



بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر

مهری اشگر^۱، محمد بهروزی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بوده است. لذا تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث ماهیت توصیفی و از نوع پیمایشی بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان بوشهر به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرسی ۱۴۸ نفر به دست آمده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ سازمانی ادگار شاین (۱۹۸۰)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار SPSS انجام شده است. برای سنجش فرضیه‌های از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که در خصوص رابطه بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر نشان داد رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد. در خصوص رابطه بین فرهنگ سازمانی با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی 0.743 و سطح معناداری 0.0001 ($P < 0.05$) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه اصلی این تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، مسئولیت‌پذیری، مشارکت کارکنان، سازمان آموزش و پرورش.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران mehriashgar@gmail.com

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول) dr_m_behroozi@yahoo.com



بیان مسئله

طبق استانداردهای امروزی، فرهنگ سازمانی معمولاً به چشم انداز متقابل، مفروضات و استانداردهای عضویت یک سازمان اشاره دارد. عوامل تعیین کننده فرهنگ سازمانی شامل ساختار، رهبری، مأموریت و استراتژی سازمان است. فرهنگ سازمانی می تواند به کارکنان احساس وحدت و هدف بدهد و به تیم کمک کند تا با تغییرات پیچیده و پویا کنار بیاید. یک فرهنگ سازمانی قوی می تواند به عنوان یک دارایی در کمک به اعضای تیم در دستیابی به اهداف و تجربه تحقق در حرفه خود عمل کند. در واقع، تجزیه و تحلیل OC یک شرکت می تواند پیش بینی کننده عواملی مانند رضایت شغلی، تعهد کارکنان به سازمان، یا احتمال موفقیت یک طرح بهبود کیفیت باشد (کرنر و همکاران^۱، ۲۰۱۵). فرهنگ سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می گذارد و از این رو درک درست از این ساختار برای اداره سازمان و کار مؤثر حائز اهمیت است. اعضای سازمان، برای حل مسائل مربوط به انطباق بیرونی (بهترین شیوه برای حضور در عرصه بازارهای جهانی) و یکپارچگی درونی (بهترین روش برای هماهنگی و تقویت فرایندهای درون یک سازمان) به عنوان بهترین شیوه جهت حل مسائل، فرهنگ مکتوب و حتی غیر مکتوب سازمان خود را به اعضای جدید آموزش می دهند. از این رو با برخورداری از ظرفیت لازم برای تغییر و تبدیل فرهنگ سازمانی تغییر اعمال افکار و احساسات بخش عظیمی از اعضای سازمان امکان پذیر می گردد (دنيسون و همکاران^۲، ۲۰۰۰).

تعهد کارکنان نقش مهمی در یک سازمان ایفا می نماید. به عنوان بارزترین دارایی یک سازمان کارکنان آن و میزان مشارکت آنان در امور سازمان است. عنصر کلیدی موفقیت سازمان مشارکت کارکنان است. تعامل زمانی اتفاق می افتد که کارکنان در تصمیم گیری شرکت کنند، نگرانی ها را بیان کنند و فعالانه به رشد شرکت کمک کنند. تیم های درگیر اغلب نتیجه یک محیط کاری هستند که در آن همه احساس می کنند شامل، ارزش و احترام می شوند. احساس تعلق و پذیرش یک کارمند برای مشارکت آن ها بسیار مهم است. مشارکت مستلزم این است که کارکنان به جای پیروی از دستورات، مسئولیت مشترک تصمیمات حیاتی را بر عهده بگیرند. این تصمیمات از برنامه های پاداش کارکنان و برنامه ریزی استراتژیک گرفته تا بودجه بندی و تیم سازی را شامل می شود (روحی عزیزی و مهدوی، ۱۳۸۵).

