فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان بوشهر

مهری اشگر[۱]، محمد بهروزی[۲]

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر رابطه فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت در کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش 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 موردمطالعه در این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش‌وپرورش استان بوشهر به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرسی ۱۴۸ نفر به‌دست‌آمده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ‌سازمانی ادگار شاین (۱۹۸۰)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تائید قرارگرفته است. تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار **SPSS** انجام‌شده است. برای سنجش فرضیه‌های از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده‌شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر نشان داد رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد. در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش 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 آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه اصلی این تحقیق مورد تائید قرار می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ‌سازمانی، مسئولیت‌پذیری، مشارکت کارکنان، سازمان آموزش‌وپرورش.

[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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

بیان مسئله

طبق استانداردهای امروزی، فرهنگ‌سازمانی معمولاً به چشم‌انداز متقابل، مفروضات و استانداردهای عضویت یک سازمان اشاره دارد. عوامل تعیین‌کننده فرهنگ‌سازمانی شامل ساختار، رهبری، مأموریت و استراتژی سازمان است. فرهنگ‌سازمانی می‌تواند به کارکنان احساس وحدت و هدف بدهد و به تیم کمک کند تا با تغییرات پیچیده و پویا کنار بیاید. یک فرهنگ‌سازمانی قوی می‌تواند به‌عنوان یک دارایی در کمک به اعضای تیم در دستیابی به اهداف و تجربه تحقق در حرفه خود عمل کند. درواقع، تجزیه‌وتحلیل OC یک شرکت می‌تواند پیش‌بینی کننده عواملی مانند رضایت شغلی، تعهد کارکنان به سازمان، یا احتمال موفقیت یک طرح بهبود کیفیت باشد (کرنر و همکاران[3]، ۲۰۱۵). فرهنگ‌سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد و ازاین‌رو 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) به‌عنوان بهترین شیوه جهت حل مسائل، فرهنگ مکتوب و حتی غیر مکتوب سازمان خود را به اعضای جدید آموزش می‌دهند. ازاین‌رو با برخورداری از ظرفیت لازم برای تغییر و تبدیل فرهنگ‌سازمانی تغییر اعمال افکار و احساسات بخش عظیمی از اعضای سازمان امکان‌پذیر می‌گردد (دنیسون و همکاران[4]، ۲۰۰۰).

تعهد کارکنان نقش مهمی در یک سازمان ایفا می‌نماید. به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی یک سازمان کارکنان آن و میزان مشارکت آنان در امور سازمان است. عنصر کلیدی موفقیت سازمان مشارکت کارکنان است. تعامل زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان در تصمیم‌گیری شرکت کنند، نگرانی‌ها را بیان کنند و فعالانه به رشد شرکت کمک کنند. تیم‌های درگیر اغلب نتیجه یک محیط کاری هستند که در آن‌همه احساس می‌کنند شامل، ارزش و احترام می‌شوند. احساس تعلق و پذیرش یک کارمند برای مشارکت آن‌ها بسیار مهم است. مشارکت مستلزم این است که کارکنان به‌جای پیروی از دستورات، مسئولیت مشترک تصمیمات حیاتی را بر عهده بگیرند. این تصمیمات از برنامه‌های پاداش کارکنان و برنامه‌ریزی استراتژیک گرفته تا بودجه‌بندی و تیم سازی را شامل می‌شود (روحی عزیزی و مهدوی،۱۳۸۵).

بنابراین مسئله بزرگ بسیاری از فضاهای اداری و دانشگاهی در جامعه ما فرهنگ‌سازمانی موجود است. که به دلیل اثرگذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد کارکنان داشته باشد و همچنین نقش فرهنگ‌های مختلف در افزایش اثربخشی، کارایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارد. لذا گسترش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح اداره و سازمان آموزش‌وپرورش 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 آموزش‌وپرورش استان بوشهر بپردازم، که چگونه می‌تواند فرهنگ‌سازمانی مناسب را در بین کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بوشهر گسترش داده و بررسی نقشی که فرهنگ مناسب موجود در سازمان بر مسئولیت‌پذیری و مشارکت کارکنان دارد.

