مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۲ ، تابستان ۱۳۹۷جلد۱، ص ۱۷۵-۱۵۹
http://www.jhss.ir

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۲ / تابستان ۱۳۹۷ / ص ۱۷۵-۱۵۹

تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

امیر منافی هندلانی[۱]، علی کارگر زنجانی[۲]، رستم قره‌داغی[۳]

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، میانه، ایران

[۲] عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، میانه، ایران

[۳] عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، میانه، ایران

نویسنده مسئول:

امیر منافی هندلانی

چکیده:

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار هستند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنها است به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند و در فعالیت‌های خود مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در نظر بگیرند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی می‌باشد. این تحقیق از نظر نتایج یک تحقیق کاربردی می‌باشد و از نظر هدف توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۹۶ تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۳۸ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد، سلامت سازمانی هوی و همکاران و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی کارول می‌باشد. برای بررسی سازگاری درونی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید. جهت بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی و جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری از پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر (بار عاملی) و پایایی مرکب و جهت بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص اشتراک (CV Red) و جهت سنجش مطلوبیت کلی مدل معادلات ساختاری از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده گردیده است. تمامی مراحل تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با SPSS نسخه ۲۳ و smart-PLS نسخه ۲ صورت گرفته است. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد. همچنین سلامت سازمانی بر مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و بشردوستانه مدیران تأثیر مثبت دارد. یافته‌های حاکی از این است که سلامت سازمانی نقش و اهمیت زیادی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی است.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، آموزش و پرورش، آذربایجان شرقی

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی زیادی در محیط پیرامون خود هستند. محیطی که در آن، رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (موسوی کنتی، ۱۳۹۰). یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در درازمدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود در محیط ایجاد کرده و گسترش می‌دهد (توفیقی، ۱۳۹۰). زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند (شریعتمداری، ۱۳۸۸). سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد اجتماعی کارکنان براساس این ارزش‌ها ارزیابی می‌شود (شیخی، ۱۳۹۰).

سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (براتی مارنانی و همکاران، ۱۳۹۰). در همین راستا می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند (کوهی، ۱۳۹۵). مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت‌برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می‌شود. سازمان‌های سرآمد به عنوان سازمان‌هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و طرف‌های ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸).

برخی از شرکت‌های دوراندیش، مسئولیت اجتماعی سازمان خود را به عنوان راهی برای جذب تعداد بسیار زیادی از کارکنان با کیفیت، ترویج می‌دهند و تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های با مسئولیت اجتماعی بهتر، می‌توانند جذابیت بیشتری برای کارکردن نسبت به دیگر شرکت‌ها داشته باشند (تینگچی لیو[1] و همکاران، ۲۰۱۴). موضوع مسئولیت اجتماعی سازمان، موضوع بسیار مهمی است که شرکت‌های بزرگی مثل جنرال الکتریک، گوگل و اینتل، آن را به عنوان یک راهبرد برای ایجاد ارزش مشترک بین جامعه و کسب و کار خود اتخـذ کرده‌اند (لوکمن[2] و همکاران، ۲۰۱۴).

بدون شک، چنانچه افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحران‌های مختلف مسئول دانسته و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه کاری خویش در حل بحران تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته می‌شود و جامعه‌ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد. سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه بقای آن‌ها و موفقیت‌شان در کار شود، لازم است برای مسئولیت اجتماعی، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند (کوهی، ۱۳۹۵). آنچه مسلم است این است که از اوایل نیمه دوم قرن بیستم آگاهی عمومی درباره وابستگی سازمان، جامعه و محیط به یکدیگر افزایش یافته و همگان پی برده‌اند که از یکسو سازمان‌ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می‌رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان‌ها می‌بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد. از اینرو، همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان‌ها به گونه‌ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از سازمان‌ها سود ببرند و به تعبیری سازمان‌ها علاوه بر سودآفرینی، ارزش‌آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان‌ها به منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه‌ای عمومی و اجتماعی دارند (گروسبویز[3]، ۲۰۱۲). مسئولیت اجتماعی بر مبنایی داوطلبانه، تدابیر و رفتارهای تجاری در حوزه‌های کارگری، توانمندسازی کارکنان، ایمنی و سلامتی کارکنان و محل کار، حقوق مشتریان، ملاحظات زیست‌محیطی، مدیریت مصرف انرژی و صرفه‌جویی، رعایت اصول حقوق بشر، ضوابط رفتار و کدهای اخلاقی، فعالیت‌های اجتماعی و خیرخواهی سازمانی را در بر می‌گیرد (هانتون و همکارن[4]، ۲۰۱۰).

---

[1] -Tingchi Liu
[2]- Lukman
[3] Grosbois
[4] Hanton & et al

شواهد تجربی نشان می‌دهد که از جمله عوامل تأثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، سلامت سازمانی است که نقش بالقوه و جدی عملکرد سازمان دارد. منابع موجود هم نشان می‌دهد، به بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رابطه آن با سلامت سازمانی در حیطه آموزش و پرورش توجه نشده است در حالی که آموزش و پرورش نیز مانند شرکت‌ها و سازمان‌ها در حال ارائه خدمت به افراد جامعه هستند و در این مورد با سایر سازمان‌ها در حال رقابت می‌باشد. آنچه که عملاً بر سازمان‌ها در جامعه امروزی ایران حاکم است و در همان ابتدا در ذهن ارباب رجوع، مشتری و در کل ذینفعان جامعه خطور می‌کند، وضعیت نامناسب مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن‌ها در سازمان‌هاست. با توجه به مقدمات بالا، مطالعه حاضر به بررسی تأثیر سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی پرداخته است. لذا این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال اصلی می‌باشد: آیا سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد؟

۲- ادبیات تحقیق

در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش‌وپرورش در راستای کیفیت‌بخشی و ارتقای رفتار مسؤولانه و پاسخ‌گو از طرف مدیران و دبیران صورت گرفته است؛ اما تحولات اخیر تأثیر آن‌چنان شگرف و قابل‌توجهی از خود به‌جای نگذاشته‌اند؛ چرا که پایه‌ی هر تحول در آموزش‌وپرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود برمی‌گردد. مدیران و دبیران به‌عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه‌ی سازمانی و توسعه‌ی اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف‌بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه مسؤولیت‌پذیری، به‌منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده هر جامعه و کشور هستند (فرهادی و نامور، ۱۳۹۴). بر این اساس، پرداختن به مقوله مدیران پاسخ‌گو و مسؤولیت‌پذیر برای تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم‌آوردن زمینه‌های این‌گونه رفتارهای اساسی در مدارس، مدیران و دبیران واقعیتی لازم و ضروری است. مسؤولیت‌پذیری یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت دولتی در شرایط کنونی سلامت سازمانی محسوب می‌شود. مسؤولیت‌پذیری به‌عنوان رابطه‌ی بین فرد با دیگران و با سازمان و محیط اجتماعی بزرگ‌تر، یکی از مفاهیم مطرح است که امروزه در سطح ملی و بین‌المللی اهمیت فزاینده‌ای کسب کرده است. مسؤولیت‌پذیری یک تعهد و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب تمامی فعالیت‌هایی است که بر عهده‌ی وی گذاشته می‌شود. با اهمیت فزاینده مسؤولیت‌پذیری در جهت حل مشکلات جوامع صنعتی کنونی، سازمان‌ها نیازمند وجود کارکنانی دارای تعهد درونی و مسؤولیت پذیرند که این مهم می‌تواند در سایه سلامت سازمانی تحقق یابد (ناظم، ۱۳۹۰).