بنابراین مسئله بزرگ بسیاری از فضاهاى ادارى و دانشگاهى در جامعه ما فرهنگ سازمانى موجود است. که به دلیل اثرگذاری قوی که می تواند بر رفتار و عملکرد کارکنان داشته باشد و همچنین نقش فرهنگ های مختلف در افزایش اثربخشی، کارایی و مسئولیت پذیری کارکنان دارد. لذا گسترش مسئولیت پذیری اجتماعی در سطح اداره و سازمان آموزش و پرورش در ایران که خود با توجه به نقش این مراکز در تربیت نسل آینده این سرزمین و جایگاه والای آن در بین مردم نقش بسیار مهم دارد. بنابراین بر خود لازم دیدم که به بررسی این مطلب در اداره آموزش و پرورش استان بوشهر بپردازم، که چگونه می تواند فرهنگ سازمانی مناسب را در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بوشهر گسترش داده و بررسی نقشی که فرهنگ مناسب موجود در سازمان بر مسئولیت پذیری و مشارکت کارکنان دارد.

¹ . Körner et al

² -Denison And All



بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر
مطلبی است که قصد داریم در این تحقیق به یاری پروردگار به آن دستیابیم. لذا این پژوهش به دنبال این سؤال می-
باشد آیا فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر
تأثیر دارد.

جدول ۱-۲ خلاصه پژوهش‌های داخلی و خارجی

نام پژوهشگر و سال	عنوان	نتیجه پژوهش
بهرام پور (۱۴۰۱)	تأثیر چالش فناوری‌های نوین بر مشارکت شهروندان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری شهر قدس)	به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن (درگیر شدن در کار (مشارکت)، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت) بر مشارکت شهروندان تأثیر دارد. نتیجه آزمون سوئل نیز حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بین فناوری‌های نوین با مشارکت شهروندان دارای نقش میانجی می‌باشد.
باباجانی رودی و همکاران (۱۴۰۱)	تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر بابلسر در سطح مطلوبی قرار دارد؛ نتایج حاصل از مدل رگرسیون نشان می‌دهد که ایجاد هماهنگی با تغییر منجر به بالا رفتن مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان می-شود و هرگونه بهبود در همسویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی سازمان منجر به بالا رفتن معنی‌دار مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان می-گردد.
یگانه مظهر و ابراهیم پور (۱۴۰۱)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمان فناوری‌های انرژی نوین	به این نتیجه رسیده‌اند که بین فرهنگ سازمانی در همه ابعاد آن با مسئولیت‌پذیری در سازمان مورد مطالعه است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رابطه معنی‌دار و مثبت بین این دو وجود دارد و میزان بالای ضریب تعیین به‌دست آمده نشان داد ۸۸ درصد تغییرات مربوط به مسئولیت‌پذیری را فرهنگ سازمانی تبیین می‌کنند.
بناساز و همکاران (۱۴۰۱)	رابطه بین فرهنگ سازمانی و استراتژی-های سازمان با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت‌های پتروشیمی ایران	نتایج تحقیق نشان داد که در صنعت پتروشیمی ایران مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دو بعد اقتصادی و اخلاقی از روابط مستقیم و تعیین‌کننده‌ای با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و استراتژی سازمان برخوردار می‌باشد
عظیمیان سیار (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه	به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
گلکالا (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی، عملکرد رهبری، مشارکت شغلی و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: بانک سپه استان مازندران)	فرهنگ سازمانی حمایتی بر عملکرد رهبری و مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد. عملکرد رهبری بر فرهنگ سازمانی حمایتی، اعتماد سازمانی و مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد. مشارکت شغلی بر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد و همچنین اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.
غلامی (۱۴۰۰)	تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجیگری مشارکت و اعتماد مدیران منابع انسانی شرکت ملی گاز ایران	به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی حمایتی، مشارکت کاری متخصصان را افزایش می‌دهد. عملکرد رهبری مشارکت حرفه‌ای را افزایش می‌دهد. مشارکت کاری تأثیر مثبتی بر اعتماد متخصصان به سازمان خواهد داشت.
وزیری گهر و لالوی (۱۳۹۹)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه: وزارت راه و	به این نتیجه رسیده‌اند که سازگاری به‌عنوان یک مؤلفه از فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری دارد. انطباق‌پذیری به‌عنوان یک مؤلفه از



