

رابطه تمایل به کار تیمی در کارکنان و مسئولیت پذیری آنها در پاسخگویی سازمانی

و ارباب رجوع در شهرداری شهر جویبار

فرزاد آقایی

ایران، مازندران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد جویبار، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش بودجه مالی عمومی

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان با پاسخگویی سازمانی در شهرداری شهرستان جویبار بود. این پژوهش از نظر روش گردآوری داده ها «توصیفی» از نظر نوع «همبستگی» و از نظر هدف «کاربردی» بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهرستان جویبار بود که تعداد آنها طبق آخرین آمار مآخوذه برابر با ۲۶۷۵ نفر بود. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی طبقه ای برحسب جنسیت کارکنان بود. همچنین به منظور تعیین حجم نمونه نیز از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است که طبق جدول تعداد نمونه برابر با ۳۳۶ نفر تعیین گردیده است. ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه استاندارد می باشد. پرسشنامه میزان گرایش کارکنان به کار تیمی (بردار، ۱۳۹۰) و پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری (گاف، ۱۹۸۴) و پرسشنامه محقق ساخته پاسخگویی سازمانی واعظی (۱۳۹۲) که روایی آن مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفته بود. پایایی هر یک با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۸۴ و ۰/۸۵ محاسبه گردیده است. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS انجام شده بود. در این تحقیق از آمار توصیفی برای محاسبه میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق و نشان دادن فراوانی و نمودارهای مربوط به آن استفاده شده است و از آمار استنباطی به منظور بررسی فرضیه های تحقیق استفاده شده بود. آزمون انجام شده در این تحقیق شامل آزمون همبستگی اسپیرمن و در نهایت با رگرسیون چند متغیره روابط گردیده است. نتایج نشان داد که بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان با پاسخگویی سازمانی رابطه وجود داشت.

کلید واژه : تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان و پاسخگویی سازمانی

مقدمه

پاسخگویی سازمانی انتظاری است که افراد یک جامعه از دولتهای متبوع خود دارند. پاسخگویی ابزاری برای کنترل قدرت و بهتر انجام شدن کارها می باشد پاسخگویی یعنی پذیرش مسئولیت نتایج و پیامدهای حاصل از عملکرد دستگاه ها و ارائه پاسخ شفاف در قبال وظایف انجام شده و نشده به ذینفعان. این موضوع یکی از نیازهای هر سازمان برای باقی ماندن در عرصه رقابت در دنیای امروزی میباشد. و این مساله فقط مربوط به سازمانها و نهادهای اقتصادی نمی شود. همچنین یکی از متغیرهای مرتبط با پاسخگویی سازمانی مسئولیت پذیری اجتماعی است که به مراتب فراتر از حوزه فعالیت و تاثیر خود در گذشته که انسان دوستی بود گام می نهاد، مسئولیت پذیری اجتماعی در عرصه کسب و کار برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه حل های پیشگیرانه برای چالش های اجتماعی و زیست محیطی و عرصه هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است. مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان موضوع حساسیت بر انگیز و رو به توجه در سال های اخیر بود هدف عامل بقای هر سازمان محسوب می شود. طرفداران مسئولیت پذیری اجتماعی استدلال می کنند. سازمان های بزرگ نه تنها برای

پاسخگویی به نیازهای سهامداران، بلکه برای تامین نیازهای ذی نفعان، از جمله: جامعه، مشتریان، تامین کنندگان، کارمندان باید مسئولیت پذیری اجتماعی را به عنوان کلید راهبردی در سازمان به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی است. در واقع، با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت های پیچیده و تخصصی در سازمان ها خارج از طاقت رواتل معمول و کار فردی است، باعث شده که سازمان ها به مفهوم نسبتا جدیدی به نام کار تیمی روی آورند (لاجوردی، ۱۴۰۰). بسیاری از فعالیت های امروزی سازمان ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده اند که برای اجرای فعالیت های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم های چند نفره با تخصص های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند (بونس^۱، ۲۰۲۰).

