area under consideration and have a significant positive impact on employee performance. Therefore, it is recommended to encourage employees to take responsibility through a variety of



programs to create a basis for enhancing organizational commitment and thus improve organizational performance.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Without a doubt, one of the social functions of academia is social responsibility; responsibility in individual and social dimensions is a concept that can be a good means and tool for maintaining social cohesion while respecting and understanding existing differences. In fact, one of the meanings of responsibility is harmony with social rules and meeting the expectations that society has of an individual, so in a way, it will be a feeling of obligation to act in various situations due to commitment to others. In the last century, universities and higher education centers have played an important role in national development as an organization. Similarly, in the last few decades, the social responsibility of universities has attracted the attention of educational program designers in various countries, due to the growth in the number of students, its universalization, and the increasing expectations of universities towards society. The higher education systems of many countries have developed a period of career and professional activities and programs in academic environments. In order to be socially accountable to their stakeholders and other members of society, organizations and bodies must consider society's concerns regarding the environment, social and humanitarian affairs, and, considering their specific organizational culture, formulate organizational policies related to social responsibility. Despite the great importance of establishing social responsibility in organizations based on standard guidelines and operational plans, limited efforts have been made to recognize the importance and priority of social responsibility components in the organizational structure and reflect the values and norms related to it in the organization. Therefore, by understanding such a procedure and in order to face this issue, the present article aims to examine the extent of the impact of the dimensions and components of effective social responsibility on improving the performance of the National Skills Training Center for Boys in Ahvaz.

Methodology

The present study is a descriptive research and, considering the subject, nature and hypotheses of the research, this research is classified as descriptive (non-experimental) research. Because the relationship between the research variables is examined and among the various descriptive research methods, the method of conducting this research is a covariance matrix analysis research (including factor analysis and structural equation modeling) using AMOS software. The research model is presented below. The statistical population of this study includes the employees of the National Training and Skills Institute for Boys in Ahvaz. Therefore, considering that the population size is 125 people, the sample size of the entire population has been considered. In the classification based on the method of data collection, scientific research can be divided into two groups: descriptive and experimental. Descriptive research can be divided into the following categories: Survey, correlation, action research, case study and post-event research. Based on the method of data collection, this research is of a non-experimental type. In this research, AMOS software is used to analyze the relationships between variables. In this study, this technique has also been used to test hypotheses and examine the model as a whole. Since all model hypotheses

are tested together using path analysis and structural equations, the results are presented in the form of graphs and tables below. The noteworthy point in this method is that what is tested is a model that the researcher has developed using theoretical foundations and relevant literature.

Results and Discussion

According to the tables among the dimensions of the social responsibility variable, considering the test significance level of 0.000, which is less than the acceptable statistical significance level of 0.05, the test results are confirmed and it can be stated that the distribution of the components has a level of inequality. According to the results obtained, the first hypothesis was confirmed at the 5% error level. Accordingly, economic responsibility has a significant and positive effect on performance. The standardized regression coefficient for this hypothesis is 0.81 and it can be concluded that this hypothesis is accepted with a confidence level of 0.95. In other words, it can be stated that with a confidence level of 0.95, economic responsibility has a significant and positive effect on performance. The second hypothesis was confirmed at a 5% error level. Accordingly, legal responsibility has a significant and positive effect on the performance of employees of the National Skills Training Institute for Boys in Ahvaz. The regression coefficient for this hypothesis is 0.58. Therefore, with a confidence level of 0.95, it can be said that legal responsibility has a significant and positive effect on the performance of employees of the National Skills Training Institute for Boys in Ahvaz. The third hypothesis was confirmed at a 5% error level. Accordingly, moral responsibility has a significant and positive effect on the performance of employees of the National Skills Training Institute for Boys in Ahvaz. The regression coefficient for this hypothesis is 0.77, so with a confidence level of 0.95, this hypothesis is confirmed and it can be stated that moral responsibility has a significant and positive effect on the performance of employees of the National Skills Training Institute for Boys in Ahvaz. The fourth hypothesis was confirmed at a 5% error level. Accordingly, voluntary responsibility has a significant and positive effect on the performance of employees of the National Skills Training Institute for Boys in Ahvaz.

Conclusions

The findings of the above research can help managers and officials of the National University of Skills to pay attention to the important and effective role of social responsibility in improving employee performance and to formulate their strategic plans and policies taking this issue into account. The compensation of employees is the need to have the vision, goals, and mission defined in the strategic plans of the municipalities to improve motivation and performance.



بررسی تأثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: آموزشکده ملی مهارت پسران اهواز)

