بررسی اهمیت شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها

در مراکز صنعتی و دانشگاه‌ها

ابراهیم صالحی عمران[1]
عبدالحمید ثابتی[2]
سودابه حسن زاده بارانی کرد[3]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۲/۱۰

چکیده

در سده اخیر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به عنوان یک سازمان نقش مهمی در توسعه ملی ایفا کرده-اند. به همین اندازه مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در چند دهه اخیر با توجه به رشد تعداد دانشجویان و همگانی شدن آن و بالارفتن انتظار از دانشگاه در قبال جامعه، مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی در کشورهای مختلف قرار گرفته و سیستم آموزش عالی بسیاری از کشورها یک‌سری فعالیت‌ها و برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای در اجتماع دانشگاهی گسترش داده‌اند. هدف پژوهش حاضر بررسی میزان توجه به شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در مراکز صنعتی و دانشگاه‌ها است. در این راستا نظرات مدیران و کارکنان شرکت‌ها و همچنین اعضای هیأت علمی و دانشجویان دکتری دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. روش این پژوهش توصیفی – پیمایشی با استفاده از ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه بوده و جامعه آماری آن تمامی مدیران و کارمندان شرکت پارس خودرو

[1]. دانشیار دانشگاه مازندران edpes60@hotmail.com
[2]. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی a.h.sabeti@live.com
۴. کارشناس ارشد آموزش بزرگسالان s_hasanzadeh55@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

تهران و هفت شرکت استان گلستان و هم‌چنین اعضای هیأت علمی و دانشجویان دکتری دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل بوده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که در توجه به شاخص‌های آگاهی از برنامه‌های آموزشی و جامعه، دانشگاه توانسته است که به احساس نیاز بخش‌های صنعتی بطورمطلوبی پاسخ دهد. اما در توجه به شاخص‌های آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط زیست، آگاهی از شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی و آگاهی از عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه‌های آسیب‌پذیر، دانشگاه نتوانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در ارتباط با این شاخص‌ها بطورمطلوبی پاسخ بدهد.

واژگان کلیدی:

مسئولیت اجتماعی شرکت، برنامه آموزشی، دانشگاه، صنعت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

مقدمه و بیان مسئله

مسئولیت اجتماعی شرکت به عنوان دستورالعملی برای کسب وکار اخلاقی در طی سال‌های اخیر رشد فزاینده‌ای داشته است. وسعت این مفهوم و حرکت آن را می‌توان از تعداد کثیر انتشارات، کنفرانس‌ها و سازمان‌های فعال در این زمینه دریافت(دوون[۱]، ۲۰۰۵). بطورکلی، موضوع و مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در چندسال اخیر با توجه به رشد سازمان‌های غیردولتی، جنبش‌های اعتراضی علیه قدرت شرکت‌ها، افزایش آگاهی‌های اجتماعی، توسعه بازارهای سرمایه، رسوایی‌های مالی و اخلاقی شرکت‌های بزرگ؛ تبدیل به پارادایم مسلط و غالب در فضای اداره شرکت‌ها شده است. در این راستا، افکار عمومی، بویژه در جوامعی که در آن دیدگاه‌های برنده- برنده جا نیافتاده است، بنگاه‌های اقتصادی و سرمایه‌داران را کسانی می‌پندارند که برای سود بیشتر به ضرر جامعه و مصرف‌کنندگان عمل می‌کنند. بدین شکل هر روز بر تعداد کسانی که نظارت و کنترل شرکت‌های بزرگ بر زندگی بشری اعتراض دارند، اضافه می‌شود؛ به نحوی که در گردهمایی‌های سران شرکت‌ها یا رهبران کشورهای صنعتی در اجلاس‌هایی چون سیاتل[۲]، شاهد قدرت‌نمایی جنبش‌های اعتراضی بوده‌ایم(امیدوار، ۱۳۸۷).

محققان برجسته مدیریت مانند وارن بنیس[۳]، چالز هندی[۴]، فیلیپ کاتلر[۵]، میچل پورتر[۶] و پیتر سنگه[۷] همگی بر این موضوع تمرکز داشته‌اند. همچنین دانشگاه‌هایی مانند برکلی[۸]، بوستون[۹]، هاروارد[۱۰]، آکسفورد[۱۱]و استنفورد[۱۲] مراکز اختصاصی در راستای اخلاق کسب وکار ایجاد کرده‌اند. بسیاری از این دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی روش‌های در حال توسعه‌ای درباره کسب وکار و جامعه ایجاد کرده‌اندکه می‌تواند با برنامه‌های آموزشی و درسی ادغام شوند. شاید بزرگ-

1 . Dowen
2 . Seattle
3 . Warren Bennis
4 . Charles Handy
5 . Philip Kotler
6 . Michael Porter
7 . Pitter Senge
8 . Berkeley
9 . Boston
10 . Harvard
11 . Oxford
12 . Stanford

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

ترین نشانه تغییر، مربوط به موضوعات و علایق دانشجویان است که در هر دو زمینه مدیریت آموزش و کسب وکار، خواستار بهبود اجتماعی هستند. در یک مطالعه از ۲۱۰۰ دانشجوی مدیریت اجرایی(MBA) در آمریکا و کانادا، ۷۸٪ اظهار داشته‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکت باید به عنوان یک قسمت اصلی از برنامه‌ریزی درسی دوره‌های مدیریت اجرایی باشد(نایت،۲۰۰۶؛ به نقل ازگلاواس[۱]،۲۰۰۹).

در سده اخیر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز به عنوان یک سازمان نقش مهمی در توسعه ملی ایفا کرده‌اند. به همین اندازه مسئولیت اجتماعی دانشگاه[۲] در چند دهه اخیر با توجه به رشد تعداد دانشجویان و همگانی شدن آن و بالارفتن انتظار از دانشگاه در قبال جامعه، مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی در کشورهای مختلف قرار گرفته و سیستم آموزش عالی بسیاری از کشورها یکسری فعالیت‌ها و برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای در اجتماع دانشگاهی گسترش داده اند. بدین صورت که بدون توجه به وضعیت اجتماعی و اقتصادی و با ارائه کمک های مالی به دانشجویان، بستر آموزش را ایجاد نموده و برای کارکنان فرصت‌های آموزشی مساوی و عادلانه در جهت رشد شخصی و سازمانی فراهم کرده‌اند. در این راستا عدم تبعیض در انتخاب نیروی کار و حمایت از کارکنان و دانشجویان متعلق به گروه‌های تهدیدپذیر جامعه به عنوان یک معیار مهم در مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی محسوب می شود(تتروا و سابولوا[۳]،۲۰۱۰).

برای رسیدن به توسعه منابع انسانی پایدار باید زیربناهای آن را در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی جستوکرد. یکی از مهمترین عناصر نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها برنامه‌های درسی است که نقش تعیین‌کننده و انکارناپذیری در تحقق اهداف و رسالت‌های آموزش عالی از نظر کمی و کیفی دارد. در واقع، برنامه‌های‌درسی به عنوان قلب مراکز دانشگاهی در توفیق یا شکست این مراکز نقش کلیدی دارند(لاننبرگ و اورنستین[۴]، ۲۰۰۴). در این راستا به نظر می رسد که در جامعه دانایی‌محور، ضرورت ارتباط دانشگاه و صنعت که حاصل نیازهای متقابل این دو نهاد می باشد به عنوان پیش شرط اصلی توسعه قلمداد می شود. از سوی دیگر دانش، مادامی که در

1 .Glavas
2 . University Social Responsibility
3 . Tetrevova & Sabolova
4 . Lanenburg & Ornstein

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

حوزه پژوهش و تحقیقات بنیادی مطرح شود از چشم اندازی نامشخص و با ریسک بالای سرمایه‌گذاری همراه است. اما زمانی که کاربردی شده و در حوزه فناوری و صنعت بصورت کالا یا خدمات تجلی یابد، قابلیت ثروت‌آفرینی و ارزش گذاری اقتصادی پیدا می کند. به بیان‌دیگر، صنعت همان بستر واقعی ارتباط دهنده پژوهش و اقتصاد در چرخه تکامل است. از این رو تقویت و گسترش ارتباط سازمانی و برقراری تعامل میان نیروهای انسانی دو حوزه صنعت و دانشگاه، به عنوان یکی از رویکردهای اصلی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه می-باشد(شفیعی و جمالی پور، ۱۳۸۹).

با توجه به مطالب بیان شده، به نظر می‌رسد در صورتی می توان به سوی توسعه و پیشرفت صنعتی گام برداشت که از ارتباط متقابل بین نهادهای دانشگاهی و صنعتی غافل نشد. علاوه براین، بخاطر اینکه اکثریت دانش‌آموختگان رشته‌های فنی و مهندسی جذب صنایع می‌شوند، ضروری است که در برنامه‌های درسی این رشته‌ها، به شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت به عنوان دغدغه مهم شرکت در قرن ۲۱ توجه شایانی شود. با توجه به اهمیت برنامه‌های آموزشی و درسی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، هدف پژوهش حاضر بررسی میزان توجه به شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در مراکز صنعتی و دانشگاه‌ها می‌باشد. در این راستا، درجه احساس نیاز جامعه صنعتی به آگاهی از شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت مورد بررسی قرار گرفته و وضعیت موجود دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل با توجه به این شاخص‌ها تعیین شده است. در نهایت معین شده است که آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در راستای آگاهی از شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت بطور مطلوبی پاسخ دهد؟

در ضمن با توجه به هدف مذکور، محقق به دنبال پاسخگویی به این پرسش‌هاست:

۱. آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در راستای آگاهی از شاخص شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

۲. آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در راستای آگاهی از شاخص برنامه های آموزشی بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

۳. آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در راستای آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

۴. آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در راستای آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط زیست بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

۵. آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در راستای آگاهی از شاخص جامعه بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

