

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری

اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر

محدثه ولی پور^{۱*}، معصومه حبیبیان^۲

^۱ کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی،

قائمشهر، ایران

^۲ دکترای تربیت بدنی، دانشیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد

اسلامی، قائمشهر، ایران

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر بود. این تحقیق به شیوه توصیفی- همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه‌ی آماری تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر تشکیل می دهند. به علت محدود بودن و در دسترس بودن افراد نمونه آماری به صورت کل شمار انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ساشکین ($\alpha=0/91$)، مسئولیت پذیری اجتماعی کارول و استوارتز ($\alpha=0/74$) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون پیرسون و با به کارگیری نرم‌افزار آماری SPSS^{۲۲} مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد بین ابعاد فرهنگ سازمانی با وظیفه شناسی، نظم و مقررات معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی مانند هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی، مشتری گرایی، با رفتار منطقی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن با کار گروهی هماهنگ، قدرت فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. بین ابعاد فرهنگ سازمانی مانند هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی، کار گروهی هماهنگ، مشتری گرایی، با قابلیت اعتماد معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن با قدرت فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. بین تنها بعد همسویی اهداف فردی و گروهی از فرهنگ سازمانی با سخت کوشی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد و با سایر ابعاد فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی، معلمان تربیت بدنی

Investigating the Relationship between Organizational Culture and Social Responsibility of Physical Education Teachers in Babolsar City

Mohadse Valipour^{1*}, Masoomeh Habibian²

¹MSc, Department of Physical Education and Sport Sciences, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran

²Associate Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran

Abstract

The purpose of this study was to Investigating the relationship between organizational culture and social responsibility of physical education teachers in babolsar city. The research method was descriptive correlational research. The statistical population of the survey is made up of all physical education teachers in Babolsar. Due to the limited availability and availability of the subjects, the statistical sample is the total number. To collect information, Sashkin's organizational culture questionnaire ($\alpha=0.91$), social responsibility ($\alpha=0.74$) were used. Data were analyzed using Pearson test using SPSS software. The findings of the research showed that, there is a significant positive correlation between the dimensions of organizational culture with the duties, discipline and regulations of physical education teachers in Babolsar. There is a significant positive correlation between the dimensions of organizational culture such as coordination with change, the alignment of individual and group goals, customer orientation, and logical behavior of physical education teachers in Babolsar, but with co-ordinated group work, the power of organizational culture has not been significantly correlated. There is a significant positive correlation between the dimensions of organizational culture such as coordination with change, alignment with individual and group goals, coordinated group work, customer orientation, and the reliability of physical education teachers in Babolsar. However, there is no significant correlation with the power of organizational culture. There is a significant positive correlation between the only aspects of the alignment of individual goals and a group of organizational culture with the hard work of physical education teachers in Babolsar and there is no significant correlation with other aspects of organizational culture.

Key Words: Organizational Culture, Social Responsibility, Physical Education Teachers

مقدمه

با پیشرفت علوم مدیریتی، مدیران سازمان‌های مختلف در جهت پیشرفت و هماهنگی محیط داخلی سازمان با چالشها و فرصت‌های محیط خارج نیاز به شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان‌های مربوطه دارند؛ این نقاط کلیدی و حساس در سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ مناسب سازمانی و هماهنگی سازی افراد سازمان که به منزلهٔ بدنهٔ سازمان با مدیریت عالی سازمان که به مثابهٔ مغز و کنترلر اصلی هر سازمانی است، صورت می‌پذیرد و این فرآیند جزء از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و اشاعهٔ آن در سطوح مختلف آن انجام نمی‌شود (فرقانی اوزرودی، ۱۳۹۴).

مسائل و مشکلات در سازمان‌ها آنچنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده‌بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. با چنین اوصافی سازمان‌ها نایستی در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (مقیمی، ۱۳۹۲). از طرفی توجه به مسئولیت پذیری اجتماعی برای موفقیت در بسیاری از عرصه‌ها به ویژه در سازمان‌هایی که خدمات عمومی ارائه می‌دهند اهمیت حیاتی دارد (خاص پور و یوسفی، ۱۳۹۵).