سیدمقدس نژادحسینی*^۱، فرزانه فتاحی^۲، رضا سلطانی نسب^۳ 

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

۲- دانش آموخته دکتری، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	سازمان‌ها و شرکت‌ها همانند اشخاص حقیقی که عضوی از اجتماع به شمار می‌روند در برابر محیط پیرامون خود مسئولیت داشته و علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را می‌توانند سبب شوند. بر مدار این سخن نوشتار حاضر به منظور بررسی و ارزیابی میزان تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کارکنان در بستر وظایف سازمانی در آموزشکده ملی مهارت پسران اهواز؛ به دلیل ماهیت متفاوت آموزش‌ها و رسالت‌های مهارتی آن انجام شد. براین اساس روش پژوهش بصورت توصیفی از نوع پیمایشی انتخاب گردید که برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه مبتنی بر سؤالات هدفدار و بخشی نیز بصورت باز استفاده شد. که البته هم از نظر روایی صوری (ضریب آلفای بزرگتر از ۰٫۷۵) و هم از دیدگاه پایایی (از دید اساتید مربوطه دانشگاهی) مورد تأیید بود. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق نیز در نرم‌افزار AMOS و SPSS کاربست یافت. جامعه آماری این پژوهش کارکنان و اساتید آموزشکده فوق (۱۲۵ نفر) انتخاب شدند. یافته‌ها حاکی از آن است که در واکاوی ابعاد مسئولیت اجتماعی؛ پارامترهای اقتصادی، اخلاقی، فعالیت‌های داوطلبانه و در نهایت رعایت آئین‌نامه‌ها و موازین قانونی از پیشران‌های مؤثر در تداوم مسئولیت‌پذیری در حوزه مطروحه بوده و تأثیر معناداری از جنبه مثبت بر عملکرد کارکنان دارد. بنابراین توصیه می‌شود که کارکنان را با برنامه متنوع به سمت داشتن مسئولیت‌پذیری سوق دهند تا زمینه ارتقاء تعهد سازمانی فراهم گشته و بدین شکل عملکرد سازمانی بهبود یابد.
کلید واژگان: دانشگاه ملی مهارت تعهد سازمانی رضایت شغلی مسئولیت‌پذیری	
*نویسنده مسئول: سیدمقدس نژادحسینی پست الکترونیکی: Kamali54@yahoo.com	



۱. مقدمه

امروزه وظایفی که سازمان‌ها در قبال جامعه دارند فراتر از قلمروهای صرفاً اقتصادی است که به طور سنتی با آنها در ارتباط هستند. آنچه می‌توان به طور صریح بیان کرد، این است که حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان می‌باشد که با مدیریت مؤثر عملکرد می‌توان کارکنان را پرورش داده و نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد (دارابی، زردشتیان، ۱۳۹۷). مسئولیت اجتماعی، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد اجتماعی است و نقشی کلیدی در واکنش‌های کارکنان نسبت به سازمان ایفا می‌کند. هر چه سازمان نسبت به ابعاد مسئولیت اجتماعی خود توجه بیشتری داشته باشد مشتریان و جامعه واکنش بهتری نسبت به آن خواهند داشت و در نتیجه عملکرد اجتماعی سازمان بهبود می‌یابد. واقع امر این است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و سازمان و ارزش‌های جمعی باعث می‌شود که افراد به دلیل وابستگی‌شان به جامعه، آمادگی ایثار و فداکاری برای آن را پیدا نمایند (مهدی‌زاده رستم و همکاران، ۱۴۰۰).

در این میان بدون شک یکی از آموزه‌های دانشگاهی در حوزه کارکردهای اجتماعی، ارتقاء حس مسئولیت‌پذیری است؛ مسئولیت‌پذیری در ابعاد فردی و اجتماعی، مفهومی است که می‌تواند وسیله و ابزار خوبی برای حفظ انسجام اجتماعی در عین احترام به تفاوت‌های موجود و فهم آنها باشد. در واقع یکی از معانی مسئولیت‌پذیری هماهنگی با قوانین اجتماعی و برآورده کردن انتظاراتی است که جامعه از فرد دارد، پس به نوعی احساس التزام به عمل در موقعیت‌های گوناگون به دلیل تقید نسبت به سایرین خواهد بود (طالبيان درزی، فلاح و صالحی، ۱۴۰۱). با توجه به تجارب جهانی، بخش مهمی از ضریب امنیت جامعه، پاسخگویی اجتماعی، کاهش هزینه‌های دولتی، کاهش مشکلات مدیریت شهری، رفع تعارضات اجتماعی، مبارزه با فقر و حتی توجه به نیازهای ویژه در قشر سالمندان، کودکان و نوجوانان و ... (در گرو توجه به مسئولیت اجتماعی دانشگاهی است. مسئولیت اجتماعی و شبکه‌های مربوط به عنوان سکوی ارتقای آن، نظام مدیریت پیشرو برای پیگیری پایداری است که در جهت حکمرانی دانشگاه، تدریس و یادگیری، پژوهش، خدمات اجتماعی و پایداری محیط زیست به آن توجه شده است. جهانی‌سازی، افزایش تحرک و توسعه برنامه درسی در بازار جهانی برای آماده کردن دانشجویان برای اشتغال و تأثیر دانشگاه در توسعه اقتصادی از عوامل کلیدی است که نیازمند شفافیت مفهومی و آگاهی از رویکردهای راهبردی است (برادران حقیر و همکاران، ۱۳۹۸). به نگاه دیگر، توسعه پایدار زمانی ایجاد می‌شود که نقش مسئولیت اجتماعی در آن فعال باشد. بر اساس مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از آنجایی که سازمان‌ها و مؤسسات غیر انتفاعی نیز مانند اشخاص حقیقی عضو از اجتماع به شمار می‌روند و مانند سایر اعضای جامعه در برابر محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد و جامعه را بهبود ببخشند. همچنین سازمان‌ها باید به منظور پاسخگویی اجتماعی در مقابل ذینفعان و سایر افراد جامعه، به دغدغه‌های جامعه در خصوص محیط زیست، امور اجتماعی و بشردوستی اهمیت دهند و با توجه به فرهنگ سازمانی خاص خود، به تدوین سیاست‌های سازمانی مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی اهتمام ورزند (آلوچنا، ۲۰۱۰). علیرغم بدیهی بودن این موضوع که استقرار مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها بر اساس دستورالعمل‌های استاندارد و طرح عملیات صورت می‌پذیرد، تا به حال تلاش‌های محدودی برای