مسؤولیت‌پذیری به‌عنوان یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی، در بین تمامی سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی به امری بدیهی و قابل‌قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم، از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می‌شود، سبب شده سازمان‌ها و مدیران امروزی توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و مصرف‌کنندگان خدمات خود، مبذول داشته و این هدف را در مأموریت‌ها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند و دستیابی به این نوع رفتار در بین مجموعه‌ی نیروی انسانی این سازمان‌ها از آرزوهای مدیران موفقیت‌محور به‌حساب می‌آید (نصراصفهانی و فغانی، ۱۳۹۱). جهت مسئولیت اجتماعی به سمتی است که فواید اجتماع درآن امتداد است. منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمان‌ها تاثیرات عمده‌ای برسیستم اجتماعی دارند و لذا چگونگی فعالیت‌های آنها باید به گونه‌ای باشدکه در اثرآن زیانی به جامعه نرسد، و درصورت رسیدن زیان، سازمان‌های مربوط ملزم به جبران آن باشند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها نباید خود را مستقل از محیط بیرونی خود و به اصطلاح »تافته جدابافته« بدانند، بلکه باید خود را جزئی از یک کل یعنی محیط بیرونی و اجتماع بدانند و باید اهداف و فعالیت‌های آنها در راستای آرمان‌های اجتماعی و رفاه و آسایش جامعه باشد (واسیلسکو[1] و همکاران، ۲۰۱۰). سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می‌کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه شود، در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌شود. افراد مسئولیت‌پذیر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پای‌بند بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. لذا سلامت سازمانی در تبیین یکی از متغیرهای مهم در زندگی سازمانی یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش بسزایی را ایفا می‌نماید (تینگچی لیو و همکاران، ۲۰۱۴). آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیش‌ترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند. جو سازمانی سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث مسئولیت‌پذیری معلمان می‌شود که افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران به نوبه

[1] -Vasilescu

خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود (تقوایی یزدی، ۱۳۹۵). در مطالعات جدید نیز این امر ثابت شده است که مسئولیت اجتماعی به طور فزاینده‌ای از فرهنگ، اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می‌کند. مسئولیت اجتماعی فعالیت‌های بشردوستانه منحصربه‌فرد مدیران اجرایی است که بـه عنوان یک جزء با ارزش از مدیریت ذینفعان مورد پذیرش گسترده واقع شده است. درگیرشدن در رفتارهای مسئولیت اجتماعی در میان انواع مختلف کسب و کار در صنایع و کشورهای مختلف رایج است. دولت‌ها قوانین و مقررات را برای مسئولیت‌های شرکت‌ها در برابر جامعه افزایش داده و مصرف‌کنندگان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها آگاه‌تر شده‌اند (آنادول[1] و همکاران، ۲۰۱۵).

۳- پیشینه تحقیق

زارع و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی نقش واسطه‌ای مسئولیت‌پذیری در رابطه بین مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان فارس پرداختند. روش تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی و از نظر اهداف، کاربردی بود. جامعه آماری مورد پژوهش، شامل تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای، ۴۲۰ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار مهارت‌های ارتباطی و مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌باشد، مسئولیت‌پذیری پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار مهارت‌های ارتباطی می‌باشد؛ و در نهایت، مسئولیت‌پذیری در رابطه بین مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی کارکنان نقش واسطه‌ای دارد.

کوهی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه تبریز را تعیین و ارتباط آن با سلامت سازمانی مورد بررسی قرار داد. تحقیق به روش کمی و بر اساس تکنیک پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، متشکل از کارکنان دانشگاه تبریز است که تعداد آن ۹۰۷ نفر بوده است. از این تعداد ۱۱۹ نفر بر اساس فرمول با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب برای مطالعه انتخاب شده‌اند. داده‌های گردآوری شده نیز بوسیله نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میزان سلامت سازمانی در سطح متوسط به پایین و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز در سطح متوسطه به بالا قرار گرفته است. بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده شده است.

تقوایی یزدی (۱۳۹۵) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش شهر ساری انجام داده است. روش پژوهش توصیفی زمینه‌یابی بوده است. جامعه آماری آن تمامی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۳۸۵ نفر بودند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. برای گردآوری داده‌ها نیز از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد.. داده‌های گردآوری شده نیز در محیط SPSS طبقه‌بندی و مقدار ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و از روش‌های آمار استنباطی آزمون t و ضریب همبستگی بکار گرفته شد. نتایج نشان دادند که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (هفت مؤلفه تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

کاظمی و حسینی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر پرداختند. پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی می‌باشد و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارمندان و اساتید دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر به تعداد ۱۸۶ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و همکاران ۱۲۵ می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی‌ای طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شده‌اند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل از نرم افزار SPSS و روش آمار توصیفی شامل شاخص‌های آماری (رسم جدول، فراوانی، نمودارها) و همچنین از آمار استنباطی شامل (همبستگی پیرسون) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر رابطه معناداری وجود دارد.

قلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) مطالعه‌ای با هدف بررسی وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیمارستان‌های آموزشی تبریز از دیدگاه مدیران آن‌ها در سال ۱۳۹۱ یک مطالعه توصیفی به‌صورت مقطعی در سال ۱۳۹۱ انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر تبریز تشکیل دادند. نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام گرفت و تعداد ۴۰ نفر از مدیران انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید. نتایج نشان داد که مدیران (۹۰٪) قبول دارند فعالیت‌های مسئولیت اجتماع سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد مالی بیمارستان دارد. نتیجه‌گیری نهایی حاکی

[1] -Anadol

از این است که مدیران تعریف واحدی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی نداشته و برای آن‌ها درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی سخت است و سیاست و فرایند خاصی برای پذیرش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیمارستان وجود ندارد.

کیم و اسکاون[1] (۲۰۱۳) در تحقیقی که به روش کیفی و مصاحبه عمیق انجام شده بود به این نتیجه رسیدند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با روحیه و انگیزش شغلی آن‌ها در ارتباط مستقیم است. آن‌ها نشان دادند که ارتباط دو متغیر در دو کشور کره و انگلستان متفاوت است، انگیزش کارکنان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر ناشی از نیاز است، در حالی که در انگلستان این امر برای کسب موفقیت‌های فردی است. از همه مهم‌تر یافته‌های آن‌ها نشان داد که عوامل سیاسی، فرهنگی و نهادی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و انگیزش مؤثرند.

