

فصلنامه جهان‌نویین

No 5,3, 2022, P 1-13

سال پنجم، شماره نوزدهم، پاییز ۱۴۰۱، صص ۱۳-۱

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس فرهنگ سازمانی

سمیه باباجانی رودی<sup>۱</sup>، مهری قاروی آهنگر<sup>۲</sup> محمدباقر فرقانی اوزرودی<sup>۳</sup>

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس فرهنگ سازمانی بود. این تحقیق به شیوه توصیفی-همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه‌ی آماری تحقیق، کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهر بابل بود که به صورت تمام شمار انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ساشکین ( $\alpha=0/91$ )، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول و استوارتز ( $\alpha=0/74$ ) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون تی، رگرسیون آماری با به کارگیری نرم‌افزار آماری SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر بابل در سطح مطلوبی قرار دارد؛ نتایج حاصل از مدل رگرسیون نشان می‌دهد که ایجاد هماهنگی با تغییر منجر به بالا رفتن مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان می‌شود و هرگونه بهبود در همسویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی سازمان منجر به بالا رفتن معنی‌دار مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان می‌گردد.

کلمات کلیدی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فرهنگ سازمانی، رگرسیون، معلمان تربیت‌بدنی

۱- کارشناس ارشد تربیت‌بدنی، آموزش و پرورش شهرستان بابل، ایران

۲- کارشناس تربیت‌بدنی، آموزش و پرورش شهرستان بابل، ایران

۳- کارشناس ارشد تربیت‌بدنی، آموزش و پرورش شهرستان بابل، ایران [mohammadbagher.forghani@gmail.com](mailto:mohammadbagher.forghani@gmail.com)

## مقدمه

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیر قابل پیش بینی است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر عدم توازن پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و عدم توانایی این سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت بپردازند (فرقانی و همکاران، ۱۳۹۰).

توجه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای موفقیت در بسیاری از عرصه‌ها به ویژه در سازمان‌هایی که خدمات عمومی ارائه می‌دهند اهمیت حیاتی دارد (خاص پور و یوسفی، ۱۳۹۵).

مسئولیت اجتماعی سازمان، عامل اساسی بقای هر سازمان است که بنگاه‌ها به وسیله آن رویکردهای اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را با ارزش‌ها، فرهنگ، استراتژی‌ها، ساختار تصمیم‌گیری و شیوه‌های عملیاتی خود به شکلی شفاف و قابل حسابرسی یکپارچه می‌کنند و در نتیجه فرآیندها و رویه‌های بهتری را در درون سازمان خود جاری می‌سازند و به این ترتیب ثروت می‌آفرینند و وضعیت جامعه را بهبود می‌بخشند (بادآور نهندی و همکاران، ۱۳۹۳).

هر چند برنامه و هدف سازمان، اساس کارایی آن را تشکیل می‌دهد، اما تحقیقات بسیاری به این موضوع اشاره دارند که بازده مطلوب کاری بر اثر برآورده شدن نیازهای افراد سازمان توسط شمار دیگری از متغیرهای محیط‌کاری، از جمله فرهنگ سازمانی می‌باشد؛ قوت یا ضعف فرهنگ هر نظام بستگی به میزان ژرفا و همبستگی با پدیده‌های مزبور دارد (فرقانی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ 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، پیشینگی‌پیدایی‌شان، تکنولوژی، ساختار سازمانی و روش‌های اجرایی‌شان و به طور کلی عواملی از این دست، دارای فرهنگ‌های متفاوتی هستند (آدلر و گاندرسن<sup>۴</sup>، 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<sup>۵</sup> و شاین (۲۰۱۶)، ویلیامز و دابسون<sup>۶</sup> (۱۹۸۹) و پیتر و واترمن<sup>۷</sup> (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

4-Adler &amp; Gundersen

5-Schein

6-Williams &amp; Dobson

7-Peters &amp; Waterman

بخش دیگر در همان سازمان متفاوت می‌باشد (شاین و شاین، ۲۰۱۶). سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه‌ی بقای آن‌ها و موفقیت‌شان در کار شود، لازم است برای مسئولیت اجتماعی، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند (کوهی، ۱۳۹۵).

