

رابطه بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری سازمانی کارکنان: مورد مطالعه شهر کرمانشاه

علی مرادی^{۱*}

میترا امیری^۲

چکیده

هدف این مطالعه بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان شهر کرمانشاه است. چارچوب نظری آن برگرفته از رویکرد اثبات‌گرایی با تأکید خاص بر نظریه کارول می‌باشد. این مطالعه با روش توصیفی از نوع پیمایشی و ابزار پرسشنامه انجام شده و جامعه آماری کارکنان ادارات سطح شهر کرمانشاه می‌باشند. جهت تحلیل یافته‌ها از دو نرم افزار SPSS و AMOS و آزمون‌های آماری مانند همبستگی، مقایسه میانگین‌ها، رگرسیون چندگانه و سایر آزمون‌ها استفاده شده است. تعداد نمونه مورد مطالعه ۳۷۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. میانگین مسئولیت اجتماعی کارکنان برابر ۷۹/۸۳ است که در دامنه بین نمرات ۴۳ تا ۱۲۰ حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری در جامعه مورد مطالعه بالاتر از حد انتظار (۷۲) می‌باشد. همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری برابر $(r = 0/33)$ است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی، مسئولیت‌پذیری کارکنان را مورد تبیین قرار می‌دهد. با ارتقای فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها، شاهد مسئولیت‌پذیری کارکنان خواهیم بود. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی با مقدار ضریب رگرسیون ۰/۶۲۳ بر متغیر وابسته تأثیر معنادار دارند. براساس شاخص‌های برازش مدل؛ مقدار ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR) برابر ۰/۱۰۱، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۸۰، شاخص کای اسکوئر بهنجار (نسبی) (CMIN/DF) برابر ۳/۳۷۷ و شاخص‌های برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش شده تطبیقی مقتصد (PCFI) با مقادیر ۰/۷۰۱ و ۰/۶۶۱ در حد قابل قبولی مدل را مورد تأیید قرار می‌دهند.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی، فرهنگ سازمانی، کارکنان.

moradi.pop@gmail.com

mitraamiri1083@gmail.com

۱- دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد اسلام آبادغرب، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام آبادغرب، کرمانشاه، ایران.

۲- کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام آبادغرب، ایران.

مقدمه

امروزه نهادها و سازمان‌ها در راستای توسعه هر کشوری نقش مهمی را ایفا می‌کنند. نتایج مطالعات و ادبیات نظری نشان می‌دهند که در یک سازمان هر اندازه پاسخگویی، تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر باشد کارایی آن سازمان بهتر و بیشتر است (McAuley, 1996: 224; Wentzel, 1991: 3). مسئولیت اجتماعی سازمانی رفتار اخلاقی، قانونی و نوع‌دوستانه در محل کار، بازار و اجتماعات تعریف می‌شود که در آن سوددهی جمعی نیز به عنوان هدف مهمی در نظر گرفته می‌شود. به نظر ترنر مسئولیت اجتماعی سازمانی، وضعیت جمعی را تقویت می‌کند و به دوام ارزش‌ها نیز کمک می‌نماید (Turner, 2004: 5). مسئولیت اجتماعی راهبردی مقابله‌ای برای پاسخگویی به نگرانی‌های اجتماعی، زیست‌محیطی و توسعه‌ی پایدار است (Hediger, 2010: 519). کاستکا و بالزارووا^۱ مسئولیت اجتماعی را تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و همراه با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌هایشان به علاوه بهبود اجتماع و جامعه در مقیاس وسیع‌تر می‌دانند (ایمان و جلائیان بخشنده، ۱۳۸۹: ۲۲) پژوهشگران مسئولیت اجتماعی را ارزشی‌گران‌بها که بر دموکراسی و جامعه‌ی دموکراتیک تأثیر می‌گذارد معرفی می‌کنند (Apaydin and Ercan, 2010: 5591). هولمه^۲ مسئولیت اجتماعی را درک مشترک مبنی بر افزایش رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان و رشد و تعالی اعضاء تعریف می‌کند (Linthicum et al., 2010: 162).

جدول شماره ۱: تعاریف مختلف از مسئولیت اجتماعی

تعریف مسئولیت اجتماعی	سال	نویسنده
مسئولیت اجتماعی را "هر چیزی برای هر کسی" تعریف می‌کند.	۲۰۰۱	Frankental
تجلی عینی نگرش جامع و همه‌جانبه شکل گرفته در افراد.	۱۳۷۹	سبحانی نژاد
احترام به حقوق دیگران، رقابت میان فردی و توسعه اخلاقی.	۱۹۹۱	Wentzel
اقداماتی جهت کمک به کالاهای اجتماعی بر اساس مقررات خاص، فراتر از علائق شرکت‌ها، که اصول اخلاقی سرمایه‌گذار دربرمی‌گیرد.	۲۰۰۱	McAuley
مسئولیت اجتماعی مجموعه‌ای از روابط پذیرفته‌شده عمومی، تعهدات و وظایفی است که در ارتباط با رفاه جامعه قرار می‌گیرند	۲۰۰۵	Memery, and et al.
مجموعه‌ای از تعهدات و وظایف درباره‌ی شغل که از افراد انتظار می‌رود آن‌ها را انجام دهند.	۲۰۱۱	Arasteh

1. Castka & Balzarova
2. Holme

فرهنگ سازمانی می‌تواند عاملی مشترک در محیط کار، ارزش‌های مشترک، آداب و رسوم آئین‌های مذهبی مشترک و خطوط ارتباط غیررسمی بوده و می‌تواند نقش اساسی در عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری کارکنان قرار بگیرد (Anthony and Hong, 2014: 503).

کرمانشاه به عنوان یک کلانشهر چندفرهنگی، از اقلیت‌های قومی و زبانی و فرهنگی متفاوتی تشکیل شده است و به تبع آن در سازمان‌های دولتی و غیردولتی نیز چنین تنوع فرهنگی وجود دارد. بنابراین مطالعه فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر مسئولیت‌پذیری کارکنانی که با گوناگونی فرهنگی سالیان زیادی همکاری دارند، قابل بررسی و مطالعه می‌باشد و زمینه یکپارچگی سازمانی و تقویت عملکرد سازمانی را به دنبال خواهد داشت. از طرفی با توجه به این که خود پژوهشگران در این محیط‌ها شاغل بوده و با توجه به مشاهدات میدانی مبنی بر کاهش مسئولیت‌پذیری میان کارکنان، زمینه انجام این مطالعه را تقویت نمود. لازم به ذکر است که طیف زیادی از مراجعان به سازمان‌ها انتظار بیشتر و متفاوت تری از کارکنان سازمانی دارند که باید متناسب با رسالت‌های آن سازمان باشد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش تبیین رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری کارکنان شهر کرمانشاه است. اهداف جزئی این مطالعه تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری است. همچنین در این پژوهش سعی می‌شود میانگین رتبه‌های هر یک از ابعاد متغیرهای فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی مورد سنجش قرار گیرد.