سیل[2] (۲۰۱۲) در پژوهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و کارکنان به این نتیجه رسیده است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند عملکرد کارکنان را افزایش داده و در نهایت منجر به بالا رفتن تعهد سازمانی آن‌ها نیز می‌شود. البته در این پژوهش تأثیر مثبت و منفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر کارکنان بررسی شده و نتیجه نهایی بدست آمده حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای انگیزش کارکنان سازمان بسیار مهم است. بالاخره او پیشنهاد می‌کند که اگر شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌خواهند به نیازهای کارکنان پاسخ مناسب بدهند و انگیزه آن‌ها و تعهد سازمانی‌شان را حفظ کنند ناگزیر هستند در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی درگیر شوند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر نتایج یک تحقیق کاربردی می‌باشد و از نظر هدف توصیفی پیمایشی می‌باشد. از نظر منطق استدلال استقرائی، از نظر فرایند اجرای پژوهش کمی و از لحاظ معیار زمانی، از نوع تحقیقات مقطعی قلمداد می‌شود. برای بررسی مبانی نظری و ادبیات تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای و برای آزمون فرضیه‌ها و نتیجه‌گیری از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده می‌شود. روش گردآوری اطلاعات در مرحله اول برای مطالعه ادبیات موضوع و بررسی پیشینه‌های پژوهش به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از اینترنت و مطالعات مقاله‌های داخلی و خارجی و در مرحله دوم پیمایشی به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد می‌باشد. پرسشنامه استاندارد، سلامت سازمانی هوی[3] و همکاران (۲۰۰۸)، شامل ۴۴ سؤال و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی کارول[4] (۱۹۹۱) شامل ۲۵ سؤال می‌باشد. که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه‌ها حاوی اطلاعاتی درباره ویژگی‌های عمومی پاسخگویان و سئوالات و گویه‌هایی درباره هر یک از متغیرهای تحقیق است.

جامعه آماری در این پژوهش را کلیه مدیران مناطق ۳۹گانه آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهد. بدین ترتیب کلیه مدیران مقطع ابتدایی (۱۵۰۰ نفر)، مقطع راهنمایی (۶۲۲ نفر) و مقطع متوسطه (۶۵۹) مناطق آموزش و پرورش استان (۲۷۸۱ نفر) می‌باشد و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۳۳۸ نفر تعیین و با روش روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید.

تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی با محاسبه شاخص‌های مرکزی از جمله میانگین و شاخص‌های پراکندگی مانند انحراف معیار شروع شد. برای بررسی سازگاری درونی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ مطابق جدول شماره ۱ استفاده گردید. جهت بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی و جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری از پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر (بار عاملی) و پایایی مرکب و جهت بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص اشتراک (CV Red) و جهت سنجش مطلوبیت کلی مدل معادلات ساختاری از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده گردیده است. تمامی مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق با SPSS نسخه ۲۳ و smart-PLS نسخه ۲ صورت گرفته است. در این تحقیق از پرسش‌نامه سلامت سازمان شامل ۷ شاخص یا بعد با ۴۴ سوال و پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل ۴ بعد یا شاخص با ۲۵ سوال استفاده شده است. ابعاد پرسش‌نامه سلامت سازمانی شامل روحیه با ۶ سوال که با sr نمایش داده شده، تاکید علمی با ۷ سوال که با st نمایش داده شده، ساختاردهی با ۶ سوال که با ss نمایش داده شده، حمایت با ۶ سوال که با sh نمایش داده شده، نفوذ مدیریت با ۷ سوال که با sn نمایش داده شده، یگانگی نهادی با ۶ سوال که با sy نمایش داده شده و رعایت با ۶ سوال که با sre نمایش داده شده، می باشد. ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل مسئولیت قانونی با ۷ سوال که با mg نمایش داده شده، مسئولیت اخلاقی با ۷ سوال که با ma نمایش داده شده، مسئولیت اقتصادی با ۷ سوال که با me نمایش داده شده و مسئولیت بشردوستانه با ۴ سوال که با mb نمایش داده شده، می‌باشد.

[1] Kim & Scullion
[2] Ceil
[3]- Hoy
[4]- Carol

جدول شماره ۱: ضریب پایای متغیرها بر اساس آلفای کرونباخ

ردیف	متغیرها	تعداد سوالات	ضرایب
۱	سلامت سازمانی	۴۴	۰/۸۹
۲	مسئولیت قانونی	۷	۰/۹۲
۳	مسئولیت اخلاقی	۷	۰/۹۰
۴	مسئولیت اقتصادی	۷	۰/۸۵
۵	بشر دوستانه	۴	۰/۷۹
۶	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲۵	۰/۸۶

٤- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- سلامت سازمانی بر مسئولیت اقتصادی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.
- سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.
- سلامت سازمانی بر مسئولیت اخلاقی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.
- سلامت سازمانی بر مسئولیت بشردوستانه مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

قبل بررسی فرضیه‌های ابتدا به آمار توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته شده است. در جدول شماره ۲، اطلاعات آمار توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، واریانس، چولگی و کشیدگی و هر یک از سازه‌های تحقیق شامل سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و هر یک از ابعاد چهارگانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اقتصادی و بشردوستانه) آمده است. با توجه به جدول شماره ۲ مقادیر چولگی و کشیدگی بین ۱ و ۱- می‌باشند، بنابراین می‌توان گفت توزیع داده‌های سازه‌های تحقیق نرمال می‌باشند.

جدول شماره ۲: آماره‌های توصیفی سازه‌های تحقیق

سازه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
سلامت سازمانی	۳.۳۸	۰.۵۵	۰.۳۰	-۰.۶۲	-۰.۳۲۳
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳.۴	۰.۴۸	۰.۲۳	-۰.۲۳۴	-۰.۸۳
مسئولیت قانونی	۳.۲۲	۰.۷۰	۰.۴۹	-۰.۰۱۶	-۰.۹۷
مسئولیت اخلاقی	۳.۳۵	۰.۵۶	۰.۳۱	-۰.۲۰	-۰.۴۵
مسئولیت اقتصادی	۳.۴۷	۰.۵۲	۰.۲۷	-۰.۶۳	۰.۶۷
مسئولیت بشردوستانه	۳.۵۳	۰.۶۱	۰.۳۷۸	۰.۰۱۸	۰.۲۷۳

۵- بررسی فرضیه اصلی تحقیق

یکی از آزمون‌های معروف به منظور سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون کولموگروف- اسمیرنف است. آزمون کلموگروف- اسمیرنف برای تطابق توزیع، احتمال‌های تجمعی مقادیر در مجموعه داده‌ها را با احتمال‌های تجمعی همان مقادیر در یک توزیع نظری خاص مقایسه می‌کند. اگر اختلاف آن به قدر کافی بزرگ باشد، این آزمون نشان خواهد داد که داده‌ها با توزیع نظری مورد نظر تطابق ندارد. در این آزمون اگر معیار تصمیم (Sig.) یا همان سطح معناداری کمتر از ۵٪ باشد، فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی داده‌ها نمی‌توانند از یک توزیع خاص مانند نرمال برخوردار باشند. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف

متغیر	آماره کلموگروف، اسمیرنوف	سطح معناداری
سلامت سازمانی	۱/۲۶۷	۰/۰۷۹
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۸۹۲	۰/۴۳۲
مسئولیت قانونی	۱/۱۹۲	۰/۰۰۱
مسئولیت اخلاقی	۰/۹۰۴	۰/۰۰۲
مسئولیت اقتصادی	۱/۶۵۰	۰/۰۰۱
مسئولیت بشردوستانه	۱/۶۴۸	۰/۰۰۰

با توجه به این که سطح معناداری در متغیرها بالای ۰/۰۵ است، بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تایید می‌شود. بنابراین جهت بررسی فرضیات و روابط بین متغیرها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک همچون همبستگی پیرسون و تحلیل گرسیون استفاده نمود