مبانی نظری

مسئولیت اجتماعی شرکت

قدیمی‌ترین توجهات مدرن به مسئولیت اجتماعی شرکت در سال ۱۹۵۳، زمانی که بوون[1] یک تعریف اولیه از مسئولیت اجتماعی شرکت در کتاب خود بنام" مسئولیت اجتماعی تجار» فراهم کرد، می باشد:" تعهدات کسب و کار و افراد تجاری برای پیگیری آن دسته از سیاست‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌هایی که از نظر اهداف و ارزش‌های جامعه مطلوب هستند»(چویی و گری،۲۰۰۸؛ ۳۴۳). در تعریف مسئولیت اجتماعی شرکت،کارول[2](۲۰۰۰) ادعا می‌کند که در راستای مسئولیت اجتماعی شرکت، همه شرکت‌ها مسئولیت‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه را می‌پذیرند و به سوی پذیرش واقعی با قوانین و احتراز از صدمه رساندن به جامعه حرکت می‌کنند و به امید آن هستند که سازمان‌های تجاری در تولید کالاهایی که به نفع جامعه است فعالانه همکاری‌کنند. به طورکلی می‌توان گفت که مسئولیت اجتماعی شرکت روابط بین کسب وکار و جامعه بزرگ‌تر را توصیف می کند(اسنایدر[3] و دیگران،۲۰۰۳). تعاریف زیادی از مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد، تا الان هیچ یک بطور کامل پذیرفته نشده است(جاریگا و مله[4]،۲۰۰۴). آن چه از این تعاریف بر می آید این است که جدایی محض بین کسب وکار و

1 .Bowen
2 . Carroll
3 . Snider
4. Garriga & Mele

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

جامعه یا اخلاقیات[1] و اقتصاد معتبر نیست و کسب وکار فقط در قبال سهام‌داران و مالکان مسئولیت ندارد، بلکه در قبال مشتریان، کارکنان، فروشندگان و تک تک افراد جامعه همچنین محیط زیست مسئولیت دارد(ویلکاکس،۲۰۰۶). در راستای توسعه منابع انسانی، مدیران منابع انسانی باید یک محیط‌کاری ایمن برای کارکنان فراهم کنند. اگر چه تعدادی از مدیران منابع انسانی مسئولیت‌های گسترده‌تری برای مثال، فراهم کردن ارزش و احترام به کارکنان در سطح شرکت و شرایط‌کاری پویا را مهم دانسته‌اند. بعلاوه، بعضی مدیران اعتقاد دارند که شرکت‌ها و مؤسسه‌ها در قبال آموزش و کارآموزی مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی که به پیشرفت کارکنان منجر می‌شود مسئول هستند. بنابراین در راستای مسئولیت اجتماعی نسبت به کارکنان سرمایه-گذاری در آموزش وتوسعه حرفه‌ای انجام می‌شود(پدرسن،۲۰۱۰)

مبانی فلسفی دیدگاه‌های مسئولیت اجتماعی

الف) دیدگاه کلاسیک

براساس این دیدگاه، سازمان‌ها بایستی به دنبال کسب سود خود بوده، مستقیماً نسبت به هدف‌ها و مسائل اجتماعی فعالیتی نداشته باشد. با این شرایط، مسئولیت اجتماعی را تولید کالا و خدمات با حداقل هزینه برای جامعه تعریف می‌کنیم. یکی از قوی‌ترین طرفداران دیدگاه کلاسیک، میلتون فریدمن[2] است. این اقتصاددان معروف، معتقد است که مدیران باید به فعالیت‌هایی مبادرت ورزند که سود سهام‌داران را به حداکثر برسانند. فریدمن معتقد است که اختصاص منابع سازمان به برنامه‌های اجتماعی بدون رضایت سهامدران کار نادرستی است. بعلاوه او معتقد است که مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی کسب سود است. در همین خصوص رابرت مرسر[3] یکی از طرفداران دیدگاه کلاسیک می گوید: "مسئولیت اصلی هر بنگاه اقتصادی کسب سود است ... این بدان معنی است که نه شما و نه کارکنانتان و نه هیچ کس دیگر نباید به جامعه فکر کند. بگذارید که خودخواه به نظر برسید. فراموش نکنید که کسب سود مثل اکسیژن است، اگر به

1 . Ethics

2 . Milton Friedman

3 . Robert Mercer

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

موقع به شما نرسد، شما می‌میرید و نمی‌توانید هیچ کار دیگری بکنید. وقتی که سازمان سود لازم را بدست آورد و حیات خود را تضمین کرد، می تواند به مسئولیت‌های دیگرش بپردازد"(الوانی و قاسمی،۱۳۷۷؛ ۲۶-۳۰).

ب) دیدگاه مسئولیت‌پذیری

براساس این دیدگاه، مدیران می‌باید نسبت به گروه‌های خاصی که روی سازمان تاثیر می‌گذارند یا می‌توانند روی منافع و اهداف سازمان موثر باشند، احساس مسئولیت نمایند. به عبارت دیگر، یک بنگاه اقتصادی نه تنها بایستی نسبت به سهام‌دارانش و سرمایه داران خود احساس مسئولیت کند، بلکه بایستی به همان نسبت به سایر گروه‌هایی که در موفقیت آن سهیم هستند، احساس مسئولیت نماید. این گروه‌ها عبارتند از: صاحبان سهام، مشتریان، سازمان‌های دولتی، اتحادیه‌های کارگری، کارکنان، عرضه کنندگان مواد اولیه، اعتباردهندگان و غیره. به عبارت دیگر، بر اساس دیدگاه مسئولیت پذیری، نهادهای اقتصادی نه تنها لازم است که در جهت حفظ سرمایه و افزایش سود خود تلاش نمایند، بلکه بایستی نسبت به گروه‌هایی که در تلاش آنها سهیم هستند، احساس مسئولیت داشته باشند(الوانی و قاسمی،۱۳۷۷؛ ۳۱).

ج)دیدگاه عمومی

این دیدگاه دامنه‌ای گسترده‌تر از دیدگاه مسئولیت پذیری دارد. دیدگاه عمومی، بنگاه‌های اقتصادی را به عنوان شرکاء دولت و سایر مؤسسات و نهادهای جامعه[مثل آموزش و پرورش و ...] تعریف کرده و معتقد است که سازمان ملزم است تا در جهت حل مسائل و مشکلات جامعه و نیز بهبود کیفیت زندگی عموم افراد در کنار سایر مؤسسات عمومی فعالیت کند. در نتیجه سودآوری، تنها یکی از هدف‌های بنگاه اقتصادی محسوب می‌گردد. از این رو سازمان آزاد نیست که تنها هدف‌های فردی خود را ترغیب کند. با توجه به این دیدگاه، سازمان متعهد است به همان اندازه که هدف‌های شخصی خود را دنبال می‌کند، هدف‌های بشردوستانه را نیز پی‌گیری نماید. بر این اساس، سازمان بطور جدی تلاش می‌کند که مشکلات عمومی مثل فقر، بیکاری، آلودگی، تورم و ... را ریشه کن نماید. طرفداران این فلسفه معتقدند که چون جامعه اجازه فعالیت و استفاده از منابع کمیاب را به سازمان اعطاء کرده و محیط مناسب برای کسب سود را

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

برای آن بوجود آورده است، سازمان باید خود را مدیون به جامعه دانسته و همواره خود را خدمت‌گذار آن بداند(الوانی و قاسمی،۱۳۷۷؛ ۳۲).

مدل‌های مسئولیت اجتماعی

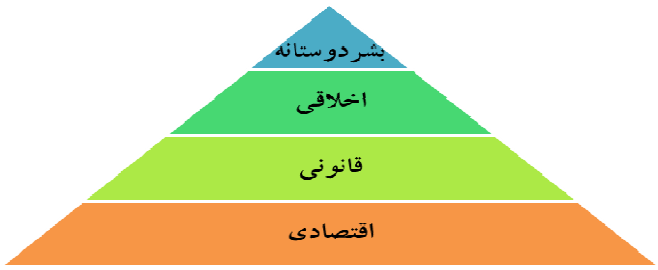
با بررسی منابع متعدد در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکت، مدل‌های زیر را به عنوان مدل‌های اصلی توضیح دهنده مسئولیت اجتماعی شرکت مورد بررسی قرار می‌دهیم.

الف)مدل هرمی کارول

طبق این مدل که در شکل ۱ نشان داده شده است، مسئولیت اجتماعی شرکت از ۴ قسمت؛ اقتصادی (بدست آوردن سود)، قانونی(مطابقت با قوانین)، اخلاقی(اخلاق) و بشردوستانه(شهروند خوب) تشکیل شده است(گوا[1]،۲۰۰۸). در این مدل مسئولیت‌های اقتصادی از مسئولیت‌های اصلی سازمان می‌باشد که همان سودآوری است. مسئولیت‌های قانونی اشاره به این دارد که سازمان بایستی در چارچوب قوانین و مقررات جامعه فعالیت اقتصادی خود را انجام دهد. سومین مسئولیت شرکت‌ها، مسئولیت اخلاقی است که بر اساس آن از شرکت‌ها انتظار می‌رود که ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مد نظر داشته باشند و به آنها احترام بگذارند و در نهایت مسئولیت‌های بشردوستانه اشاره به فعالیت‌های داوطلبانه شرکت دارد(الوانی و قاسمی،۱۳۷۷؛۳۲). بر طبق نظر کارول، استفاده از این هرم، مدل مفهومی مسئولیت اجتماعی شرکت را به تصویر می‌کشد و این مدل تمام حوزه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت را بطور متمایز و در عین حال با همدیگر نشان می‌دهد. مؤلفه‌های مدل مسئولیت اجتماعی از لحاظ سلسله مراتبی اهمیت کاهشی دارند. بر این اساس که مسئولیت‌های قانونی به عنوان پایه و اساس محسوب می‌شوند و همه مسئولیت های دیگر دلالت بر مسئولیت اقتصادی دارند و از شرکت‌ها انتظار می‌رود که در چارچوب قانون عمل نمایند، بنابراین مسئولیت قانونی به عنوان لایه بعدی هرم می‌باشد. در ادامه مسئولیت اخلاقی مطرح می‌شود. در راس این هرم مسئولیت بشردوستانه قرار دارد که اختیاری می‌باشد و کمترین اهمیت را در هرم دارد. در این راستا هرچه به راس هرم نزدیک می‌شویم از اهمیت این مؤلفه‌ها کاسته می‌شود(گوا،۲۰۰۸).