انسان‌هایی که در یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می‌کنند، دارای باورها، اعتقادات، ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای مشترکی هستند که در مجموع، فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می‌دهند (بافکار^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). قوت یا ضعف فرهنگ

¹ Bafkar

هر نظام بستگی به میزان ژرفا و همبستگی با پدیده‌های مزبور دارد (فرقانی اوزرودی، ۱۳۹۴)؛ بی‌تردید هر قدر فرهنگ یک نظام اجتماعی نیرومندتر باشد، تغییر و تحول فرهنگی در آن دشوارتر است (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۵). سازمان‌ها نیز به عنوان یک نظام اجتماعی، بر حسب اهداف و ماموریتشان، پیشینگی پیدایی‌شان، تکنولوژی، ساختار سازمانی و روش‌های اجرایی‌شان و به طور کلی عواملی از این دست، دارای فرهنگ‌های متفاوتی هستند (آدلر و گاندرسن^۲، ۲۰۰۷؛ علیزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

با نگاهی به سازمان‌های موفق به وجود عوامل کلیدی و مشترک بین آن‌ها پی می‌بریم که زمینه ساز و شاید عامل اصلی موفقیت آن‌ها بوده است. محققانی همچون شاین^۳ (۱۹۹۲)، ویلیامز و دابسون^۴ (۱۹۸۹) و پیتر و واترمن^۵ (۱۹۶۰)، فرهنگ سازمانی را یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها می‌دانند (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۳). بررسی‌ها و مطالعات نشان می‌دهد که موسسات و ادارات، فرهنگ‌های سازمانی مختلفی دارند حتی به گونه‌ای که فرهنگ سازمانی از یک بخش به بخش دیگر در همان سازمان متفاوت می‌باشد (شاین و شاین، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می‌شود. سازمان‌های سرآمد به عنوان سازمان‌هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت به طوری که هم سازمان از

² Adler & Gundersen

³ Schein

⁴ Williams and Dobson

⁵ Peters & Waterman

رویکرد اخلاقی تر و منسجم تر خود نفع می برد و هم جامعه و طرف های ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (روبایی و مهردوست، ۱۳۸۸).

با توجه به اینکه آموزش و پرورش یکی از عوامل توسعه فرهنگ در جامعه است و تربیت بدنی یکی از ارکان قدرتمند آن است (بهرامی نیا، ۱۳۹۴)؛ در صورتی که سازمانی مانند آموزش و پرورش که مسئولیت تربیت نسل های آینده جامعه را بر عهده دارد، در امر خطیر آموزش و مسئولیتی که بر عهده دارد، خدشه ای وارد شود؛ باعث ایجاد پیامدهای منفی و یک دیدگاه اجتماعی جدید می شود که بیان می دارد سازمان ها باید مسئول پیامدهای منفی اقدامات خود باشند (چای سوربویریت^۶، ۲۰۰۹؛ جلالی و همکاران، ۱۳۹۳). مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهمترین عناصر فلسفه ای وجودی سازمان ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می کند (کوهی، ۱۳۹۵). نتایج تحقیقات بر روی فرهنگ سازمانی در نیروی انسانی سازمان های مختلف (امامقلی زاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ قرباغی^۷، ۲۰۱۶؛ کهنای، ۱۳۹۵؛ سیمانسکینه و پاوژولینه^۸، ۲۰۱۴؛ کاظمی و حسینی، ۱۳۹۳؛ سیل^۹، ۲۰۱۲) حاکی از وجود ارتباط این مولفه با متغیرهایی همچون سرمایه اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، و نیز وجود ارتباط مسئولیت اجتماعی با تعهد عاطفی (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴)، انگیزش شغلی (دلیرسدهی و همکاران، ۱۳۹۴) و نیز بررسی سطح مسئولیت اجتماعی در میان معلمان (قنبری و بهرامی یسار،