- بررسی فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

جهت جواب به فرضیه اصلی تحقیق، ابتدا همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد ارزیابی قرار داده می‌شود. در صورت معنی‌داری همبستگی این دو متغیر از رگرسیون استفاده می‌شود. نتایج مربوط به همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول شماره ۴: ارزیابی مدل همبستگی متغیرهای سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مدل	R (همبستگی)	مجذورR (ضریب تعیین)	ضریب‌تعیین تعدیل‌شده	خطای معیار
۱	۰.۷۵۱	۰.۵۶۴۰	۰.۵۲۳۲	۰.۵۵

همان‌طور که از جدول شماره ۴ ملاحظه می‌گردد ضریب همبستگی در مدل رگرسیون خطی ساده برابر ۰.۷۵۱ بدست آمده است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی از نظر آماری همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین در جدول شماره ۴ مقدار ضریب تعیین (R square) برابر ۰.۵۶، ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر ۰.۵۲و خطای معیار برابر ۰.۵۵ بدست آمده است. با توجه به داده‌های جدول فوق این مدل (سلامت سازمانی) قادر است تقریباً ۵۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بیان کند. در جدول شماره ۵ جدول تحلیل واریانس که مقدار اعتبار آماری مدل ارزیابی می‌گردد، در آخرین ستون این جدول سطح معناداری آزمون نشان داده شده که برابر ۰.۰۰۰ است و چون این عدد از سطح معنی‌داری ۰.۰۵ کوچک‌تراست می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تاثیر معنی‌داری دارد.

جدول شماره ۵: تحلیل واریانس رگرسیونی رابطه سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

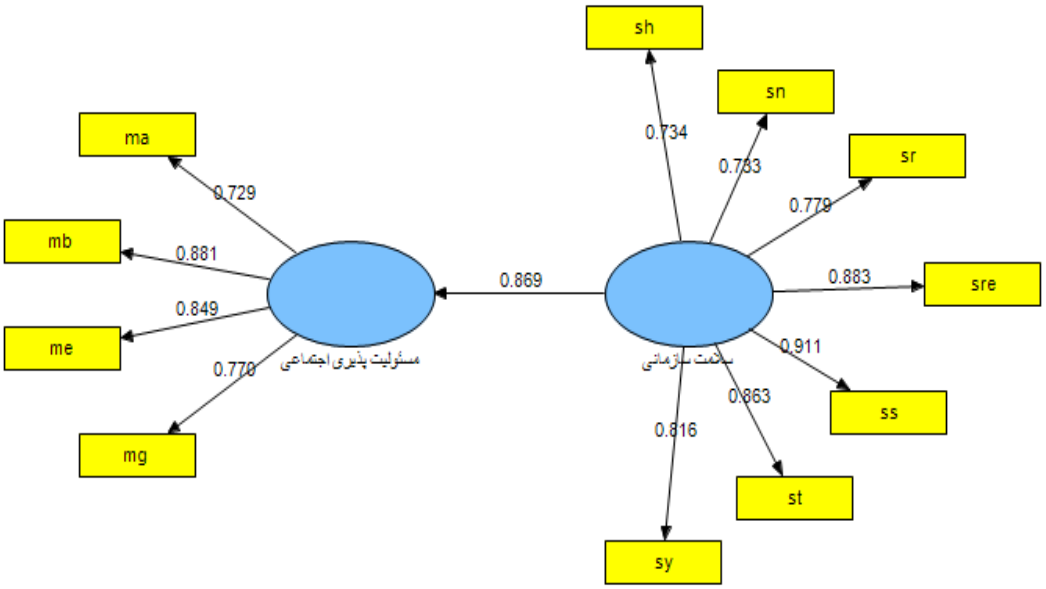
مدل ۱	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴.۷۹	۱	۱۴.۷۹	۹۸.۶	۰.۰۰۰
باقی‌مانده	۲۱.۱۵	۲۳۷	۰.۱۵۰		
مجموع	۳۵.۹۴	۲۳۸			

جدول شماره ۶ مقادیر ضرایب رگرسیونی برای مدل با متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته مسئولیت‌پذیری اجتماعی را نشان می‌دهد. مقدار آماره تی برای عرض از مبدا برابر ۸.۷۱۲ بدست آمده که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار می‌باشد و این بدان معنی است که مدل دارای عرض از مبدا می‌باشد. مقدار آماره تی برای متغیر مستقل سلامت سازمانیبرابر ۹.۳۶۸ بدست آمده است که این یعنی با افزایش سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی افزایش می‌یابد.

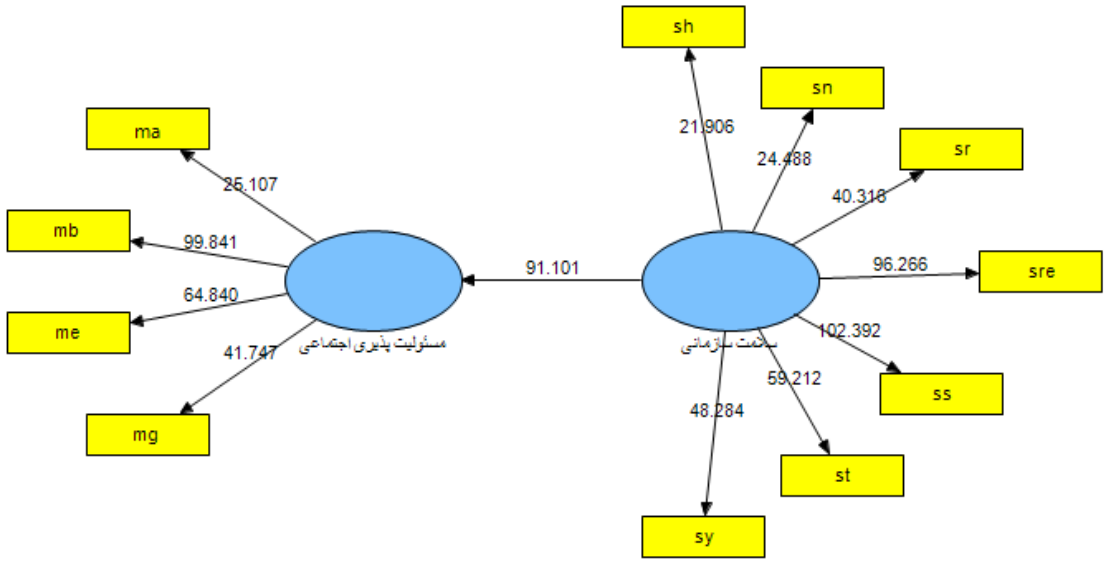
جدول شماره ۶: جدول ضرایب رگرسیونی با متغیر مستقل سلامت سازمانی

پارامتر	مقدار ضریب	آماره t	مقدار احتمال
عرض از مبدا	۶.۶۷	۸.۱۷۲	۰.۰۰۰
سلامت سازمانی	۰.۵۲	۹.۳۶۸	۰.۰۰۰

آزمون مدل اندازه‌گیری تحقیق در دو مرحله پایایی و آزمون روایی می‌باشد. در صورتی مدل اندازه‌گیری مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هریک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن در مدل دارای حداقل مقدار ۰.۴ باشد و در سطح معناداری مورد نظر معنادار باشد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه‌گیری سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حالت ضرایب مسیر در شکل شماره ۱ و در حالت ضرایب معنی‌داری در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است. در نتیجه تمامی بارهای عاملی بالای ۰.۷ و مقادیر ضرایب معنی‌داری همگی از ۱.۹۶ بزرگ‌تر هستند که نشان‌دهنده این است که گویه‌ها سازه‌ها را بخوبی تبیین می‌کنند و سازه سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی از روایی عاملی خوبی برخوردار است.



