

---

## ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران)

---

عباس شعبانی<sup>۱</sup>، سید ابوالفضل حسینی<sup>۲</sup> و فرهاد بلالی<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی می باشد، داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۲۲۰ نفر هست و نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۴۰ نفر برآورد شد. در این تحقیق از پرسشنامه تعهد سازمانی می یار و آن در سال ۱۹۹۱ پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی داری وجود دارد. بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با مسئولیت اجتماعی در کارکنان ارتباط معنی داری وجود ندارد. بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با تعهد کاری در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی داری وجود ندارد، اما بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی در کارکنان معنی داری وجود دارد. شدت ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی ۰/۲۶ است و متغیر ویژگی‌های جمعیت شناختی ۷ درصد واریانس فرهنگ سازمانی را پیش بینی می کند.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت اجتماعی، تعهد کاری، فرهنگ سازمانی، اداره ورزش شهرداری

---

<sup>۱</sup> استادیار گروه تربیت بدنی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: a.shabani@riau.ac.ir

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## مقدمه

یکی از مسئولیت‌های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می‌دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته‌تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. از آنجایی که کارآیی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و عوامل متعدد دیگر که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است در این زمینه موثر است. این مفهوم که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. این مسئله که سازمان‌ها در محیط متغیر و پیش‌بینی ناپذیر امروزی چگونه رفتار کنند، یکی از موضوعات مورد علاقه پژوهشگران می‌باشد. زیرا دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است که سازمان‌ها به‌منزله زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده کنند، در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین زمان و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند و بدینوسیله بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند (رجایی، ۱۳۹۲). این موارد تنها با ایجاد زیرساخت‌ها و تغییر و تحولات بنیادی از طریق شناخت، ارائه و حاکمیت فرهنگ سازمانی صحیح امکان‌پذیر است. زیرا فرهنگ سازمانی سراسر یک سازمان را احاطه کرده و بر همه چیز آن اثرگذار است و اهرمی قدرتمند در جهت تقویت ابعاد مختلف سازمان به شمار می‌رود.

## طرح مساله

امروزه در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها، تلاش می‌شود که روابط متغیرهای مختلف ارزیابی و متغیرهای سازمانی و آثار مختلف آنها به خوبی شناسایی شوند. مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها غالباً به چهار زیر نظام تقسیم می‌شود که عبارت اند از اقتصادی، قانونی، اخلاقی و مسئولیت‌های عمومی (نوع دوستی و خیرخواهانه) که به صورت داوطلبانه انجام می‌شوند (کشاوری، ۱۳۸۹). این امور، تعهد سازمانها، مدیران، کارکنان و سایر افراد برای به حداکثر رساندن منافع و به حداقل رساندن هزینه‌های اجتماعی را نشان می‌دهند. امروزه ابعاد اخلاقی، خیرخواهانه و دینی مرتبط با مسئولیت اجتماعی مورد توجه بیشتری قرار گرفته‌اند که این موارد رفتارهایی هستند که جامعه از سازمان‌ها و کارکنان آنها انتظار دارد و در قانون مدون نشده‌اند (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). در خصوص نحوه تعامل اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی، برخی از صاحب‌نظران بر این باورند که اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در سازمان تأکید دارد، اما مسئولیت اجتماعی، نحوه برخورد سازمان و کارکنان با مشتریان و ذی‌نفعان را مدنظر قرار می‌دهد، اما آنچه مسلم است این است که از سازمانها انتظار می‌رود که به ارزشها، هنجارها، اعتقادات و باورهای مردم احترام بگذارند و در فعالیت‌های خود و در مواجهه با مردم به شئون اخلاقی توجه کنند که این امر امکانپذیر نیست جز آنکه اخلاق حرفه‌ای در سازمان نهادینه باشد (عسگری، ۱۳۹۴) سازمان‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنها به شمار می‌آید و باید نسبت به حل و فصل آنها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند. موارد متعدد گویای این واقعیت است که اگر سازمان‌ها مهارت‌گسیخته به سوی اهداف خود یکه تازی کنند، جامعه و مصالح آن را زیر پا خواهند گذاشت و خیر عامه فدای منفعت سازمان خواهد شد (والنتین، ۲۰۱۶).