⁶ Chaisurivirat

⁷ Gharabaghi

⁸ Šimanskienė & Paužuolienė

⁹ Ceil

۱۳۹۵) پرداخته شده است. آنچه مسلم است این است که از اوایل نیمه‌ی دوم قرن بیستم آگاهی عمومی درباره‌ی وابستگی سازمان، جامعه و محیط به یکدیگر افزایش یافته و همگان پی برده‌اند که از یکسو سازمان‌ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می‌رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان‌ها می‌بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد (کوهی، ۱۳۹۵). از این‌رو، همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان‌ها به گونه‌ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از سازمان‌ها سود ببرند و به تعبیری سازمان‌ها علاوه بر سودآفرینی، ارزش‌آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان‌ها به منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه‌ای عمومی و اجتماعی دارند (مرتضوی و پورآزاد، ۱۳۸۹).

بررسی نتایج تحقیقات در خصوص مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان می‌دهد که سازمان‌های داخل کشور هنوز به نحو شایسته‌ای در حوزه‌ی مسئولیت‌پذیری فعالیت و اقداماتی انجام نداده‌اند و کارهای پراکنده که در این خصوص انجام شده حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ابعاد مختلف تحت تأثیر عواملی نظیر سبک مدیریت، ارزش‌های فرهنگی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و ... قرار می‌گیرد. در کشور ما چون انگیزه‌های اعتقادی و مذهبی نقش مهمی در توجه به جنبه‌های بشر دوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کسب و کارها ایفاء می‌کند و طبیعی است که سازمان‌ها و شرکت‌ها در راستای تقویت مسئولیت‌پذیری به وظایف خود عمل نمایند. اما آنچه که عملاً بر این سازمان‌ها حاکم است و در همان ابتدا در ذهن ارباب رجوع، مشتری و در کل ذینفعان جامعه خطور می‌کند، وضعیت نامناسب مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن‌ها در سازمان‌ها است. لذا انجام تحقیقات بیشتر در خصوص وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فرهنگ سازمانی در میان معلمان تربیت بدنی

شهرستان بابلسر و همچنین بررسی ارتباط این شاخص برای برنامه ریزی در خصوص بهبود کیفیت آموزشی تربیت بدنی مدارس ضروری به نظر می‌رسد.

از آنجایی که در عصر حاضر نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر یکی از منابع کمیاب و در عین حال چالش برانگیز برای بسیاری از سازمان‌ها و مدیران شرکت‌ها محسوب می‌شود؛ لذا محقق بر آن است تا دریابد میزان فرهنگ سازمانی و وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان تربیت بدنی در چه حدی است؟ آیا ارتباطی بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهرستان بابلسر وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق استفاده شده در این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است که ضمن توصیف خصوصیات آزمودنی‌ها، همبستگی و روابط بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق نیز بررسی شد. جمع‌آوری منابع به روش کتابخانه‌ای و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه میدانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مرد و زن تربیت بدنی شهرستان بابلسر شاغل در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ می‌باشند (۵۲ نفر؛ ۲۴ نفر مرد و ۲۸ نفر زن) و با توجه به در دسترس بودن جامعه ۵۲ نفر به صورت کل شمار انتخاب شدند.

در این تحقیق از ۳ پرسشنامه استفاده شد، که پرسشنامه اطلاعات فردی معلمان، در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده، این پرسشنامه شامل متغیرهای عینی مانند جمعیت شناختی شامل: جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، سطح تحصیلات است و پرسشنامه ۳۰ سوالی فرهنگ سازمانی ساشکین (۲۰۰۱) که است، با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و ۵ خورده مقیاس «هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی، کارگروهی هماهنگ، مشتری گرایی و قدرت فرهنگ سازمانی» استفاده شد. پرسشنامه ۳۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول و استوارتر (۲۰۰۳) که است، با

مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و ۵ خورده مقیاس (وظیفه شناسی، نظم و مقررات، رفتار منطقی، قابلیت اعتماد، سخت کوشی) استفاده شد. از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف (طبیعی بودن توزیع) و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 انجام خواهد شد.