شکل شماره ۱: مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب مسیر



شکل شماره ۲: مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معنی‌داری

یکی از معیارهای اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درونزا مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌پذیرد. مقادیر ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ برای متغیرهای مکنون درونزا(وابسته) در مدل مسیر ساختاری به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف شده است ولی چنانچه متغیر مکنون درونزا تحت تاثیر تعداد معدودی متغیر برونزا قرار داشته باشد؛ مقادیر متوسط ضریب تعیین نیز قابل پذیرش است. بر اساس نتایج خروجی نرم افزار مقدار ضریب تعیین مدل برابر ۰.۷۵ بدست آمده که قابل توجه توصیف می‌شود. در تحلیل مدل‌های ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی یکی از معیارهایی که برای آزمون مدل ساختاری وجود دارد، شاخص افزونگی یا ارتباط پیش بین (CV Red) می‌باشد. کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود. در صورتی که کلیه مقادیر بدست آمده برای شاخص CV Red مثبت باشند، می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار شاخص CV Red برای متغیرهای مدل مثبت بوده و کیفیت آن اثبات می‌شود. نتایج خروجی شاخص کیفیت مدل ساختاری در جدول ۴-۱۰ آمده است.

جدول شماره ۷: شاخص کیفیت مدل ساختاری فرضیه اصلی

متغیر	CV Red
سلامت سازمانی	۰.۶۷
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰.۴۸

در مدلسازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS بر خلاف روش کواریانس محور (CB-SEM) شاخصی برای سنجش کل مدل وجود ندارد ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص، جذر ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی[1] و متوسط ضریب تعیین است. شاخص GOF مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق ۰.۷ بدست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

با توجه با نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین می‌توان براساس ضرایب مسیر و ضرایب رگرسیونی بدست آمده، میزان تاثیرگذاری متغیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بررسی کرد. نتایج ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در جدول شماره ۸ آمده است. نتایج نشان می‌دهد که تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی با ضریب مسیر ۰.۸۶ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب معناداری بیشتر از ۱.۹۶ است که این مطلب تاییدکننده تاثیر معنادار سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران می‌باشد.

[1] Communality

باتوجه به اینکه این رابطه مثبت است، سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران تاثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۸: ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه اصلی	ضریب مسیر	ضریب معناداری	سطح معناداری	رد/تایید
سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران تاثیر معناداری دارد.	۰.۸۶	۹۱.۱۰	۰.۰۰۰	تایید

- بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق

۱- سلامت سازمانی بر مسئولیت اقتصادی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

۲- سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

۳- سلامت سازمانی بر مسئولیت اخلاقی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

۴- سلامت سازمانی بر مسئولیت بشردوستانه مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.

جدول شماره ۹: ارزیابی مدل همبستگی متغیرها

سلامت سازمانی و مسئولیت اقتصادی	R (همبستگی)	مجذورR (ضریب تعیین)	ضریب‌تعیین تعدیل‌شده	خطای معیار
مدل	۰.۶۹۳	۰.۴۸۰	۰.۴۵۲	۰.۶۲
سلامت سازمانی و مسئولیت قانونی	R (همبستگی)	مجذورR (ضریب تعیین)	ضریب‌تعیین تعدیل‌شده	خطای معیار
مدل	۰.۶۳۵	۰.۴۰۳	۰.۳۸۲	۰.۴۹
سلامت سازمانی و مسئولیت اخلاقی	R (همبستگی)	مجذورR (ضریب تعیین)	ضریب‌تعیین تعدیل‌شده	خطای معیار
مدل	۰.۶۲۲	۰.۳۸۶	۰.۳۶۴۸	۰.۷۲
سلامت سازمانی و مسئولیت بشردوستانه	R (همبستگی)	مجذورR (ضریب تعیین)	ضریب‌تعیین تعدیل‌شده	خطای معیار
مدل	۰.۵۵۴	۰.۴۸۳	۰.۴۶۲۶	۰.۶۴

همان‌طور که از جدول شماره ۹ ملاحظه می‌گردد ضریب همبستگی در مدل رگرسیون برای متغیر سلامت سازمانی و متغیرهای مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه به ترتیب برابر با ۰.۶۹۳، ۰.۶۳۵، ۰.۶۲۲ و ۰.۵۵۴ بدست آمده است. .بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه از نظر آماری همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مستقیمی بین سلامت سازمانی و مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین (R square) برای متغیر سلامت سازمانی و متغیرهای مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه به ترتیب برابر با ۰.۴۸، ۰.۴۰۳، ۰.۳۶۸ و ۰.۴۸۳ به دست آمد. همچنین ضرایب تعیین تعدیل‌شده و خطای معیار نیز در جدول فوق قابل مشاهده است. با توجه به داده‌های جدول، متغیر مستقل قادر است تقریباً ۴۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته مسئولیت اقتصادی را بیان کند. به‌عبارت‌دیگر با در دست داشتن متغیر سلامت سازمانی مدل ۴۸ درصد توان پیشگویی متغیر مسئولیت اقتصادی را دارد که نتایج سایر متغیرها نیز در جدول فوق مشاهده می‌شود.در جدول شماره ۱۰ جدول تحلیل واریانس که مقدار اعتبار آماری مدل ارزیابی می‌گردد، درآخرین ستون این جدول سطح معناداری آزمون نشان داده شده است که برابر ۰.۰۰۰ است و چون این عدد از سطح

معنی‌داری ۰.۰۵ کوچک تراست می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سلامت سازمانی بر مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه از نظر آماری تاثیر معنی‌داری دارد.

جدول شماره ۱۰: تحلیل واریانس رگرسیونی متغیرهای تحقیق

سلامت سازمانی و مسئولیت اقتصادی	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۹.۶۵	۱	۹.۶۵	۷۴.۲۳	۰.۰۰۰
باقی‌مانده	۱۸.۳۴	۳۳۷	۰.۱۳		
مجموع	۳۵.۹۴	۳۳۸			
سلامت سازمانی و مسئولیت قانونی	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۶.۵۸	۱	۶.۵۸	۶۰.۹۲	۰.۰۰۰
باقی‌مانده	۱۵.۲۸	۳۳۷	۰.۱۱		
مجموع	۲۱.۸۶	۳۳۸			
سلامت سازمانی و مسئولیت اخلاقی	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲.۳۶	۱	۱۲.۳۶	۷۴.۰۱	۰.۰۰۰
باقی‌مانده	۲۳.۶۵	۳۳۷	۰.۱۶۷		
مجموع	۳۶.۰۱	۳۳۸			
سلامت سازمانی و مسئولیت بشردوستانه	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۷.۲۵	۱	۱۷.۲۵	۵۴.۰۴	۰.۰۰۰
باقی‌مانده	۱۸.۷۶	۳۳۷	۰.۱۲۹		
مجموع	۳۶.۰۱	۳۳۸			