ادبیات نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی: از نظر بارون و گرینبرگ^۱، تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آن‌ها را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. بارون و گرینبرگ فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خوانند و آن را در قالب رفتاری که مردم در جامعه و یا کارکنان در محیط کار و در تعامل با دیگران در عمل از خود آشکار می‌سازند، که بر اساس چهار مؤلفه طبقه‌بندی شده اند: آرمان مشترک، کار تیمی کارکنان، شفاف بودن مأموریت و مدل‌های ذهنی کارکنان؛ بنابراین شناخت فرهنگ سازمانی به عنوان یک ضرورت مهم، در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار دارد، چون با شناخت درست و دقیق این فرهنگ و آشنایی با ویژگی‌های آن، مدیریت می‌تواند

1. Greenberg and Barons

برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت خود را سامان داده و خود را برای رویارویی با بازار سرشار از تحول و رقابت آماده کرده و احتمال موفقیت و ضریب ماندگاری در بازار را افزایش دهد (مشبکی و خلیلی شجاعی، ۱۳۸۹: ۴۲).

از نظر دنیسون چهار نوع فرهنگ سازمانی وجود دارد (Denison, 2000: 347). که عبارت‌اند از:

الف) فرهنگ انطباق‌پذیری: در سازمان‌هایی وجود دارد که محیط سازمان متغیر بوده و تأکید سازمان نیز به بیرون سازمان است و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. ب) فرهنگ مأموریتی: می‌کوشد تا نیازهای محیط بیرونی را تأمین کند اما الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. از افراد انتظار می‌رود شناخت ژرفی از هدف و مأموریت سازمان داشته باشند که گاهی فراتر از تبیین نقش‌های شغلی و وظایف جاری افراد می‌باشد. ج) فرهنگ مشارکتی: هدف سازمان در این حالت، پاسخگویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است. د) فرهنگ مبتنی بر تداوم رویه (سازگاری): سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است بر امور درون سازمان تأکید می‌کند و در محیط دارای ثبات نسبی فعالیت می‌کند و از نظر رفتار نوعی تداوم را در پیش می‌گیرد چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه‌ی مشخص و باثبات مورد توجه قرار می‌گیرد و به تداوم در رفتار، سازگاری افراد با سنت‌های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی اهمیت زیادی داده می‌شود (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۳).

مسئولیت اجتماعی: پژوهشگران مدیریت از جمله کارول، در مطالعه‌ای که با عنوان «هرم مسئولیت اجتماعی بنگاه» منتشر شد برای هر بنگاه و در مرحله بعد برای کارکنان چهار دسته مسئولیت اجتماعی قائل شده است. نیازهای اقتصادی، رعایت قوانین و مقررات عمومی، رعایت اخلاق کسب‌وکار، مسئولیت‌های بشردوستانه. در مورد اول بنگاه‌ها موظف‌اند نیازهای اقتصادی جامعه را برآورده کنند و کالاها و خدمات مورد نیاز آنها را تأمین کنند و انواع گروه‌های مردم را از فرآیند کار بهره‌مند سازند. در مورد دوم آنها وظیفه دارند به بهداشت و ایمنی کارکنان و مصرف‌کنندگان خود توجه داشته باشند، محیط‌زیست را نیالایند، از معاملات درون سازمانی بپرهیزند، دنبال انحصار نروند و مرتکب تبعیض نشوند (تبعیض قومی، تبعیض جنسیتی). سومین مؤلفه‌ی مسئولیت بنگاه، اخلاق کسب‌وکار است. در این قلمرو، اصولی چون صداقت، انصاف و احترام جا دارد. چهارمین مؤلفه، مسئولیت‌های بشردوستانه است. فرض اساسی کارول این است که هر اندازه از سطح نیازهای اقتصادی به سمت مسئولیت‌های بشردوستانه حرکت کنیم، در سازمان یا واحدهای تولیدی مسئولیت اجتماعی سازمانی میان کارکنان بیشتر می‌شود.

لانتوس^۱ (۲۰۰۱)، مسئولیت اجتماعی شرکت را در سه بعد اخلاقی، بشردوستانه و استراتژیک تقسیم کرد. مسئولیت اخلاقی درخواستی است برای شرکت‌ها تا اخلاقاً مسؤل باشند برای جلوگیری از صدمات و آسیب‌هایی که می‌تواند در نتیجه‌ی فعالیت‌های آن‌ها باشند. این نوع مسئولیت اجتماعی شرکت از همه شرکت‌ها انتظار می‌رود و بایستی آن را به عنوان حداقل انجام دهند. مسئولیت اجتماعی شرکت بشردوستانه یک نگرانی و توجه اختیاری واقعی است. مسئولیت اجتماعی شرکت استراتژیک زمانی است که یک شرکت متعهد می‌شود فعالیت‌های خدمات اجتماعی معینی از شرکت را که اهداف کسب‌وکار استراتژیک را به انجام می‌رساند به پیش ببرد (Saiful, 2006: 179).

بارنی و گریفین^۲ معتقدند مسئولیت اجتماعی دارای چهار بعد است:

الف- بعد اقتصادی: مهم‌ترین بعد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها بعد اقتصادی است که در آن فعالیت‌ها و اقدامات اقتصادی مدنظر قرار می‌گیرد؛ ب- بعد قانونی: دومین بعد مسئولیت اجتماعی، بعد قانونی (حقوقی) است. براساس این اصل افراد ملزم می‌شوند که در چارچوب قانون و مقررات عمومی عمل کنند. ج- بعد اخلاقی: سومین بعد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، بعد اخلاقی است. از سازمان‌ها انتظار می‌رود که هم چون سایر اعضای جامعه به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته و شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند. د- بعد عمومی و ملی: چهارمین بعد مسئولیت اجتماعی بعد ملی است که شامل انتظارات، خواسته‌ها و سیاست‌های مدیران عالی در سطح کلان است که انتظار می‌رود مدیران و کارگزاران سازمان‌ها با نگرش همه‌جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور، تصمیمات و استراتژی‌های کلی را سرلوحه‌ی کار خود قرار داده و با دید بلندمدت تصمیم‌گیری کنند. بعد ملی مسئولیت اجتماعی را مساعدت اجتماعی می‌نامند.

هومنز اصل تعهد نجیبانه را برای مسئولیت اجتماعی به این صورت بیان می‌کند کسانی که بیشتر درآمد دارند، انتظار می‌رود بیشتر به جامعه کمک کنند. وی بر این باور است آن‌هایی که بیشتر در پی کسب بزرگی و سخاوت هستند، بیشتر در معرض انتظار بخشش و همچنین مسؤل در خیر عمومی برای جامعه می‌باشند (Homans, 1974: 97). براساس این دیدگاه می‌توان چنین نتیجه گرفت اگر در درون یک سازمان عده‌ای کمتر سرمایه‌گذاری کرده‌اند به این معنا که سطح تحصیلات آن‌ها پایین‌تر است سابقه‌ی کاری کمتری دارند، سمت شغلی و رتبه‌ی شغلی

1. Lantos

2. Barni and Geifin

آن‌ها پایین‌تر است، وقت کمتری صرف می‌کنند و کارشان ساده‌تر است و احساس مسئولیت کمتری نیز می‌کنند، لذا نباید پاداش زیادتری هم بگیرند و این همان نظریه‌ی عدالت توزیعی هومنز است که اگر احساس عدالت در سازمان نبود نارضایتی هم بیشتر خواهد بود (ریترز^۱، ۱۳۷۴: ۴۲۴).