دانش مدیریت به خصوص بحث هدایت و رهبری موضوعی است که همراه با زندگی اجتماعی انسان حتی قبل از آن مطرح بوده است (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه آموزش و پرورش یکی از عوامل توسعه فرهنگ در جامعه است و تربیت‌بدنی یکی از ارکان قدرتمند آن است (بهرامی نیا، ۱۳۹۴)؛ در صورتی که سازمانی مانند آموزش و پرورش که مسئولیت تربیت نسل‌های آینده جامعه را بر عهده دارد، در امر خطیر آموزش و مسئولیتی که بر عهده دارد، خدشه‌ای وارد شود؛ باعث ایجاد پیامدهای منفی و یک دیدگاه اجتماعی جدید می‌شود که بیان می‌دارد سازمان‌ها باید مسئول پیامدهای منفی اقدامات خود باشند (چای سوریوریت<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹؛ جلالی و همکاران، ۱۳۹۳). مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهمترین عناصر فلسفه‌ی وجودی سازمان‌ها 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 می‌کند (کوهی، ۱۳۹۵). نتایج تحقیقات بر روی فرهنگ سازمانی در نیروی انسانی سازمان‌های مختلف (امامقلی زاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ قرباغی<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶؛ کهنانی، ۱۳۹۵؛ سیمانسکینه و پاوژولینه<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴؛ کاظمی و حسینی، ۱۳۹۳؛ سیل<sup>۱۱</sup>، 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، ۱۳۹۵) پرداخته شده است. 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 تربیت‌بدنی در چه حدی است؟ آیا ارتباطی بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابلسر وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه میدانی

8 - Chaisurivirat

9 - Gharabaghi

10 - Šimanskienė & Paužulienė

11 - Ceil

می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مرد و زن تربیت‌بدنی 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 تمام شمار انتخاب شدند. در تحقیق حاضر 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، مشتری‌گرایی و قدرت فرهنگ سازمانی» استفاده شد. پرسشنامه ۳۵ سوالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول و استوارتز (۲۰۰۳) که است، با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و ۵ خورده مقیاس (وظیفه‌شناسی، نظم و مقررات، رفتار منطقی، قابلیت اعتماد، سخت‌کوشی) استفاده شد. از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف (طبیعی بودن توزیع) و آزمون تی تک نمونه‌ای، رگرسیون آماری استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS<sup>22</sup> انجام خواهد شد.

#### یافته‌های تحقیق

نتایج تحقیق نشان داد از مجموع ۵۲ نفر نمونه تحت بررسی، ۲۴ نفر (۴۶/۱۵٪) مرد و ۲۸ نفر (۵۳/۸۵٪) زن هستند. میانگین سنی آزمودنی‌ها  $۳۱/۳۱ \pm ۴۰/۳۱$  سال است. از مجموع ۵۵۲ نفر تحت بررسی، ۳ نفر فوق دیپلم (۰/۵/۵۷٪)، ۳۳ نفر (۶۳/۴۶٪) کارشناسی و ۱۶ نفر (۳۰/۹۷٪) کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. ۹۰/۳۸ درصد متاهل و همچنین بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۶/۵۴٪) بود. میانگین نمره آزمودنی‌ها از فرهنگ سازمانی  $۳/۰۷/۵ \pm ۰/۸۰۶$  و میانگین نمره مسئولیت‌پذیری اجتماعی آزمودنی‌ها  $۳/۱۴۶ \pm ۰/۸۰۵$  بود.

جدول (۱): نتایج میزان فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در معلمان تربیت‌بدنی شهر بابلسر

مقدار آزمون = ۳						فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن
میزان تفاوت با فاصله ۹۵٪		اختلاف میانگین	مقدار معنی‌داری	درجه آزادی	مقدار تی	
حد بالا	حد پایین					
۰/۵۷۱۲	۰/۴۱۳۹	۰/۴۶۵۳	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۳۸۵	فرهنگ سازمانی
۰/۵۱۳۹	۰/۳۷۹۲	۰/۴۱۲۵	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۱۲۴	هماهنگی با تغییر
۰/۵۰۱۹	۰/۳۶۹۱	۰/۴۸۶۷	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۲۵۷	همسویی اهداف فردی و گروهی
۰/۵۱۴۷	۰/۳۹۱۷	۰/۴۷۰۷	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۴۱۲	کار گروهی هماهنگ
۰/۴۹۸۳	۰/۳۶۹۲	۰/۳۹۲۱	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۲۹۱	مشتری‌گرایی
۰/۵۴۰۷	۰/۴۱۳۶	۰/۴۵۹۶	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۵۸۱	قدرت فرهنگ سازمانی