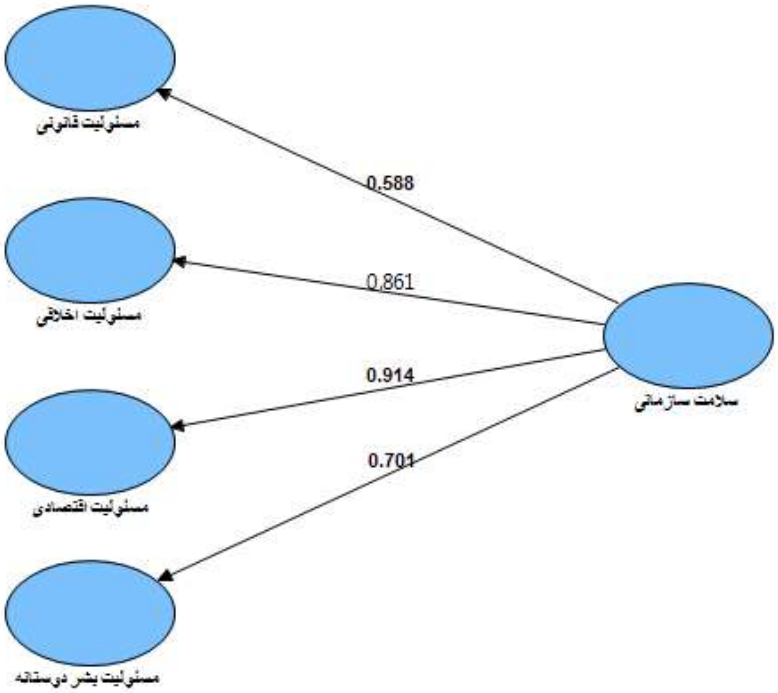
جدول فوق جدول تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیونی را برای مدل نشان می‌دهد با توجه به اینکه در جدول فوق مقدار sig< 0.05 است (sig= 0.000) بنابراین فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر سلامت سازمانی و مسئولیت قانونی تائید می‌شود. در ستون F ، مقدار این کمیت برای مدل رگرسیونی آورده شده است. در جدول ANOVA سطر رگرسیون بیانگر میزان تغییرات متغیر وابسته (مسئولیت قانونی) است که از طریق متغیر مستقل (سلامت سازمانی) تبیین می‌شود و سطر باقی‌مانده بیانگر میزان تغییرات متغیرهای وابسته (مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه) است که توسط سایر عوامل (تصادفی و عوامل غیر از سلامت سازمانی) تبیین می‌شود.

جدول شماره ۱۱ مقادیر ضرایب رگرسیونی برای مدل با متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیرهای وابسته مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه را نشان می‌دهد. مقدار آماره تی برای عرض از مبدا برابر با ۷.۵۶ برای متغیر مسئولیت اقتصادی و سلامت سازمانی، ۱۰.۳۸ برای متغیر مسئولیت قانونی و سلامت سازمانی، ۷.۸۵ برای متغیر مسئولیت اخلاقی و سلامت سازمانی و ۸.۴۲ برای مسئولیت بشردوستانه و سلامت سازمانی بدست آمده که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار می‌باشد و این بدان معنی است که عرض از مبدا مثبت و معنادار می‌باشد. اطلاعات جدول نشان می‌دهد که با افزایش سلامت سازمانی، مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه افزایش می‌یابد.

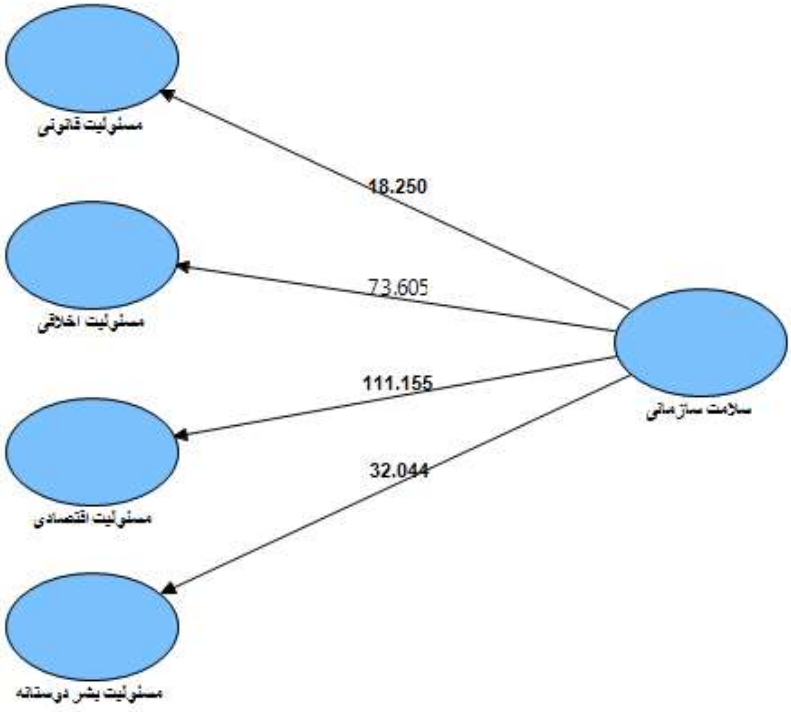
جدول شماره ۱۱: جدول ضرایب رگرسیونی با متغیر مستقل سلامت سازمانی

پارامتر	مقدار ضریب	آماره t	مقدار احتمال
عرض از مبدا	۹.۳۰	۷.۵۶	۰.۰۰۰
سلامت سازمانی	۰.۵۸	۹.۸۷	۰.۰۰۰
پارامتر	مقدار ضریب	آماره t	مقدار احتمال
عرض از مبدا	۲۲.۴۷	۱۰.۳۸	۰.۰۰۰
سلامت سازمانی	۰.۸۲۶	۸.۵۱۴	۰.۰۰۰
پارامتر	مقدار ضریب	آماره t	مقدار احتمال
عرض از مبدا	۱۵.۶۲	۷.۸۵	۰.۰۰۰
سلامت سازمانی	۰.۷۳	۱۰.۶۹	۰.۰۰۰
پارامتر	مقدار ضریب	آماره t	مقدار احتمال
عرض از مبدا	۱۴.۲	۸.۴۲	۰.۰۰۰
سلامت سازمانی	۰.۷۸	۱۲.۸۷	۰.۰۰۰

در این قسمت به منظور بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردیده است. نتـایج ایـن آزمـون در حالت ضرایب مسیر در شکل شماره ۳ و در حالت ضرایب معناداری در شکل شماره ۴ برای فرضیه های فرعی آمده است.



شکل شماره ۳: مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق در حالت ضرایب مسیر



شکل شماره ۴: مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

در تحلیل مدل‌های ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی یکی از معیارهایی که برای آزمون مدل ساختاری وجود دارد، شاخص افزونگی یا ارتباط پیش بین (CV Red) می‌باشد. کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن می‌باشد. مقادیر بالای صفر این شاخص نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. به عبارتی در صورتی که کلیه مقادیر بدست آمده برای شاخص CV Red

مثبت باشند، می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار شاخص CV Red برای متغیرهای مدل مثبت بوده و کیفیت آن اثبات می‌شود. نتایج خروجی شاخص کیفیت مدل ساختاری در جدول ۴-۲۸ آمده است.