^۱ -Aluchna

شناخت راه‌های طراحی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ساختار سازمانی و بازتاب ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به آن در سازمان صورت گرفته است. لذا، در این مطالعه سعی بر آن بود تا میزان تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی مؤثر بر بهبود عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گیرد. بر این اساس و با توجه به اینکه پژوهش‌های انجام شده با توجه به ساختار خاص دانشگاه ملی مهارت - پراکندگی در گستره جغرافیایی سرزمینی با ۱۸۴ واحد و ارائه آموزش‌های صرف مهارتی با تربیت تکنیسین مورد نیاز صنعت - نتوانسته به ارائه راهکار مناسبی در تطابق با شرایط مطروحه فوق، منتهی گردد. لذا با فهم چنین رویه‌ای و به‌منظور مواجهه با این خلاء علمی، نوشتار حاضر قصد دارد تا میزان تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی مؤثر بر بهبود عملکرد کارمندان آموزش‌دیده ملی و مهارت پسران اهواز با پاسخ به پرسش اصلی پژوهش: ابعاد و اولویت مسئولیت اجتماعی در راستای تأثیرگذاری بر عملکرد کارکنان دانشگاه ملی مهارت (آموزش‌دیده پسران اهواز) کدام است؟ مورد بررسی قرار دهد. به عبارت دقیق‌تر، هدف این نوشتار، شناسایی چالش‌های پیش‌رو و رخدادهای آتی در میزان اثربخشی مناسب رویکردهای متصور در حوزه مطروحه در دانشگاه ملی مهارت به‌عنوان دانشگاهی کارآفرین با نیازها و اقتضائات حوزه صنعت، اقتصاد، خدمات و کشاورزی در طول اهداف توسعه‌ای کشور و تحلیل کارکردی آن‌هاست. بر این منوال تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر داده نیز کمی با استفاده از پرسشنامه و با کاربست مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای صورت پذیرفت.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. ابعاد مسئولیت سازمانی و جایگاه مسئولیت اجتماعی

۲.۱.۱. مسئولیت اقتصادی

نخستین بعد مسئولیت سازمان‌ها، بعد اقتصادی است که در آن فعالیت‌ها و اقدامات اقتصادی مدنظر قرار می‌گیرد. در حقیقت اهداف اولیه سازمانی در این بعد مورد توجه قرار می‌گیرد (مهدی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

۲.۱.۲. مسئولیت قانونی

دومین بعد مسئولیت سازمان‌ها، بعد قانونی (حقوقی) است و سازمان‌ها ملزم می‌شوند که در چارچوب قانون و مقررات عمومی عمل کنند. جامعه این قوانین را تعیین می‌کند و کلیه شهروندان و سازمان‌ها، موظف هستند به این مقررات به عنوان یک ارزش اجتماعی احترام بگذارند. بعد قانونی مسئولیت اجتماعی را التزام اجتماعی نیز می‌گویند (فلمینگ، ۲۰۰۲ به نقل از کاظم‌پور و رحیمیان، ۱۳۹۷).

۲.۱.۳. مسئولیت اجتماعی

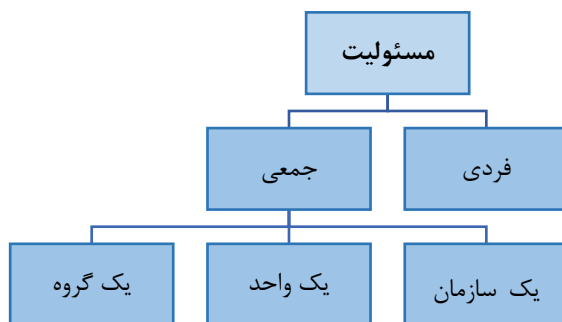
سومین بعد مسئولیت سازمان‌ها، بعد اجتماعی است که مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه جانبه و رعایت وحدت و مصالح عمومی کشور، انجام دهد (هاشمی و همراهی، ۱۳۹۵).

۲.۱.۴. مسئولیت اخلاقی

چهارمین بعد مسئولیت سازمان‌ها، بعد اخلاقی است. از سازمان‌ها انتظار می‌رود که همچون سایر اعضای جامعه به ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته و شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند. بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی را پاسخگویی اجتماعی نیز می‌گویند (همان منبع).