نتایج نشان می‌دهد که میزان فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن به طور معنی‌داری بالاتر از حد متوسط قرار دارد (۳/۳۸۵۴) لذا می‌توان با سطح خطای ۵ درصد فرض صفر آماری را رد کرد. بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ بیان کرد: سطوح فرهنگ سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابل در سطح مطلوبی قرار دارد. نتایج مرتبط با مولفه‌های فرهنگ سازمانی به ترتیب: هماهنگی با تغییر (۳/۱۲۴)، همسویی اهداف فردی و گروهی (۳/۲۵۷)، کار گروهی هماهنگ (۳/۴۱۲)، مشتری‌گرایی (۳/۲۹۱) و قدرت فرهنگ سازمانی (۳/۵۸۱) می‌باشد.

جدول (۲): نتایج میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ابعاد آن در معلمان تربیت‌بدنی شهر بابل

مقدار آزمون = ۳						مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مولفه‌های آن
میزان تفاوت با فاصله ۹۵٪		اختلاف میانگین	مقدار معنی‌داری	درجه آزادی	مقدار تی	
حد بالا	حد پایین					
۰/۵۱۳۹	۰/۴۲۱۸	۰/۴۷۷۳	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۳۲۲	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۴۹۸۳	۰/۳۶۷۲	۰/۳۹۷۶	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۵۳۷	وظیفه‌شناسی
۰/۵۱۴۳	۰/۳۷۱۵	۰/۴۳۵۷	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۳۱۷	نظم و مقررات
۰/۴۹۸۶	۰/۴۰۲۹	۰/۴۴۶۸	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۲۱۳	رفتار منطقی
۰/۴۸۲۷	۰/۳۸۷۲	۰/۴۲۱۹	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۳۵۹	قابلیت اعتماد
۰/۵۱۸۲	۰/۳۹۴۲	۰/۴۳۷۱	۰/۰۰۰	۵۱	۳/۶۱۸	سخت‌کوشی

با توجه به اینکه مقدار معنی‌داری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ است و از مقدار ۰/۰۵ کمتر است و چون میانگین عامل مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالای ۳ می‌باشد (۳/۱۴۶۶) می‌باشد لذا می‌توان با سطح خطای ۵ درصد فرض صفر آماری را رد کرد. بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ بیان کرد: سطوح مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابل در سطح مطلوبی قرار دارد. نتایج مرتبط با مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب: وظیفه‌شناسی (۳/۵۳۷)، نظم و مقررات (۳/۳۱۷)، رفتار منطقی (۳/۲۱۳)، قابلیت اعتماد (۳/۳۵۹) و سخت‌کوشی (۳/۶۱۸) می‌باشد.

جدول (۳): نتایج آزمون رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان تربیت‌بدنی شهر بابل

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ سازمانی	۵۲	۳/۲۵	۰/۷۴	۰/۴۶۲	۰/۲۱۴	۰/۰۰۱
مسئولیت‌پذیری اجتماعی						

برای بررسی اینکه آیا بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان تربیت‌بدنی شهر بابل سر رابطه معنادار وجود دارد یا خیر، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معنادار مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۴): ضرایب رگرسیونی استاندارد ( $\beta$ ) برای مدل رگرسیون مسئولیت‌پذیری اجتماعی