جدول شماره ۱۲: شاخص کیفیت مدل ساختاری فرضیات فرعی

متغیر	CV Red
سلامت سازمانی	۰.۶۷
مسئولیت قانونی	۰.۱۲
مسئولیت اخلاقی	۰.۴۸
مسئولیت اقتصادی	۰.۲۶
مسئولیت بشردوستانه	۰.۱۶

در مدلسازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS بر خلاف روش کواریانس محور شاخصی برای سنجش کل مدل وجود ندارد ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص، جذر ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی[1] و متوسط ضریب تعیین است. شاخص GOF مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق ۰.۵۲ بدست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

با توجه با نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. از آنجا که مدل ساختاری تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین می‌توان براساس ضرایب مسیر و ضرایب رگرسیونی بدست آمده، میزان تاثیرگذاری متغیر سلامت سازمانی بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بررسی کرد. نتایج جدول شماره ۱۳ نشان می‌دهد که تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی، اخلاقی، اقتصادی و بشر دوستانه مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی معنادار می‌باشد. مقدار ضریب معناداری هر چهار بعد بیشتر از ۱.۹۶ است که این مطلب تاییدکننده تاثیر معنادار سلامت سازمانی بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران می‌باشد. باتوجه به اینکه این رابطه مثبت است، سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی، اخلاقی، اقتصادی و بشر دوستانه مدیران تاثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیات فرعی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرند. نتایج جدول شماره ۱۳، همچنین نشان می‌دهد که سلامت سازمانی با بعد مسئولیت اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیم بیشتری دارد.

جدول شماره ۱۳: ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	ضریب معناداری	سطح معناداری	رد/تایید
سلامت سازمانی بر مسئولیت اقتصادی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.	۰.۵۸	۱۸.۲۵	۰.۰۰۰	تایید
سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.	۰.۸۶	۷۳.۶۰	۰.۰۰۰	تایید
سلامت سازمانی بر مسئولیت اخلاقی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.	۰.۹۱	۱۱۱.۱۵	۰.۰۰۰	تایید
سلامت سازمانی بر مسئولیت بشردوستانه مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت دارد.	۰.۷۰	۳۲.۰۴	۰.۰۰۰	تایید

[1] Communality

٦- بحث و تحلیل و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش یکی از بنیادی‌ترین و با اهمیت‌ترین سازمان‌های دنیای امروز است و اغلب مردم به طور مستقیم و غیرمستقیم با این سازمان رابطه دارند و این بیانگر نقش کلیدی و حیاتی آموزش و پرورش در زندگی پیچیده انسان‌ها است. شناخت سلامت سازمانی مدارس می‌تواند تسهیل کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره مدارس و نیز پیش‌بینی کننده فعالیت‌های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیرمدبرانه شود. سلامت سازمانی مدارس اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد. سازمان‌ها ضمن آنکه به حفظ و بقای خود می‌اندیشند، باید گامی فراتر از این نگاه برداشته و به پیامدها و آثار خود بر جامعه نیز توجه داشته باشند. مسئولیت اجتماعی به عنوان موضوعی مهم برای هر سازمان عامل بقا یا انحطاط آن به‌شمار می‌رود، در این میان توجه به اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران و کارکنان در قبال جامعه تحت عنوان مسئولیت اجتماعی مدیران مورد بحث سال‌های اخیر است. در نتیجه سازمانی مانند آموزش و پرورش باید همه مسولیت‌های خود را در تمامی سطوح به‌درستی انجام دهد.

با توجه به مقدمات بالا به بحث در مورد فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود و نیز همسو و غیر همسو بودن نتایج با تحقیقات گذشته مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه‌گیری سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حالت ضرایب مسیر در شکل شماره ۱ و در حالت ضرایب معنی‌داری در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است. در نتیجه تمامی بارهای عاملی بالای ۰.۷ و مقادیر ضرایب معنی‌داری همگی از ۱.۹۶ بزرگ‌تر هستند که نشان‌دهنده این است که گویه‌ها سازه‌ها را بخوبی تبیین می‌کنند و سازه سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی از روایی عاملی خوبی برخوردار است. نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی با ضریب مسیر ۰.۸۶ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب معناداری بیشتر از ۱.۹۶ است که این مطلب تاییدکننده تاثیر معنادار سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران می‌باشد. می‌توان گفت که هر چه مدیران نظام‌های آموزشی ملاحظه‌گری بیش‌تری در محیط کار نسبت به همتایان خود داشته باشند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان نیز ارتقاء خواهد یافت. نفـوذ مدیران موجب مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. زمانی که مدیران با قدرت تفکر و اندیشه هم از نظر اخلاقی و هم از نظر وظیفه، عوامل درونی و بیرونی را جهت رشد و توسعه سازمان به کار گیرد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان موجودیت می‌یابد. در این راستا سلامت سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد و در صورتی که سلامت سازمانی افزایش یابد موجب افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در همه ابعاد قانونی، اقتصادی، اخلاقی و بشردوستانه می‌گردد و موجب می‌شود که مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در افزایش یابد. نتیجه این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق کوهی (۱۳۹۵)، تقوایی یزدی (۱۳۹۵)، قلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) و سیل[1](۲۰۱۲) همسو می‌باشد. در مورد فرضیه‌های فرعی تحقیق نتایج ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق در جدول شماره ۱۳ آمده است. نتایج نشان می‌دهد که تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی، اخلاقی، اقتصادی و بشر دوستانه مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی معنادار می‌باشد. مقدار ضریب معناداری هر چهار بعد بیشتر از ۱.۹۶ است که این مطلب تاییدکننده تاثیر معنادار سلامت سازمانی بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران می‌باشد. باتوجه به اینکه این رابطه مثبت است، سلامت سازمانی بر مسئولیت قانونی، اخلاقی، اقتصادی و بشر دوستانه مدیران تاثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیات فرعی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرند. نتایج جدول همچنین نشان می‌دهد که سلامت سازمانی با بعد مسئولیت اقتصادی مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیم بیشتری دارد. در مورد فرضیه‌های فرعی اول تا چهارم می‌توان گفت که این نتایج می‌تواند این اطمینان را برای مدیران به همراه داشته باشد که سلامت سازمانی می‌تواند بعد مسؤولیت اقتصادی را تقویت کند. هم‌چنین این یافته‌ها، شاهدی بر استحکام نظریه هویت اجتماعی است که با درک مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان سالم و رعایت آن، مسئولیت اقتصادی نیز افزایش می‌یابد. نتیجه این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق کوهی (۱۳۹۵)، قلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) و سیل[2](۲۰۱۲) همسو می‌باشد. برای فرضیه فرعی دوم می‌توان گفت که بیشتر مدیران در بعد قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی عملکرد خیلی خوبی ندارند دلیل این امر می‌تواند عدم آشنایی مدیران به مسئولیت قانونی در بعد مسائل اجتماعی باشد که این مؤلفه را می‌توان با سلامت سازمانی تقویت کرد. در سازمان‌های سالم با تقویت مسئولیت قانونی اگرچه اجرای بعد مسئولیت قانونی شرکت دارای هزینه‌های اولیه‌ای برای سازمان است اما درنهایت به دلیل بهبود شهرت شرکت، کاهش هزینه‌ها در بلندمدت و افزایش تقاضا، موجب افزایش فروش و سود و منجر به بهبود عملکرد شرکت در بلندمدت می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق کوهی (۱۳۹۵)، تقوایی یزدی (۱۳۹۵) و کیم و اسکاون[3](۲۰۱۳) همسو می‌باشد. برای فرضیه سوم