راولز در کتاب نظریه‌ی عدالت در زمینه‌ی مسئولیت اجتماعی سه اصل را بیان می‌کند: ۱- هر شخص نسبت به کل سیستم اجتماعی حقوق مساوی دارد. ۲- هر نوع نابرابری اجتماعی و اقتصادی باید به نفع محروم‌ترین طبقات برنامه‌ریزی شود. ۳- هر اداره، شغل یا موقعیت باید به عنوان یک فرصت برابر عادلانه بر روی همگان گشوده شود.

پیشینه پژوهش

ولی‌پور و حبیبیان (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر بابلسر نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با وظیفه‌شناسی، نظم و مقررات معلمان تربیت‌بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. سلیمی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای تحت عنوان اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی به طور غیرمستقیم روی تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر معناداری دارد.

کوهی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به دنبال بررسی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه تبریز و ارتباط آن با سلامت سازمانی بودند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میزان سلامت سازمانی در سطح متوسط به پایین و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز در سطح متوسط به بالا قرار گرفته است. یاری‌خیای و همکاران (۱۳۹۵) مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اردلان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که مسئولیت اجتماعی سازمان بر فرهنگ سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. جهانیان و قدسی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با

1. Ritzer

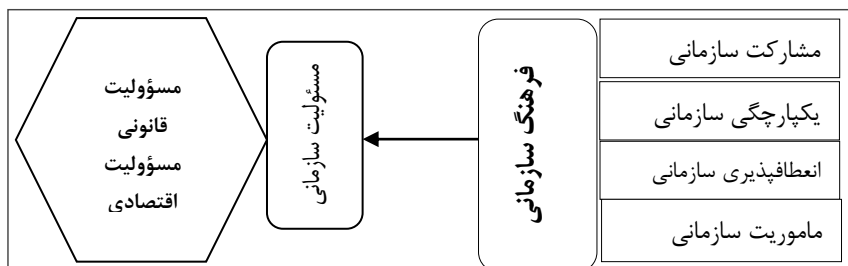
عنوان رابطه‌ی سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی دریافتند که بین سلامت سازمانی و رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضیائی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد. انصاری و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه ارائه‌ی الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی در شرکتی تولیدی با رویکردی زمینه‌ای نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب سازمان شکاف وجود دارد.

مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد.

ساندرو (۲۰۱۶) در بررسی فرهنگ سازمانی عنوان کرد که فرهنگ سازمانی مفهومی میان‌رشته‌ای می‌باشد و به‌کارگیری آن مستلزم آگاهی داشتن از نتایج و کاربردهای علمی آن، در تحلیل و درک آن به منظور هر چه بهتر مدیریت کردن این پیچیدگی‌ها دخالت می‌کند، می‌باشد (Sandro, 2016: 51-61).

بولینو و همکاران نیز رفتارهای مسئولانه سازمانی را کمک به دیگران، زود حاضر شدن بر سرکار، انجام کار در سطح استانداردهای بالاتر از استانداردهای سازمان، تحمل مشکلات غیرمعارف کار و درگیر شدن فعال در کلیه امور سازمان معرفی نموده‌اند (Bolino et al, 2004: 229-246). پیترس در مطالعه جامعه‌پذیری سازمانی پزشکان در گروه‌های بزرگ عملی پزشکی، به این نتایج دست یافت که افراد تازه وارد باید فرهنگ سازمانی را بیاموزند و آن را بپذیرند و نیز وظایف لازم برای موفق شدن و ماندن در سازمان را یاد بگیرند (Pitts, 2010: 61). کوپلاند در مطالعه "مسئولیت اجتماعی سازمانی و محیطی در بانکداری" به اصول حسابداری رایج در سازمان‌های بانکداری مبتنی بر آداب و رسوم اجتماعی پرداخت (Coupland, 2006: 386-400). از سایر مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان به "تعهدات افراد نسبت به جامعه توسط شرکت‌ها و بنگاه‌ها" (Boyd, 2007: 341-359)، "مسئولیت‌پذیری به عنوان راه‌حلی در مدیریت و عاملی حیاتی در موفقیت شرکت‌ها" (Falck and Heblich, 2007: 247-254) و "آگاهی صنعت کشتیرانی اروپا از مسئولیت اجتماعی جمعی" (Fafaliou et al., 2005: 11) اشاره کرد.

مدل شماره ۱: مدل تجربی پژوهش



فرضیه‌های پژوهش

فرهنگ سازمانی با ابعاد مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار دارد.

متغیرهای جمعیتی (جنسیت، تأهل، مقطع تحصیلی، پست سازمانی و نحوه استخدام) بر مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیر معنادار دارند.

روش پژوهش

در این مطالعه از روش پیمایش و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای ادبیات نظری از روش کتابخانه‌ای و برای تبیین نظری مسأله از مطالعات انجام شده و پیشینه‌ی پژوهشی آن از روش اسنادی استفاده به عمل آمد. برای تحلیل داده‌ها از دو نرم افزار SPSS و AMOS استفاده گردید؛ از نرم افزار SPSS را برای آزمون فرضیه‌ها و آمارهای توصیفی و از نرم افزار AMOS برای آزمون مدل تجربی استفاده گردید. با توجه به این که ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه قادر به تشخیص قابلیت تعمیم نتایج از نمونه با جامعه آماری نیستند و لازم شد از معادلات ساختاری استفاده به عمل آید. از طرفی آزمون‌های رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی قادر به محاسبه خطاهای اندازه‌گیری نیستند و مدل معادلات ساختاری می‌تواند با در نظر گرفتن متغیرهای مکنون و همچنین خطاهای اندازه‌گیری برآورد مدل را دقیق‌تر انجام دهد. روش نمونه‌گیری در این نمونه‌گیری طبقه‌ای است. در ابتدا متناسب با حجم جامعه آماری سازمان‌های مورد مطالعه، نمونه هر سازمان مشخص و سپس با استفاده از روش تصادفی ساده دست به انتخاب نمونه زده شد. در این پژوهش برای حجم نمونه از جدول لین استفاده گردید که حجم نمونه ۳۷۰ نفر در نظر گرفته شده است.

جدول شماره ۲: توزیع جمعیت و نمونه گروه‌های مختلف ادارات کرمانشاه

نمونه	جامعه	نام سازمان	نمونه	جامعه	نام سازمان
۷	۳۰۵	منابع طبیعی	۲۴	۹۷۶	استانداری
۵	۲۰۳	اداره کار و رفاه اجتماعی	۲۶۲	۱۰۷۱۷	دانشگاه علوم پزشکی
۴	۱۴۹	شرکت گاز	۱۳	۵۲۴	دانشگاه رازی
۱۱	۴۵۷	دانشگاه آزاد اسلامی	۳۹	۱۵۹۷	چهاد کشاورزی
۳۷۰	۱۵۱۲۲	کل	۵	۱۹۴	گمرک

مفاهیم اصلی پژوهش به صورت زیر تعریف می‌شوند:

فرهنگ سازمانی: برای سنجش فرهنگ سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی دارای ۵۳ گویه در چهار بعد (مشارکت، یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریت سازمانی) است. برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سؤالات مربوط به آن بعد را با هم جمع و برای به دست آوردن امتیاز کلی، مجموع امتیازات همه‌ی سؤالات با هم جمع گردیدند.