ابعاد وارد شده فرهنگ سازمانی بر مدل برازش شده		
متغیرها	مقادیر مدل	مقادیر $T$
ایجاد هماهنگی با تغییر	۰/۳۲۶*	۲/۲۹۱
همسویی اهداف فردی و گروهی	۰/۴۲۱***	۳/۷۲۹
مشتری‌گرایی	۰/۶۵۲***	۴/۶۵۷
ضریب تبیین	۰/۶۳۲	
ضریب تبیین اصلاح شده	۰/۶۷۲	
تحلیل وایانس مدل رگرسیونی	۱۶/۷۹۳	
دوربین واتسون	۲/۱۲۷	
ابعاد خارج شده فرهنگ سازمانی بر مدل برازش شده		
متغیرها	مقادیر مدل	مقادیر $T$
کار گروهی هماهنگ	۰/۰۸۲	۰/۵۸۲
قدرت فرهنگ سازمانی	۰/۱۱۲	۱/۰۴۲

\*\*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ و \* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

در نهایت پس از تحلیل همبستگی متغیرها، برازش کاراترین مدل رگرسیونی با کنترل پیش‌فرض‌های آن برای تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی به وسیله‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس داده‌ها انجام شده است. نتایج حاصل از مدل رگرسیون خطی گام به گام نشان می‌دهد که از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی وارد مدل نهایی شده‌اند و این سه بعد فرهنگ سازمانی توانسته‌اند از ۶۷/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان را تبیین نمایند. ضرایب استاندارد بتای ابعاد وارد شده بر مدل رگرسیونی بیانگر این امر است که ایجاد هماهنگی با تغییر منجر به بالا رفتن مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان می‌شود و هرگونه بهبود در هم‌سویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی سازمان منجر به بالا رفتن معنی‌دار مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان می‌گردد. در بین سه بعد وارد شده به مدل رگرسیونی مشتری‌گرایی مهمترین و مؤثرترین عامل و هماهنگی با تغییر سازمان نیز کم

اهمیت‌ترین عامل در بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بوده است. بقیه‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی یعنی کار گروهی هماهنگ و قدرت فرهنگ سازمانی از مدل نهایی و برازش شده خارج شده‌اند و تأثیر آنها در بهبودی مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار نبوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابلسر در سطح مطلوبی قرار دارد. نتایج این تحقیق با نتایج کهنانی (۱۳۹۵) ناهمسو است. علت ناهمسو بودن شاید به دلیل وجود فرهنگ سازمانی متفاوت موجود در محل کار آزمودنی‌ها (بانک) با تحقیق حاضر باشد. پاندو و کاماراج<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۶) بیان می‌نمایند رفتارهای کاری، ارتباطات داخلی، نظم و انضباط در سازمان، هماهنگی در محیط کار، ارزش سازمان و دیدگاه سازمان می‌تواند مسئولیت اجتماعی را در میان معلمان افزایش دهد. با توجه به مطلوب بودن سطح فرهنگ سازمانی در میان معلمان تربیت‌بدنی می‌توان بیان نمود فرهنگ موجود در معاونت تربیت‌بدنی آموزش و پرورش در راستای رسالت سازمانی و اهداف و استراتژی‌های سازمان، همچنین باورها و نگرش‌های معلمان تربیت‌بدنی تدوین شده است و هویت شغلی آنها را در راستای تحقق فرهنگ جامعه نشان می‌دهد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابلسر در سطح مطلوبی قرار دارد. نتایج این تحقیق با نتایج قنبری و بهرامی یسار (۱۳۹۵) که بر روی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان و بیان نمود میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مولفه‌های آن بالاتر از سطح متوسط می‌باشد؛ همسو است ولیکن با نتایج این تحقیق با نتایج کهنانی (۱۳۹۵)، کیم<sup>۱۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) ناهمسو است. علت ناهمسو بودن با کهنانی (۱۳۹۵) ممکن است به دلیل وجود نوع خدمات ارائه شده توسط آزمودنی‌ها به مخاطبین در سازمان و یا هویت و اهمیت وظیفه مورد بررسی با تحقیق حاضر باشد. همچنین کیم و همکاران (۲۰۱۸) در میان کارکنان سازمان‌های ورزشی است. با توجه به وجود سطح مطلوب مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی می‌توان بیان نمود معلمان تربیت‌بدنی به تعهدات خود در جهت بهبود رفاه اجتماعی و ابعاد مختلف آن پایبند بوده و در جهت دستیابی به آن تلاش می‌نمایند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معنادار مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج پاندو و کاماراج (۲۰۱۶)، قرباغی (۲۰۱۶)، ایندارتی و ویجیانثو<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۵)، سیمانسکینه و پاورژولینه (۲۰۱۴)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، محمودی و غفاری (۱۳۹۵)، کهنانی (۱۳۹۵)، سلطانی و همکاران