شهرسازی: اداره کل آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک خراسان رضوی)	فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری دارد. رسالت به‌عنوان یک مؤلفه از فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری دارد.
مرادی و امیری (۱۳۹۹)	مغیر فرهنگ‌سازمانی، مسئولیت‌پذیری کارکنان را مورد تبیین قرار می‌دهد. با ارتقای فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌ها، شاهد مسئولیت‌پذیری کارکنان خواهیم بود. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ‌سازمانی با مقدار ضریب رگرسیون ۰/۶۲۳ بر متغیر وابسته تأثیر معنادار دارند.
کریمی (۱۳۹۹)	نتایج پژوهش نشان داد بین متغیر مسئولیت‌پذیری و متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان آموزش‌وپرورش منطقه دو تهران رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد؛ به‌نحوی‌که ضریب تعیین اصلاح‌شده ۳۶ درصد به دست آمد.
بناساز و همکاران (۱۳۹۸)	در صنعت پتروشیمی ایران مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دو بعد اقتصادی و اخلاقی از روابط مستقیم و تعیین‌کننده‌ای با مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و استراتژی سازمان برخوردار باشد.
شانظری (۱۳۹۷)	فرهنگ‌سازمانی و ریاکاری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت اجتماعی سازمان صنعت و معدن استان کرمانشاه دارد.
کاظمی و حسینی (۱۳۹۳)	یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ‌سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر رابطه معناداری وجود دارد.
خامه‌چی (۱۳۹۳)	تمامی ابعاد فرهنگ‌سازمانی، قابلیت پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی سازمانی را داشته‌اند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن، جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی، بدین ترتیب بوده است: کار تیمی، آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی کارکنان و شفاف بودن مأموریت.
رضایی (۱۳۹۱)	انسان در کنار سایر عوامل نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان دارد ازاین‌رو بررسی رفتار انسان‌ها و رضایتمندی شغلی آنان در طراحی مشاغل و ویژگی‌های شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.
مشبکی اصفهانی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹)	بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد و اینکه مدل ذهنی کارکنان، اصلی‌ترین مؤلفه مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌باشد.
میجانی و همکاران (۱۳۸۹)	بررسی اینکه آیا در سازمان‌ها از ویژگی‌های فرهنگ‌سازمانی مطرح‌شده توسط رابینز شامل: خلاقیت فردی، میزان مسئولیت ریسک‌پذیری، هدایت و رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هدایت، سیستم پاداش، سازمانی با پدیده تعارفی و الگوی ارتباط و... درک مثبتی وجود دارد یا خیر.
پیشینه پژوهش‌های خارجی	
ماریا ویوریکا بدروله و گریگوروتا (۲۰۱۹)	مدلی از رابطه بین فرهنگ‌سازمانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد می‌کند. تحقیق ما به بررسی روابط بین فرهنگ‌سازمانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی با استفاده از مدل معادلات ساختاری می‌پردازد.
حسنی شریف حسین	پذیرش فرهنگ‌سازمانی با فعالیت‌های CSR ارتباط مستقیم دارد. این مطالعه بینشی از نقش مهمی که فرهنگ‌سازمانی با توجه به CSR ایفا می‌کند، به



ویژه در زمینه کشورهای در حال توسعه ارائه می‌دهد. پیشنهادها و دستورالعمل‌های مهم به‌وضوح ارائه شده است.

فرهنگ و مسئولیت‌پذیری در سازمان- ها: تغییرات در اشکال کنترل اجتماعی در فرهنگ‌ها

سپس سه جنبه فرهنگ را مورد بحث قرار می‌دهیم، یعنی فردگرایی- جمع‌گرایی، تنگنای فرهنگی سستی و سلسله‌مراتب برابری گرای (فاصله قدرت)، و پیوندهای خاص آن‌ها با اجزای شبکه‌های پاسخگویی. ما استدلال می‌کنیم که این سه مؤلفه فرهنگی، در ترکیب، پیکربندی‌های فرهنگی منحصر به فردی از مسئولیت‌پذیری را در سازمان‌ها ایجاد می‌کنند که ماهیت و پیامدهای آن به‌طور قابل توجهی متفاوت است.