مفهوم مسئولیت‌پذیری: برای سنجش مسئولیت اجتماعی از ۲۴ گویه استفاده شده است. این گویه‌ها از مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور اخذ شدند و در چهار بعد مسئولیت قانونی، اقتصادی، اخلاقی و نوع‌دوستانه مورد سنجش قرار گرفتند.

جدول شماره ۳: متغیرها، شاخص‌ها و ابعاد هر کدام

نام متغیر	ابعاد و شاخص‌ها	گویه	سنجش	نوع متغیر
مسئولیت اجتماعی	بعد قانونی	۴-۱	فاصله‌ای	وابسته
	بعد اقتصادی	۹-۵	فاصله‌ای	
	بعد اخلاقی	۱۶-۱۰	فاصله‌ای	
فرهنگ سازمانی	بعد بشردوستانه	۲۴-۱۷	فاصله‌ای	مستقل
	انسجام و هماهنگی	۱-۱۵	فاصله‌ای	
	مشارکت سازمانی	۱۶-۳۰	فاصله‌ای	
	انعطاف‌پذیری سازمانی	۳۱-۴۵	فاصله‌ای	
	مأموریت	۴۶-۵۳	فاصله‌ای	

منبع: برگرفته از فرایند پژوهش

جهت ارزیابی اعتبار سازه‌ای متغیرهای مسئولیت‌پذیری و فرهنگ سازمانی از تحلیل عامل استفاده گردید. جدول ۴ مربوط به تحلیل عاملی دو متغیر مسئولیت‌پذیری و فرهنگ سازمانی می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که گویه‌های مسئولیت‌پذیری در چهار بعد متمرکز شدند. به طوری که از ۲۴ گویه به چهار بعد یا شاخص کاهش یافته است. مقدار آزمون کفایت نمونه‌برداری (KMO) برابر ۰/۷۶۴ و آزمون کرویت بارتلست معنی‌داری است. چهار عامل اصلی از تحلیل عاملی به دست آمده که ارزش بیشتر از یک دارند و در مجموع ۴۵/۹۶ درصد از واریانس نمرات مقیاس را تبیین می‌کنند. این عامل چهارم با ارزش ویژه ۱/۴۵ درصد واریانس (۶/۰۴۴) کل را تبیین می‌کنند. نتایج برای متغیر فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که ۵۳ گویه به چهار بعد کاهش یافته است. آزمون KMO برابر ۰/۹۰۲ و آزمون کرویت بارتلست معنی‌داری است. چهار عامل اصلی از تحلیل عاملی به دست آمده که ارزش بیشتر از یک دارند و در مجموع ۵۶/۹۴۶ درصد از واریانس نمرات مقیاس را تبیین می‌کنند.

جدول شماره ۴: مربوط به تحلیل عاملی در متغیر مسئولیت‌پذیری

Sig.	D.f.	Bartlett	KMO	واریانس	مقدار ویژه	مسئولیت‌پذیری
				۲۱/۸۷۰	۵/۲۴۹	بعد قانونی
۰/۰۰۰	۲۷۶	۳۱۳۰/۲۸۵	۰/۷۶۴	۳۴/۲۳۹	۲/۹۶۸	بعد اقتصادی
				۴۲/۰۹۶	۱/۸۹	بعد اخلاقی
				۴۸/۱۴۰	۱/۴۵	بعد بشردوستانه
				۳۳/۰۷۳	۱۷/۵۲۹	انسجام و هماهنگی
۰/۰۰۰	۱۳۷۸	۱۶۱۷۶/۶۲۲	۰/۹۰۲	۴۷/۰۰۲	۷/۳۸۳	مشارکت سازمانی
				۵۲/۵۱۰	۲/۹۱۹	انعطاف‌پذیری سازمانی
				۵۶/۹۴۶	۲/۰۹۱	مأموریت

برای سنجش پایایی ابزار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. جدول شماره ۵ آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. آلفای کرونباخ برای همه ابعاد دو متغیر اصلی در حد قابل قبولی قرار دارد.

جدول شماره ۵: آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌ها	گویه	آلفای کرونباخ	آلفای کل
	بعد قانونی	۴	۰/۶۳۲	
مسئولیت اجتماعی	بعد اقتصادی	۵	۰/۸۵۹	۰/۸۱۲
	بعد اخلاقی	۷	۰/۷۴۵	
	بعد بشردوستانه	۸	۰/۶۶۱	
	انسجام و هماهنگی	۱۵	۰/۹۴۳	
فرهنگ سازمانی	مشارکت سازمانی	۱۵	۰/۹۱۷	۰/۹۵۸
	انعطاف‌پذیری سازمانی	۱۵	۰/۹۵۸	
	مأموریت	۸	۰/۸۴۵	

ارائه تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های این پژوهش حاصل استخراج پرسشنامه‌هایی است که توسط ۳۷۰ نفر از کارکنان شهر کرمانشاه تکمیل گردید و اساس تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند.

ویژگی‌های اقتصادی اجتماعی پاسخگویان

نتایج حاصل نشان می‌دهد که از کل پاسخگویان؛ تعداد ۲۲۱ نفر (۵۹/۷ درصد)، مرد و ۱۳۸ نفر (۳۷/۳ درصد)، از آن‌ها زن؛ ۶۹ نفر (۱۸/۶ درصد)، مجرد و ۲۶۷ نفر (۷۲/۲ درصد) از آن‌ها متأهل؛ ۳ نفر (۰/۸ درصد)، سیکل، ۲۴ نفر (۶/۵ درصد) دیپلم، ۳۵ نفر (۹/۵ درصد) کاردانی، ۱۲۰ نفر (۳۲/۴ درصد) کارشناسی، ۱۵۱ نفر (۴۰/۸ درصد) کارشناسی ارشد و ۱۲ نفر (۳/۲ درصد) مقطع دکتری بودند. از طرفی از کل پاسخگویان ۱۱۸ نفر (۳۱/۹ درصد) رسمی، ۹۶ نفر (۲۵/۹ درصد) قراردادی، ۱۳ نفر (۳/۵ درصد) پیمانی، ۷ نفر (۱/۹ درصد) شرکتی بودند. از جدول شماره ۶ توزیع وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از جمع کل ابعاد متغیر فرهنگ سازمانی در قالب کل گویه‌ها نشان می‌دهد که میانگین فرهنگ سازمانی برابر ۱۸۰/۰۰۱ که در مقایسه با میانگین مورد انتظار برابر ۱۵۹ بیشتر بوده و لذا می‌توان گفت فرهنگ سازمانی در جامعه مورد مطالعه قوی می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که میانگین متغیر مسئولیت‌پذیری برای پاسخگویان برابر ۷۹/۸۳۲ در مقایسه با میانگین مورد انتظار ۷۲ نشان می‌دهد مسئولیت‌پذیری در جامعه مورد مطالعه بالاتر تر از حد انتظار می‌باشد.