12 -Pandu & Kamaraj

13 - Kim

14 -Indarti & Wijayanto

(۱۳۹۴)، جلالی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. پاندو و کاماراج (۲۰۱۶) بیان می‌نمایند فرهنگ سازمانی قوی به مسؤلیت اجتماعی منجر می‌شود؛ در حالی که فرهنگ ضعیف منجر به عدم مسؤلیت اجتماعی در میان معلمان کالج می‌شود. اینداری و ویجیانو (۲۰۱۵) بیان نمودند فرهنگ سازمانی قوی، که ارتباطی با مسؤلیت 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 جهت‌گیری‌های جدید، فرهنگ سازمانی مانند اهرمی انجام تغییرات را در سازمان تسهیل می‌کند. مسؤلیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که هر سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد و انجام این مهم بدون وجود فرهنگ سازمانی مناسب میسر نخواهد بود. بنابراین، هرچه فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیرتر 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 مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در بهبود وجه سازمانی، روح بخشیدن به ارزش‌های اخلاقی، کسب مزیت رقابتی، کاهش هزینه‌های عملیاتی و ... فرهنگ سازمانی باید در جهت ارتقاء و نهادینه شدن مسؤلیت‌پذیری 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، مسؤلیت 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 مسؤلیت اجتماعی می‌شود.

یافته‌های نشان می‌دهد که تحلیل همبستگی متغیرها، برازش کاراترین مدل رگرسیونی با کنترل پیش‌فرض‌های آن برای تبیین مسؤلیت‌پذیری اجتماعی به وسیله‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس داده‌ها انجام شده است. نتایج حاصل از مدل رگرسیون خطی گام به گام نشان می‌دهد که از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، هماهنگی با تغییر، همسویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی وارد مدل نهایی شده‌اند و این سه بعد فرهنگ سازمانی توانسته‌اند تقریباً از ۶۷/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی مسؤلیت‌پذیری اجتماعی معلمان را تبیین نمایند. ضرایب استاندارد بتای ابعاد وارد شده بر مدل رگرسیونی بیانگر این امر است که ایجاد هماهنگی با تغییر منجر به بالا رفتن مسؤلیت‌پذیری اجتماعی آنان می‌شود و هرگونه بهبود در همسویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی سازمان منجر به بالا رفتن معنی‌دار مسؤلیت‌پذیری اجتماعی معلمان می‌گردد. در بین سه بعد وارد شده به مدل رگرسیونی مشتری‌گرایی مهمترین و مؤثرترین عامل و هماهنگی با تغییر سازمان نیز کم‌اهمیت‌ترین عامل در بهبود مسؤلیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بوده است. بقیه‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی یعنی کار گروهی هماهنگ و قدرت فرهنگ سازمانی از مدل نهایی و برازش شده خارج شده‌اند و تأثیر آنها در بهبودی مسؤلیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار نبوده است.



این نتایج با تحقیق مشبکی اصفهانی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) همخوانی دارد که نشان داد همبستگی مثبت و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی می‌باشد و در نتایج آنها شاخص کار تیمی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها تاثیرگذار نمی‌باشد که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. ضروری است به جای قراردادن قواعد و مقررات از پیش تعیین شده سازمانی و بدون توجه به نظر کارکنان، از مشارکت کارکنان استفاده شود تا با ایجاد فرهنگ مشارکتی در سازمان و با درگیر کردن هر چه بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، آن‌ها را توانمندتر ساخت و با نهادینه کردن ارزش‌های بنیادی در سطوح مختلف سازمان و ایجاد توافق و هماهنگی، میزان سازگاری کارکنان با فرهنگ جاری را افزایش داد.