---

[1] . Körner et al

[2]-Denison And All

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان در اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر مطلبی است که قصد داریم در این تحقیق به یاری پروردگار به آن دستیابیم. لذا این پژوهش به دنبال این سؤال می‌باشد آیا فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان بوشهر تأثیر دارد.

جدول ۲-۱ 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 فرهنگ‌سازمانی (موردمطالعه: شهرداری شهر قدس	به این نتیجه رسید که فرهنگ‌سازمانی و مؤلفه‌های آن (درگیر شدن در کار (مشارکت)، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت) بر مشارکت شهروندان تأثیر دارد. نتیجه آزمون سوبل نیز حاکی از آن است که فرهنگ‌سازمانی بین فناوری‌های نوین با مشارکت شهروندان دارای نقش میانجی می‌باشد.
باباجانی رودی و همکاران(۱۴۰۱)	تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس فرهنگ‌سازمانی	فرهنگ‌سازمانی 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 می‌شود و هرگونه بهبود در همسویی اهداف فردی و گروهی و مشتری‌گرایی سازمان منجر به بالا رفتن معنی‌دار مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمین می‌گردد.
یگانه مظهر و ابراهیم پور (۱۴۰۱)	تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمان فناوری‌های انرژی نوین	به این نتیجه رسیده‌اند که بین فرهنگ‌سازمانی در همه ابعاد آن با مسئولیت‌پذیری در سازمان موردمطالعه است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رابطه معنی‌دار و مثبت بین این دو وجود دارد و میزان بالای ضریب تعیین به‌دست‌آمده نشان داد ۸۸ درصد تغییرات مربوط به مسئولیت‌پذیری را فرهنگ‌سازمانی تبیین می‌کنند.
بناساز و همکاران (۱۴۰۱)	رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و استراتژی‌های 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 فرهنگ‌سازمانی و استراتژی سازمان برخوردار می‌باشد
عظیمیان سیار (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه	به این نتیجه رسیدند که فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
گلکالا (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی حمایتی، عملکرد رهبری، مشارکت شغلی و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان (موردمطالعه: بانک سپه استان مازندران)	فرهنگ‌سازمانی حمایتی بر عملکرد رهبری و مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد. عملکرد رهبری بر فرهنگ‌سازمانی 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 فرهنگ‌سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجیگری مشارکت و اعتماد مدیران منابع انسانی شرکت ملی گاز ایران	به این نتیجه رسیدند که فرهنگ‌سازمانی 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 فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت اجتماعی (موردمطالعه: وزارت راه و	به این نتیجه رسیده‌اند که سازگاری به‌عنوان یک مؤلفه از فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری دارد. انطباق‌پذیری به‌عنوان یک مؤلفه از

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

	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)	رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت-پذیری سازمانی کارکنان: موردمطالعه شهر کرمانشاه	متغیر 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)	بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ادراک از فرهنگ‌سازمانی کارکنان آموزش‌وپرورش منطقه ۲ تهران	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)	رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و استراتژی-های سازمان با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت‌های پتروشیمی ایران	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)	شناسایی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ‌سازمانی و ریاکاری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی سازمان	فرهنگ‌سازمانی و ریاکاری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت اجتماعی سازمان صنعت و معدن استان کرمانشاه دارد.
کاظمی و حسینی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی موردمطالعه: دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر	یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ‌سازمانی و مسئولیت-پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر رابطه معناداری وجود دارد.
خامه‌چی(۱۳۹۳)	بررسی و تحلیل تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر مسئولیت اجتماعی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت بیمه ایران)	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)	رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش‌وپرورش ناحیه یک شهرستان ساری	انسان در کنار سایر عوامل نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان دارد ازاین‌رو بررسی رفتار انسان‌ها و رضایتمندی شغلی آنان در طراحی مشاغل و ویژگی-های شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.
مشبکی اصفهانی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹)	بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (CSR) (وزارت نیرو به‌عنوان مورد)	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.
میچانی و همکاران (۱۳۸۹)	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر جلب مشارکت کارکنان	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 بدرولە و گریگوروتا (۲۰۱۹)	مدلی از رابطه بین فرهنگ‌سازمانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد	فرهنگ‌سازمانی در حفظ اثربخشی اقتصادی و اجتماعی شرکت ضروری است. علاوه بر این، محیطی است که احساس مسئولیت اجتماعی در آن رشد می‌کند. تحقیق ما به بررسی روابط بین فرهنگ‌سازمانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی با استفاده از مدل معادلات ساختاری می‌پردازد.
حسنی شریف حسین	فرهنگ‌سازمانی شرکت و فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت: شواهد	پذیرش فرهنگ‌سازمانی با فعالیت‌های CSR ارتباط مستقیم دارد. این مطالعه بینشی از نقش مهمی که فرهنگ‌سازمانی با توجه به CSR ایفا می‌کند، به