1- Ceil
2- Ceil
3- Kim & Scullion

فرعی تحقیق می‌توان استدلال کرد سازمان‌ها نیز باید از منابع انسانی یا مادی و غیره بهره گیرند و جهت رسیدن به اهداف تلاش کنند پس دارا بودن سلامت سازمانی بر بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری مدیران دارای تأثیر زیادی است و با تقویت هرچه بیشتر آن می‌توان موجب تقویت اخلاق جامعه نیز شد و با توجه به نقش و اهمیت آموزش و پرورش در جامعه، تقویت این مؤلفه می‌تواند زمینه را برای تحولات مهمی چون ایجاد زمینه لازم برای اجرای تحول بنیادین در آموزش و پرورش و ارتقای فعالیت‌های آموزشی را فراهم نماید. نتیجه این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق کوهی (۱۳۹۵)، تقوایی یزدی (۱۳۹۵) و کیم و اسکاون[1](۲۰۱۳) همسو می‌باشد. برای فرضیه فرعی چهارم تحقیق می‌توان گفت که بعد بشردوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است که باعث ضعف در سیستم اخلاقیات می‌شود که منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر برای کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد، زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات دائمی می‌رسانند و در این صورت انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر سازمان به جای آن که صرف هدف شود؛ صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق بعد بشردوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. فعالیت‌های بشردوستانه بهره‌وری فردی و اجتماعی را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد؛ درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که فعالیت‌های بشردوستانه در سازمان حاکم است، سازمان‌ها دارای حسن شهرت و اعتبار می‌شوند. از طرفی امروزه دانشمندان براساس واقعیت‌ها و تکیه بر نیازهای طبیعی انسان‌ها به رشته‌ای از ارزش‌ها و اصول انسانی به نقش راهبردی انسان‌ها در سازمان تکیه دارند و لحاظ کردن فعالیت‌های بشردوستانه در برنامه‌ریزی راهبردی را ضروری می‌دانند. نتیجه این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق کوهی (۱۳۹۵)، تقوایی یزدی (۱۳۹۵) و کیم و اسکاون[2](۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

[1]- Kim & Scullion
[2]- Kim & Scullion

منابع:

۱) براتی مارنانی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی وخدایاری، رحیم (۱۳۹۰).رابطه سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران"، مدیریت سلامت، شماره ۴۶(۱۴.

۲) تقوایی یزدی، زهرا (۱۳۹۵)، رابطه مولفه های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسوولیت پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری، مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزش، دوره ۷، شماره ۳، ۱۱۶-۹۵.

۳) توفیقی، شهرام، چاقری، محمود، عامریون، احمد و کریمی زارچی، علی اکبر (۱۳۹۰)، تأثیر تغیرات سازمانی بر شاخصهای سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی"، مجلهی طب نظامی، دورهی ۱۳ ،شماره۳.

۴) رویایی، رمضانعلی و مهردوست، حسین (۱۳۸۸)، بررسی نقش مدیریت فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی"، پژوهشنامه ی علوم اجتماعی، سال سوم، شمارهی سوم، پاییز.

۵) زارع، سمیه، ناصری جهرمی، رضا و زینلی‌پور حسین (۱۳۹۶)، بررسی نقش واسطه‌ای مسئولیت پذیری در رابطه بین مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان فارس)، فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، دوره ۳، شماره ۱۰، صص ۲۰-۱.

۶) شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه ی بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران"، فصلنامه علوم تربیتی، سال دوم، شمارهی ۶.

۷) شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر سلامت اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن، مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره ۲.

۸) فرهادی, زینب و یوسف نامور (۱۳۹۴)، بررسی سلامت سازمانی (مطالعه موردی :اداره کل کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت آموزشی، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش

۹) قلی‌زاده، معصومه، صالحی، عبدالله، فاروق خسروی، محمد و اسدی، صلاح الدین ، (۱۳۹۳)، بررسی وضعیت مسئولیت پذیری اجتماعی بیمارستان های آموزشی شهر تبریز از دیدگاه مدیران در سال ۱۳۹۱، اولین همایش ملی الکترونیکی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و حسابداری، بصورت الکترونیکی.

۱۰) کاظمی، حسن و حسینی، سید حیدر(۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی مورد مطالعه:دانشگاه پیام نور شهرستان ملایر، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار.

۱۱) کوهی، کمال (۱۳۹۵).بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز)، فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۰، ،شماره ۴، صص ۵۸-۳۳.

۱۲) موسوی کنتی، مطهره‌السادات(۱۳۹۰). رابطه بین سلامت سازمانی و روحیه شغلی دبیران زن مدارس دولتی دوره متوسطه شهر بوشهر در سال تحصیلی۸۹-۹۰.

۱۳) ناظم، علی، (۱۳۹۰)، "وضعیت سلامت سازمانی در نواحی مختلف دانشگاه آزاد اسلامی"، مجله اندیشه‌های نو در تعلیم و تربیت، شماره ۱۳، ص ۲۸-۱۱.

۱۴) نصراصفهانی, علی و فاطمه فغانی(۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و شهرت سازمانی (مورد مطالعه : شرکت ایران خودرو، نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، گرگان

15) Anadol, A., Youssef, M. A. & Thiruvattal, E. (2015). “Consumer reaction towards corporate social responsibility in United Arab Emirates”, Social Responsibility Journal, 11(1), pp: 19 – 35
16) Antonio O. & Miguel Á. S (2013). “Impact of perceived corporate culture on organizational commitment”, Management Decision, 51(5), pp: 1071 – 1083.
17) Ceil, Ch. (2012). Employees and corporate social responsibility, available at ssrn: http:// ssrn.com/ abstract, 2112654 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn. 2112654.
18) Henderson, J. C. (2007) corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean tsunami, Hospitality Management, 26: 228–239.
19) Hoy VK, Mescle C. (2008). Theory, research and practice in educational administration. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub; 2008: 88-46.
20) Hunton. James E. Norman. Carolyn Strand, (2010), “The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment”, Journal of information systems American Accounting Association. Vol. 24, No. 1, Pp. 67–90
21) Grosbois, D. (2012). “Corporate social responsibility reporting by the global hotel industry: commitment, initiatives and performance”, International Journal of Hospitality Management, 31(3), pp: 896-905
22) Lynden, A. J., & William, K, (2000),"Supervision organizational Health",supervision Journal, 3-5.
23) Kim Chung H. & Scullion, H. (2013). “The effect of corporate social responsibility (csr) on employee motivation: a cross-national study”, Poznan university of economics review, 13(2): 5-30
24) Lukman R., Innocent A., & Olakunle D. O. (2015). “Corporate Social Responsibility and Entrepreneurship (CSRE): antidotes to poverty, insecurity and underdevelopment in Nigeria”, Social Responsibility Journal, 11(1), pp: 56 – 81
25) Lynden, J. A., and Klingle, W. (2000), Supervising Organizational Health, Supervision Journal.
26) Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly, 3, 22-54.
27) Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., and Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society, Procedia Social and Behavioral Sciences, 2: 4177–4182.
28) Vong, F. & Wong, I.A. (2013). “Corporate and social performance links in the gaming industry”, Journal of Business Research, 66(9), pp: 1674-1681.
29) Tingchi Liu, M., Anthony W. I. S., Guicheng C. R. L. & Brock, J. (2014). “The impact of corporate social responsibility (CSR) performance and perceived brand quality on customer-based brand, preference”, Journal of Services Marketing, 28(3), pp: 181 – 194.