روش تحقیق

دانشمندان و صاحب‌نظران درس روش تحقیق، انواع زیادی از تحقیق را نام برده‌اند که بررسی همه آن‌ها ممکن نیست، در یک جمع‌بندی می‌توان به سه نوع اصلی تحقیق اشاره کرد. به عبارت دیگر، تحقیق در علوم اجتماعی به‌طور عام و علوم سیاسی به‌طور خاص به یکی از اشکال زیر می‌تواند وجود داشته باشد. (۱) تحقیق اکتشافی (۲). تحقیق توصیفی (۳). تحقیق تبیینی.

تحقیق اکتشافی: هدف اصلی در تحقیق اکتشافی، شناخت وضعیتی است که درباره آن آگاهی‌های لازم وجود ندارد. تحقیق توصیفی: تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف از آن‌ها توصیف کردن پدیده یا پدیده- های مورد بررسی است.

تحقیق تبیینی: این نوع تحقیق که به آن تحقیق علمی نیز گفته می‌شود، درصدد پیدا کردن روابط علت و معلولی بین متغیرهای مختلف است (پاشا شریفی و شریفی، ۱۳۸۳: ۸۵).

در این پژوهش، پژوهشگر به بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر پرداخته است، لذا تحقیق حاضر در این پژوهش روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات تلفیقی (کتابخانه‌ای و میدانی) می‌باشد که با استفاده از سه پرسشنامه به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پرداخته شده است.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش، منظور از جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بوده، که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ در این اداره مشغول به فعالیت بوده‌اند که بنابر گزارش اداره آموزش و پرورش تعداد آنان برابر با ۲۵۰ نفر (۲۰۱ نفر مرد و ۴۹ نفر زن) بوده است. بنابراین با استفاده از جدول مورگان و کرسی، برای جامعه آماری با تعداد ۲۵۰ نفر، حجم نمونه برابر با ۱۴۸ نفر تعیین شده است.

یافته‌های استنباطی

در این بخش از تحقیق، با توجه به فرضیه‌های تحقیق به بررسی رابطه‌ی میان متغیرها پرداخته می‌شود. در این راستا با توجه به سطح سنجش متغیرها سعی می‌گردد تا آزمون‌های آماری متناسب انتخاب و بر اساس آن به بررسی فرضیه‌های پرداخته شود.

آزمون اسمیرنوف - کولموگروف برای تعیین نرمال بودن یا نبودن داده‌ها



جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۸-۴) ارائه شده است:

جدول ۸-۴ نتایج حاصل از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف

متغیر	تعداد	مقدار آزمون اسمیرنوف - کولموگروف	مقدار (sig)	نتیجه
فرهنگ‌سازمانی	۱۴۸	۰/۲۰۲	۰/۶۱۸	نرمال
مشارکت کارکنان	۱۴۸	۰/۲۱۲	۰/۵۹۴	نرمال
مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	۱۴۸	۰/۲۱۷	۰/۵۵۱	نرمال

مطابق جدول شماره (۹-۴) مشاهده می‌شود که مقدار (Sig) یا همان سطح معناداری آزمون اسمیرنوف - کولموگروف بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای اصلی تحقیق از توزیع نرمال برخوردار هستند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌های این پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های اصلی

فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. سازگاری بیرونی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه تأثیر دارد.
۲. انسجام درونی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه تأثیر دارد.
۳. سازگاری بیرونی بر مشارکت کارکنان رابطه تأثیر دارد.
۴. انسجام درونی بر مشارکت کارکنان رابطه تأثیر دارد.

یافته‌های تحقیق و بحث و نتیجه‌گیری:

در این بخش از تحقیق، با توجه به فرضیه‌های تحقیق به بررسی رابطه‌ی میان متغیرها پرداخته می‌شود. در این راستا با توجه به سطح سنجش متغیرها سعی می‌گردد تا آزمون‌های آماری متناسب انتخاب و بر اساس آن به بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود.

آزمون فرضیه اصلی: بین فرهنگ‌سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۹-۴) زیر ارائه گردید است.