جدول شماره ۶: توزیع فراوانی نمرات متغیرهای اصلی و مقایسه میانگین واقعی و میانگین مورد انتظار

نام متغیر	شاخص‌ها	تعداد گویه	کمترین	بیش‌ترین	میانگین	
					واقعی	نظری
فرهنگ پذیری	کل	۵۳	۱۰۳	۲۶۵	۱۸۰/۰۰۱	۱۵۹
	انسجام و هماهنگی	۱۵	۳۹	۷۵	۶۳/۴۸۷	۴۵
	مشارکت سازمانی	۱۵	۱۵	۷۵	۴۸/۰۲۹	۴۵
	انعطاف‌پذیری سازمانی	۱۵	۱۵	۷۵	۴۲/۰۴۵	۴۵
	مأموریت سازمانی	۸	۹	۴۰	۲۶/۴۴۳	۲۴
مسئولیت‌پذیری	کل	۲۴	۴۳	۱۲۰	۷۹/۸۳۲	۷۲
	بعد قانونی	۴	۴	۲۰	۱۳/۶۲۴	۱۲
	بعد اقتصادی	۵	۵	۲۵	۱۳/۵۲۴	۱۵
	بعد اخلاقی	۷	۷	۳۵	۲۳/۶۵۴	۲۱
	بعد بشردوستانه	۸	۱۶	۴۰	۲۹/۰۲۹	۲۴

جدول شماره ۷ وضعیت انحراف معیار، انحراف استاندارد، کشیدگی، چولگی و همچنین میانگین درصدی متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷: توزیع انحراف معیار، انحراف استاندارد، کشیدگی، چولگی و همچنین میانگین درصدی

نام متغیر	شاخص‌ها	کشیدگی		چولگی	
		مقدار	خطای استاندارد	مقدار	خطای استاندارد
فرهنگ پذیری	کل	-۰/۲۳۰	۰/۲۵۳	۰/۱۱۹	۰/۱۲۷
	انسجام و هماهنگی	۱/۰۸	۰/۲۵۳	-۰/۶۰۷	۰/۱۲۷
	مشارکت سازمانی	-۰/۵۴۶	۰/۲۵۳	-۰/۲۹۴	۰/۱۲۷
	انعطاف‌پذیری سازمانی	۰/۷۸۲	۰/۲۵۳	۰/۱۹۴	۰/۱۲۷
	مأموریت سازمانی	۰/۲۳۸	۰/۲۵۳	-۰/۲۸۹	۰/۱۲۷
مسئولیت‌پذیری	کل	۱/۱۴۵	۰/۲۵۳	۰/۰۳۵	۰/۱۲۷
	بعد قانونی	۰/۱۹۹	۰/۲۵۳	-۰/۴۱۱	۰/۱۲۷
	بعد اقتصادی	۰/۳۴۴	۰/۲۵۳	-۰/۴۳۳	۰/۱۲۷
	بعد اخلاقی	۰/۴۷۳	۰/۲۵۳	-۰/۵۱۷	۰/۱۲۷
	بعد بشردوستانه	۰/۵۸۰	۰/۲۵۳	۰/۴۳۳	۰/۱۲۷

جدول ۸ ماتریس همبستگی بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که مقدار همبستگی بین فرهنگ سازمانی با

مسئولیت‌پذیری برابر ۰/۷۴۵ می‌باشد. از آن جا که مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، لذا فرضیه مذکور تأیید می‌شود و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول شماره ۸: ماتریس همبستگی بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری

همبستگی پیرسون	قانونی	اقتصادی	اخلاقی	بشردوستانه	کل
R	۰/۲۴۵	۰/۴۹۴	۰/۵۸۵	۰/۴۷۶	۰/۶۹۲
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
R	۰/۱۹۵	۰/۰۳۰	۰/۰۸۸	۰/۳۴۷	۰/۲۷
Sig	۰/۰۰۰	۰/۵۹	۰/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
R	۰/۱۴۳	۰/۶۱۶	۰/۴۶۹	۰/۳۷۰	۰/۶۲۶
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
R	۰/۲۱۸	۰/۵۲۶	۰/۵۲۴	۰/۳۷۵	۰/۶۳۲
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
R	۰/۲۵۸	۰/۵۸۵	۰/۵۸	۰/۵۱۹	۰/۷۴۵
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول شماره ۹ نتایج حاصل از آزمون تی دو گروه مستقل برای تأثیر جنسیت و وضعیت تأهل بر مسئولیت‌پذیری کارکنان را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که میانگین مسئولیت‌پذیری مردان و زنان در این نمونه آماری با هم تفاوت چندانی ندارد و این تفاوت ناچیز بر اساس آزمون تی معنادار نبوده و قابل تعمیم به جامعه آماری نمی‌باشد.

جدول شماره ۹: آزمون تی دو گروه مستقل برای تأثیر جنسیت و وضعیت تأهل بر مسئولیت‌پذیری

نام متغیر	مؤلفه	میانگین	مقدار لیونز	معناداری	مقدار تی	معناداری
جنسیت	مرد	۷۹/۸۲	۹/۸۶	۰/۰۰۰	۰/۱۰۸	۰/۹۱۴
	زن	۷۹/۷۰				
وضعیت تأهل	مجرد	۸۱/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۹۷۶	۱/۱۶۴	۰/۲۴۵
	متاهل	۷۹/۷۰				

جدول شماره ۱۰ نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس برای تأثیر مقطع تحصیلات، وضعیت استخدامی، عنوان پست سازمانی و نحوه تردد از خانه به محل کار بر مسئولیت‌پذیری کارکنان را نشان می‌دهد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که واریانس بین گروه‌ها و درون گروه‌ها در سه متغیر (مقطع تحصیلات، وضعیت استخدامی، نحوه تردد از خانه به محل کار) با هم تفاوت چندانی

ندارد و این تفاوت ناچیز بر اساس آزمون تحلیل واریانس معنادار نبوده و قابل تعمیم به کل جامعه آماری نیست. اما برای عنوان پست سازمانی تفاوت واریانس درون گروه‌ها و بین گروه‌ها معنادار است و نشان می‌دهد که میانگین مسئولیت‌پذیری سازمانی برای کارکنان با پست‌های سازمانی رئیس، معاون، خدماتی و ... با هم تفاوت دارد و این تفاوت قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول شماره ۱۰: تحلیل واریانس برای تأثیر متغیرهای چند بعدی مستقل بر مسئولیت‌پذیری

نام متغیر	واریانس	میانگین	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	معناداری
مقطع تحصیلی	بین گروهی	۶۶۸/۰۰۸	۵	۱۳۳/۶۰۲	۰/۹۹۷	۰/۴۲۰
	درون گروهی	۴۵۴۳۵/۸۳۵	۳۳۹	۱۳۴/۰۲۹		
وضعیت استخدامی	بین گروهی	۱۱۷۴/۸۲۲	۴	۲۹۳/۷۰۵	۲/۲۵۸	۰/۰۶۳
	درون گروهی	۴۳۵۶۷/۶۳۴	۳۳۶	۱۳۰/۰۵۳		
نحوه تردد	بین گروهی	۹۲۷/۳۸۴	۴	۲۳۱/۸۴۶	۱/۶۴۹	۰/۱۶۲
	درون گروهی	۴۶۱۱۸/۴۴۲	۳۲۸	۱۴۰/۶۰۵		
عنوان پست سازمانی	بین گروهی	۱۷۳۵/۶۸۵	۳	۵۷۸/۵۶۲	۴/۳۲۰	۰۰۵
	درون گروهی	۴۴۱۹۶/۵۵۵	۳۳۰	۱۳۳/۹۲۹		

برای این که مشخص شود که در تفاوت نمره میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان بیشتر ناشی از کدام گروه نمونه است از آزمون شفه استفاده می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که این تفاوت معنادار معاونین با نیروی انسانی است.