یافته‌های تحقیق

جدول شماره (۱): نتایج توصیفی

شاخص‌های آماری				
درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	گروه	ویژگی
٪۱۰۰	٪۴۶/۱۵	۲۴	مرد	جنسیت
	٪۵۳/۸۵	۲۸	زن	
٪۱۰۰	٪۵/۵۷	۳	کاردانی	سطح تحصیلات
	٪۶۳/۴۶	۳۳	کارشناسی	
	٪۳۰/۹۷	۱۶	کارشناسی ارشد و بالاتر	
٪۱۰۰	۸/۶۲	۶	مجرد	تاهل
	۹۰/۳۸	۴۸	متاهل	

نتایج تحقیق نشان داد میانگین سنی آزمودنی‌ها $۳۰/۳۱ \pm ۳/۹۶$ سال است. همچنین بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال ($۳۶/۵۴\%$) بود. میانگین نمره آزمودنی‌ها از فرهنگ سازمانی $۳/۰۷/۵۵ \pm ۰/۸۰۶$ و میانگین نمره مسئولیت‌پذیری اجتماعی آزمودنی‌ها $۳/۱۴۶ \pm ۰/۸۰۵$ بود. فرهنگ سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان بابلسر در سطح مطلوبی قرار دارد و همچنین بین میانگین فرهنگ سازمانی معلمان تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت بدنی در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول شماره (۲): نتایج آزمون رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معنی-داری
فرهنگ سازمانی	۵۲	۳/۲۵	۰/۷۴	۰/۴۶۲	۰/۲۱۴	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری اجتماعی						

نتایج تحلیل داده هانشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهرستان بابلسر در سطح ۰/۰۵، ارتباط معنادار مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۳): نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای میزان مسئولیت پذیری اجتماعی با ابعاد فرهنگ سازمانی

ابعاد فرهنگ سازمانی					همبستگی متغیرهای تحقیق
قدردان فرهنگ سازمانی	مشتری گرایی	کار گروهی هماهنگ	همسویی اهداف فردی و گروهی	هماهنگی با تغییر	
$r=0/321$ $P=0/001$	$r=0/297$ $P=0/031$	$r=0/667$ $P=0/001$	$r=0/348$ $P=0/002$	$r=0/467$ $P=0/001$	مسئولیت پذیری اجتماعی
$r=0/633$ $P=0/001$	$r=0/862$ $P=0/001$	$r=0/631$ $P=0/009$	$r=0/421$ $P=0/001$	$r=0/821$ $P=0/000$	وظیفه شناسی
$r=0/706$ $P=0/001$	$r=0/627$ $P=0/001$	$r=0/719$ $P=0/002$	$r=0/621$ $P=0/001$	$r=0/574$ $P=0/001$	نظم و مقررات
$r=-0/154$ $P=0/094$	$r=0/821$ $P=0/001$	$r=0/138$ $P=0/614$	$r=0/717$ $P=0/001$	$r=0/624$ $P=0/001$	رفتار منطقی
$r=0/176$	$r=0/582$	$r=0/561$	$r=0/657$	$r=0/582$	قابلیت اعتماد

$P=0/057$	$P=0/004$	$P=0/008$	$P=0/000$	$P=0/001$	
$r=-0/127$	$r=-0/079$	$r=0/161$	$r=0/196$	$r=0/049$	سخت کوشی
$P=0/097$	$P=0/303$	$P=0/098$	$P=0/041$	$P=0/607$	

نتایج تحلیل نشان می‌دهد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی و ابعاد وظیفه شناسی، نظم و مقررات ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین بین هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی، مشتری گرایی، با رفتار منطقی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن با کار گروهی هماهنگ، قدرت فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی مانند هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی، کار گروهی هماهنگ، مشتری گرایی، با قابلیت اعتماد معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن با قدرت فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. از سوی دیگر بین تنها بعد همسویی اهداف فردی و گروهی از فرهنگ سازمانی با سخت کوشی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد و با سایر ابعاد فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان بیان نمود که بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط معنادار مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج پاندو و کاماراج^{۱۰} (۲۰۱۶)، قریاگی (۲۰۱۶)، ایندارتی و ویجیانतो^{۱۱} (۲۰۱۵)، سیمانسکینه و پاوژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، محمودی و غفاری (۱۳۹۵)، کهانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی و همکاران