جدول ۹-۴ تحلیل همبستگی فرضیه اصلی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	فرهنگ‌سازمانی
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱۴۸	۰/۷۷۷	سطح معناداری
			۰/۰۰۰۱



یافته‌های جدول (۴-۹) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان با ضریب همبستگی ۰/۷۷۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر یافته‌های جدول (۴-۹) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ‌سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۴۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر، مشارکت کارکنان افزایش می‌یابد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه اصلی این تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه فرعی اول: بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فرعی اول این پژوهش در بخش اول از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴-۱۰) زیر ارائه گردید است.

جدول ۴-۱۰ تحلیل همبستگی فرضیه فرعی اول

متغیر	فرهنگ‌سازمانی
تعداد	ضریب همبستگی
۱۴۸	۰/۷۷۷
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	سطح معناداری
	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (۴-۱۰) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان با ضریب همبستگی ۰/۷۷۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان افزایش می‌یابد. بر اساس این مطالب، فرضیه فرعی اول مورد تأیید قرار گرفت. از سوی دیگر با توجه به اینکه متغیر فرهنگ‌سازمانی دارای دو بعد (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) می‌باشد؛ لذا برای بررسی رابطه ابعاد فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴-۱۱) زیر ارائه گردید است.

جدول ۴-۱۱ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیرها	ضرایب خام	ضرایب استاندارد شده	T	سطح معناداری
وابسته	پیش‌بین	B	Beta	
مسئولیت‌پذیری	سازگاری بیرونی	۰/۷۰۵	۰/۱۷۰	۴/۱۴۰
کارکنان	انسجام درونی	۰/۹۲۴	۰/۲۱۹	۴/۲۱۸



نتایج همبستگی	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (RSquare)	ضریب تعیین تعدیل شده (R2)	آزمون F	سطح معناداری
	۰/۷۷۸	۰/۶۰۵	۰/۶۰۰	۱۱۱/۲۱۴	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (۴-۱۱) نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون برای رابطه ابعاد فرهنگ‌سازمانی (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان برابر ۰/۷۷۸ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (R2) که نشان‌دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل می‌باشند، برابر ۰/۶۰۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ۶۰ درصد از تغییرات متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان به وسیله ابعاد فرهنگ‌سازمانی (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F برابر ۱۱۱/۲۱۴ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰۱ ($P < ۰/۰۵$) می‌باشد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به درستی اجرا و تخمین زده شده است و حداقل یک رابطه معنادار در بین مدل رگرسیونی وجود دارد که در ادامه به تشریح معناداری این روابط پرداخته شده است: همان‌طوری که یافته‌های پژوهش در جدول (۴-۱۱) نشان می‌دهد، مشخص گردید که مؤلفه سازگاری بیرونی با ضریب بتای (Beta) ۰/۴۰۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. دیگر یافته‌های پژوهش در جدول (۴-۱۱) نشان داد که مؤلفه انسجام درونی با ضریب بتای (Beta) ۰/۴۰۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه فرعی اول این تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: فرهنگ‌سازمانی بر مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر تأثیر دارد. برای بررسی فرضیه فرعی دوم این پژوهش در بخش اول از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴-۱۲) زیر ارائه گردید است.

جدول ۴-۱۲ تحلیل همبستگی فرضیه فرعی دوم

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مشارکت کارکنان	۱۴۸	۰/۷۴۳	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (۴-۱۲) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان با ضریب همبستگی ۰/۷۴۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر، مشارکت کارکنان افزایش می‌یابد. بر اساس این مطالب، فرضیه فرعی دوم مورد تأیید قرار گرفت. از سوی دیگر با توجه به اینکه متغیر فرهنگ‌سازمانی دارای دو بعد (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) می‌باشد؛ لذا برای بررسی رابطه ابعاد فرهنگ‌سازمانی با مشارکت کارکنان از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴-۱۳) زیر ارائه گردید است.