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

شانک (۲۰۲۳)	تجربی از اردن و فلسطین	ویژه در زمینه کشورهای درحال‌توسعه ارائه می‌دهد. پیشنهادها و دستورالعمل‌های مهم به‌وضوح ارائه‌شده است.
بنگ چونگ (۲۰۱٤)	فرهنگ و مسئولیت‌پذیری در سازمان-ها: تغییرات در اشکال کنترل اجتماعی در فرهنگ‌ها	سپس سه جنبه فرهنگ را موردبحث قرار می‌دهیم، یعنی فردگرایی-جمع‌گرایی، تنگنای فرهنگی سستی و سلسله‌مراتب برابری گرایی (فاصله قدرت)، و پیوندهای خاص آن‌ها با اجزای شبکه‌های پاسخگویی. ما استدلال می‌کنیم که این سه مؤلفه فرهنگی، در ترکیب، پیکربندی‌های فرهنگی منحصربه‌فردی از مسئولیت‌پذیری را در سازمان‌ها ایجاد می‌کنند که ماهیت و پیامدهای آن به‌طور قابل‌توجهی متفاوت است.

روش تحقیق

دانشمندان و صاحب‌نظران درس روش تحقیق، انواع زیادی از تحقیق را نام‌برده‌اند که بررسی همه آن‌ها ممکن نیست، در یک جمع‌بندی می‌توان به سه نوع اصلی تحقیق اشاره کرد. به‌عبارت‌دیگر، 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 موردبررسی 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 آموزش‌وپرورش 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 موردنیاز پرداخته‌شده است.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش، منظور از جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان بوشهر بوده، که در سال تحصیلی ۱٤۰۲-۱٤۰۳ در این اداره مشغول به فعالیت بوده‌اند که بنابر گزارش اداره آموزش و پروش تعداد آنان برابر با ۲۵۰ نفر (۲۰۱ نفر مرد و ٤۹ نفر زن) بوده است. بنابراین با استفاده از جدول مورگان و کرسی، برای جامعه آماری با تعداد ۲۵۰ نفر، حجم نمونه برابر با ۱٤۸ نفر تعیین‌شده 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 اسمیرنف – کولموگروف برای تعیین نرمال بودن یا نبودن داده‌ها

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون اسمیرنف – کولموگروف استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول (٤-٨) ارائه‌شده است:

جدول ٤-٨ نتایج حاصل از آزمون اسمیرنف- کولموگروف

متغیر	تعداد	مقدار آزمون اسمیرنف- کولموگروف	مقدار (sig)	نتیجه
فرهنگ‌سازمانی	۱٤۸	۰/۲۰۲	۰/٦۱۸	نرمال
مشارکت کارکنان	۱٤۸	۰/۲۱۲	۰/٥۹٤	نرمال
مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	۱٤۸	۰/۲۱۷	۰/٥٥۱	نرمال

مطابق جدول شماره(٤-۹) مشاهده می‌شود که مقدار(Sig) یا همان سطح معناداری آزمون اسمیرنف- کولموگروف بیشتر از ۰/۰٥ می‌باشد، درنتیجه 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 آموزش‌وپرورش 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.
٤. 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 آموزش‌وپرورش شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول (٤-۹) زیر ارائه گردید است.