¹⁰ Pandu & Kamaraj

¹¹ Indarti & Wijayanto

(۱۳۹۳)، کاظمی و حسینی (۱۳۹۳) و عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. پاندو و کاماراج (۲۰۱۶) بیان می‌نمایند فرهنگ سازمانی قوی به مسئولیت اجتماعی منجر می‌شود؛ در حالی که فرهنگ ضعیف منجر به عدم مسئولیت اجتماعی در میان معلمان کالج می‌شود. ایندارتی و ویجیانن (۲۰۱۵) بیان نمودند فرهنگ سازمانی قوی، که ارتباطی با مسئولیت اجتماعی دارد، می‌تواند رضایت از کار و عملکرد کسب و کار را افزایش دهد. آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی مهم و بنیادی در جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای سازمان است. لذا، به هنگام جهت گیری های جدید، فرهنگ سازمانی مانند اهرمی انجام تغییرات را در سازمان تسهیل می کند. مسئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که هر سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند انجام دهد و انجام این مهم بدون وجود فرهنگ سازمانی مناسب میسر نخواهد بود. بنابراین، هرچه فرهنگ سازمانی انطباق پذیرتر باشد، سازمان کمتر دچار تعارض و عدم انسجام خواهد شد و عملکرد آن بهبود خواهد یافت. جلالی و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند با توجه به نقش مسئولیت پذیری اجتماعی در بهبود وجه سازمانی، روح بخشیدن به ارزش‌های اخلاقی، کسب مزیت رقابتی، کاهش هزینه های عملیاتی و ... فرهنگ سازمانی باید در جهت ارتقاء و نهادینه شدن مسئولیت پذیری اجتماعی توسعه یابد. محمودی و غفاری (۱۳۹۵) بیان کردند فرهنگ سازمانی از طریق مجموعه‌ای از ارزش‌ها و تلفیق دیدگاه‌ها برای برخورد و رفتار منطقی اعضای سازمان، مسئولیت اجتماعی را تحت تأثیر قرار خواهد داد؛ وجود فرهنگ سازمانی در میان کارکنان یک مجموعه و داشتن ارتباطی منسجم و هماهنگ برای پیشرفت در فعالیتی منحصر به فرد، منجر به افزایش مسئولیت اجتماعی می‌شود.

یافته‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط معنادار مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج کهنانی (۱۳۹۵)،

کاظمی و حسینی (۱۳۹۳)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲)، مشبکی اصفهانی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) همسو است. کهنانی (۱۳۹۵) دریافت که ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با مسئولیت اجتماعی سازمان وجود دارد. کاظمی و حسینی (۱۳۹۳)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) بیان کردند در میان ابعاد فرهنگ سازمانی، سازگاری (هماهنگی با تغییر) بیشترین میزان تاثیر را بر مسئولیت پذیری اجتماعی داشته است. مشبکی اصفهانی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) دریافتند که ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با مسئولیت پذیری اجتماعی وجود دارد. فرهنگ سازمانی غنی و رهبری فرهمند و کارمندنگر بر مسئولیت اجتماعی کارکنان و سازمان بیش از رهبری کار محور تاثیر دارد. اما چگونگی تاثیرگذاری آن و مولفه‌های تاثیرگذار بر مسئولیت اجتماعی سازمان کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. بین ابعاد فرهنگ سازمانی با وظیفه شناسی معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج قرباغی (۲۰۱۶)، سیمانسکینه و پاوژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، کهنانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، کاظمی و حسینی (۱۳۹۳) و عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند، فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. سلطانی و همکاران (۱۳۹۴) دریافتند که مسئولیت اجتماعی سازمان بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. از نقطه نظر راهبردی سازمانی، یک سازمان باید تلاش خود را نسبت مسئولیت اجتماعی به سمت توسعه کارکنان و خدمات مشتریان سوق دهند تا حس وظیفه شناسی هم از سوی سازمان و هم از سوی کارکنان در فرهنگ سازمانی موجود تبیین شود، از این رو، نه تنها کارکنان این تلاش‌ها را با اهداف سازمانی و حس وظیفه شناسی گره می‌زنند، بلکه آنها برای شکل دادن به یک فرهنگ سازمانی کارمند و مشتری محورتر کار می‌کنند. هر چند برنامه مسئولیت اجتماعی نسبت به ذی نفعان جامعه، عمل کردن به تعهدات اخلاقی است، اما