[1] .Geva

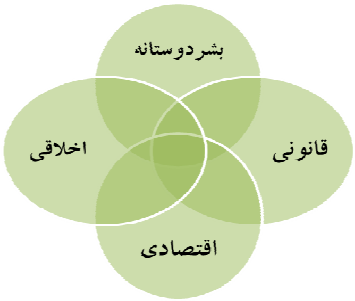
[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]



شکل شماره ۱. مدل هرمی کارول

ب)مدل دوایر متقاطع

چارچوب مدل هرمی کارول بطور کامل نمی‌تواند طبیعت قلمروهای مسئولیت اجتماعی شرکت را بطور کامل ضبط کند و ارتباط متقابل بین آنها را بطور کامل به تصویر بکشد. قلمروهای مسئولیت اجتماعی شرکت در تعامل با هم قرار دارند و یکی از ویژگی‌های جدایی ناپذیر مسئولیت اجتماعی شرکت همان ارتباط متقابل است. براین اساس، مدل دوایر متقاطع که در شکل ۲ نشان داده شده است، می‌گوید که مسئولیت‌های مختلف با یکدیگر روابط پویا و متقابل دارند و بطور خاص مسئولیت‌های اقتصادی، اساسی‌ترین مسئولیت نیست و همچنین اقدامات اقتصادی در راستای مسئولیت اجتماعی شرکت اهمیت کمتری نسبت به سایرین ندارد. به عبارت دیگر مسئولیت‌های قانونی، اخلاقی و بشردوستانه به همان اندازه مسئولیت اقتصادی برای کسب وکار اهمیت دارد(گوا،۲۰۰۸).

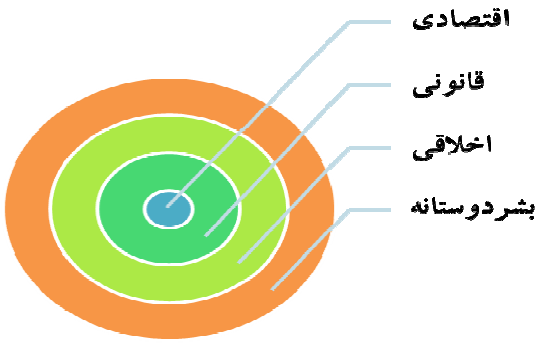


شکل شماره ۲. مدل دوایر متقاطع

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

ج)مدل دوایر متحدالمرکز

این مدل شبیه مدل هرمی است که در یک نظر نقش اقتصادی کسب و کار، هسته اصلی مسئولیت اجتماعی است. همچنین شبیه مدل دوایر متقاطع است که که به روابط متقابل بین قلمروهای مسئولیت اجتماعی شرکت توجه می‌کند. به این ترتیب که همانند مدل هرمی کارول، مسئولیت های اقتصادی در مرکز مدل قرار دارند اما نسبت به سایر قلمروها از اهمیت بیشتری برخوردار نیست. در مقابل مسئولیت‌های بشردوستانه بیشترین اهمیت را دارند اما این مسئولیت نیز باید با توجه به قلمرو اقتصادی انجام شود. در این مدل که در شکل ۳، نشان داده شده است، هر عضو دایره داخلی در عین حال عضو دایره گسترده‌تر بیرونی است، اما این رابطه برعکس نیست(گوا،۲۰۰۸).



شکل شماره ۳. مدل دوایر متحدالمرکز

از مسئولیت اجتماعی شرکت به مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

بسیاری از دیدگاه‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای توسعه منابع انسانی از مؤلفه‌های اصول معاهده جهانی سازمان ملل(۲۰۱۰)، رهنمودهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه اروپا برای شرکت‌های چندملیتی(۲۰۰۸)، کمسیون اتحادیه اروپا (۲۰۰۱)، اصول جهانی سالیوان(۲۰۱۰)، پیش نویس نهایی استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ (۲۰۱۰) و در نهایتاً استاندارد پذیری اجتماعی SA۸۰۰۰ (۲۰۱۰) که در راستای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تدوین یافته است استخراج شده است. به نظر می‌رسد که تمام این مؤلفه‌ها را در راستای مسئولیت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

اجتماعی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی می توان در ۴ حوزه مسئولیت‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بصیرتی(یا بشردوستانه)، متمایز کرد. مسئولیت اجتماعی دانشگاه به این واقعیت اشاره می‌کند که در سیستم آموزش عالی بیشتر کشورها یک‌سری فعالیت‌ها و برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای به عنوان فعالیت دانشگاهی در راستای مسئولیت اجتماعی دانشگاه گسترش پیدا کرده است.

در مورد تعریف مسئولیت اجتماعی دانشگاه، ریزر[1] آن را به عنوان یک خط‌مشی از کیفیت اخلاقی عملکرد اجتماع دانشگاهی(دانشجویان، اساتید و کارکنان اجرایی)، می‌داند که از طریق مدیریت مسئول امورآموزشی، شناختی، نیروی انسانی و تاثیرات محیطی ناشی از فعالیت‌های دانشگاهی، در یک گفتگوی تعاملی با جامعه برای ترویج توسعه انسانی پایدار انجام می شود(ریزر به نقل از تتروا و سابولوا، ۲۰۱۰).

اهمیت کلیدی مسئولیت اجتماعی در مورد دانشگاه‌ها نیز از این واقعیت ناشی می‌شود که دانشگاه‌ها مراکز ذکاوت، دانش و فعالیت خلاق است و نقش کلیدی در توسعه علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در جامعه دارد. مخصوصاً اینکه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دانش کسب شده، علم، پژوهش، فعالیت‌های نوآورانه و هنرمندانه را حفظ و توسعه می‌دهند و نقش مهمی در بحث‌های اجتماعی و اخلاقی جامعه دارا می‌باشند. علاوه براین نهادهای آموزشی یک نقش ویژه در جامعه دارند و خدمات مربوط به انتقال دانش به افراد، سازمان‌های عمومی و خصوصی و جامعه بطور کلی را فراهم می‌کند(گوروا و دیگران[2]،۲۰۰۹). با توجه به عمومیت و گسترش آموزش عالی که ویژگی برجسته دنیای مدرن می‌باشد و مؤسسات آموزش عالی در سرتاسر دنیا توسعه یافته‌اند(صالحی،۱۳۸۳)، یکی از عوامل توجه به مسئولیت اجتماعی شرکت می‌باشد. از نظر واسیلسکو و همکاران، عواملی مانند جهانی شدن، جامعه دانش محور، نوآوری و توسعه فناوری و تاکید فزاینده روی عوامل موثر بر بازارکار می‌تواند در توجه بیشتر به مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش اساسی ایفا کنند. در این راستا گیبونز می‌گوید که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بوسیله بافت جدیدی تحت تاثیر واقع شده‌اند و می‌توانند روی

1 . Reiser
2 . Gourova

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

افکار سیاسی، جهانی شدن، نوآوری و اقتصاد دانش تاثیر بگذارند(گیبونز، به نقل از واسیلسکو و همکاران،۲۰۱۰).

علاوه براین لازم به ذکر است که مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی فراتر از مسئولیت‌های قانونی می‌باشد. در این راستا مدیریت و کارکنان دانشگاه باید به طریقی رفتار نمایند که نه تنها ماموریت‌های اقتصادی و اجتماعی دانشگاه‌ها را انجام دهند بلکه باید تمایلات و اهداف تمامی ذی‌نفعان در نظر بگیرند. از این‌نظر مسئولیت اجتماعی دانشگاه می‌تواند به عنوان ارتباط ارزنده و مصمم مابین دانشگاه و ذی‌نفعانش ملاحظه شود. ذی‌نفعان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌توانند شامل دانشجویان، اساتید، متقاضیان دوره‌های آموزشی، کارکنان و دانشگاه‌های دیگر باشند(تتروا و سابولوا، ۲۰۱۰). طبق نظر کمسیون اروپا، مسئولیت اجتماعی دانشگاه یک فرایندی است که بوسیله آن مدیران دانشگاه‌ها روابطشان را با ذی‌نفعان متنوع می-کنند(کمسیون اروپا، ۲۰۰۱).

مسئولیت اجتماعی دانشگاه نگرانی های ذی‌نفعان دانشگاه را بررسی می‌کند. هرگروه از ذی‌نفعان دانشگاه‌ها نگرانی‌های خاص خود را دارند. برای مثال کارمندان می‌خواهند که شرایط و محیط کاری بهتری داشته باشند و به عنوان دارایی‌های با ارزشی در نظر گرفته شوند و در قسمتی از مدیریت منابع انسانی به مدیریت صلاحیت‌های آنها توجه ویژه‌ای شود. نگرانی‌های دانشجویان نیز بصورت کم و زیاد در ارتباط با شرایط مطالعه، ارتباط مطالعه با خواسته‌های کارفرمایان، فرصت دستیابی آسان به سخنرانی‌ها و .... می باشد. در این راستا مهم است که به نیازهای فعلی بازار کار توجه شده تا صلاحیت‌ها و ظرفیت‌های مورد نظر در بازار کار فراهم شود. در این راستا از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که در چشم انداز بازار کار مشارکت داشته باشند نه اینکه صرفاً در تلاش باشند تا هزینه‌های عملیاتی خود را کاهش داده یا آموزش‌های منسوخی را ارائه نمایند. بر اساس مشاهدات انجام شده دانشگاه‌ها بطور عملیاتی یک احساس مسئولیت اجتماعی نسبت به موادری مانند درک حقیقت، احترام، عقلانیت، آزادی اندیشه و حس مدنی که جامعه مدرن به آن بی‌توجه است، ندارند(اندونگ، ۲۰۰۸). همچنین آرنتزن و آریلا (۲۰۱۰) در ارتباط با محیط زیست محلی و جهانی دانشگاه‌ها می‌گوید که تجزیه و تحلیل مصرف انرژی، پایداری ساختمان-ها، رفتار زیست محیطی دانشجویان و کارکنان، مدیریت مواد زائد و مدیریت فضای سبز باید در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

برنامه‌های استراتژیک دانشگاه‌ها گنجانده شده و مدل پایدار دانشگاه در این زمینه تهیه شود و در نهایت در دراز مدت از طریق تشویق الگوهای رفتاری در کارکنان و دانشجویان روی محیط زیست جهانی تاثیرگذار شوند.