مسئولیت پذیری موضوع جدیدی نیست، اما به نظر می رسد که افزایش علاقه در میان مردم و دست اندرکاران به مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت هایی که مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط- زیست دارد، تازه و جدید باشد (هندرسون^۲، ۲۰۱۸). کارول زمینه های مختلفی از مسئولیت پذیری را به منظور ارائه یک مدل با هم ترکیب کرد. وی مسئولیت پذیری هر سازمان را در چهار بعد مطرح کرد که عبارتند از: مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی. کارول مدل رده های مسئولیت پذیری (۱۹۷۳) را در سال ۱۹۹۱ وقتی که او هرم مسئولیت پذیری سازمان را پیشنهاد داد، بهبود بخشید (کیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر مفهوم نسبتا جدید دیگری که می تواند بیانگر تغییر تمرکز سازمان ها به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی است. در واقع با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت های پیچیده و تخصصی در سازمانها خارج از طاقت روال معمول و کار فردی است، باعث گردیده است که سازمانها به مفهوم نسبتا جدیدی به نام کار تیمی روی آورند. بسیاری از فعالیت های امروزی سازمان ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیتهای فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده اند که برای اجرای فعالیت های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیمهای چند نفره با تخصص های مکمل در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند. منظور از کار تیمی، تلاش های هماهنگ و تشریک مساعی کلیه افرادی است که با همدیگر کار می کنند (ماروسی^۴، ۲۰۱۸).

زمانی که از دیدگاه سازمانی به موضوع کار تیمی و و مسئولیت پذیری در سازمان ها نگاه می کنند، باید اذعان کرد که در تمامی سازمان ها و بخصوص سازمان های خدماتی مسئولانی می توانند مدیریت موفق داشته باشند که تغییرات و تحولات ناشی از این پدیده مهم را در سازمان خود بپذیرند و با آن سازگار باشند. بهبود عملکرد کار تیمی کارکنان در سازمان های خدماتی و تعیین میزان موفقیت آنها در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده یکی از دغدغه های اصلی مدیریت سازمانها است که سازمان شهرداری نیز از این امر متشنی نمی باشد. چنانچه افراد فاقد صلاحیت و توانایی لازم در تیم یا گروه را داشته باشند مشکلات فراوانی به این تشکیلات و سازمانهای تحمیل خواهد شد. لذا سوال اصلی در این تحقیق این

¹ Bouns

² Henderson

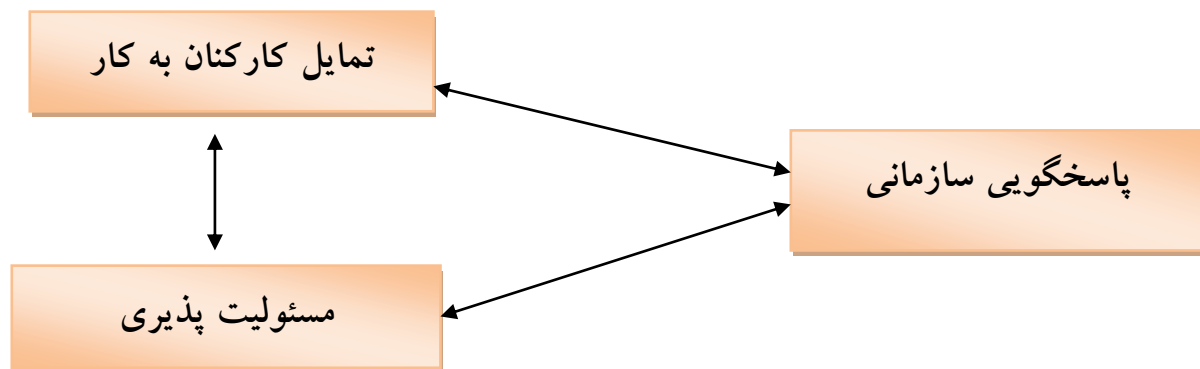
³ Keem

⁴ Marousi

می باشد که آیا بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان با پاسخگویی سازمانی در شهرداری شهرستان جویبار رابطه دارد؟

مدل مفهومی تحقیق

تمام مطالعات تحقیق بر یک چهارچوب مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می کند. در این پژوهش نیز محقق با استفاده از تلفیق مدل های صاحب نظران یک مدل ابداعی ایجاد نموده است.