باعث بهبود تصویر سازمان و افزایش وفاداری کارکنان می‌شود. فرهنگ سازمانی یک سازمان یک ویژگی ساختار یافته مخصوص آن سازمان است و وظیفه شناسی کارکنان موجب ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌گردد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین ابعاد فرهنگ سازمانی با نظم و مقررات معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج قرباغی (۲۰۱۶)، سیمانسکینه و پاوژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، کهانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، کاظمی و حسینی (۱۳۹۳) و عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، بیان کردند تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر فرهنگ سازمانی و تعهد عاطفی است، می‌توان به مدیران سازمان‌ها این اطمینان را داد که هزینه‌های پذیرش مسئولیت اجتماعی توسط سازمان، می‌تواند از طریق تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی و متعهد کردن کارکنان جبران شود. وجود ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی با نظم و مقررات معلمان تربیت بدنی بیانگر این مطلب است که فرهنگ سازمانی موجود در سازمان آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان تربیت بدنی در راستای با نظم و مقررات حاکم بر سازمان بوده و این ارتباط مؤید سازمانی قانون مدار است. از سوی دیگر بین هماهنگی با تغییر (سازگاری)، همسویی اهداف فردی و گروهی، مشتری گرایی، با رفتار منطقی معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن با کار گروهی هماهنگ و قدرت فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. نتایج این تحقیق با نتایج قرباغی (۲۰۱۶)، سیمانسکینه و پاوژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، کهانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، کاظمی و حسینی (۱۳۹۳) و عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) دریافته‌اند که بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی رابطه معناداری دارد و در میان ابعاد فرهنگ سازمانی، سازگاری بیشترین میزان تأثیر را بر مسئولیت پذیری اجتماعی داشته

است. هم اکنون مفهوم مسئولیت اجتماعی در محافل بسیاری از کشورهای دنیا مفهومی کاملاً جا افتاده بوده و در این چارچوب محافل دانشگاهی و آموزشی، مدیران رده‌های مختلف سازمان‌ها و نیز فعالان سازمان‌های غیردولتی می‌کوشند تا با شیوه‌هایی علمی، راهکارهایی برای افزایش بهره‌وری و بیشینه‌سازی تأثیرگذاری برنامه‌های سازمانی در حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارائه دهند. نفوذ مسئولیت اجتماعی به عنوان جزئی ثابت از راهبرد و فرهنگ سازمانی هر سازمان هدف نهایی برنامه‌های ترویجی در حوزه مسئولیت اجتماعی سازمان است؛ زیرا اگر روح مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فرهنگ سازمانی یک سازمان تزریق نشود، برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها فردمحور بوده و از کارگروهی هماهنگ فاصله گیرد و با تغییر مدیران شرکت، ممکن است میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بسیار کم‌رنگ شود و از قدرت فرهنگ سازمانی بکاهد. پس، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها نباید فرد محور باشد و در جهت همسویی اهداف فردی و گروهی باید پیش رود و بر قابلیت‌های تمامی نیروی‌های انسانی موجود در سازمان تکیه کند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴).