جدول ۴-۱۳ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیرها	ضرایب خام	ضرایب استاندارد شده		T	سطح معناداری
		Beta	خطای استاندارد		
وابسته	پیش‌بین				
مشارکت	سازگاری بیرونی	۰/۶۳۹	۰/۱۱۷	۰/۵۶۲	۰/۴۶۴
کارکنان	انسجام درونی	۰/۳۰۵	۰/۱۵۰	۰/۲۰۹	۰/۰۴۴
نتایج همبستگی					
	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	آزمون	سطح معناداری
	چندگانه (R)	(RSquare)	تعدیل شده (R2)	F	
	۰/۷۴۶	۰/۵۵۶	۰/۵۵۰	۹۰/۹۷۲	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (۴-۱۳) نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون برای رابطه ابعاد فرهنگ‌سازمانی (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) با مشارکت کارکنان برابر ۰/۷۴۶ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل‌شده (R2) که نشان‌دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل می‌باشند، برابر ۰/۵۵۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ۵۵ درصد از تغییرات متغیر مشارکت کارکنان به وسیله ابعاد فرهنگ‌سازمانی (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F برابر ۹۰/۹۷۲ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰۱ ($P < 0/05$) می‌باشد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به درستی اجرا و تخمین زده شده است و حداقل یک رابطه معنادار در بین مدل رگرسیونی وجود دارد که در ادامه به تشریح معناداری این روابط پرداخته شده است: همان‌طوری که یافته‌های پژوهش در جدول (۴-۱۳) نشان می‌دهد، مشخص گردید که مؤلفه سازگاری بیرونی با ضریب بتای (Beta) ۰/۵۶۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ($P < 0/05$) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. دیگر یافته‌های پژوهش در جدول (۴-۱۳) نشان داد که مؤلفه انسجام درونی با ضریب بتای (Beta) ۰/۲۰۹ و سطح معناداری ۰/۰۴۴ ($P < 0/05$) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر دارد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه فرعی دوم این تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

پیشنهاد‌های کاربردی

- سازمان‌ها باید توسعه یک فرهنگ‌سازمانی مثبت را که رفاه کارکنان، رضایت شغلی و بهره‌وری را تقویت می‌کند، در اولویت قرار دهند.
- بر اساس یافته‌های این مطالعه، چندین توصیه می‌تواند به سازمان‌های بخش آموزش در استان بوشهر کمک کند تا رفاه خود را بهبود بخشند و فرهنگ‌سازمانی مثبت را ارتقا دهند.
- می‌توان با ایجاد حس جامعه و ارزش‌های مشترک، فراهم کردن فرصت‌هایی برای توسعه و رشد کارکنان و ترویج یک محیط کاری حمایتی و مشارکتی به دست آورد.
- آموزش و پرورش باید با اتخاذ سیاست‌ها و شیوه‌هایی که این ارزش‌ها را ارتقا می‌دهند، وفاداری، مسئولیت‌پذیری کارکنان را تقویت کنند.



- این می تواند شامل ارائه پاداش و مزایا رقابتی، فراهم کردن فرصت‌هایی برای پیشرفت شغلی و ایجاد یک محیط کاری باز و انعطاف‌پذیر باشد که به کارکنان ارزش می‌دهد.

- آموزش و پرورش باید به‌طور مداوم فرهنگ‌سازمانی خود را نظارت و ارزیابی کنند تا اطمینان حاصل کنند که فرهنگ‌سازمانی مثبت و همسو با اهداف و ارزش‌های سازمان است.

منابع

- آذر، عادل، مؤمنی، منصور، (۱۳۸۴)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، سمت، جلد دوم، چاپ هفتم.
- اسدی، اسماعیل، رجیبی فرجاد، حاجیه، احمدی، علیرضا، (۱۳۹۱)، شناسایی عوامل مؤثر در جلب مشارکت مردم در نظام اداری بر اساس سیاست‌های تحول نظام، فصلنامه سیاست‌های کلان و راهبردی، شماره ۱۰، ۶۸-۱۰۶.
- اسمعیلی، حلیمه، یعقوبی، الهه، (۱۴۰۰)، عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری ۵(۱۷)، ۱۲۸-۱۱۳.
- اعرابی، سید محمد، رحیم زاده، محمود، (۱۳۸۶)، بررسی فرهنگ‌سازمانی در گروه صنایع جدید.
- اکبری، نصیر، (۱۴۰۲)، بررسی رابطه سبک مدیریت با مشارکت کارکنان سازمان‌های دولتی، هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان
- انگزی قدس، احدالله، عبدی، بهنام، (۱۴۰۱)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی الگوی ارتقاء مشارکت کارکنان در خط‌مشی‌های دفاعی مورد مطالعه، (ستاد کل نیروهای مسلح)، فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، دوره: ۲، شماره: ۱
- ایران زاده، سلیمان، (۱۳۸۴)، جهانی‌شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان، چاپ دوم تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- باباجانی رودی، سمیه، قاروی‌آهنگر، مهری، فرقانی اوزرودی، محمدباقر، (۱۴۰۱)، بررسی تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس فرهنگ‌سازمانی.
- بازی، قاسم، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با کار تیمی و توسعه حرفه‌ای از دیدگاه اعضا هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ادبیات و علوم انسانی بوعلی سینا.
- بازیارحمزه خانی، اسماعیل، نظری ساروقی، منصور، (۱۳۹۶)، بررسی مشکلات و موانع جامعه‌پذیری در سازمان‌های اداری ایران، کنفرانس بین‌المللی زنجیره تأمین سبز، لاهیجان.
- بناساز، آرش، بزرگی امیری، علی، نظری شیرکوهی، سلمان، تاجداری، علی، (۱۳۹۸)، رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و استراتژی‌های سازمان با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت‌های پتروشیمی