۲.۲. سطوح مسئولیت پذیری اجتماعی

در ادبیات مربوط به مسئولیت پذیری سازمانی، توجه زیادی به این مسئله شده است که آیا یک واحد انتزاعی و مجرد، مانند یک سازمان می تواند مسئولیت پذیر باشد؟ به عبارت دیگر آیا می توان مسئولیت پذیری را به یک واحد انتزاعی مثل یک سازمان نسبت داد؟ نقطه آغاز این بحث آن است که در واقع یک سازمان هیچ گونه احساسی و یا هیچ گونه آگاهی و اختیاری ندارد و به خودی خود نمی تواند فعالیت نماید و ارزش ها را درک و مورد سنجش قرار دهد. بر این مبناست که ورهان آورده است که عمل سازمان ها صرفاً مفهومی ثانویه و فرعی و ضمنی دارد. در سازمان ها عامل اصلی انسان ها هستند که در جهت مقاصد سازمان فعالیت می کنند. لذا علل فعالیت ها توسط سازمان مشخص می شوند. از این دیدگاه، اقدامات سازمانی ثانویه و فرعی تلقی می شوند؛ زیرا از طریق فرمان ها، اهداف و جهت گیری های سازمان مشروعیت می یابند. در مقابل، فرنچ با استفاده از منطقی مشابه، بر اهمیت ساختار رسمی تصمیم گیری و قواعد شناخته شده تأکید می کند. این قواعد بر منافع سازمانی تأکید می کنند. بنابراین، یک سازمان دارای تمایلات خاص خود، سوای تمایلات کارکنان می باشد. لذا توانایی یک جمع برای رفتار مسئولانه، به ماهیت توانایی یک فرد انسانی بستگی دارد (هاشمی و همراهی، ۱۳۹۵).



شکل ۱. سطوح مسئولیت پذیری، ماخذ: (هاشمی و همراهی، ۱۳۹۵)

بر این مبنای، مسئولیت اجتماعی می تواند باعث افزایش عملکرد کارکنان یک سازمان شود. مدیران منابع انسانی باید از ابزارها و فرصت ها استفاده کنند تا کارکنان را در استراتژی مسئولیت اجتماعی سازمان درگیر کنند. کارکنان ترجیح می دهند برای سازمان هایی کار کنند که ارزش های آنان با ارزش های سازمان هماهنگ است؛ بنابراین مسئولیت اجتماعی سازمان می تواند کارکنان مستعد و شایسته را مخصوصاً در بازارهای کاری سخت حفظ و نگهداری نماید. سیستم های منابع انسانی ارتباطات را اداره می کنند و عقاید، سیاست ها، فرهنگ و تغییرات رفتاری را اجرا می کنند و بر اجرای اهداف سازمان تمرکز می کنند. منابع انسانی می تواند بهبود فرایندها و سیستم ها را تسهیل کند و اصول اخلاقی مسئولیت اجتماعی سازمان را ترویج کند و به فرهنگ مسئولیت اجتماعی سازمان با عملکرد بالا برسد (نیک خصال و شکی، ۱۴۰۲).

علیرغم اهمیت زیاد این موضوع که استقرار مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها بر اساس رهنمودهای استاندارد و طرح عملیات صورت می پذیرد، تا به حال تلاش های محدودی برای شناخت اهمیت و اولویت مؤلفه های مسئولیت پذیری اجتماعی در ساختار سازمانی و بازتاب ارزش ها و هنجارهای مربوط به آن در سازمان صورت گرفته است.

حیدری کرد زنگنه، نوروش و جعفری (۱۳۹۶)، مقاله‌ای را با عنوان مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام دادند. جامعه آماری تحقیق را کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ تشکیل می‌دهند، که تعداد ۱۲۵ شرکت در تمام طول دوره تحقیق در بازار بورس فعال بوده و مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. داده‌های تحقیق از صورت‌های مالی شرکت‌ها استخراج شده و با استفاده از مدل‌های رگرسیونی به روش داده‌های ترکیبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مطالعه آنها برای سنجش عملکرد مالی و سودآوری شرکت‌ها، از شاخص‌های بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام و کیوتوبین استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد شرکت‌هایی که مسئولیت اجتماعی بهتری از نظر هر یک از شاخص‌های شفافیت سازمانی، پایداری اقتصادی-اجتماعی، مسئولیت بشردوستانه و حاکمیت شرکتی خوب دارند، به سوددهی بالاتری می‌رسند. همچنین نتایج نشان داد سودآوری شرکت‌ها از نظر بازده دارایی، منجر به افزایش سطح مسئولیت اجتماعی آن‌ها نیز می‌شود. آقایی و کاظم پور (۱۳۹۵)، تحقیقی را با عنوان تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تنوع‌پذیری محصولات بر عملکرد شرکت انجام دادند. نمونه آماری تحقیق را کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۳ تشکیل می‌دهند، که تعداد ۸۰ شرکت در تمام طول دوره تحقیق در بازار بورس فعال بوده و مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. داده‌های تحقیق از صورت‌های مالی شرکت‌ها استخراج شده و با استفاده از مدل‌های رگرسیونی به روش داده‌های ترکیبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که میان مسئولیت‌پذیری و عملکرد مالی رابطه مثبت و معنادار؛ و میان تنوع‌پذیری محصول رابطه منفی و معنادار وجود دارد. خاکسار (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد کارخانه‌های سیمان انجام داد. در تحلیل وضعیت متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون تی یک نمونه، روشن شد که متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد در شرکت‌های سیمانی در وضعیت مطلوبی هستند و در نهایت با توجه به یافته‌های آزمون رگرسیون، تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شرکت‌های سیمانی مورد تأیید قرار گرفت. عرب صالحی، صادقی و معین‌الدین (۱۳۹۲)، در پژوهشی رابطه مسئولیت اجتماعی با عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را از طریق پرسشنامه‌ای که حاوی ۵۳ سؤال در زمینه مسئولیت اجتماعی آن‌ها نسبت به مشتریان، کارکنان، محیط زیست و نهادهای موجود در جامعه (نهادهای آموزشی، نهادهای فرهنگی، نهادهای ورزشی، سازمان‌های بهداشت بیمارستان‌ها، نهادهای خیریه، مراکز توان بخشی و غیره است، را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که عملکرد مالی با مسئولیت اجتماعی شرکت نسبت به مشتریان و نهادهای موجود در جامعه ارتباط دارد، ولی عملکرد مالی با مسئولیت اجتماعی شرکت نسبت به کارکنان و محیط زیست رابطه معناداری ندارد. سالوسکی و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، تحقیقی را با عنوان بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی با کیفیت سود انجام داد. نتیجه تحقیق آنها حاکی از آن است که روند رو به رشد شرکت‌ها در خصوص افشاء اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها لزوماً منجر به افزایش کیفیت سود نمی‌شود و یک ارتباط منفی بین میزان افشاء مسئولیت اجتماعی شرکت و کیفیت سود وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی شرکت با درجه محافظه کاری شرکت و کیفیت اقلام تعهدی رابطه منفی و با مدیریت سود رابطه مثبت وجود دارد. وال محمدی (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر

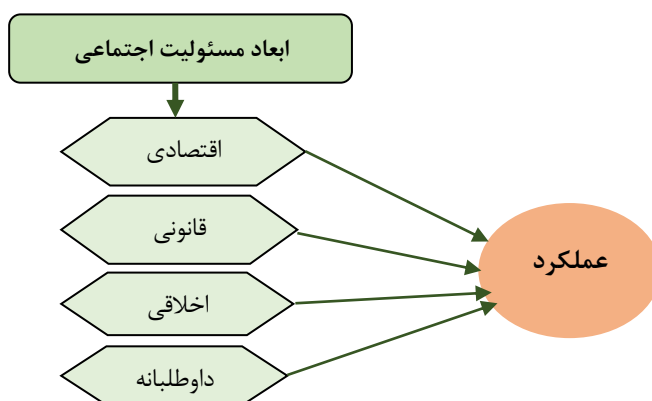
^۱ - Salewski, Marcus, Henning Zülch

عملکرد سازمانی در سازمان بین‌المللی استاندارد ایزو ۲۶۰۰ در ایران پرداخت. در این تحقیق تأثیر حکومت سازمانی، حقوق بشر، شیوه‌های کار، محیط، مسائل مربوط به مصرف و مشارکت اجتماعی و توسعه بر عملکرد سازمانی بررسی شد. داده‌های مورد نیاز از ۲۰۷ شرکت تولیدی جمع‌آوری و با استفاده از معادلات ساختاری آزمون شد. نتایج نشان داد که مسئولیت اجتماعی بر عملکرد تأثیرگذار است و همچنین مشارکت و توسعه در افزایش عملکرد سازمانی نقش مهمی دارند. ویو^۱ (۲۰۱۱)، تحقیقی را با عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی بر روی عملکرد شرکت‌ها انجام دادند. تحلیل و تفسیر آنها نشان داد که رابطه مثبت و تقریباً ضعیفی میان مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و عملکرد مالی وجود دارد. بنابراین آنها ادعا کردند که گزارش فعالیت‌های اجتماعی شرکت‌ها باعث بهبود عملکرد مالی می‌شود.

مرور سوابق پژوهش و نظرات صاحب‌نظران نشان می‌دهد که اقدام جامعی در خصوص چالش‌ها و رخدادهای آتی ذیل حوزه آموزش عالی - در محدوده کارکنان دانشگاه ملی مهارت - به عنوان مهم‌ترین پیشران توسعه آموزش‌های آکادمیک مهارت‌محور کشور، آن‌گونه که شایسته است صورت نپذیرفته است. بر این رأی، لازمه حرکت به سمت دانشگاهی با اهداف مترقی کارآفرینی و بازارگری همچون دانشگاه ملی مهارت، ارائه یک مفهوم چند بعدی با امکان پوشش تحولات اجتماعی در گستره جامعه است. لذا با توجه به نقصان علمی در حوزه یاد شده و مؤلفه‌های آن در دانشگاه مذکور، پژوهش حاضر با بررسی چالش‌های گذشته و موجود به بررسی اهداف مترتب در فوق پرداخته است.

۴. روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، از نظر داده کمی و از لحاظ ماهیت از روش توصیفی پیمایشی (تحلیل ماتریس کوواریانس شامل تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری با کاربست نرم‌افزار SPSS و AMOS) انجام شده است. بر این اساس ابتدا اطلاعات مورد نیاز از طریق: ۱. بررسی اسناد و مدارک کتابخانه‌ای ۲. بررسی برنامه‌های سالانه مصوب ۳. رصد آئین‌نامه‌ها و قوانین ۴. بررسی میدانی جمع‌آوری گردید