مسئولیت اجتماعی دانشگاه از توسعه زیست محیطی دانشگاه حمایت می‌کند که این متعاقباً موجب افزایش رغبت و خدمات رسانی شده و در عین حال دستیابی به اهداف اقتصادی نیز میسر می‌شود. تتروا و سابولوا از سطح اقصادی (اصول حاکمیت شرکتی، ارتباط با ذی‌نفعان، کیفیت و ایمنی خدمات و تولیدات و ...)، سطح اخلاقی (کدهای اخلاقی، محافظت از کپی و رایت و ...)، سطح خرده اجتماعی (خط‌مشی استخدام، آموزش کارکنان و رشد صلاحیت‌ها، ایمنی و سلامت کارکنان، تعادل کار و زندگی و ...) و سطح بشردوستانه (فعالیت‌های داوطلبانه و خیریه دانشگاه) و سطح محیط‌زیست (ساختار سازمانی زیست محیطی، محافظت از منابع طبیعی، سرمایه‌گذاری در تکنولوژی‌های زیست محیطی و ...) را به عنوان سطوح مسئولیت اجتماعی دانشگاه یاد می کند(تتروا و سابولوا، ۲۰۱۰). لازم به ذکر است که مدیریت سطح بالای دانشگاه در ارتباط با مسئولیت اجتماعی دانشگاه باید روی کیفیت مدیریت از لحاظ توجه به مردم، فرایندهای روزانه،آموزش و کسب و کار؛ رعایت استانداردها و توجه به ماهیت تاثیر فعالیت‌های دانشگاه بر جامعه، توجه به تاثیرات اقتصادی و زیست محیطی فعالیت‌های دانشگاه، توجه به فعالیت‌های علمی و شرایط اخلاقی دانشگاه توجه نمایند(آرنتزن و آریلا، ۲۰۱۰).

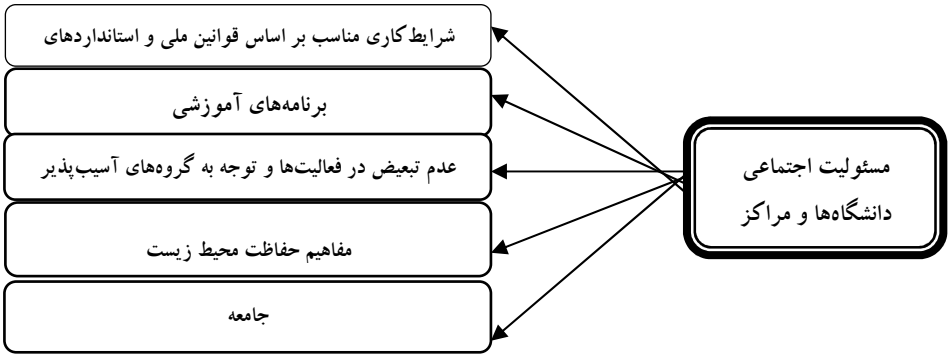
موضوع مسئولیت اجتماعی آنقدر اهمیت دارد که در سال‌های اخیر علاوه بر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مدارس کسب وکار در سراسر جهان به آن توجه می نمایند. به‌طوری‌که در سال ۲۰۰۶، در رتبه‌بندی سایت TF که مدارس کسب وکار را که دارای مراکز و مؤسسه‌هایی برای موضوعاتی شامل اخلاقیات، مسئولیت اجتماعی شرکت، توسعه پایدار و رهبری می‌باشند؛ مدارس وارتون[1]، هاروارد[2]، استنفورد[3]، کلمبیا[4] و مدرسه کسب وکار لندن[5] به ترتیب در رتبه اول تا پنجم در بین ۵۰ مدارس فعال در زمینه مسئولیت اجتماعی سازمان قرار داشتند(کریستن‌سن و

1 . Wharton
2 . Harvard
3 . Stanford
4 . Columbia
5 . London Business School

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

دیگران، ۲۰۰۷). گفتنی است که در سال ۲۰۱۰ در رتبه‌بندی سایت FT مدرسه کسب وکار لندن از رتبه پنجم به رتبه اول ارتقا یافته است(رتبه‌بندی مدارس کسب و کار،۲۰۱۱).

با توجه به اهمیت شاخص های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در دانشگاه‌ها ومراکز آموزش عالی، ۵ شاخص شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی، برنامه‌های آموزش و کارآموزی، عدم تبعیض در فعالیت‌های شرکت و توجه به گروه‌های آسیب‌پذیر، محیط زیست و جامعه تعیین شده است. مدل نظری پژوهش نیز با توجه به شاخص‌های فوق تدوین یافته است که به صورت زیر می‌باشد.



نمودار شماره ۱. شاخص‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌های و مراکز آموزش عالی

پیشینه تحقیق

در راستای توجه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به شاخص‌های مسئولیت اجتماعی پژوهش-های اندکی انجام شده است که یکی از دلایل آن را می توان به جدید بودن این حوزه از پژوهش دانست. در پژوهشی که تتروا[1] در ارتباط با مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌های جمهوری چک در سال ۲۰۱۰ انجام داده، نتایج پژوهش نشان‌هنده آن است که دانشگاه‌های جمهوری چک مؤلفه-های مسئولیت اجتماعی دانشگاه را مورد توجه قرار نمی‌دهند و موارد زیر بطور آشکار در سطح دانشگاه دیده شده است:

[1] . Tetrevova

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

۱. ساختار سازمانی ساختگی از نقطه نظر تعداد پست‌های مدیریتی؛

۲. دوره‌های آموزشی در سطح دانشگاه با توجه به نیازهای کارکنان دانشگاهی می‌باشد ولی به نیازهای بازارکار و دانشجویان هیچ توجهی نمی‌شود؛

۳. فقدان تخصص کارکنان دانشگاهی در انجام وظایف که وجود این نوع از کارکنان موجب کاهش کیفیت آموزش می‌شود؛

۴. اجرای نامناسب شیوه‌های تدریس جدید؛

۵. ارتباط درونی گم شده بین نظریه و کاربرد؛

۶. مبالغه کردن حجم کارواقعی اساتید؛

۷. انقضاء قراردادهای استخدام جوانان با صلاحیت، چرا که اعضای جوان بواسطه توانایی‌هایشان برای مدیران تهدیدآمیز تلقی شده‌اند؛

۸. اشتغال اساتید در حیطه‌های خارج از تخصص خود(تتروا، ۲۰۱۰).

در پژوهش دیگری که تتروا و سابولو در سال ۲۰۱۰ انجام داده اند، نشان پژوهش آنها نشان داد که مسئولان دانشگاه اسپروهارت[1] رومانی در راستای گسترش مسئولیت اجتماعی دانشگاه، برای تمام طبقه‌های اجتماعی بدون توجه به منابع مادی‌شان، آموزش عالی را از طریق پرداخت شهریه پایین، یارانه کتاب‌ها،کمک‌های مالی به دانشجویان و از طریق ایجاد تخفیف در پرداخت شهریه دانشجویانی که والدین‌شان بازنشته با معلول هستند فراهم نموده است(تتروا و سابولوا، ۲۰۱۰).

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. در این پژوهش دوجامعه آماری در بخش های کمی و کیفی مورد پژوهش قرار گرفته است که بدین صورت می باشد:

بخش کمی: ۱- تمامی مدیران، رؤسا، کارشناسان مسئول و کارشناسان شرکت پارس خودرو تهران[به عنوان نمونه‌ای از شرکت‌های بزرگ] به تعداد ۸۲۱ نفر و تمامی مدیران و کارشناسان[2]

[1] . Spiru Haret University

[2]. با توجه به اینکه در شرکت‌های کوچک و متوسط، رده‌های شغلی مانند شرکت‌های بزرگ نمی‌باشد، بدین ترتیب در شرکت-های کوچک و متوسط استان گلستان فقط رده‌های شغلی "مدیر و کارشناس"، مورد بررسی قرار گرفته است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

هفت شرکت استان گلستان[به عنوان نمونه‌ای از شرکت‌های کوچک و متوسط[1]]، به تعداد ۹۱ نفر می‌باشد(در مجموع ۹۱۲ نفر). ۲- تمامی اعضای هیأت علمی و دانشجویان دکتری دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل به تعداد ۲۲۳ می‌باشد. روش نمونه در رده سازمانی کارشناسی شرکت پارس خودرو تهران با توجه به واحدهای مختلف شرکت بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی تصادفی انتخاب شده اند و در بقیه رده‌های سازمانی جامعه صنعتی و موقعیت‌های علمی جامعه دانشگاهی بصورت سرشماری می باشد، که در جداول زیر می‌توان تعداد جامعه، تعداد نمونه و روش نمونه‌گیری در دو جامعه صنعتی و دانشگاهی را ملاحظه نمود:

جدول شماره ۱. تعداد جامعه آماری بر اساس شرکت و پست سازمانی در جامعه صنعتی

جامعه صنعتی	رده سازمانی	تعداد جامعه	تعداد نمونه	نمونه گیری
شرکت پارس خودرو	مدیر	۴۹	۴۹	سرشماری
	رئیس	۱۴۶	۱۴۶	سرشماری
	کارشناس مسئول	۱۳۴	۱۳۴	سرشماری
	کارشناس	۴۹۲	۲۵۰	طبقه‌ای نسبتی تصادفی
هفت شرکت استان گلستان	مدیر	۱۵	۱۵	سرشماری
	کارشناس	۷۶	۷۶	سرشماری
مجموع		۹۱۲	٦٥٩	

جدول شماره ۲. تعداد جامعه آماری بر اساس شرکت و پست سازمانی در جامعه دانشگاهی

جامعه دانشگاهی	موقعیت علمی	تعداد جامعه	تعداد نمونه	نمونه گیری
دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل	اعضای هیأت علمی	۱۱۵	۱۱۵	سرشماری
	دانشجویان دکتری	۱۰۸	۱۰۸	سرشماری
مجموع		۲۲۳	۲۲۳	

بخش کیفی: در بخش جامعه صنعتی۱۶ نفر (۷ نفر از مدیران و ۵ نفر از رؤسای شرکت پارس خودرو تهران و ۴ نفر از مدیران شرکت های استان گلستان) و در بخش جامعه دانشگاهی نیز ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی بصورت هدفمند و از نوع موارد مطلوب مورد مصاحبه قرار گرفتند.