جدول ٤-۹ تحلیل همبستگی فرضیه اصلی

متغیر	فرهنگ‌سازمانی		
	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱٤۸	۰/۷۷۷	۰/۰۰۰۱

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

مشارکت کارکنان	۱۴۸	۰/۷۴۳	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول(٤-۹) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش 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 آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان افزایش خواهد یافت.از سوی دیگر یافته‌های جدول (٤-۹) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ‌سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷٤۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ (P<۰/۰۵) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان در اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر، مشارکت کارکنان افزایش می‌یابد.با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه اصلی این تحقیق مورد تائید قرار می‌گیرد.

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

برای بررسی فرضیه فرعی اول این پژوهش در بخش اول از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول (٤-۱۰) زیر ارائه گردید است.

جدول ٤-۱۰ تحلیل همبستگی فرضیه فرعی اول

متغیر	فرهنگ‌سازمانی		
	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱٤۸	۰/۷۷۷	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (٤-۱۰) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش 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 آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان افزایش می‌یابد. بر اساس این مطالب، فرضیه فرعی اول مورد تائید 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 استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول (٤-۱۱) زیر ارائه گردید است.

جدول ٤-۱۱ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیرها	ضرایب خام		ضرایب استانداردشده	T	سطح معناداری
وابسته	پیش‌بین	B	خطای استاندارد	Beta	
مسئولیت‌پذیری کارکنان	سازگاری بیرونی	۰/۷۰۵	۰/۱۷۰	۰/٤۰۱	٤/۱٤۰	۰/۰۰۰
	انسجام درونی	۰/۹۲٤	۰/۲۱۹	۰/٤۰۹	٤/۲۱۸	۰/۰۰۰

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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

یافته‌های جدول (٤-١١) 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 تعدیل‌شده (R2) که نشان‌دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به‌وسیله متغیر مستقل می‌باشند، برابر ۰/٦۰۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ٦۰ درصد از تغییرات متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان به‌وسیله ابعاد فرهنگ‌سازمانی (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F برابر ۱۱۱/۲۱٤ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰۱ (P<۰/۰۵) می‌باشد، ازاین‌رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به‌درستی اجرا و تخمین زده‌شده است و حداقل یک رابطه معنادار در بین مدل رگرسیونی وجود دارد که در ادامه به تشریح معناداری این روابط پرداخته‌شده است:همان‌طوری که یافته‌های پژوهش در جدول(٤-١١) نشان می‌دهد، مشخص گردید که مؤلفه سازگاری بیرونی با ضریب بتای (Beta) ۰/٤۰۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ (P<۰/۰۵) رابطه مثبت و معناداری با مسئولیت‌پذیری کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. دیگر یافته‌های پژوهش در جدول (٤-١١) نشان داد که مؤلفه انسجام درونی با ضریب بتای (Beta) ۰/٤۰۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ (P<۰/۰۵) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه فرعی اول این تحقیق مورد تائید قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: فرهنگ‌سازمانی بر مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر تأثیر دارد.

برای بررسی فرضیه فرعی دوم این پژوهش در بخش اول از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول (٤-١٢) زیر ارائه گردید است.

جدول ٤-١٢ تحلیل همبستگی فرضیه فرعی دوم

متغیر	فرهنگ‌سازمانی		
	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مشارکت کارکنان	۱٤۸	۰/۷٤۳	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (٤-١٢) در خصوص رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر نشان داد که متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان با ضریب همبستگی ۰/۷٤۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ (P<۰/۰۵) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان در اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد با بهبود متغیر فرهنگ‌سازمانی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر، مشارکت کارکنان افزایش می‌یابد. بر اساس این مطالب، فرضیه فرعی دوم مورد تائید 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 استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول (٤-١٣) زیر ارائه گردید است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

جدول ٤-١٣ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیرها		ضرایب خام		ضرایب استانداردشده	T	سطح معناداری
وابسته	پیش‌بین	B	خطای استاندارد	Beta		
مشارکت کارکنان	سازگاری بیرونی	۰/٦۳۹	۰/۱۱۷	۰/٥٦۲	٥/٤٦٤	۰/۰۰۰
	انسجام درونی	۰/۳۰٥	۰/۱٥۰	۰/۲۰۹	۲/۰۲۹	۰/۰٤٤