مسئولیت‌های اجتماعی به ویژه شامل چگونگی ارتباط سازمان با کارمندان، تأمین‌کنندگان، مشتریان و جوامعی است که در آن فعالیت دارند و دربردارنده میزان تلاشی است که هر سازمان در حفاظت از محیط پیرامون خود به عمل می‌آورد (شاهینی، ۱۳۹۰) و تعهد سازمانی اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس

نیاز به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی نام دارد (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳) تعهد سازمانی یک ملاک مهم برای اثربخشی سازمان است، همچنین این متغیر میزانی را که یک سازمان می‌تواند بر تداوم مشارکت‌های کارکنان در فعالیت‌ها و رشد آن حساب کند، نشان می‌دهد. تعهد سازمانی نوعی وابستگی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (حسینی و اشرفی، ۱۳۸۹) براساس مدل سه جزئی تعهد سازمانی آلن و میسر، سه ذهنیت وجود دارد که هر کدام از آنها مشخصه تعهد کارکنان به سازمان است: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دلبستگی عاطفی به سازمان یا شناخته شدن با آن، تعهد مستمر به ادراک کارکنان از هزینه ترک سازمان و رفتن به جای دیگر و تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آنها اشاره دارد (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳).

به طور کلی مسؤلیت اجتماعی، تعهد تصمیم‌گیران برای اقداماتی است که علاوه بر تأمین منافع خود، موجبات بهبود رفاه جامعه را نیز فراهم می‌آورد. در این تعریف، چند عنصر وجود دارد؛ اول، مسؤلیت اجتماعی، تعهدی است که مؤسسات باید در قبال آن پاسخگو باشند. ثانیاً، مؤسسات مسئولند از آلوده کردن محیط زیست، اعمال تبعیض در امور استخدامی، بی‌توجهی به تأمین نیازهای خود و تولید محصولات زیان‌آوری که به سلامت جامعه لطمه می‌زنند، بهره‌یزند و سرانجام، سازمان‌ها باید با اختصاص منابع مالی و با اقداماتی از قبیل کمک به فرهنگ کشور و مؤسسات فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی، در بهبود رفاه اجتماعی بکوشند. در نهایت، مقصود از مسؤلیت اجتماعی این است که چون سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر اجتماع دارند، به ناچار چگونگی فعالیت آنها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن، زیانی به جامعه نرسد و در صورت وارد شدن زیان، سازمان‌های مربوط ملزم به جبران آن باشند؛ به عبارت ساده تر، سازمان‌ها باید به عنوان جزئی مرتبط با نظام بزرگتری که در آن قرار دارند، عمل کنند (خلیلی عراقی، ۱۳۹۴) استنباط آندرو استارک، استاد سرشناس مدیریت و امور اخلاقی تجارت، چنین است که بسیاری از اخلاقی‌گرایان تجاری، یک حوزه محدود اخلاقی را اشغال کرده و خود را از مشکلات واقعی جهان که اکثر مدیران با آن درگیرند، جدا ساخته‌اند. آنها مایلند مطلق‌گرا باشند؛ سود را غیر

اخلاقی می‌دانند و از شرکت‌های تجاری می‌خواهند برای اثبات حقانیت خویش به خود صدمه بزنند. اما یک روش عملی‌تر، فروش شرافتمندانه یک محصول خوب با سود معتدل است. لازم است یک مدیر بداند چه کاری از نظر اخلاقی و اجتماعی درست است و بی‌آن که کار و شرکتش را خراب کند، آن را انجام دهد (استون، ۲۰۱۳). به طور کلی عوامل زیر را می‌توان مهمترین برانگیزنده و محرک شرکت‌ها به سوی مسئولیت اجتماعی دانست: تمایل به جهانی شدن، تلاش برای شفاف سازی همه‌ی فعالیت‌ها، تمایل کارکنان به مشارکت در کسب و کار شرکت‌ها، موانع سیاسی و قانون، تمایل مصرف کنندگان به استفاده از محصولات دوستدار محیط زیست، فشار کارکنان برای افزایش مسؤلیت‌پذیری شرکت‌ها، فشار و افشاگری رسانه‌ها، حقوق شهروندی، افزایش شدید جمعیت کره‌ی زمین و به بیانی دیگر، هر تصمیم و عملی که به نحوی بر جامعه اثرگذار است. بر اساس توضیحات عنوان شده در این پژوهش محققین به دنبال دست یابی به این سوال است که آیا بین مسئولیت اجتماعی با تعهدکاری و فرهنگ سازمانی در اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی داری وجود دارد؟

### روش تحقیق

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی بود، داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۲۲۰ نفر هست و نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۴۰ نفر برآورد شد که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آن در سال ۱۹۹۱ پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. به طوری که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری مانند میانگین، فراوانی، درصد فراوانی، انحراف استاندارد، استفاده شد. همچنین در بخش

آمار استنباطی برای مشخص نمودن طبیعی بودن توزیع و تجانس واریانس داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای تعیین رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن و قابلیت پیش‌بینی متغیرها از رگرسیون استفاده شد. هم چنین در این پژوهش از نرم افزار SPSS نیز برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