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین ابعاد فرهنگ سازمانی مانند هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی، کار گروهی هماهنگ، مشتری‌گرایی، با قابلیت اعتماد معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن با قدرت فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. نتایج این تحقیق با نتایج قرباگی (۲۰۱۶)، سیمانسکینه و پاوژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، کهانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، کاظمی و حسینی (۱۳۹۳) و عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است ولیکن با نتایج جکسون^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۲) همسو

¹² Jaakson

نیست. جکسون و همکاران (۲۰۱۲) فرهنگ سازمانی، تغییرات در مسئولیت اجتماعی را پیش بینی نمی‌کند. با توجه به وجود همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی به غیر از قدرت فرهنگ سازمانی با قابلیت اعتماد معلمان تربیت بدنی می‌توان بیان کرد سازمان برای انجام امور محوله به کارکنان خود از قدرت استفاده می‌کند که در نظر معلمان این اعمال قدرت با توجه به سختی کار معلمان تربیت بدنی در فضای آموزشی روباز در سرما و گرما به علت عدم وجود امکانات کافی مانند سالن استاندارد و سرپوشیده می‌تواند بر کیفیت عملکرد آنها تاثیر گذارد با این حال آنها به وظایف سازمانی محوله خود عمل می‌کنند و با فرهنگ سازمانی تبیین شده همسو هستند ولیکن اعمال قدرت سازمانی از نظر آنها ارتباطی با قابلیت اعتماد معلمان ندارد و بر مسئولیت اجتماعی آنها موثر نیست. از سوی دیگر بین بعد همسویی اهداف فردی و گروهی از فرهنگ سازمانی با سخت کوشی معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد و با سایر ابعاد فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری نداشته است. نتایج این تحقیق با نتایج قریاگی (۲۰۱۶)، سیمانسکینه و پاوژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، کهانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، کاظمی و حسینی (۱۳۹۳) و عبداللهی و همکاران (۱۳۹۲) ناهمسو است. آنها دریافتند تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با سخت کوشی آزمودنی‌ها رابطه وجود دارد ولیکن با نتایج سیل (۲۰۱۲) و حقیقت منفرد و هوشیار (۱۳۸۹) همسو است. سیل (۲۰۱۲) بیان می‌کند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند عملکرد کارکنان را افزایش داده و در نهایت منجر به بالا رفتن تعهدسازمانی آنها نیز می‌شود. با توجه به ارتباط معنی دار همسویی اهداف فردی و گروهی با سخت کوشی معلمان تربیت بدنی و عدم وجود ارتباط با سایر ابعاد، می‌توان نتیجه گرفت وجود مشکلات در وزارت آموزش و پرورش از قبیل کمبود امکانات در مدارس، وجود مشکلات معیشتی معلمان و از تعهد معلمان تربیت بدنی نسبت به انجام وظایف محوله در امر آموزش و نگرش آنها در خصوص تلاش مستمر

در انجام تعهدات سازمانی محوله کاسته نشده است و آنها با سخت کوشی سعی در تربیت ابعاد جسمانی و روانی دانش آموزان در مدارس دارند.

منابع

- امامقلی زاده، سعید، فلاح پور، فرهاد، و رنجبر کوچکسرائی، کوشان. (۱۳۹۶). بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در اداره راه و ترابری ساری. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۳)، ۴۰۵-۴۲۸.
- بهرامی نیا، کبری. (۱۳۹۴). بررسی میزان تحقق اهداف طرح المپیاد ورزشی درون مدرسه ای در ایران. پایانامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی.
- جلالی، فاطمه، ملکدار، اعظم، و شاهی، علی. (۱۳۹۳). مطالعه تاثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان: مطالعه موردی دانشگاه‌های شهر سمنان، اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- خاص پور، مریم، و یوسفی، سپیده. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی کرمانشاه، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- دلیرسدهی، محمدرضا، جاویدنیا، محمد، و بررودی سده، حسین. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مولفه های سرمایه اجتماعی با مسئولیت پذیری و انگیزش شغلی معلمان، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- رویایی، رضانعلی، و مهردادوست، حسین. (۱۳۸۸). بررسی نقش مدیریت فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی. پژوهشنامه‌ی علوم اجتماعی، ۳(۳)، ۴۳-۵۹.
- سلطانی، مرتضی، نجات، سهیل، و جعفری کلیجی، خشایار. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مسؤولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۴) (پیاپی ۱۵)، ۱۷۲-۱۴۵.