[1]. هفت شرکت استان گلستان شامل شرکت‌های زمزم گرگان، ذوب شمال، عالیا گلستان، ایلوار، کیمیا رشد، رنگین پلاست و شرکت داروسازی نیاک گرگان می‌باشند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات

الف) پرسشنامه

جهت تهیه سؤالات پرسشنامه از روش دلفی ساعتی استفاده گردید. فرایند روش دلفی ساعتی بدین صورت می‌باشد که ابتدا تمام مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بصورت پرسشنامه تدوین شد. در این راستا ۱۰ نفر از خبرگان حوزه صنعت و آموزش عالی(۳ تن از اساتید دانشگاه صنعتی شریف، ۲ تن از اساتید دانشگاه مازندران و ۵ تن از رؤسا و مدیران مرکز ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در ایران) که آشنا به مباحث مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها می‌باشند، میزان اهمیت هر یک از شاخصه‌های پژوهش را از ۱ "کمترین اهمیت" تا ۱۰ "بیشترین اهمیت"، تعیین نموده‌اند. نتایج حاصل از روش دلفی ساعتی نشان‌دهنده آن است که با توجه به پرسشنامه دلفی که حاوی ۴۷ سؤال بوده، بر اساس نظر خبرگان، مؤلفه‌هایی که دارای میانگین حسابی بیشتر از ۷ بوده‌اند، در پرسشنامه اصلی پژوهش به حساب آمده است که حاوی ۳۶ گویه می‌باشد. در نهایت با توجه به نتایج روش دلفی ساعتی، دو پرسشنامه یکی برای جامعه صنعتی و یکی برای جامعه دانشگاهی ایجاد گردید. جهت سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که برای پرسشنامه جامعه صنعتی برابر با ۰/۹۲ و برای پرسشنامه جامعه دانشگاهی برابر با ۰/۹۱ برآورده شده است که نشان از پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد.

ب) مصاحبه

سؤالات مصاحبه نیز بر اساس مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها که در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی نیز کاربرد دارد، طراحی گردید است.

روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از جمع آوری اطلاعات، داده های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از اجرای پرسشنامه ها، از تکنیک های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل داده ها، ابتدا از جداول

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

توزیع و درصد فراوانی استفاده شد؛ سپس برای پاسخ به سؤالات پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است.

تحلیل نتایج و اطلاعات

الف) توصیف ویژگی‌های فردی پاسخ‌گویان

بر اساس جدول شماره۱، از لحاظ جنسیت ۸۹/۶ درصد از پاسخ‌گویان جامعه صنعتی مذکر و تنها ۱۰/۴ درصد نیز مونث می باشند. از لحاظ میزان تحصیلات ۷/۷ درصد دیپلم، ۱۲/۶ درصد فوق دیپلم، ۶۸/۴ درصد لیسانس و ۱۱/۳ درصد نیز فوق لیسانس هستند. از لحاظ پست سازمانی،۷/۷ درصد مدیر، ۳۱/۶ درصد رئیس، ۱۷/۴ درصد کارشناس مسئول و ۴۳/۳ درصد نیز کارشناس هستند و در نهایت از لحاظ سابقه اشتغال ۱۶/۸ درصد ۱ تا ۳ سال، ۲۴/۷ درصد ۳ تا ۶ سال، ۲۹/۴ درصد ۶ تا ۹ سال و ۲۹/۱ درصد نیز بیشتر از ۹ سال هستند. همچنین بر اساس جدول شماره۲، از لحاظ موقعیت علمی ۶۰/۷ درصد از پاسخ‌گویان جامعه دانشگاهی عضو هیأت علمی و ۳۹/۳ درصد نیز دانشجوی دکتری می باشند. از لحاظ جنسیت ۸۷/۹ درصد مذکر و تنها ۱۲/۱ درصد مونث هستند. از لحاظ دانشکده ۳۰/۷ درصد از دانشکده مهندسی مکانیک، ۱۶/۴ درصد از دانشکده مهندسی شیمی، ۳۳/۶ درصد از دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر، ۲۲/۱ درصد از دانشکده مهندسی عمران و ۷/۱ درصد نیز از دانشکده علوم پایه می باشند. از لحاظ اجرای طرح های پژوهشی در بخش صنعت ۴۷/۹ درصد با بخش صنعت طرح های پژوهشی را انجام داده اند و ۵۲/۱ درصد نیز با بخش های صنعتی طرح های پژوهشی انجام نداده اند.

جدول شماره ۳. ویژگی های فردی پاسخ گویان جامعه صنعتی بر حسب تعداد

جامعه صنعتی	جنسیت		تحصیلات				رده سازمانی				سابقه اشتغال			
	مذکر	مونث	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	مدیر	رئیس	کارشناس مسئول	کارشناس	۱ تا ۳ سال	۳ تا ۶ سال	۶ تا ۹ سال	بیشتر از ۹ سال
شرکت پارس خودرو تهران و هفت شرکت استان گلستان	۸۹/۶	۱۰/۴	۷/۷	۱۲/۶	۶۸/۴	۱۱/۳	۷/۷	۳۱/۶	۱۷/۴	۴۳/۳	۱۶/۸	۲۴/۷	۲۹/۴	۲۹/۱

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

جدول شماره ۴. ویژگی های فردی پاسخ گویان جامعه دانشگاهی بر حسب تعداد

جامعه دانشگاهی	موقعیت علمی		جنسیت		دانشکده					انجام طرح‌های پژوهشی در صنعت	
	عضو هیات علمی	دانشجوی دکتری	مذکر	مونث	مهندسی مکانیک	مهندسی شیمی	مهندسی برق و کامپیوتر	مهندسی عمران	علوم پایه	بله	خیر
دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل	۶۰/۷	۳۹/۳	۸۷/۹	۱۲/۱	۳۰/۷	۱۶/۴	۲۳/۶	۲۲/۱	۷/۱	۴۷/۹	۵۲/۱

ب) پاسخ به سؤالات تحقیق

۱. سؤال اول پژوهش حاضر این بودکه؛ آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در راستای آگاهی از شاخص شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

جدول شماره۵. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی آگاهی از شاخص شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی

شاخص	جامعه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	مقدار معناداری
احساس نیاز به آگاهی از شاخص شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی	صنعتی	۴۵۳	۳/۸۳	۰/۵۸۴۵	۳۰/۱۹	۰/۰۰۰
وضعیت موجود توجه به اگاهی از شاخص شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی	دانشگاهی	۱۴۰	۲/۳۸	۰/۶۷۵۱	-۱۰/۸۴	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از اجرای آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داده است که مقدار معناداری گزارش شده در ستون‌های آخر برابر با ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. بدین‌معنی که میانگین نمرات احساس نیاز پاسخ‌گویان جامعه صنعتی به آگاهی از شاخص شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی که برابر با ۳/۸۳ می‌باشد با میانگین نظری ۳ اختلاف معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داده است که میانگین نمرات پاسخ‌گویان جامعه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

دانشگاهی در توجه به آگاهی از شاخص شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی که برابر با ۲/۳۸ می‌باشد با میانگین نظری ۳، اختلاف معناداری دارد. در نهایت می‌توان گفت که جامعه دانشگاهی نتوانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در ارتباط با آگاهی از شاخص شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی بطور مطلوبی پاسخ بدهد.

۲. سؤال اول پژوهش حاضر این بودکه؛ آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در راستای آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

جدول شماره ۶. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی

شاخص	جامعه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	مقدار معناداری
احساس نیاز به آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی	صنعتی	۴۵۳	۴/۰۸	۰/۵۹۱۲	۳۸/۹۷	۰/۰۰۰
وضعیت موجود توجه به آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی	دانشگاهی	۱۴۰	۳/۲۹	۰/۰۶۲۷	۱۳/۰۲	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از اجرای آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داده است که مقدار معناداری گزارش شده در ستون‌های آخر برابر با ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بدین‌معنی که میانگین نمرات احساس نیاز پاسخ‌گویان جامعه صنعتی به آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی که برابر با ۴/۰۸ می‌باشد، با میانگین نظری ۳ اختلاف معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داده است که میانگین نمرات پاسخ‌گویان جامعه دانشگاهی در توجه به آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی که برابر با ۳/۲۹ می‌باشد با میانگین نظری ۳، اختلاف معناداری دارد. در نهایت می‌توان گفت که جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در ارتباط با آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی بطور مطلوبی پاسخ بدهد.