شکل ۲. فرآیند پیش‌بینی شده در روند پژوهش

^۱ - Wu

پرسشنامه‌ها بصورت محقق ساخته بوده و پایایی آن بر مبنای روش آلفای کرونباخ بیش از ۰,۷۵ اندازه‌گیری شد. سؤالات متغیر مسئولیت اجتماعی نیز از پرسشنامه چهار سوالی باز پاسخ استفاده شد که به صورت سؤالات واقعی میزان و ابعاد تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کارکنان سنجیده شد. همچنین روایی پرسشنامه نیز توسط تحلیل عاملی تأییدی با نظرسنجی از ۵ نفر از اساتید متخصص دانشگاهی در حوزه مطروحه مورد بازنگری و تأیید قرار گرفته است. داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌ها پس از استخراج برای تجزیه و تحلیل روابط متغیرها در نرم افزار SPSS و AMOS بارگذاری گشت. جمعیت آماری این تحقیق شامل همه کارمندان آموزشدهنده ملی و مهارت پسران اهواز می‌باشد. بنابراین با توجه به اینکه حجم جامعه ۱۲۵ نفر می‌باشد، حجم نمونه کل جامعه در نظر گرفته شده است. در تقسیم‌بندی بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیقات علمی را می‌توان به دو گروه توصیفی و آزمایشی تقسیم نمود. تحقیقات توصیفی را می‌توان به دسته‌های زیر تقسیم‌بندی کرد: پیمایشی، همبستگی، اقدام‌پژوهی، تحقیق موردی و تحقیق پس رویدادی (طیعی ابوالحسنی، ۱۳۹۸). بدین ترتیب در گام نخست، برای شناخت ادبیات، مفاهیم و رویکردها از شیوه اسنادی بهره گرفته شد. مبانی نظری حاصل از واکاوی بخش فوق در بررسی موردپژوهی مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله بعدی برای بررسی نظام‌مند در حیطه مطالعات میدانی، تدوین پرسشنامه کاربست یافت.

۵. یافته‌های تحقیق

در این پژوهش، نیز از این تکنیک جهت آزمون فرضیات و بررسی کلیت مدل استفاده شده است. از آنجا که با استفاده از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری، همه فرضیات پژوهش با هم و به صورت یکجا آزمون می‌شوند، لذا نتایج به صورت نمودار و جدول در زیر ارائه می‌شود. نکته قابل توجه در این روش این است که آنچه مورد آزمون قرار می‌گیرد، مدلی است که پژوهشگر با استفاده از مبانی نظری و ادبیات مربوطه تدوین کرده است. خروجی تحلیل ممکن است در قالب شاخص‌های اصلاح جهت برازش مدل، لازم باشد فرضیاتی را که در سطح معنی داری ۵ درصد مورد تأیید قرار نگرفته‌اند از پژوهش حذف کرد و یا پیشنهادهایی را برای ایجاد روابط جدید که از مبانی نظری و تئوریک کافی و منطقی برخوردار باشند اضافه کرد. توجه به این نکته ضروری است که هدف در برازش مدل، مقدار کای اسکور کمتر و درجه آزادی بیشتر است. ولی باز این امر نمی‌تواند توجیه‌گر روابطی باشد که ممکن است نرم‌افزار جهت بهبود مدل پیشنهاد دهد ولی از پشتوانه نظری کافی و منطقی برخوردار نباشد. شاخص‌های برازش مدل و ضرایب رگرسیونی استاندارد روابط مدل به شکل جداگانه و در جداول مربوطه گزارش شده است (جدول ۱).

جدول ۱. خلاصه نتایج آزمون فرضیات

P	تخمین استاندارد شده	متغیر مستقل	متغیر وابسته
***	۰/۸۱	مسئولیت اقتصادی	عملکرد
***	۰/۵۸	مسئولیت قانونی	عملکرد
***	۰/۷۷	مسئولیت اخلاقی	عملکرد
***	۰/۶۹	مسئولیت داوطلبانه	عملکرد

جدول زیر گزارشی از شاخص‌های اصلی برازش مدل نهایی ارائه می‌دهد (جدول ۲).

جدول ۲. خلاصه نتایج آماری شاخص های برازش مدل نهایی

Model	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	PGFI	RMSEA	CFI	PNFI	PCFI
مدل پیش فرض	۲۱۳/۶۳۸	۷۴	۰/۰۶۶	۲/۳۱۲	۰/۹۱۱	۰/۸۳۹	۰/۶۱۷	۰/۰۴۱	۰/۹۲۴	۰/۵۸۰	۰/۵۸۱
مدل اشباع شده	۰/۰۰۰	۰			۱/۰۰۰			۰/۲۸۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدل استقلال	۱۶۹/۹۲۵	۷۸	۰/۰۰۰	۱۲/۴۴۸	۰/۳۳۸	۰/۲۵۵	۰/۳۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

• شاخص کای اسکوتر یکی از شاخص های مطلق است. هر چه مقدار کای اسکوتر (CMIN) الگو کوچکتر باشد برازش الگو تدوین شده توسط پژوهشگر رضایت بخش و بهتر است. چنانچه مقدار P بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، مقدار کای اسکوتر برای الگو قابل قبول است و می توان نتیجه گرفت که بین ماتریس واریانس و کوواریانس مشاهده شده با ماتریس واریانس و کوواریانس بازتولید شده تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به اینکه مقدار P برای الگو مذکور بزرگتر از ۰/۰۵ است، می توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوتر برای الگو قابل قبول است.

• یکی از شاخص های عمومی شاخص کای اسکوتر بهنجار یا نسبی است که از تقسیم ساده مقدار کای اسکوتر بر درجه آزادی الگو محاسبه می شود و اغلب مقادیر بین ۱ تا ۳ را برای این شاخص قابل قبول می دانند. همانطور که در جدول مشاهده می شود این مقدار برای الگو پژوهش ۲/۳۱۲ است که مقداری مناسب و قابل قبول است.