علیزاده، سید محمود، فرقانی اوزرودی، محمدباقر، و طبائیان، سید احمد. (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران. مطالعات مدیریت ورزشی. ۶(۲۴)، ۷۵-۸۸.

فرقانی اوزرودی، محمدباقر. (۱۳۹۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش بابل. ورزش و ارزش، ۱۷۶(۲)، ۳۱-۳۴.

قنبری، سیروس، و بهرامی یسار، عاطفه. (۱۳۹۵). مسئولیت پذیری اجتماعی مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.

کوهی، کمال. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز). توسعه اجتماعی، ۱۰(۴)، ۳۳-۵۸.

کهنانی، هادی. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان در بانک سپه. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران.

محمودی، محمد، و غفاری، وحید. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، دوره تصدی مدیریت و عملکرد مالی با مسئولیت اجتماعی واحدهای اقتصادی. مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی. ۵(۲)، ۷۸-۵۹.

مشبکی اصفهانی، اصغر، و خلیلی شجاعی، وهاب. (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان ها (وزارت نیرو به عنوان مورد). جامعه شناسی کاربردی، ۲۱(۴)، ۳۷-۵۶.

مقیمی، محمد. (۱۳۹۲). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ نهم، تهران: نشر ترمه، ص ۱۴.

Adler, N.J., Gundersen, A. (2007). International dimensions of organizational behavior. Cengag Learning.

Bafkar, B., Moosavi, S.J. (2015). The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management with Professional Ethic in administrative staff of Sports and Youth in Mazandaran Province. International Journal of Sport Sciences, 2(1): 7-11.

Ceil, Ch. (2012). Employees and corporate social responsibility, available at ssrn: [http:// ssrn.com/](http://ssrn.com/)

abstract=2112654 or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2112654>.

- Chaisurivirat, D. (2009). The effect of corporate social responsibility: Exploring the relationship among CSR, attitude toward the brand, purchase intention, and persuasion knowledge, p. 1-78.
- Gharabaghi, A. (2016). Relationship between organizational culture and social responsibility in Khazar University, Azerbaijan. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 1(1): 56-65.
- Indarti, S., Wijayanto, G. (2015). Effect of Corporate Social Responsibility and Cultural Organization on Job Satisfaction and Business Performance. *Information and Knowledge Management*, 5(7): 49-61.
- Jaakson, K., Reino, A., Mõtsmees, P. (2012). Is there a coherence between organizational culture and changes in corporate social responsibility in an economic downturn? *Baltic Journal of Management*, 7(2): 202-216.
- Pandu, A., Kamaraj, S. (2016). CORRELATES OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND SOCIAL RESPONSIBILITY: AN EMPIRICAL STUDY OF COLLEGE TEACHERS. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 5(2), 14-22. 9p.
- Sashkin, M. (1996). *Organizational Culture Assessment questionnaire*, Ducochon Press.
- Schein, P., Schein, E.H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Publisher: John Wiley & Sons, 5th Edition.
- Šimanskienė, L., Paužuolienė, J. (2014). The research of corporate social responsibility and organizational culture connection. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 23(4): 109-117.
- Yaghobi, A., Hosseini, S.M., Forghani OZRUDI, M.F. (2015). Relationship between Organizational Culture and



نشریه تحقیقات کاربردی علوم ورزشی، آموزش بدون مرز
Journal of Sport Sciences & Educational
Applied Researches Without Border
ISSN:5909-2538

دوره سوم شماره یازدهم، سال ۱۳۹۸

Knowledge Management with Professional Ethic in
Physical Education Administrative Staff. 88 191-195.