مدل مفهومی تحقیق: منبع (حاجیان، ۱۴۰۱)

جدول (۱) پیشینه پژوهش

ردیف	نام محقق	عنوان تحقیق	سال	نتایج
۱	شاه حسینی و همکاران	بررسی رابطه ی کار تیمی بر پاسخگویی سازمانی و مسئولیت پذیری در بانکهای دولتی شهرستان مریوان	(۱۴۰۲)	کار تیمی هم با پاسخگویی سازمانی و هم با مسئولیت پذیری رابطه مستقیم و معناداری دارد.
۲	حاجیان	بررسی رابطه بین پاسخگویی سازمانی و کار تیمی با مسئولیت پذیری در دانشگاه دولتی دامغان	(۱۴۰۱)	بین پاسخگویی سازمانی (پاسخگویی به مشتری و ارزش قائل شدن برای مهارت ها و دانش انسانی) با کار تیمی و مسئولیت پذیری رابطه وجود دارد.
۳	قلاوندی و همکاران	رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه	(۱۴۰۱)	رابطه معنی داری بین مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۴۹)، مسئولیت قانونی (۰/۵۷)، مسئولیت اقتصادی (۰/۴۶)، مسئولیت اخلاقی (۰/۵۰) و مسئولیت اجتماعی (۰/۱۵) با کار تیمی وجود دارد کار تیمی وجود دارد. ۲- ضرایب رگرسیون نشان داد مسئولیت اقتصادی ($\beta = ۰/۱۳$) و مسئولیت قانونی ($\beta = ۰/۵۳$) می توانند به طور مثبت و معنی دار بعد کار تیمی را پیش بینی کند.

۴	رضایی و شریفی فر	ارتباط بین کار تیمی کارکنان فعال ورزشی با چابکی سازمانی	(۱۴۰۱)	اگر انگیزه تیم توسط مدیران سازمان، همراه با استراتژی مناسب افزایش یابد در کنار کوشش کارکنان شاهد اثر بخشی بالایی در جهت اهداف سازمان خواهیم بود. از این رو باید ابعاد کار تیمی در سازمان های خدماتی گسترش یابد تا از طریق آن علاوه بر افزایش فعالیت های تیمی کارکنان، گرایش سازمان به سمت سازمان چابک نیز افزایش پذیرد.
۵	عبدی	رابطه ی مسئولیت پذیری و خود کنترلی با پاسخگویی سازمانی	(۱۴۰۱)	در افراد شاغل هرچه مسئولیت پذیری بالاتر باشد، پاسخگویی سازمانی نیز بالاتر است.
۶	احمدی	بررسی مسئولیت پذیری با پاسخگویی سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد شهرستان مرودشت	(۱۴۰۱)	بین مسئولیت پذیری با پاسخگویی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سبک های رهبری مدیران و سلامت سازمانی قادر به پیش بینی اثربخشی سازمانی هستند.
۷	فرزادفر	بررسی رابطه کار تیمی و پاسخگویی سازمانی	(۱۴۰۱)	عامل کار تیمی در حد قوی و عامل پاسخگویی سازمانی در حد متوسط در پلیس پیشگیری از دیدگاه مدیران و فرماندهان وجود دارد.
۸	جعفری	بررسی رابطه مسئولیت پذیری مدیران با پاسخگویی سازمانی فرماندهی انتظامی شهرستان همدان	(۱۴۰۰)	غیر از نبودن رابطه معنادار بین مسئولیت پذیری دستوری و پاسخگویی سازمانی در سایر سبک های رهبری با پاسخگویی سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود داشت.
۹	مظلومی و شاه طالبی	رابطه بین مسئولیت پذیری کارکنان و پاسخگویی سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان	(۱۴۰۰)	بین مسئولیت پذیری کارکنان و کلیه شاخص های پاسخگویی سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد.
۱۰	قریب پور	رابطه بین مسئولیت پذیری و سبک رهبری با پاسخگویی سازمانی و کسب و کارهای خانوادگی من	(۱۴۰۰)	استخراج فرآیند پاسخگویی سازمانی در این کسب و کارها، دو متغیر مستقل سبک رهبری مدیران و مسئولیت پذیری کارکنان را به عنوان عوامل تأثیرگذار در نظر گرفته و چنین فرض کرده است که این دو، رابطه مثبت و معناداری با فرآیند پاسخگویی سازمانی در کسب و کارهای خانوادگی دارند.
۱۱	جوانا	رابطه بین پاسخگویی سازمانی و کار تیمی کارکنان دانشگاه اوهایو	(۲۰۲۱)	از میان متغیرهای موجود، متغیرهای ادب و نزاکت، و وجدان به عنوان یکی از مهم ترین پیش بینی کننده های کار تیمی در میان کارکنان دانشگاه اوهایو است و