Agudelo M.A.L., Jóhannsdóttir L., Davídsdóttir B. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *Int. J. Corp. Soc. Responsib.* 2019; **4:1-23**

Aguinis H. Organizational responsibility: Doing good and doing well. In: Zedeck S., editor. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chapter American Psychological Association; Washington, DC, USA: 2011. pp. 855-879.



Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, (3), 273–285.

Beng-Chong Lim (2014). Culture and Accountability in Organizations: Variations in Forms of Social Control across Cultures, March 2004 *Human Resource Management Review* 14.(1):135-160

Carbonero M. A., Martín-Antón L. J., Monsalvo E., Valdivieso J. A. (2015). School performance and personal attitudes and social responsibility in preadolescent students. *Ann. Psychol.* 31 990–999. 10.6018/analesps .31.3.181161 [CrossRef] [Google Scholar]

Chatman, Jennifer A., and Sandra E. Cha. 2020. Leading culture change in global organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7: 297–320. [Google Scholar]

Christine Kane-Urrabazo. Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management*. 2016; 14:188–194.

Crane A., Matten D. COVID-19 and the Future of CSR Research. *J. Manag. Stud.* 2020; 58:280–284.

Dahlsrud A. How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 2014; 15:1–13. doi: 10

Deal TE, Kennedy AA. *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Perseus Publishing, Cambridge, MA, USA; 2000.

Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. New York, NY: Oxford University Press.

Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.



Investigation of the Impact of Organizational Culture on Social Responsibility and Employee Participation in the General Directorate of Education of Bushehr Province

Mehri Ashgar⁵, Mohammad Behroozi⁶

Abstract:

The aim of the present research was to determine the impact of the relationship between organizational culture and social responsibility as well as participation among employees of the General Directorate of Education in Bushehr Province. Therefore, this study is applied in terms of its objective, descriptive in nature, and of a survey type. The sampling method used in this research was relative stratified random sampling. The study population comprised all employees of the Education Department in Bushehr Province, totaling 250 individuals. The sample size was determined to be 148 individuals using Morgan's table and the Cochran formula. The data collection instruments included Edgar Schein's (1980) standard questionnaire on organizational culture and Carroll's (1991) questionnaire on social responsibility. The validity of the questionnaires was confirmed by the supervisor, and their reliability was established using Cronbach's alpha. Data analysis was performed using two software programs, SPSS. Pearson correlation analysis was used to test the hypotheses. The results showed a significant positive relationship between organizational culture and social responsibility among employees of the Education Department in Bushehr. Additionally, the findings indicated that there is a significant positive correlation between organizational culture and employee participation in the Education Department of Bushehr, with a correlation coefficient of 0.743 and a significance level of 0.0001 ($p < 0.05$). Based on these results, it can be concluded that the main hypothesis of this study is supported.

Keywords: Organizational Culture, Social Responsibility, Employee Participation, Education Organization.

⁵ Master's Degree in Educational Management, Bushehr Unit, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

⁶ Department of Educational Management, Bushehr Unit, Islamic Azad University, Bushehr, Iran (Corresponding Author)