### یافته های پژوهش

جدول ۱. آزمون کلموگروف اسمیرنوف در ارتباط با طبیعی بودن داد ها

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار آماره	
نرمال	۰/۴۱	۰/۰۷	تعهد سازمانی
غیر نرمال	۰/۰۳	۰/۰۸	مسئولیت اجتماعی
نرمال	۰/۲	۰/۰۶	فرهنگ سازمانی

جدول ۱ نشان می دهد توزیع متغیر های پژوهش در حالت نرمال و طبیعی می باشد

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی در

کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران

فرهنگ سازمانی	تعهد کاری	مقدار r	مسئولیت اجتماعی
۰/۵۴	۰/۸۷		
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

در جدول ۲ مشاهده می گردد، باتوجه به اینکه سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است با ۹۵ درصد اطمینان می توان بیان داشت بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد جهت رابطه مثبت است یعنی وقتی مسئولیت اجتماعی افزایش یا کاهش می یابد تعهد کاری و فرهنگ سازمانی افزایش یا کاهش می یابد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری در کارکنان اداره ورزش

شهرداری تهران

تعداد	مقدار r	سطح معنی داری
۱۴۰	۰/۸۷	۰/۰۰۱

در جدول ۳ ملاحظه می گردد باتوجه به اینکه سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است با ۹۵ درصد اطمینان می توان بیان داشت بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین مسئولیت اجتماعی با فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره

ورزش شهرداری تهران

تعداد	مقدار r	سطح معنی داری
۱۴۰	۰/۵۴	۰/۰۰۱

جدول ۴ نشان می دهد، باتوجه به اینکه سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است با ۹۵ درصد اطمینان می توان بیان داشت بین مسئولیت اجتماعی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد کاری با فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره ورزش

شهرداری تهران

تعداد	مقدار r	سطح معنی داری
۱۴۰	۰/۷۵	۰/۰۰۱

جدول ۵ نشان می دهد، باتوجه به اینکه سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است با ۹۵ درصد اطمینان می توان بیان داشت بین مسئولیت اجتماعی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. آزمون رگرسیون بین ویژگی های جمعیت شناختی با مسئولیت اجتماعی

جنسیت	مقدار آر (R)	مربع آر (R Square)	سطح معنی داری مدل	تغییرات آر (R Square Change)	ضرایب بتا	سطح معنی داری ضریب بتا
جنسیت	۰/۱۴	۰/۰۲	۰/۵۸	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۴۷
سن					۰/۰۹	۰/۲۸
تحصیلات					۰/۰۲	۰/۷۷
سابقه					-۰/۰۶	۰/۴۲

در جدول ۶، با توجه به سطح معنی داری که بزرگتر از ۰/۰۵ است می توان بیان داشت با ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگی های جمعیت شناختی با مسئولیت اجتماعی در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی داری وجود ندارد.

جدول ۷. آزمون رگرسیون بین ویژگی های جمعیت شناختی با تعهد کاری

جنسیت	مقدار آر (R)	مربع آر (R Square)	سطح معنی داری مدل	تغییرات آر (R Square Change)	ضرایب بتا	سطح معنی داری ضریب بتا
جنسیت	۰/۱۰	۰/۰۱	۰/۸	۰/۰۱	-۰/۰۷	۰/۴۲
سن					۰/۰۳	۰/۷۳
تحصیلات					-۰/۰۷	۰/۴۱
سابقه					-۰/۰۲	۰/۷۹

در جدول ۷ ملاحظه می گردد، با توجه به سطح معنی داری که بزرگتر از ۰/۰۵ است می توان بیان داشت با ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگی های جمعیت شناختی با تعهد کاری در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی داری وجود ندارد.



جدول ۸. آزمون رگرسیون بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی

جنسیت	مقدار آر (R)	مربع آر (R Square)	سطح معنی داری مدل (Change)	تغییرات آر (R Square)	ضرایب	سطح معنی داری ضریب
سن	۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۰۷	-۰/۱۲	۰/۱۵
تحصیلات					۰/۰۳	۰/۶۷
سابقه					-۰/۱۷	۰/۰۴
					۰/۱۲	۰/۱۴

جدول ۸ نشان می‌دهد با توجه به سطح معنی‌داری که کوچکتر از ۰/۰۵ است می‌توان بیان داشت با ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معناداری وجود دارد. شدت ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی ۰/۲۶ است و متغیر ویژگی‌های جمعیت شناختی ۷ درصد واریانس فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد و بین مسئولیت اجتماعی با فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین تعهد کاری با فرهنگ سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با مسئولیت اجتماعی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با تعهد کاری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. بین ویژگی‌های

جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. شدت ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی ۰/۲۶ است و متغیر ویژگی‌های جمعیت شناختی ۷ درصد واریانس فرهنگ سازمانی را پیش بینی می‌کند. سازمان ورزش شهرداری تهران برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال ارادی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازند. بنابراین، به نظر می‌رسد که طی یک ارتباط زنجیره‌ای، نعهد کاری موجبات تقویت و نیرومند شدن مسئولیت اجتماعی را پدید می‌آورد.