17 March 2026 - TBILISI GEORGIA

			بیشترین درصد تغییرات (واریانس) کار تیمی را به خود اختصاص داده است.
۱۲	راویچاندران	رقابت فناوری اطلاعات، توانایی ابداع و پاسخگویی سازمانی و اثرات عوامل محیطی بر شدت عملکرد آن ها	(۲۰۲۰)
۱۳	اندرسون	بررسی هوشمندی رقابتی در سازمانهای تجاری و پاسخگویی سازمانی	(۲۰۱۹)
۱۴	آلیسان	تعیین رابطه بین مسئولیت پذیری کارکنان و پاسخگویی سازمانی	(۲۰۱۹)

روش تحقیق

این پژوهش از نظر روش گردآوری داده ها «توصیفی» از نظر نوع «همبستگی» و از نظر هدف «کاربردی» می باشد.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهرستان جویبار می باشد که تعداد آنها طبق آخرین آمار مایخوده برابر با ۲۶۷۵ نفر می باشد.

روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی طبقه ای برحسب جنسیت کارکنان می باشد. همچنین به منظور تعیین حجم نمونه نیز از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است که طبق جدول تعداد نمونه برابر با ۳۳۶ نفر تعیین گردیده است. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد می باشد:

الف) پرسشنامه میزان گرایش کارکنان به کار تیمی (بردبار، ۱۳۹۰): این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال و با طیف ۵ گزینه ای با سطح پاسخ (خیلی زیاد، مکررا، گاهی، به ندرت، خیلی کم) که نحوه نمره گذاری آن از سطح خیلی کم به خیلی زیاد از ۱-۵ می باشد. هر چقدر نمره آزمودنی ها در این پرسشنامه بالاتر باشد، گرایش آنها به کار تیمی بالاتر خواهد بود. در تحقیق عارفی و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان روایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ می باشد.

ب) پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری (گاف، ۱۹۸۴): این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال و طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد. هر چقدر نمره آزمودنی ها در این پرسشنامه بالاتر باشد، از مسئولیت پذیری بالاتری برخوردار خواهند بود. در تحقیق احمدی آخوومه و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان ساخت و اعتباریابی پرسشنامه مسوولیت پذیری چندبعدی بر مبنای متون اسلامی روایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ می باشد.

ج) پرسشنامه پاسخگویی سازمانی (۱۳۹۹): این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و با مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ کم، ۲؛

متوسط ۳، ۴، ۵؛ خیلی زیاد ۵؛ می باشد. هر چقدر نمره آزمودنی در این پرسشنامه بالاتر باشد، میزان پاسخگویی سازمانی بالاتر خواهد بود.

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS انجام شده است. در این تحقیق از آمار توصیفی برای محاسبه میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق و نشان دادن فراوانی و نمودارهای مربوط به آن استفاده شده است و از آمار استنباطی به منظور بررسی فرضیه های تحقیق استفاده شد. آزمون انجام شده در این تحقیق شامل آزمون همبستگی اسپیرمن و در نهایت با رگرسیون چند متغیره روابط مشخص می گردد.