سؤال اول پژوهش حاضر این بودکه؛ آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در راستای آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

جدول شماره ۷. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر

شاخص	جامعه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	مقدار معناداری
احساس نیاز به آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر	صنعتی	۴۵۳	۳/۷۶	۰/۵۵۱۶	۲۹/۲۲	۰/۰۰۰
وضعیت موجود توجه به آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر	دانشگاهی	۱۴۰	۲/۴۹	۰/۶۳۶۱	-۹/۴۶	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از اجرای آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داده است که مقدار معناداری گزارش شده در ستون‌های آخر برابر با ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بدین‌معنی که میانگین نمرات احساس نیاز پاسخ‌گویان جامعه صنعتی به آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر که برابر با ۳/۷۶ می‌باشد با میانگین نظری ۳ اختلاف معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داده است که میانگین نمرات پاسخ‌گویان جامعه دانشگاهی در توجه به آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر که برابر با ۲/۴۹ می‌باشد با میانگین نظری ۳ اختلاف معناداری دارد. در نهایت می‌توان گفت که جامعه دانشگاهی نتوانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در ارتباط با آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه های آسیب پذیر بطور مطلوبی پاسخ بدهد.

۳. سؤال اول پژوهش حاضر این بودکه؛ آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در راستای آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

جدول شماره ۸. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست

شاخص	جامعه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	مقدار معناداری
احساس نیاز به آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست	صنعتی	۴۵۳	۳/۹۲	۰/۶۵۶۵	۲۹/۹۹	۰/۰۰۰
وضعیت موجود توجه به آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست	دانشگاهی	۱۴۰	۲/۳۴	۰/۹۴۲۱	-۸/۳۲	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از اجرای آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داده است که مقدار معناداری گزارش شده در ستون‌های آخر برابر با ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. بدین‌معنی که میانگین نمرات احساس نیاز پاسخ‌گویان جامعه صنعتی به آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست که

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

برابر با ۳/۹۲ می‌باشد با میانگین نظری ۳، اختلاف معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داده است که میانگین نمرات پاسخ‌گویان جامعه دانشگاهی در توجه به آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست که برابر با ۲/۳۴ می‌باشد با میانگین نظری ۳، اختلاف معناداری دارد. در نهایت می‌توان گفت که جامعه دانشگاهی نتوانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در ارتباط با آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط‌زیست بطور مطلوبی پاسخ بدهد.

٤. سؤال اول پژوهش حاضر این بودکه؛ آیا جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در راستای آگاهی از شاخص جامعه بطور مطلوبی پاسخ بدهد؟

جدول شماره ۹. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی آگاهی از شاخص جامعه

شاخص	جامعه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	مقدار معناداری
احساس نیاز به آگاهی از شاخص جامعه	صنعتی	۴۵۳	۳/۸۱	۰/۶۹۳۴	۲۴/۸۴	۰/۰۰۰
وضعیت موجود توجه به آگاهی از شاخص جامعه	دانشگاهی	۱۴۰	۳/۲۴	۰/۶۹۶۷	۴/۱۰	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از اجرای آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داده است که مقدار معناداری گزارش شده در ستون‌های آخر برابر با ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بدین‌معنی که میانگین نمرات احساس نیاز پاسخ‌گویان جامعه صنعتی به آگاهی از شاخص جامعه که برابر با ۳/۸۱ می‌باشد با میانگین نظری ۳، اختلاف معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داده است که میانگین نمرات پاسخ‌گویان جامعه دانشگاهی در توجه به آگاهی از شاخص جامعه که برابر با ۳/۲۴ می‌باشد با میانگین نظری ۳، اختلاف معناداری دارد. در نهایت می‌توان گفت که جامعه دانشگاهی توانسته است به احساس نیاز جامعه صنعتی در ارتباط با آگاهی از شاخص جامعه بطور مطلوبی پاسخ بدهد.

شیوه تجزیه و تحلیل مصاحبه

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، ابتدا داده‌های مصاحبه روی‌کاغذ پیاده شد و سپس براساس محور مصاحبه در خانه های ماتریس‌ها جای داده شدند. نوع ماتریس مورد استفاده، درایه ماتریس بوده است. سپس جهت تجزیه و تحلیل آن از روش استقرائی استفاده شد. به این معنی که ذره ذره و بدون هیچ برداشت اولیه در داده ها جستجو صورت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

گرفت و بر اساس استقرا (استنباط) از داده‌ها، نتایج حاصل گردید. در مرحله آخر که مرحله خلاصه سازی خانه های ماتریس می باشد، ابتدا تمامی معیارهایی که مصاحبه شوندگان آن را بیان کرده‌اند، معین گردید و سپس فراوانی مصاحبه شوندگانی که به معیارهای فوق اشاره کرده-اند، مشخص گردید. برای مثال در راستای سؤال "احساس نیاز به آگاهی از شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی"، مصاحبه شوندگان به ۴ معیار " آموزش مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت در زمینه شرایط محیط کاری، برگزاری سمینارهای آموزشی در جهت افزایش انگیزه کارکنان برای شرکت در این دوره های آموزشی، تاثیرگذاری روی سازمان در درازمدت و ارزیابی اثربخشی آموزش‌ها" اشاره کرده‌اند و سپس معین گردید که چه تعداد از مصاحبه شوندگان به هر یک از معیارهای فوق اشاره کرده‌اند.

نتایج حاصل از مصاحبه:

نتایج حاصل از مصاحبه با مدیران و رؤسای شرکت پارس خودرو تهران و همچنین مدیران هفت شرکت استان گلستان (جامعه صنعتی) و همچنین اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل (جامعه دانشگاهی) در جدول شماره ۱۰ آمده است.

الف) نتایج حاصل از مصاحبه با جامعه صنعتی

جدول شماره ۱۰. نتایج حاصل از مصاحبه با مدیران و رؤسای جامعه صنعتی در ارتباط با احساس نیاز به مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت

مؤلفه	میزان احساس نیاز به شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها	مدیر ۱	مدیر۲	مدیر۳	مدیر٤	مدیر٥	مدیر٦	مدیر۷	مدیر۸	مدیر۹	مدیر۱۰	مدیر۱۱	رئیس ۱	رئیس ۲	رئیس۳	رئیس٤	رئیس٥
احساس نیاز به آگاهی از شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و	آموزش مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت در زمینه شرایط محیط کاری	✓			✓	✓		✓			✓	✓			✓		✓

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

	برگزاری سمینارهای آموزشی در جهت افزایش انگیزه کارکنان برای شرکت در این دوره های آموزشی	✓	✓	✓					✓	✓				✓		✓	
	تاثیرگذاری روی سازمان در درازمدت	✓			✓								✓	✓				
	ارزیابی اثربخشی آموزش‌ها		✓				✓								✓		✓
احساس نیاز به آگاهی از برنامه های آموزشی	نیاز به استفاده از روش های تدریس جدید متناسب با پیشرفت تکنولوژیکی و تمرکز روی مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت ها	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓					✓		
	ضعف موجود در فرایند نیازسنجی و نیاز به مدل های نیازسنجی			✓				✓	✓								
	همکاری بین واحد های شرکت برای بهبود آموزش			✓	✓	✓								✓			
	ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های آموزشی	✓					✓									✓	✓
	برگزاری آموزش‌ها در داخل شرکت		✓									✓	✓				
احساس نیاز به آگاهی از عدم تبعیض در فعالیت های شرکت وتوجه به گروه های آسیب پذیر	نیاز به فعالیت هایی در راستای تعادل بهتر کار و زندگی	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	ایجاد سیاست گذاری ها در شرکت برای کمک به کارمندان طبقات پایین						✓	✓									
احساس نیاز به آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط	برگزا دوره های آموزشی مرتبط با مفاهیم محیط زیست	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

	روش‌های تدریس در کلاس‌های محیط زیست و عدم انگیزه در بین کارمندان برای حضور درکلاس‌های مذکور			✓		✓			✓			✓	✓			✓	✓
	ارزیابی اثربخشی آموزشی					✓			✓				✓			✓	✓
احساس نیاز به آگاهی از جامعه	بقای شرکت با توجه به موضوع سیستم ها	✓			✓			✓	✓		✓			✓			
	استفاده از ظرفیت‌های علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی		✓	✓						✓						✓	✓

نتایج جدول فوق نشان داده است آن است که مدیران و رؤسای جامعه صنعتی، به تمامی مؤلفه-های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها احساس نیاز می‌کنند. بطوری که در مؤلفه آگاهی از شرایط-کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی مدیران و رؤسا(۶ نفر مدیران و ۲ نفر از رؤسا) به "آموزش مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت در ارتباط با شرایط کاری مناسب"، بیشترین احساس نیاز را دارند. در مؤلفه آگاهی از برنامه‌های آموزشی در سطح شرکت نیز مدیران و رؤسای شرکت (۹ نفر از مدیران و ۱ نفر رؤسا)به "استفاده از روش‌های تدریس جدید متناسب با پیشرفت تکنولوژیکی و تمرکز روی مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها"، بیشترین احساس نیاز را دارند. در مؤلفه آگاهی از عدم تبعیض در فعالیت‌های شرکت و توجه به گروه‌های آسیب‌پذیر نیز مدیران و رؤسا (۶ نفر از مدیران و ۴ نفر از رؤسا) به "فعالیت‌هایی در راستای تعادل بهتر کار و زندگی"، بیشترین احساس نیاز را دارند. در مؤلفه آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط زیست نیز مدیران و رؤسا (۶ نفر از مدیران و ۳ نفر از رؤسا) به "آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست"، بیشترین احساس نیاز را دارند. در نهایت در مؤلفه آگاهی از جامعه نیز مدیران و رؤسا (۵ نفر از مدیران و ۲ نفر از رؤسا) به "بقای شرکت با توجه به موضوع سیستم ها که شرکت خرده سیستم جامعه می‌باشد بیشترین احساس نیاز را دارند. بدین صورت که اگر شرکت می‌خواهد در جامعه به رشد خود ادامه دهد باید به جامعه منفعت برساند". در ارتباط با جدول فوق، لازم به ذکر است که مدیران شماره ۱ تا ۷ و رؤسای شماره ۱

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

تا ۵ جزء مدیران و رؤسای شرکت پارس خودرو تهران و مدیران شماره ۸ تا ۱۱ نیز جزء مدیران شرکت‌های استان گلستان می‌باشند.