نتایج همبستگی	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (RSquare)	ضریب تعیین تعدیل‌شده (R2)	آزمون F	سطح معناداری
	۰/۷٤٦	۰/٥٥٦	۰/٥٥۰	۹۰/۹۷۲	۰/۰۰۰۱

یافته‌های جدول (٤-١٣) نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون برای رابطه ابعاد فرهنگ‌سازمانی (سازگاری بیرونی و انسجام درونی) با مشارکت کارکنان برابر ۰/۷٤٦ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل‌شده (R2) که نشان‌دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به‌وسیله متغیر مستقل می‌باشند، برابر ۰/٥٥۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ٥٥ درصد از تغییرات متغیر مشارکت کارکنان به‌وسیله 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<۰/۰٥) می‌باشد، ازاین‌رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به‌درستی اجرا و تخمین زده‌شده است و حداقل یک رابطه معنادار در بین مدل رگرسیونی وجود دارد که در ادامه به تشریح معناداری این روابط پرداخته‌شده است:همان‌طوری که یافته‌های پژوهش در جدول (٤-١٣) نشان می‌دهد، مشخص گردید که مؤلفه سازگاری بیرونی با ضریب بتای (Beta) ۰/٥٦۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ (P<۰/۰٥) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. دیگر یافته‌های پژوهش در جدول (٤-١٣) نشان داد که مؤلفه انسجام درونی با ضریب بتای (Beta) ۰/۲۰۹ و سطح معناداری ۰/۰٤٤ (P<۰/۰٥) رابطه مثبت و معناداری با مشارکت کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهر بوشهر دارد. با توجه به این نتایج، می‌توان بیان کرد که فرضیه فرعی دوم این تحقیق مورد تائید 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.
- امورش و پرورش باید با اتخاذ سیاست‌ها و شیوه‌هایی که این ارزش‌ها را ارتقا می‌دهند، وفاداری، مسئولیت‌پذیری کارکنان را تقویت کنند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

– این می‌تواند 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.

– امورش 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، (۱۳۸٤)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، سمت، جلد دوم، چاپ هفتم.

اسدی، اسماعیل.، رجبی فرجاد، حاجیبه.، 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، ٦۸-۱۰٦.

اسمعیلی،حلیمه.، یعقوبی، الهه، (۱٤۰۰)، عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری۵(۱۷)، ۱۲۸- ۱۱۳.

اعرابی، سید محمد.، رحیم زاده، محمود، (۱۳۸٦)، بررسی فرهنگ‌سازمانی در گرو صنایع جدید.

اکبری، نصیر، (۱٤۰۲)، بررسی رابطه سبک مدیریت با مشارکت کارکنان سازمان‌های دولتی، هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی،همدان

انگزی قدس، احدالله.، عبدی، بهنام، (۱٤۰۱)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی الگوی ارتقاء مشارکت کارکنان در خط‌مشی‌های دفاعی موردمطالعه، (ستاد کل نیروهای مسلح)، فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، دوره: ۲، شماره: ۱

ایران زاده، سلیمان، (۱۳۸٤)، جهانی‌شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان، چاپ دوم تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

باباجانی رودی، سمیه.، قاروی‌آهنگر، مهری.، فرقانی اوزرودی، محمدباقر، (۱٤۰۱)، بررسی تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس فرهنگ‌سازمانی.

بازی، قاسم، (۱۳۹٤)، بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با کار تیمی و توسعه حرفه‌ای از دیدگاه اعضا هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ادبیات و علوم انسانی بوعلی سینا.

بازیارحمزه خانی، اسماعیل.، نظری ساروقی، منصور، (۱۳۹٦)، بررسی مشکلات و موانع جامعه‌پذیری در سازمان-های 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.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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 2004Human 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 postmod ern 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.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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

Mehri Ashgar[5], Mohammad Behroozi[6]

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)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]