جدول شماره ۱۱: آزمون شفه برای تحلیل واریانس مقایسه نظرات گروه‌ها پیرامون پست سازمانی

معناداری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	آزمون شفه	معاونت
۰/۷۲۱	۰/۷۲۱	۵/۷۹۴	ریاست	
۰/۰۱۶	۳/۲۷۹	۱۰/۵۸۶	نیروی انسانی	
۰/۵۳۰	۴/۳۸۵	۶/۵۲۸	خدماتی	
۰/۷۲۱	۵/۰۱۸	-۵/۷۹۴	معاونت	ریاست
۰/۶۸۳	۳/۹۱۵	۴/۷۹۱	نیروی انسانی	
۰/۹۹۹	۴/۸۷۹	۰/۷۳۳	خدماتی	
۰/۰۱۶	۳/۲۷۹	-۱۰/۵۸۶	معاونت	نیروی انسانی
۰/۶۸۳	۳/۹۱۵	-۴/۷۹۱	ریاست	
۰/۶۲۵	۳/۰۶۲	-۴/۰۵۷	خدماتی	
۰/۵۳۰	۴/۳۸۵	-۶/۵۲۸	ریاست	خدماتی
۰/۹۹۹	۴/۸۷۹	۰/۷۳۳	معاونت	
۰/۶۲۵	۳/۰۶۲	۴/۰۵۷	نیروی انسانی	

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد که میانگین رتبه‌ها در ابعاد مختلف مسئولیت‌پذیری و فرهنگ سازمانی با هم تفاوت دارند و لذا فرض H_0 یا فرض یکسانی رتبه‌ها رد می‌شود. مقدار کی دو برای مسئولیت‌پذیری برابر ۹۲۷/۶۵۷ و برای فرهنگ سازمانی برابر ۸۳۶/۷۴۶ می‌باشد. این نتیجه در سطح حداقل ۹۵ درصد این معناداری را تأیید می‌کند.

جدول شماره ۱۲: آزمون مقایسه میانگین رتبه ابعاد مختلف میزان مسئولیت‌پذیری و فرهنگ سازمانی

مسئولیت‌پذیری سازمانی	میانگین رتبه	آزمون کی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
بعد قانونی	۱/۵۴	۹۲۷/۶۵۷	۳	۰/۰۰۰
بعد اقتصادی	۱/۵۰			
بعد اخلاقی	۳/۱۱			
بعد نوع‌دوستانه	۳/۸۵	۸۳۶/۷۴۶	۳	۰/۰۰۰
انسجام و هماهنگی	۲/۸۲			
مشارکت سازمانی	۳/۷۶			
انعطاف‌پذیری سازمانی	۲/۳۲			
مأموریت سازمانی	۱/۰۹			

رگرسیون چندمتغیره

قبل از استفاده از این مدل، باید مفروضات اساسی تحلیل رگرسیونی را در نظر داشته باشیم به طوری که اگر این مفروضات برآورده نشوند، داده‌ها دارای اریب خواهند بود: پیش‌فرض اول، مستقل بودن خطاها یا باقی‌مانده‌ها از همدیگر است. یعنی در تحلیل رگرسیون y های یک x ربطی به y های x دیگر نداشته باشد. برای تعیین وجود خود همبستگی از آزمون دوربین-واتسون استفاده می‌شود که نتیجه به دست آمده از این آزمون در مورد مسئولیت‌پذیری سازمانی با مقدار ۱/۷۳۲ نشان می‌دهد که خطاها یا باقی‌مانده‌ها برای این مدل رگرسیونی مستقل از هم می‌باشند.

از دیگر پیش‌فرض‌ها، نرمال بودن توزیع خطاها است. برای نرمالیتی از کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شده است. مقدار آن برابر ۰/۱۴ نشان می‌دهد توزیع مذکور نرمال است. جدول شماره ۱۳ نتایج حاصل از ضریب رگرسیون را نشان می‌دهد. آزمون T نشان می‌دهد که ضریب بتا برای متغیر فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی در سطح معناداری قرار دارد. میزان ضریب تعیین برابر با $R^2 = ۰/۵۵$ به دست آمد. در گام دوم متغیر اسمی عنوان پست سازمانی

1. Kolmogrove-Smirnov Test

وارد معادله رگرسیونی شده است. ضریب تعیین با وارد شدن این متغیر برابر ۰/۵۶۱ می‌باشد و این دو متغیر روی هم‌رفته توانستند مقدار ۰/۵۶۱ از تغییرات درونی متغیر میزان مسئولیت اجتماعی را تبیین کنند.

جدول شماره ۱۳: تحلیل رگرسیون فرهنگ سازمانی جهت پیش‌بینی متغیر میزان مسئولیت اجتماعی

نام متغیر	B	Beta	مقدار t	معناداری	R ²	فیشر	معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۲۷۳	۰/۷۳۶	۲۱/۴۱۲	۰/۰۰۰	۰/۵۵۵	۲۳۴/۳۰۳	۰/۰۰۰
عنوان پست سازمانی	۴/۹۷۶	۰/۷۸	۲/۲۵	۰/۰۲۵	۰/۵۶۱		
				Constant=۳۰/۵۶			
				Durbin-Watson = ۱/۷۳۲			

مدل ساختاری پژوهش

جهت بررسی متغیرهای مکنون و پنهان در پژوهش که به عنوان سازه‌های نظری مطرح هستند و محاسبه خطاهای اندازه‌گیری و ساختاری، از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که می‌توان فرهنگ سازمانی و مسئولیت سازمانی را با استفاده از یک مدل عاملی مرتبه دوم سنجش کرد. بر این اساس، هر یک از ابعاد چهارگانه آنها به عنوان یک سازه یا متغیر پنهان تعریف شدند. جدول شماره ۱۴ وزن‌های استاندارد و غیراستاندارد رگرسیونی متغیر فرهنگ سازمانی بر روی متغیر مسئولیت‌پذیری سازمانی را نشان می‌دهد. مقدار P-value برای آن با مقدار ۰/۰۰۰ در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تأثیر فرهنگ سازمانی مذکور بر متغیر وابسته معنادار می‌باشند. برای پاسخ به این سؤال که آیا مقادیر معنادار شده فوق با صفر تفاوت معنادار دارند یا نه؟ از تکنیک خودگردان سازی (Bootstrapping) استفاده به عمل آمد. نسبت بحرانی (CR) نشان می‌دهد که مقدار استاندارد برای فرهنگ سازمانی معنادار می‌باشد؛ به این معنا در مقایسه با مبنای استاندارد (۱/۹۶) بیشتر می‌باشد و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول شماره ۱۴: برآورد استاندارد و غیراستاندارد پارامترهای اصلی برای آزمون فرضیه‌ها