یافته ها

جدول (۲) آمار توصیفی

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۲۱۸	۶۵٪
زن	۱۱۸	۳۵٪
لیسانس	۲۰۸	۶۲٪
فوق لیسانس و بالاتر	۱۲۸	۳۸٪
کمتر از ۱۰ سال	۸۷	۲۶٪
۱۰ تا ۱۵ سال	۱۹۸	۵۹٪
۱۶ سال به بالا	۵۱	۱۵٪

جدول (۲) متغیرهای تحقیق

متغیر	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین پاسخها	انحراف معیار
پاسخگویی سازمانی	۲/۷۲	۴/۴۴	۳/۳۸	۰/۳۵
گرایش کارکنان به کار تیمی	۲/۵۰	۴/۷۵	۳/۹۳	۰/۴۷
مسئولیت پذیری	۲/۵۰	۵	۳/۷۳	۰/۵۷

• یافته های جمعیت شناختی نشان داد که؛ ۶۵٪ آزمودنی ها را مردها (بیشترین فراوانی) و ۳۵٪ را نیز خانم ها (کمترین فراوانی) به خود اختصاص داده اند. ۳۸٪ آزمودنی ها دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و ۶۲٪ نیز دارای سطح تحصیلات لیسانس می باشند. ۲۶٪ آزمودنی ها دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال و ۵۹٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۵٪ نیز بالای ۱۶ سال سابقه کار دارند.

• با توجه به اینکه رتبه پاسخها در پرسشنامه های تحقیق بین ۱ تا ۵ می باشد، بنابراین میانگین نظری پاسخها نیز برابر با ۳ می باشد. مشاهده می شود که میانگین نمره نظرات آزمودنی ها در مورد وضعیت متغیرهای تحقیق از لحاظ توصیفی بالاتر از مقدار متوسط ۳ می باشد که نشان دهنده مطلوب بودن سطح این متغیر از نظر آزمودنی ها و از لحاظ توصیفی می باشد.

با توجه به اینکه مقدار sig بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ می باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می گردد که متغیرهای تحقیق همگی دارای توزیع نرمال می باشند. لذا محقق مجاز به استفاده از آزمون های پارامتریک در تحلیل فرضیه های تحقیق می باشد.

سوال ۱: آیا بین تمایل کارکنان به کار تیمی با پاسخگویی سازمانی در شهرداری شهرستان جویبار رابطه وجود دارد؟

به منظور بررسی خطی بودن رابطه بین متغیرهای تحقیق از نمودار پراکنش استفاده گشته است. همانطوریکه ملاحظه می گردد نوع رابطه بین دو متغیر خطی می باشد که البته شیب خط رگرسیون برازش داده شده به داده ها مثبت و همچنین تراکم داده ها حول خط رگرسیون به صورت انباشته می باشد که نشان دهنده رابطه مستقیم بین متغیرهای مورد بررسی می باشد:

جدول (۳) تحلیل آماری سوال اول پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
گرایش کارکنان به کار تیمی	۰/۳۷۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰
و			
پاسخگویی سازمانی			

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($\text{sig} = \alpha > ۰/۰۵ = ۰/۰۰۰$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد که با توجه به علامت مثبت ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین گرایش کارکنان به کار تیمی و پاسخگویی سازمانی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در واقع هر چقدر گرایش کارکنان به کار تیمی در سطح بالاتری باشد، پاسخگویی سازمانی نیز بالاتر خواهد بود.

آیا بین مسئولیت پذیری کارکنان با پاسخگویی سازمانی در شهرداری شهرستان جویبار رابطه وجود دارد؟

به منظور بررسی خطی بودن رابطه بین متغیرهای تحقیق از نمودار پراکنش استفاده گشته است. همانطوریکه ملاحظه می گردد نوع رابطه بین دو متغیر خطی می باشد که البته شیب خط رگرسیون برازش داده شده به داده ها مثبت و همچنین تراکم داده ها حول خط رگرسیون به صورت انباشته می باشد که نشان دهنده رابطه مستقیم بین متغیرهای مورد بررسی می باشد:

جدول (۴) تحلیل آماری سوال دوم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
مسئولیت پذیری کارکنان	۰/۴۷۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰
و			
پاسخگویی سازمانی			

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($\text{sig} = \alpha > ۰/۰۵ = ۰/۰۰۰$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد که با توجه به علامت مثبت ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین مسئولیت پذیری کارکنان و پاسخگویی سازمانی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در واقع هر چقدر مسئولیت پذیری کارکنان در سطح بالاتری باشد، پاسخگویی سازمانی نیز بالاتر خواهد بود.