• شاخص GFI یکی از شاخص های تطبیقی است که مقدار بیشتر از ۰/۹۰ برای این مقدار نشان از برازش خوب الگو توسط داده ها دارد. GFI برای الگو ۰/۹۱۱ است که نشان می دهد بین ماتریس واریانس و کوواریانس باز تولید شده و ماتریس واریانس و کوواریانس مشاهده شده تفاوت چندانی وجود ندارد و این نشان از برازش خوب الگو دارد.

• شاخص برازش تطبیقی یا CFI یکی از شاخص های تطبیقی است که مقادیر بین ۰/۹ تا ۰/۹۵ به عنوان قابل قبول بودن الگو و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ برای این شاخص به عنوان برازش بسیار خوب داده ها به الگو تفسیر می شود. مقدار CFI برای الگو مذکور ۰/۹۲۴ و قابل قبول است و می توان نتیجه گرفت که الگو از یک الگو استقلال فاصله و به یک الگو اشباع نزدیک می شود.

• شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز همانند شاخص RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. الگوهای قابل قبول دارای مقدار ۰/۰۵ یا کوچکتر برای این شاخص هستند. برازش الگوهایی که دارای مقادیر بالاتر از ۰/۱ هستند، ضعیف برآورد می شود. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، مقدار این شاخص برای الگو ۰/۰۴۱ می باشد که این شاخص نیز نشان از برازش خوب الگوها توسط داده ها دارد.

با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی نشان از برآزش خوب الگو توسط داده‌ها دارد و یا به عبارتی می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند.

۴-۱. نتایج آزمون فریدمن

با توجه به جدول زیر در بین ابعاد متغیر مسئولیت اجتماعی، با توجه به عدد معناداری آزمون یعنی ۰/۰۰۰ که کمتر از سطح معناداری آماری مورد قبول یعنی عدد ۰/۰۵ می‌باشد، لذا نتایج آزمون مورد تأیید است و می‌توان بیان کرد که توزیع مؤلفه‌ها از سطح نابرابری برخوردار هستند. در این رابطه از بین مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی، مؤلفه اقتصادی با میانگین ۲/۷۵ بیشترین اهمیت را در بهبود عملکرد دارد و بقیه مؤلفه‌ها به ترتیب اخلاقی، داوطلبانه و قانونی در جایگاه‌های بعدی تأثیرگذار بر روی عملکرد قرار دارند.

جدول ۳. نتایج آزمون فریدمن

متغیر	مؤلفه	مقدار میانگین	رتبه مؤلفه	مقدار Chi-Square	سطح معناداری	درجه آزادی
مسئولیت اجتماعی	اقتصادی	۱	۲,۷۵	۴۴,۳۸۴	۰,۰۰۰	۲
	قانونی	۴	۱			
	اخلاقی	۳	۲			
	داوطلبانه	۲	۲,۲۵			

۶. نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه اول در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس مسئولیت اقتصادی بر عملکرد تأثیر معنادار و مثبت دارد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای این فرضیه ۰/۸۱ است و می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود و به عبارتی می‌توان عنوان نمود که با اطمینان ۰/۹۵ مسئولیت اقتصادی بر عملکرد تأثیر معنادار و مثبت دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات، گیل و همکارانش (۲۰۱۴)، سالوسکی و همکاران (۲۰۱۴)، وال محمدی (۲۰۱۴)، در خارج از کشور و با نتایج تحقیقات مهدی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، حیدری کرد زنگنه، نوروش و جعفری (۱۳۹۶)، آقایی و کاظم پور (۱۳۹۵)، عرب صالحی، صادقی و معین‌الدین (۱۳۹۲)، در داخل کشور مطابقت دارد. فرضیه دوم در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس مسئولیت قانونی بر عملکرد کارمندان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد. ضریب رگرسیونی مربوط به این فرضیه ۰/۵۸ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که مسئولیت قانونی بر عملکرد کارمندان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد. فرضیه سوم در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس مسئولیت اخلاقی بر عملکرد کارمندان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد. ضریب رگرسیونی برای این فرضیه دارای مقدار ۰/۷۷ می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ این فرضیه تأیید و می‌توان ابراز داشت که مسئولیت اخلاقی بر عملکرد کارمندان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد. فرضیه چهارم در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس مسئولیت داوطلبانه بر عملکرد کارمندان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد. ضریب رگرسیونی برای این فرضیه دارای مقدار ۰/۶۹ می‌باشد، بنابراین با اطمینان

۰/۹۵ این فرضیه تأیید و می‌توان ابراز داشت که مسئولیت داوطلبانه بر عملکرد کارکنان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات گیل و همکارانش (۲۰۱۴)، در خارج از کشور و با نتایج تحقیقات مهدی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) و حیدری کرد زنگنه، نوروش و جعفری (۱۳۹۶) و در داخل کشور مطابقت دارد.

۷. محدودیت‌ها و پیشنهادات کاربردی

- این پژوهش صرفاً به بررسی تأثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کارکنان آموزش‌شده ملی مهارت پسران اهواز پرداخته است که با توجه به جایگاه مهارتی بودن آن با مسائل و موضوعات خاص خود مواجه است؛ در نتیجه نمی‌توان نتایج پژوهش را به سایر دانشگاه‌ها تعمیم داد.
- همکاری نکردن تعدادی از کارکنان، مدیران و اعضای هیئت‌علمی در تکمیل پرسش‌نامه یکی از محدودیت‌ها بود بطوریکه پس از ارسال ایمیل و پرسشنامه الکترونیکی، تماس تلفنی و ارسال پیامک در برخی موارد پرسشنامه تکمیل نگردید.
- برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود ابعاد و مؤلفه‌های تأثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کارکنان سایر دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد بررسی قرار گیرد و یافته‌های آن‌ها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.
- در تحقیقات آتی، انجام مطالعات تجربی با استفاده از داده‌های کمی و کیفی (آمیخته) برای به دست آوردن تصویر جامع‌تری سایر پارمترها، اقدام گردد.