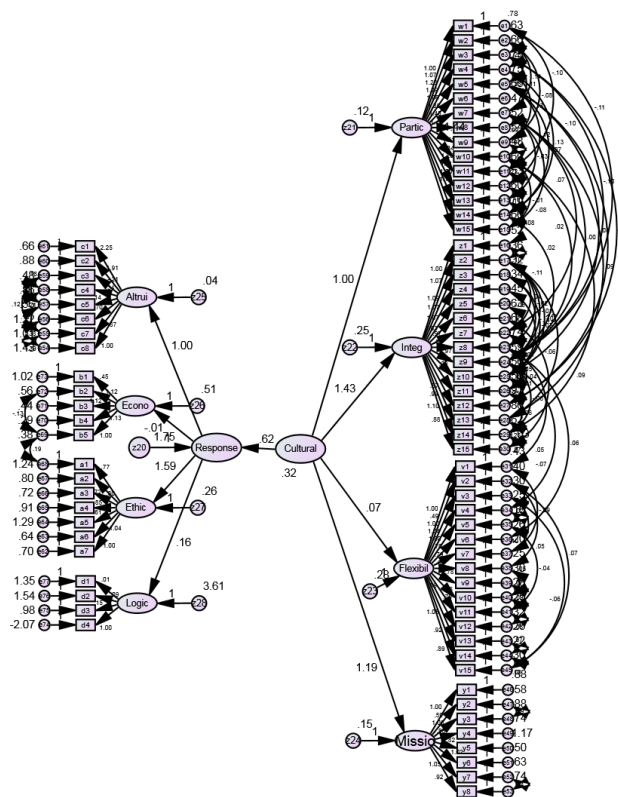
سطح معناداری	برآورد رگرسیونی		پارامتر	
	غیراستاندارد	استاندارد	متغیر وابسته	جهت
۰/۰۰۰	۰/۶۲۳	۱/۹۶۰	مسئولیت‌پذیری	+

جدول شماره ۱۵ شاخص‌های کلی برازش برای مدل ساختاری مسئولیت‌پذیری سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که هر چند مدل در برخی از شاخص‌ها با مدل مطلوب فاصله دارد، اما اکثر شاخص‌ها مناسب بودن مدل را تایید می‌کنند.

جدول شماره ۱۵: شاخص‌های کلی برازش برای مدل ساختاری رگرسیون رفتارهای زیست محیطی

شاخص	مدل اصلی		شاخص	مدل اصلاح شده		شاخص
	اول	دوم		اول	دوم	
CMIN	۱۱۵۸۷/۵۸	۹۷۹۵/۳۷	PGFI	۰/۵۱۱	۰/۵۷۳	
DF	۲۸۴۰	۲۷۹۸	CFI	۰/۶۰۱	۰/۷۰۱	
P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	TLI	۰/۵۸۹	۰/۶۸۳	
CMIN/DF	۴/۰۸۰	۳/۵۰۱	PCFI	۰/۵۸۴	۰/۶۶۶	
RMR	۰/۱۰۶	۰/۱۰۳	RMSEA	۰/۰۹۱	۰/۰۸۰	
GFI	۰/۵۴۰	۰/۶۰۷	AIC	۱۱۹۱۳/۵۸۲	۱۰۲۰۵/۳۷	
AGFI	۰/۵۱۴	۰/۵۷۸	هلتر در معناداری ۰/۰۱ برابر ۱۱۷ و ۰/۰۵ برابر ۱۱۵		۹۸۰۰/۰۸	

مدل شماره ۱ مدل به دست آمده ساختاری پژوهش به صورت استاندارد را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که سه متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی روی هم رفته مقدار ۰/۳۷ از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نموده‌اند.



مدل شماره ۱: مدل استاندارد ساختاری پژوهش

بحث و تحلیل یافته‌ها

تنها در سایه احساس مسؤلیت افراد و کارکنان در برابر همدیگر و جامعه است که رعایت حقوق دیگران معنا پیدا می‌کند و نابرابری و بی‌عدالتی سازمان آشکار می‌شود. امروزه فرهنگ سازمانی موضوعی متداول و پیچیده در دنیای کسب و کار است که بخشی از آن به دلیل نوسانات عظیم اقتصادی، تغییر روش‌های تولید و مصرف و تغییر پویایی نیروی کار است. این پژوهش با هدف بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر مسؤلیت‌پذیری سازمانی کارکنان با تأکید خاص بر شهر کرمانشاه انجام پذیرفت؛ که نتایج آن‌ها در زیر مفصل مورد بحث قرار می‌گیرد:

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و مسؤلیت‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.

آن چه از نتایج پژوهش حاضر برمی‌آید، این است که میانگین مسؤلیت اجتماعی کارکنان بالاتر از حد متوسط می‌باشد. می‌توان گفت مسؤلیت‌پذیری سازمانی در جامعه مورد مطالعه بالاتر از حد انتظار می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که همبستگی بین فرهنگ سازمانی با مسؤلیت‌پذیری سازمانی کارکنان معنادار است. این نتیجه با مطالعات تجربی انجام شده تا حدودی همخوانی داشته و بر اساس مبانی نظری پژوهش نیز قابل تفسیر می‌باشد. به عنوان نمونه نتایج مطالعات سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، شجاعی و نوروزی (۱۳۹۳)، آقایی نسب (۱۳۹۳)، ضیائی و همکاران (۱۳۹۰)، مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) بیانگر رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد. از نظر بارون و گرینبرگ، تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آن‌ها را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. بر این اساس، می‌توان استدلال نمود که سازمان‌ها برای مشارکت در برنامه‌های مسؤلیت‌پذیری اجتماعی از داخل و خارج از سازمان بر اساس فرهنگ سازمانی که برای کارمندان و مصرف‌کنندگان وجود دارد، تحت فشار قرار می‌گیرند چرا که از نظر داکر (۲۰۰۰) فلسفه‌ی وجودی سازمان‌ها و مؤسسات اقتصادی، نه تنها سود، بلکه تأمین انتظارات ذینفعان اعم از داخل و خارج سازمان می‌باشد. از طرف دیگر فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان را به احتمال زیاد افزایش خواهد داد زیرا کارکنان، یک سازمان اجتماعی مسئول را به عنوان یک سازمان عادلانه می‌بینند و از طریق تعهد، وفاداری و افزایش بهره‌وری، این عملکرد را بهبود می‌بخشند. این همان نظریه‌ی عدالت توزیعی هومنز است که اگر احساس عدالت در سازمان نباشد نارضایتی هم بیشتر خواهد بود.