سوال ۳: آیا بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان در شهرداری شهرستان جویبار رابطه وجود دارد؟

به منظور بررسی خطی بودن رابطه بین متغیرهای تحقیق از نمودار پراکنش استفاده گشته است. همانطوریکه ملاحظه می گردد نوع رابطه بین دو متغیر خطی می باشد که البته شیب خط رگرسیون برازش داده شده به داده ها مثبت و همچنین تراکم داده ها حول خط رگرسیون به صورت انباشته می باشد که نشان دهنده رابطه مستقیم بین متغیرهای مورد بررسی می باشد:

جدول (۵) تحلیل آماری سوال سوم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
تمایل کارکنان به کار تیمی	۰/۴۷۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰
و			
مسئولیت پذیری کارکنان			

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($\text{sig} = \alpha > ۰۰۰/۰ = ۰/۰۵$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد که با توجه به علامت مثبت ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در واقع هر چقدر تمایل کارکنان به کار تیمی بیشتر باشد، مسئولیت پذیری بالاتری نیز خواهند داشت.

نتایج

یکی از ویژگی های مهم شخصیتی که در موفقیت ما نقش عمده ای ایفا می کند، مسئولیت پذیری است. مسئولیت پذیری به معنای ضمانت و تعهد است. مسئولیت چیزی با کسی بودن، یعنی به گردن او، در عهده او، در ضمان و پایبندی او بودن است. بنابر این هر گاه انسان متعهد به انجام کاری می شود در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است. هر فردی از منظرهای مختلف تکالیفی بر دوش خود دارد و یا به تعبیر دیگر مسئولیتی بر عهده او است. بسیاری از فعالیت های امروزی سازمان ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده اند که برای اجرای فعالیت های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم های چند نفره با تخصص های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند. امروزه با تولد فن آوری های نوین در سطوح مختلف به ویژه تکنولوژی های هوشمند به مانند سیستم های پردازش تحلیلی برخط و سیستم های چابکی سازمانی، کمتر مدیری استفاده از این تکنولوژی ها را فراموش می کند؛ به طوری که جهت گیری به سوی استفاده از چابکی سازمانی در هر بنگاه به عنوان استراتژی اصلی مدیران در عصر حاضر تلقی می شود. کاربردهای چابکی سازمانی، جانی تازه به استراتژی یک سازمان می بخشد. آن ها دقت و موفقیت اهداف و مقاصد شرکت را اندازه گیری می کنند. در واقع هرچقدر میزان کار تیمی بالا برود و مسئولیت پذیری و همچنین پاسخگویی سازمان نیز افزایش پیدا می کند.

محدودیت های تحقیق

قلمرو موضوعی این پژوهش بررسی ارتباط بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان با پاسخگویی سازمانی در شهرداری شهرستان جویبار بوده است.

حوزه ی جغرافیایی این پژوهش، شهرستان جویبار بوده است.

ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه بوده است.

موضوع این پژوهش بررسی ارتباط بین تمایل کارکنان به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان با پاسخگویی سازمانی در شهرداری شهرستان جویبار محدود شده است.