## منابع

۱. امامقلی‌زاده، سعید؛ فلاح‌پور، فرهاد؛ رنجبر کوچکسرائی، کوشان (۱۳۹۶). بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه‌ی اجتماعی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در اداره‌ی راه و ترابری ساری. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۳): ۴۰۵-۴۲۸.
۲. بادآور نهنندی، یونس؛ برادران حسن زاده، رسول؛ جلالی فر، ژیلا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مدیریت بهره‌وری، ۷(۲۸): ۱۳۹-۱۶۴.
۳. بهرامی نیا، کبری (۱۳۹۴). بررسی میزان تحقق اهداف طرح المپیاد ورزشی درون مدرسه‌ای در ایران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد تربیت‌بدنی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت‌بدنی.
۴. جلالی، فاطمه؛ ملکدار، اعظم؛ شاه‌ی، علی (۱۳۹۳). مطالعه تاثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان: مطالعه موردی دانشگاه‌های شهر سمنان، اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.
۵. خاص‌پور، مریم؛ یوسفی، سپیده (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی کرمانشاه، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۶. دلیرسدهی، محمدرضا؛ جاویدنیا، محمد؛ برودی سده، حسین (۱۳۹۴). بررسی رابطه مولفه‌های سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری 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.
۷. سلطانی، مرتضی؛ نجات، سهیل؛ جعفری کلیجی، خشایار (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۴ (پیاپی ۱۵)): ۱۷۲-۱۴۵.
۸. علیزاده، سید محمود؛ فرقانی اوزرودی، محمدباقر؛ طبائیانف سید احمد (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان مازندران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۲۴): ۷۵-۸۸.
۹. فاضلی فاطمه، و همکاران (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توسعه سازمانی: مطالعه موردی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی دانشگاه شمال.

۱۰. فرقانی اوزرودی، محمدباقر؛ اسماعیلیف محمدرضا؛ پویانفرد، علیرضا (۱۳۹۰). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش بابل. همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت ... آملی.
۱۱. قنبری، سیروس؛ بهرامی یسار، عاطفه (۱۳۹۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.
۱۲. کوهی، کمال (۱۳۹۵) بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز). توسعه اجتماعی، ۱۰(۴): ۳۳-۵۸.
۱۳. کهنانی، هادی (۱۳۹۵) بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان در بانک سپه. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۱۴. محمودی، محمد؛ 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): ۵۹-۷۸.
۱۵. مشبکی اصفهانی، اصغر؛ خلیلی شجاعی، وهاب (۱۳۸۹) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (وزارت نیرو به عنوان مورد). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۱(۴): ۳۷-۵۶.
16. Adler NJ, Gundersen A. (2007). International dimensions of organizational behavior. Cengage Learning.
17. Ceil Ch. (2012). Employees and corporate social responsibility, available at ssrn: <http://ssrn.com/abstract=2112654> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2112654>.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Kim KA, Byon KK, Song H, Kim K. (2018). Internal contributions to initiating corporate social responsibility in sport organizations, *Management Decision*, <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0369>

22. 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.
23. Sashkin M. (1996). *Organizational Culture Assessment questionnaire*, Ducochon Press.
24. Schein P, Schein EH. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Publisher: John Wiley & Sons, 5th Edition.
25. 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.
26. Yaghobi A, Hosseini SM, Ozrudi MF. (2015). Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management with Professional Ethic in Physical Education Administrative Staff. 88 *서울올림픽기념 국제스포츠과학학술대회*, 191-195.

## Explain the social responsibility of physical education teachers based on organizational culture

### Abstract

The purpose of this study was to Explain the social responsibility of physical education teachers based on organizational culture. The research method was descriptive correlational research. The statistical population of the study was all physical education teachers in Babolsar who were selected as the whole population. To collect information, Sashkin's organizational culture questionnaire ( $\alpha=0.91$ ), social responsibility ( $\alpha=0.74$ ) were used. Data were analyzed using Pearson test and statistical regression using SPSS<sub>22</sub> software. The findings of the research showed that Organizational Culture and Social Responsibility of Teachers of Physical Education in Babolsar are at a Desirable level. There is a significant positive correlation between the dimensions of organizational culture with the duties, discipline and regulations of physical education teachers in Babolsar. The results of the regression model show that the creation of coordination with change leads to a rise in their social responsibility and any improvement in alignment with individual and group goals and customer orientation leads to a significant increase in the social responsibility of teachers.

**Key Words:** Social Responsibility, Organizational Culture, regression, Physical Education Teachers.