ب) نتایج حاصل از مصاحبه با جامعه دانشگاهی

جدول شماره ۱۱. نتایج حاصل از مصاحبه با اعضای هیأت علمی دانشگاه نوشیروانی بابل در ارتباط با میزان توجه به مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت

مؤلفه	بررسی میزان توجه به شاخص-های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها	عضو هیأت علمی ۱	عضو هیأت علمی ۲	عضو هیأت علمی ۳	عضو هیأت علمی ۴	عضو هیأت علمی ۵	عضو هیأت علمی ۶	عضو هیأت علمی ۷	عضو هیأت علمی ۸	عضو هیأت علمی ۹	عضو هیأت علمی ۱۰
میزان توجه به شاخص شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی	عدم وجود مباحث مربوط به شرایط محیط کاری در سرفصل های رشته های فنی و مهندسی	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓
	نبود سمینارهای آموزشی در این زمینه	✓	✓					✓		✓	
	آگاهی بسیار کم اعضای هیأت علمی در این زمینه‌ها به علت دوری از صنعت			✓		✓	✓		✓		
	آگاهی بسیار کم اعضای هیأت علمی در این زمینه‌ها به علت دوری از صنعت						✓	✓			
	عدم صنعتی بودن محیط دانشگاه		✓								
میزان توجه به برنامه‌های آموزشی	استفاده از امکانات آموزشی در فرایندهای آموزشی	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓
	تشکیل سمینارهای تخصصی در زمینه مباحث جدید فنی و مهندسی	✓							✓	✓	
	تاکید بر فعال بودن دانشجویان در مباحث کلاسی			✓	✓						
	توجه ویژه به دروس عملی در دانشگاه		✓								
	ضعف دانشگاه در ارائه درس کارآموزی با توجه به رابطه ضعف با صنعت							✓			

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

میزان توجه به عدم تبعیض در فعالیت ها و توجه به گروه‌های آسیب پذیر	بالا بودن سطح فرهنگی دانشگاه و در نتیجه عدم وجود تبعیض در فرایندهای دانشگاه	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	پرداخت وام تحصیلی در راستای توجه به گروه‌های آسیب پذیر	✓						✓			
میزان توجه به مفاهیم حفاظت محیط زیست	عدم وجود مباحث مربوط به آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست در سرفصل های درسی دانشگاه	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓
	عدم تشکیل سمینارهای تخصصی در زمینه محیط زیست در دانشگاه		✓	✓		✓				✓	
	آگاهی کم اعضای هیأت علمی				✓						
میزان توجه به جامعه	نقش دانشگاه بابل در تربیت نیروی متخصص و فارغ التحصیل در راستای گسترش اشتغال در جامعه	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓
	نقش دانشگاه در بالابردن وضعیت فرهنگی و اقتصادی شهر بابل		✓				✓				
	رابطه خوب دانشگاه با پارک‌های علمی و فناوری							✓			

نتایج جدول فوق نشان داده است آن است که اعضای هیأت علمی در توجه به آگاهی از شاخص مفاهیم حفاظت محیط زیست "عدم وجود مباحث مربوط به مفاهیم حفاظت محیط زیست در سرفصل‌های درسی دانشگاه" را مهمترین مانع در آموزش این مؤلفه می دانستند. در توجه به آگاهی از شاخص توجه به شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی، اعضای هیأت علمی "عدم وجود مباحث مربوط به شرایط محیط کاری در سرفصل‌های درسی رشته‌های فنی و مهندسی" را مهمترین مانع در آموزش این مؤلفه می‌دانستند. همچنین اعضای هیأت علمی در توجه به آگاهی از شاخص عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه‌های آسیب‌پذیر به "بالا بودن سطح فرهنگی دانشگاه" اشاره کرده‌اند و بیان کرده‌اند که در این زمینه به آموزش آنها توجه نمی‌شود. همچنین نتایج حاصل از مصاحبه نشان‌دهنده آن است که در توجه به آگاهی از شاخص برنامه‌های آموزشی، اعضای هیأت علمی بیان کرده‌اند که دانشگاه در زمینه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

"فراهم کردن امکانات آموزشی در فرایندهای آموزشی"، بیشترین فعالیت‌ها را انجام داده است. در نهایت در شاخص جامعه نیز اعضای هیأت علمی بیان کرده‌اند که دانشگاه صنعتی بابل در "تربیت نیروی متخصص و فارغ التحصیل در راستای گسترش اشتغال در جامعه" بیشترین فعالیت‌ها را انجام داده است.

ج) مقایسه مصاحبه با اعضای هیأت علمی و مدیران بخش صنعت

جدول شماره ۱۲. نتایج حاصل از مقایسه مصاحبه با اعضای هیأت علمی دانشگاه نوشیروانی بابل و مدیران بخش صنعت در ارتباط با شاخص های مسئولیت اجتماعی شرکت

شاخص‌ها	مصاحبه شونده	مؤلفه‌ها	تعداد
شرایط کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی	مدیران	آموزش مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت در زمینه شرایط محیط کاری	٦
		برگزاری سمینارهای آموزشی در جهت افزایش انگیزه کارکنان برای شرکت در این دوره‌های آموزشی	٥
		تاثیرگذاری روی سازمان در درازمدت	٤
		ارزیابی اثربخشی آموزش‌ها	٢
	اساتید	عدم وجود مباحث مربوط به شرایط محیط کاری در سرفصل های رشته های فنی و مهندسی	٧
		نبود سمینارهای آموزشی	٤
		آگاهی بسیار کم اعضای هیأت علمی در این زمینه‌ها به علت دوری از صنعت	٤
		آگاهی بسیار کم اعضای هیأت علمی در این زمینه‌ها به علت دوری از صنعت	٢
		عدم صنعتی بودن محیط دانشگاه	١
برنامه‌های آموزشی	مدیران	نیاز به استفاده از روش های تدریس جدید متناسب با پیشرفت تکنولوژیکی و تمرکز روی مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت ها	٩
		ضعف موجود در فرایند نیازسنجی و نیاز به مدل های نیازسنجی	٣
		همکاری بین واحد های شرکت برای بهبود آموزش	٣
		ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های آموزشی	٢
		برگزاری آموزش‌ها در داخل شرکت	١
	اساتید	**استفاده از امکانات آموزشی در فرایندهای آموزشی**	٧
		تشکیل سمینارهای تخصصی در زمینه مباحث جدید فنی و مهندسی	٣
		تاکید بر فعال بودن دانشجویان در مباحث کلاسی	٢
		توجه ویژه به دروس عملی در دانشگاه	١
		ضعف دانشگاه در ارائه درس کارآموزی با توجه به رابطه ضعیف با صنعت	١
عدم تبعیض در	**مدیران**	**نیاز به فعالیت‌هایی در راستای تعادل بهتر کار و زندگی**	٦
		ایجاد سیاست گذاری‌ها در شرکت برای کمک به کارمندان طبقات پایین	٢

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

	اساتید	بالا بودن سطح فرهنگی دانشگاه و در نتیجه عدم وجود تبعیض در فرایندهای دانشگاه	۱۰
		پرداخت وام تحصیلی در راستای توجه به گروه‌های آسیب پذیر	۲
آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست	مدیران	برگزاری دوره های آموزشی مرتبط با مفاهیم محیط زیست	٦
		روش‌های تدریس در کلاس‌های محیط زیست و عدم انگیزه در بین کارمندان برای حضور درکلاس‌های مذکور	٤
		ارزیابی اثربخشی آموزشی	۳
	اساتید	عدم وجود مباحث مربوط به آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست در سرفصل های درسی دانشگاه	٦
		عدم وجود مباحث مربوط به آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست در سرفصل های درسی دانشگاه	٤
		آگاهی کم اعضای هیأت علمی	۱
جامعه	مدیران	بقای شرکت با توجه به موضوع سیستم ها	۵
		استفاده از ظرفیت‌های علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	۳
	اساتید	نقش دانشگاه بابل در تربیت نیروی متخصص و فارغ التحصیل در راستای گسترش اشتغال در جامعه	۷
		نقش دانشگاه در بالابردن وضعیت فرهنگی و اقتصادی شهر بابل	۲
		رابطه خوب دانشگاه با پارک‌های علمی و فناوری	۱

نتایج نشان‌دهنده آن است که در شاخص شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی، اکثر مدیران (۶ نفر)، به مؤلفه آموزش مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت در زمینه شرایط محیط‌کاری بیشترین احساس نیاز دارند و از طرف دیگر اکثر اساتید (۷ نفر)، عدم وجود مباحث مربوط به شرایط محیط‌کاری در سرفصل‌های رشته‌های فنی و مهندسی را به عنوان مهمترین مانع در پاسخدهی به احساس نیاز مدیران بخش صنعت می‌دانند. در شاخص برنامه‌های آموزشی، اکثر مدیران (۹ نفر)، به مؤلفه استفاده از روش‌های تدریس جدید متناسب با پیشرفت تکنولوژیکی و تمرکز روی مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بیشترین احساس نیاز را دارند و از طرف دیگر اکثر اساتید (۷ نفر)، در راستای پاسخدهی به احساس نیاز مدیران بخش صنعت بیان کرده‌اند که دانشگاه در مؤلفه فراهم کردن امکانات آموزشی در فرایندهای آموزشی بیشترین فعالیت‌ها را انجام داده است. در شاخص عدم تبعیض در فعالیت‌های شرکت و توجه به گروه‌های آسیب پذیر، اکثر مدیران (۶ نفر)، به مؤلفه نیاز به فعالیت‌هایی در راستای تعادل بهتر کار و زندگی بیشترین احساس نیاز را دارند و از طرف دیگر تمامی اساتید (۱۰ نفر)، به مؤلفه بالا بودن سطح فرهنگی دانشگاه و در نتیجه عدم وجود تبعیض در فرایندهای دانشگاه اشاره کرده اند اما تاکید داشته‌اند که در آموزش این موارد، دانشگاه فعالیت چندانی انجام نداده