References

- [1] Aghaei, Mohammad Ali; Kazempour, Morteza, (2016), The impact of social responsibility and product diversification on company performance, Bi-Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting, Year 1, Issue 1, Spring and Summer, Pages 99-121.(in persian)
<https://aapc.khu.ac.ir/article-1-50-fa.html>
- [2] heydari Kord Zanganeh, Gholam Reza; Norosh, Iraj and Jafari, Mohammad Hassan, (2017). "Social Responsibility and Financial Performance in Companies Listed on the Tehran Stock Exchange", Economic Journal, issues 3 and 4, June and July 2017, pages 53-78.(in persian)
<https://elmnet.ir/doc/1744593-32431>
- [3] Khaksar, Ebrahim (2014), "The Impact of Social Responsibility on Performance" (Study of Cement Factories in Fars Province), Master's Thesis, Hormozgan University, Faculty of Literature and Humanities.(in persian)
<https://elmnet.ir/conferenceinfo/35105-29169>

- [4] Arab Salehi, Mehdi; Sadeghi, Ghazal; Moinuddin, Mahmoud, (2013)., The relationship between social responsibility and financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange, Accounting Experimental Research, Year 3, Issue 9. (in persian) <https://ensani.ir/fa/article/320428/>
- [5] Aluchna, M. (2010). Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. Social Responsibility Journal, 6 (4), 611-626. <https://ideas.repec.org/a/eme/srjpps/v6y2010i4p611-626.html>
- [6] Salewski, M. Zulch, H. (2014). "The Association between Corporate Social Responsibility and Earnings Quality Evidence from European Blue Chips". Working Paper Series, No. 112. Available at SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2141768
- [7] Wu, (2011) "Beyond satisfaction: The relative importance of locational convenience, interpersonal relationships, and commitment across service types", Managing Service Quality: An International Journal, Vol. 21 Iss: 3, pp.240 – 263. <https://www.researchgate.net/publication/241702840>
- [8] Talebian Darzi, Maryam, Fallah, Vahid, and Salehi, Mohammad. (1401). Explaining the effective factors in the skills curriculum based on social responsibility. Karafan Quarterly Scientific Journal, 19(Special Issue), 43-59. doi:10.48301/kssa.2021.278539.1443 https://karafan.nus.ac.ir/article_140678.html
- [9] Mehdi Mehdi Zadeh Rostam , Amir Taghizadeh, Abbas Rezaei, (2022). Investigating the perception of social responsibility and its effect on job satisfaction and organizational commitment, Journal of Intelligent Marketing Management, 2(5), 118-139. [magiran.com/p2377408 https://elmnet.ir/doc/2490240-82904](https://elmnet.ir/doc/2490240-82904)
- [10] darabi, semira, ve zardashtian, shirin. (1397). tasir masoulit ejtemaei bar amolkardsazmani ba takid bar naqsh esterategic khoshenami bar karkonan edarat varzesh ve javanan gharb iran. motaleat madirit raftar sazmani dar varzesh, 5(4 (peyapi 20)), 109-123. SID. <https://sid.ir/paper/376996/fa>
- [11] Hashemi, Seyed Ahmad, and Hamrahi, Mehrdad (2015). Social Responsibility. The 3rd International Conference on Modern Research in Management, Economics, and Accounting. <https://civilica.com/doc/554689>

- [12] Kazempour, Morteza, and Rahimian, Nezamoddin (2018). Corporate Social Responsibility: Concepts, Dimensions, Theories, and a Review of Its Models. <https://civilica.com/doc/884672>
- [13] Haghiri Baradaran, Maryam, Nourshahi, Nasrin, & Roshan, Ahmadreza. (2022). Conceptualizing University Social Responsibility in Iran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 25(3), 1-26. https://journal.irphe.ac.ir/article_702979.html
- [14] Tayebi Abolhasani, Seyed Amirhossein. (2019). An Introduction to Research Methodology: Standard Procedures for Qualitative Data Analysis. Science and Technology Policy Letters, 9(2), 67-96. https://stpl.ristip.sharif.ir/article_21535.html
- [15] Gill, D., & Warburton, W. (2014). An investigation of the biosocial model of borderline personality disorder. Journal of clinical psychology, 70 (9), 866-873. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24585693/>
- [16] Valmohammadi, C. (۲۰۱۴). Impact of corporate social responsibility practices on organizational performance: an ISO ۲۶۰۰۰ perspective. Social Responsibility Journal, ۱۰(۳), ۴۵۵-۴۷۹. <https://ideas.repec.org/a/eme/srjpps/v10y2014i3p455-479.html>
- [17] Nik-Khesal, Mahboubeh, & Shakki, Mohammad Hassan. (2024). The Impact of Social Responsibility on the Performance of Managers and Employees with the Moderating Role of Green Human Resource Management. *Transformational Management Journal*, 15 (Autumn & Winter 2023), 216-237. doi: 10.22067/tmj.2024.82665.1440. https://tmj.um.ac.ir/article_44777.html