کارمندی که دارای تعهد هنجاری است برای جبران مزایایی که از سازمان به او می‌رسد در سازمان می‌ماند و متعهدانه کار می‌کند. می‌توان گفت هر چه قدر فرهنگ سازمانی در سازمان بیشتر باشد، به تعبیری به فرهنگ سازمانی ارج داده شود، آسیب‌های سازمانی کاهش خواهد یافت و به طور طبیعی مسئولیت‌پذیری افراد افزایش و بی‌تفاوتی کاهش خواهد یافت. فرهنگ سازمانی نه تنها قابلیت فرآیندها را تضمین می‌کند بلکه به نوآوری فرهنگی کمک می‌کند، مدیریت سازمان را تسهیل کرده و بهبود می‌بخشد، هزینه فرایندهای مدیریتی را کاهش می‌دهد، دقت و ثبات کار را تعیین می‌کند، انضباط کار را افزایش می‌دهد. احساس هویت و تعهد را در اعضای ایجاد می‌کند. همچنین فرهنگ سازمانی عامل کلیدی در فرهنگ کلی سازمان است که مستقیماً بر عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارد. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی، به عنوان راهی برای تحقق نیروهای حیاتی انسانی در فعالیتهای مدیریتی، تلاش برای اهداف مدیریتی را تعیین می‌کند، خلاقیت را گسترش می‌دهد، گسترش و تعمیق دانش موجود، کسب دانش جدید در طول ارتباط، جستجوی راه‌های جدید و روش‌ها در فعالیتهای مدیریتی را تشویق می‌کند، فعالیت، ابتکار و مسئولیت‌پذیری مدیریت کارکنان را برای اقدامات و عواقب آن تحریک می‌کند. این امر دستیابی به اهداف پیش‌بینی‌شده در مدت‌زمان کوتاه‌تر را با کارایی بهتر اقتصادی میسر می‌سازد. علاوه بر این، به منظور شناخت فرایندهای مدیریت مداوم و تغییر فرهنگ مدیریت در دنیای مدرن، مناسب است که شرایط محیطی که مدیریت مدرن را تحت تاثیر قرار می‌دهد، مورد بررسی قرار گیرد، که منعکس کننده اثرات سبک زندگی تاریخی و کلیشه‌ای در فعالیتهای مدیریتی می‌شود.

با توجه به این که فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیر معناداری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها؛ فرهنگ تشویق تقویت شود چرا که یک کارمند در مقابل تشویقی که از طرف سازمان برای وی در نظر گرفته می‌شود، سعی می‌کند با تعهد و مسئولیت کاری خود، جبران نماید. همچنین برگزاری برنامه مقدماتی فرهنگ سازمانی (که اغلب دوره توجیهی نامیده می‌شود) گسترده‌تر گردد و اطلاعات بیشتری درباره شغل و سرپرستان جدید در آن ارائه شود. این عامل سبب می‌شود از درجه اضطراب افراد تازه‌وارد به سازمان کاسته شود.

منابع و ماخذ

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی راد، رقیه و پرویز نویدی (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی، *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، سال پنجم، شماره ۱۰، صص ۱۳۲-۱۰۹.
- آقای نسب، تکتم (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان در شرکت آب وفاضلاب روستایی خراسان رضوی واحد ستاد، *اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی*، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
- ایمان، محمدتقی؛ جلائیان بخشنده، وجیهه (۱۳۸۹)؛ بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز. *جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره بیست و چهار، شماره ۳۷، صص ۱۹-۴۲.
- جهانیان، رمضان. قدسی، سمانه (۱۳۹۳). رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی مرو دشت. سال پنجم، شماره سوم، صص ۹۷-۱۱۴.
- ریتزر، جورج (۱۳۷۴)، *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران انتشارات علمی.
- سلطانی، مرتضی، سهیل نجات، خشایار جعفری (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی، جامعه‌شناسی کاربردی، سال چهارم، (شماره پیاپی ۴)، صص ۱۴۵-۱۷۱.
- سلیمی، مهدی (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره پانزدهم، شماره چهارم، صص ۹۲۵-۹۴۶.
- شجاعی، سامره و قاسم نوروزی، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، *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
- ضیایی، محمدصادق، طاهر روشندل اربطانی و عباس نرگسیان (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، سال چهل و پنجم، شماره ۵۵، صص ۴۹-۷۲.
- کوهی، کمال (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز)، *فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)*، دوره ۱۰، شماره چهارم، صص ۵۸-۳۳.
- مشبکی، اصغر و وهاب خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و یکم، شماره پیاپی ۴۰، شماره چهارم، صص ۳۷-۵۶.
- هس مر، ال تی، (۱۳۸۲): *اخلاق در مدیریت*، ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- ولی‌پور، محدثه و معصومه حبیبیان (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهر بابلسر، نشریه علوم انسانی و ورزش، دوره سوم، سال یازدهم، صص ۷۵-۹۳.
- Anthony W. I. & Hong G. J. (2014). "Exploring the direct and indirect effects of CSR on organizational commitment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 26, No. 4, pp: 500 – 525.
- Apaydin, C. & Ercan, B. (2010). A structural equation model analysis of Turkish school managers' views on social responsibility, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2, pp. 5590-5598.
- Arasteh, H. Jahed, H. (2011) "Observing Ethics in Universities and Higher Education Centers: An Alternative for Improving Behavior". *Science Cultivation*, Vo. 2, pp. 31-40.
- Bolino, M. C; Turnley, W. H. & Niehoff, B. P. (2004). "The other side of the story: Reexamining Prevailing Assumptions about Organizational Citizenship Behavior". *Human Resource Management Review*, Vol.14, No. 2, pp. 229-246.
- Boyd, Eric D. Robert E. Spekman, John W. Kamauff and Patricia Werhane. (2007). "Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains: A Procedural Justice Perspective", *Long Range Planning*, Vol. 22, pp. 341-359.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, No. 86, pp. 386-400.
- Coupland, C.(2006). "Corporate social and environmental responsibility in web-based reports: Currency in the banking sector?", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 17, pp. 865-881.
- Denison, D. R. (2000). "Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? In cooper, C.L. Cartwright, S. &Earley, P.C." *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, pp: 346-376.
- Fafaliou, I. et al. (2005)." Is The European Shipping Industry Aware of Corporate Social Responsibility?" *Marine Policy*, Vol. 30, No. 4, pp. 412-419.
- Falck, O. and Stephan H. (2007)."Corporate social responsibility: Doing well by doing good", *Business Horizons*, Vol. 50, pp. 247-254.
- Frankental P. (2001). "Corporate social responsibility -a PR invention?" *Corporate Communications: An International Journal*, Vo. 6. No. 1, pp. 18-23.
- Hediger, H. (2010). Welfare and capital-theoretic foundations of corporate social responsibility and corporate sustainability, *The Journal of Socio-Economics*, Vol, 39, pp. 518-526.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York [etc.]: Harcourt Brace Jovanovich.
- Lantos, G. P. (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, Vol.18, No. 2, pp. 595-630.

- Linthicum, C. Reitenga, A. L. and Sanchez, J. M. (2010). Social responsibility and corporate reputation: The case of the Arthur Andersen Enron audit failure, *J. Account. Public Policy*, Vol. 29, pp. 160-176.
- McAuley, J. D. (1966). "Social Responsibility: A Modern Need of The Social Studies". *Journal of Education*. Vol. 43. No. 4, pp. 223-227.
- Memery, J. Megicks, P. and Williams, J. (2005). "Ethical and social responsibility issues in grocery shopping: a preliminary typology", *Qualitative Market Research: An International Journal*, Vol. 8, No. 4, pp. 399-412.
- Pitts, R. (2010), *Organizational Socialization of physicians into a large medical group practice*, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Walden University.
- Saiful, J. (2006). Defining Corporate Social Responsibility. *Journal of Public Affairs*, Vol. 6, pp. 176-184.
- Sandro, S. (2016). An Overview if the Concept of Organizational Culture Department of Educational Sciences (DCE), *International Business Management* Vol.10, No.1, pp.51-61.
- Turner, J. R (2004). *Corporate Social Responsibility: Should Disclosure of Social Considerations is Mandatory?*. Monash University, Melbourn.
- Wentzel, K. R. (1991). "Social Competence at School: Relationn between Social Responsibility and Academic Achievement". *Reviewed Educational Research*. Vol. 61, pp. 1-24.