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

است و آن را به عنوان مهمترین مانع در پاسخدهی به احساس نیاز مدیران بخش صنعت می‌دانند. در شاخص آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست، اکثر مدیران (۶ نفر)، به مؤلفه برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با مفاهیم حفاظت محیط زیست بیشترین احساس نیاز را دارند و از طرف دیگر اکثر اساتید (۶ نفر)، عدم وجود مباحث مربوط به آموزش مفاهیم حفاظت محیط زیست در سرفصل‌های درسی دانشگاه را به عنوان مهمترین مانع در پاسخدهی به احساس نیاز مدیران بخش صنعت می‌دانند. در شاخص جامعه، اکثر مدیران (۵ نفر)، به مؤلفه بقای شرکت با توجه به موضوع سیستم‌ها بیشترین احساس نیاز را دارند و از طرف دیگر اکثر اساتید (۷ نفر)، در جهت پاسخدهی به احساس نیاز مدیران بخش صنعت، به نقش دانشگاه بابل در تربیت نیروی متخصص و فارغ التحصیل در راستای گسترش اشتغال در جامعه اشاره کرده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

با نگاهی به نتایج حاصل از ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه می‌توانیم استنباط نماییم که نتایج حاصل از پرسشنامه از طریق ابزار مصاحبه نیز مورد تایید قرار می‌گیرد. بدین‌صورت که در توجه به شاخص‌های آگاهی از برنامه‌های آموزشی و جامعه، دانشگاه توانسته است که به احساس نیاز بخش‌های صنعتی بطورمطلوبی پاسخ دهد. اما در توجه به شاخص‌های آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط زیست، آگاهی از شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی و آگاهی از عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه‌های آسیب‌پذیر، دانشگاه نتوانسته است به احساس نیاز بخش‌های صنعتی در ارتباط با این شاخص‌ها بطورمطلوبی پاسخ بدهد. یافته‌های پژوهش حاضر در شاخص "عدم تبعیض در فعالیت‌های شرکت و توجه به گروه‌های آسیب پذیر" در جهت تایید یافته‌های تتروا و سابولو (۲۰۱۰) می‌باشد. چرا که در دانشگاه صنعتی بابل نیز در جهت عدم انجام تبعیض در فعالیت های دانشگاه و پرداخت وام تحصیلی در راستای توجه به گروه‌های آسیب پذیر فعالیت‌های زیادی انجام شده است. هم‌چنین یافته‌های پژوهش حاضر در شاخص "برنامه‌های آموزشی"، با توجه به اینکه در دانشگاه صنعتی بابل بیشترین فعالیت‌ها در زمینه استفاده از امکانات آموزشی در فعالیت‌های آموزشی برای فهم بهتر دانشجویان انجام شده است با یکی از یافته‌های پژوهش تتروا (۲۰۱۰)که در دانشگاه‌های جمهوری چک انجام داده است مطابقت ندارد، چرا که تتروا

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

بر اجرای نامناسب شیوه‌های تدریس تاکید داشته است. در این راستا لازم به ذکر است که با توجه به اینکه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مراکز ذکاوت، دانش، فعالیت خلاق است و نقش کلیدی در توسعه علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در جامعه دارد. همچنین با توجه به گسترش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و اهمیت ذی‌نفعان دانشگاه، تاثیر جهانی شدن، نوآوری و توسعه فناوری و تاکید فزاینده بر توجه به نیازهای بازار کار، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی باید در زمینه مسئولیت اجتماعی نقش اساسی ایفا نمایند. چرا که در صورت توجه به مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، کارکنان و پرسنل اداری دانشگاه-ها می‌توانند به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند تا با فراغ بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را دراختیار دانشگاه قرار دهند.

در نهایت با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می‌توان برای بهبود میزان توجه به مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، پیشنهاد می‌گردد:

۱. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل از طریق برگزاری سمینارهای آموزشی توجه ویژه‌ای به شاخص‌های آگاهی از مفاهیم حفاظت محیط زیست، آگاهی از شرایط‌کاری مناسب بر اساس قوانین ملی و استانداردهای جهانی و آگاهی از عدم تبعیض در فرایندها و توجه به گروه‌های آسیب پذیر داشته باشند.

۲. با توجه به جدید بودن موضوع مسئولیت اجتماعی سازمان، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مشترک بین مدیران صنایع و دانشگاه برای ارتقای مسئولیت اجتماعی سازمان برگزار شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

فهرست منابع

امیدوار، علیرضا(۱۳۸۷)، *"ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، تکمیل کننده و جایگذین سیاست‌ها و وظایف دولت، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها"*، **پژوهشنامه شماره۲۱**، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.

الوانی، سید مهدی و سید احمدرضا قاسمی(۱۳۷۷)، ***"مدیریت و مسئولیت اجتماعی سازمان"***، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

شفیعی، مسعود و هدایت‌الله جمالی پور(۱۳۸۹)، *"نمونه‌های موفق تعامل دانشگاه و صنعت"*، **نشریه صنعت و دانشگاه**، سال ۳، شماره ۷ و ۸.

صالحی، ابراهیم(۱۳۸۳)، *"دیدگاههای نظری توسعه آموزش عالی"*، **دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار**، سال ۱۱، شماره۵.

Bechina Arntzen, Aurelie Aurilla.(2010), *"Proceedings of the European Conference on Knowledge Management"*, PP. 74-81, 8p, 2 Diagrams

Becker, W.S,. Jerry A.Carbo ll, J.A, & Langella, I.M,. (2010). *"Beyond Self-Interest: Integration Social Responsibility and Supply Chain Management with Human Resource Development"*, ***Human Resource Development Review***. Vol. 9, No. 2, PP. 144-468.

Business School Rankings (2011). from: http://rankings.ft.com/exportranking/global-mba-rankings/pdf. Accessed on ۱ January 2011.

Carroll, A.B. (2000). *"Ethical challenges for business in the new millennium: Corporate social responsibility and models of management morality"*, ***Business Ethics Quarterly.*** Vol, 10.No, 1, PP. 33-42.

Choi, D.Y. & Gray. E. R. (2008). *"Socially responsibility entrepreneurs: what do they do to create and build their companies?"*, ***Business Horizons Journal***.Vol 50, PP. 341-352.

Christensen. L,J,. & et al (2007), *"Ethics, CSR, and Sustainability Education in the Financial Times Top 50 Global Business Schools: Baseline Data and Future Research Directions"*, ***Journal of Business Ethics***. Vol. 73, PP. 347–368.

Doane, D., (2005), *"Beyond corporate social responsibility: minnows, mammoths and markets"*, ***Futures***, Vol. 37, PP. 215-229.

European Commission (2001**). *"Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility"***, Office for Official Publications of the European Communities, Brussels.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

Final Draft International Standard ISO 26000 .(2010) .from http://www.psqca.com.pk/News Bar/attention ISO26000/ISO_FDIS_26000_(E).pdf

Fuentes-Garcia, F. J., Nunez-Tabales, J. M., & Veroz-Herradon, R. (2008). *"Applicability of Corporate Social: Perspective from Spain"*, ***Journal of Business Ethics***. Vol, 82. PP. 27–44.

Garriga, E., Mele, D. (2004). *"Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory"*, ***Journal of Business Ethics***. Vol, 53. No, 1/2, PP. 51–71.

Geva. A,.(2008), *"Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships between Theory"*, Research, and Practice. ***Business and Society Review***. Vol.113, PP.1-41.

Glavas.A,.(2009). ***"Effects Of Corporate Citizenship On Employees: Why Does Doing Good Matter?",*** Department of Organizational Behavior. Case Western Reserve University.

Global Sullivan Principles(2010). From, http://www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm

Gourova, E., Todorova, Y., & Gourov, N., (2009). *"Skills for Future Engineers: Challenges for Universities in Bulgaria"*, ***WSEAS Transactions on Business and Economics***, Vol. 6, No. 7, PP. 385-399.

Lanenburg, F. C. and A. C Ornstein (2004). ***"Educational Administration, Concepts and Practices",*** Wadsworth Publishing Compaining.

NDONG, M. (2008). "***Social responsibility of the university: Researchers are noting shortcomings",*** Retrieved from http://www.ernwaca.org/web/spip.php?article146

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises(2008). from: www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf.

Snider.J., Hill.R.P. & Martin.D.,(2003). *"Corporate Social Responsibility in the 21st Century: A View from the World's Most Successful Firms"*, ***Journal of Business Ethics***. Vol, 48. PP. 175–187.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (2010). from http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=937&parentID=479

Social Accountability International (2010). From http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=937&parentID=479

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

Tetrevova.L,. & Sabolova.V,. (2010). *"University Stakeholder Management and University Social Responsibility"*, ***WSEAS TRANSACTIONS on ADVANCES in ENGINEERING EDUCATION***. Issue 7, Vol 7.

United Nations: 2010. *"The Global Compact"*, From http://www.unglobalcompact.org.

Vasilescu.R,. & et al (2010). *"Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society"*, ***Procedia Social and Behavioral Sciences***. Vol. 2, PP. 4177–4182

Wilcox, T. (2006), *"Human resource development as an element of corporate social responsibility"*, ***Asia Pacific Journal of Human Resource***. Vol. 44, No. 2, PP. 141-196.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-07]