در راستای یافته‌های این تحقیق، حاجیها (۱۳۹۶) به بررسی رابطه نوع راهبرد تجاری و سطح افشای اطلاعات مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر عملکرد انجام داد، برای سنجش نوع راهبرد تجاری از مدل یوان و همکاران (۲۰۱۷) و سطح افشای اطلاعات مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت‌ها از الگوی میسرا و همکاران استفاده نمود. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که راهبردهای رقابتی بر عملکرد تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارند. همچنین تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد مستقیم و معنی‌دار است، اما با حضور افشای بیشتر مسئولیت اجتماعی راهبرد تمایز نسبت به کاهش هزینه، تأثیر بیشتری بر عملکرد دارد. سلیمی (۱۳۹۵) به بررسی نقش میانجیگر اخلاق حرفه‌ای در تأثیر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهدسازمانی کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی به طور غیرمستقیم با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۳۶ روی تعهد سازمان و با ضریب ۰/۳۷ روی مسئولیت اجتماعی اثر مثبت و معنی‌دار دارد که بدین ترتیب نقش میانجی متغیر اخلاق حرفه‌ای و متعاقباً مدل مفهومی پژوهش تأیید شد. عسگری (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی پرداخت. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی وجود دارد. شاهین مهر و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. سلطانی و همکاران (۱۳۹۴) در

پژوهشی به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که مسئولیت اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت معنادار دارد.

در نهایت با توجه به نتایج این تحقیق و ارتباط معنادار بین تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی در سازمان، پیشنهاد می شود از طریق تشکیل کارگروه های تخصصی در راستای افزایش مسئولیت اجتماعی مرتبط با توسعه ورزش، تعهد سازمانی را در بین اعضای سازمان و به ویژه مربیان پیاده سازند و همچنین با توجه به رابطه مثبت معنادار بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت اجتماعی در سازمان، پیشنهاد می شود مدیران سازمان از طریق ابلاغ به تمام اعضای سازمان، تهیه بروشور و برگزاری کارگاه ها آنها را از فرهنگ سازمانی موجود در سازمان آگاه ساخته و در راستای افزایش مسئولیت اجتماعی اقدام کنند و در نهایت مدیران سازمان از طریق ارزیابی های مداوم معیارهای اخلاقی در سازمان به بهبود نگرش کارکنان در رابطه با جو اخلاقی کمک نموده و از این طریق مسئولیت اجتماعی آن ها را افزایش دهند.

## منابع

### فارسی

- خلیلی عراقی، مریم؛ یقین لو، مهرنگیز (۱۳۸۴). سایه روشن هایی از مسئولیت پذیری مسئولیت اجتماعی شرکت ها، سال پانزدهم، شماره ۱۴۴.
- رجایی، هادی (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر مسئولیت اجتماعی سازمان در شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- شاهینی، حسین علی (۱۳۹۰). راهکارهای ارتقای مسئولیت اجتماعی در میان مدیران ستادی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، مدیریت فرهنگی: زمستان ۱۳۹۰، دوره ۵، شماره ۱۴، صص ۱۲۳-۱۱۵

- صابونچی، رضا؛ هادوی، سیده فریده؛ مظفری، سید امیراحمد (۱۳۸۸). تبیین فرهنگ سازمانی سازمان تربیت بدنی ایران، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۲، صص: ۶۶-۵۵.
- عسگری، غلامرضا (۱۳۹۴). رابطه بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی در معلمان تربیت بدنی استان اصفهان، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه.
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح‌الله و رضایی، ادیبه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۹، شماره ۲، ۷۶-۶۹.
- کشاورزی، علیحسین و رضانی، یوسف (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز»، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، ۴۶-۲۵.
- نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی»، نشریه پرستاری ایران، شماره ۸۷، ۴۲-۳۴.

#### انگلیسی

- Stone, R.J, (۲۰۱۳). "Human resource management". John Wiley & Sons, Australia.
- Sultana, M. (۲۰۱۴). "Ethics in Teaching Profession", ABC Journal of Advanced Research, ۳(۱), ۴۴-۵۰.
- Valentine, S. (۲۰۱۶). "Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay", Journal of Business Research, ۶۳(۸), ۹۰۸-۹۱۰.