پیشنهادهای تحقیق

- بهبود سطح کیفیت کاری از طریق استقرار برنامه های مشارکت و کار تیمی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازها و توقعات پرسنل، غنی سازی شغل و توانمندسازی کارکنان.
- برگزاری دوره های آموزشی و ضمن خدمت برای کارکنان (مثلا طراحی سناریوهای بدبینانه برای کارکنان و آموزش کارکنان در جهت کسب مهارت های لازم در جهت تحقق آن).
- باید به اعضای تیم تفهیم شود که حیطه دخالت ایشان در تصمیم گیری ها، حدود اختیاری است که به آن ها تفویض می شود. اعضای گروه ها و سرپرستان، اغلب دچار توهم می شوند که هدف از توانمندسازی این است که آن ها در تمام تصمیم های مرتبط با شرکت مشارکت کنند که البته این تصور نادرست است.
- اهداف و دورنمای کلی سازمان را در برابر دیدگان افراد روشن کنید تا به اهمیت و معنای کار خود پی ببرند و نقش و اثر خود را در آن ببینند. پس آرمان های فردی و سازمانی متعادلی ایجاد کنید و آن ها را با واقعیت موجود سازمان مرتبط سازید.
- پس از حصول تفاهم بر سر هدف، ارزش ها و تصویر بیرونی سازمان، باید در سرتاسر سازمان، نوعی وحدت و تعادل ایجاد شود.

منابع

- شاه حسینی، رضا؛ محمدی، سالار و حسینی، احسان. (۱۴۰۲). بررسی رابطه ی کار تیمی بر چابکی سازمانی و مسئولیت پذیری در بانکهای دولتی شهرستان مریوان، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱.
- حاجیان، احمد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و کار تیمی با مسئولیت پذیری در دانشگاه دولتی دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد شاهرود.
- قلاوندی، حسن؛ کبیری، افشار و وحید سلطانی. (۱۴۰۱). رابطه مسولیت پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه؛ سال بیست و پنجم، شماره پیاپی ۵۳ شماره اول، بهار ۹۳.
- رضایی، صادق و شریفی فر، فریده. (۱۴۰۱). ارتباط بین کار تیمی کارکنان فعال ورزشی با چابکی سازمانی در سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران. دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی. ۳ مهر ۱۴۰۱.
- عبدی، مهدی. (۱۳۹۳). رابطه ی مسئولیت پذیری و خود کنترلی با پاسخگویی سازمانی. مجله ی علوم پزشکی مازندران، دوره ی شانزدهم، شماره ی ۵۴
- احمدی، رضا. (۱۴۰۱). بررسی مسئولیت پذیری با پاسخگویی سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد شهرستان مرودشت، فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی درسی.

فرزادفر، علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه کار تیمی و پاسخگویی سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تهران جنوب.

جعفری، محمد حسین. (۱۴۰۰). شرح وظایف کلانتری و پاسگاه ها، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی، چاپ دوم.
مظلومی، پریسا و شاه طالبی، بدری. (۱۴۰۰). رابطه بین مسئولیت پذیری کارکنان و پاسخگویی سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی درسی.

قریب پور، مهشید. (۱۴۰۰). رابطه بین مسئولیت پذیری و سبک رهبری با پاسخگویی سازمانی و کسب و کارهای خانوادگی، مقاله ۶، دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱، صفحه ۱۳۱-۱۴۹

لاجوردی، سید جلیل ؛ حسینی، مهدی. (۱۴۰۰). راهبردهای شکل گیری تیم های تسهیل کننده خلق دانش، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲، صص ۱۲۷-۱۴۴.

Joanna Kwasniewska. (2021). The relationship between organizational citizenship behavior and team work staff at Ohio State University. **Creativity and Innovation Management, Vol. 13, No. 3, pp. 187-196.**

Bouns, fred. (2020) , **Manufacturing Skill Standards**, State of Washington through the State Board for Community and Technical Colleges

Anderson, N. J. (2019). The role of metacognition in secondlanguage teaching and learning. **Brigham Young University, Eric Digest.**

Ravichandran, M.G. (2020). The agile supply chain: competing in volatile markets. **Industrial Marketing Management 29(1), 37-44.**

Alisun, C (2019). **Annual Review of Psychology**, What is Job Burnout? V. 52, pp. 397-422.

Henderson, J.C. (2018) "Corporate Social Responsibility and Tourism: Hotel Companies in Phuket, Thailand, Aafter the Indian Ocean Tsunami", **Hospitality Management 26 , 228-239.**

Keem, Joseph R. (2018). Strategic planning and management for librarymanagers. **Westport, Conn. : Libraries Unlimited.**

Marosi. I. Bencsik, A. (2018) "Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success". **The International Journal of Learning.16(5).166-174.**