



Predicting the Social Responsibility based on the Professional Ethics, Organizational Learning and Social Happiness in Schools Managers

Authors

P. Banisi

1. Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this study was predicting the social responsibility based on the professional ethics, organizational learning and social happiness. This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was descriptive from type of cross-sectional. The research population was the schools managers of Tehran city in the academic years of 2022-2023. The research sample was determined 400 people which these managers were selected by multi-stage cluster sampling method. The tools of the current research were the questionnaires of social responsibility (Ghalavandi et al., 2014), professional ethics (Gregory et al., 1990), organizational learning (Neefe, 2001) and social happiness (Tamizifar and Azizimehr, 2016). Data were analyzed by Pearson correlation coefficients and multiple regression with enter model methods in SPSS-26 software. The findings of this study showed that professional ethics, organizational learning and social happiness had a positive and significant correlation with the social responsibility of schools managers ($P < 0.01$). In addition, the variables of professional ethics, organizational learning and social happiness could significantly predict 34.9% of the variance of their social responsibility ($P < 0.001$). According to the results, in order to improve the social responsibility of school managers can be provide the basis for improving professional ethics, organizational learning and social happiness.

Keywords: Social Responsibility, Professional Ethics, Organizational Learning, Social Happiness.

* **Corresponding Author** : Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran. parenazbanisi2017@gmail.com

Citation: Banisi, Parenaz.(2023) .Predicting the Social Responsibility based on the Professional Ethics, Organizational Learning and Social Happiness in Schools Managers .*Scientific Journal of Social Psychology* ,69 (11) ,26-37

پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی در مدیران مدارس

نویسندگان

پریناز بنیسی

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

چکیده

هدف مطالعه حاضر پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی بود. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع مقطعی بود. جامعه پژوهش مدیران مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر تعیین که این مدیران با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش حاضر پرسشنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳)، اخلاق حرفه‌ای (گریگوری و همکاران، ۱۹۹۰)، یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱) و نشاط اجتماعی (تمیزی‌فر و عزیزی‌مهر، ۱۳۹۴) بود. داده‌ها با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان در نرم‌افزار SPSS-26 تحلیل شدند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار داشتند ($P < 0/01$). افزون بر آن، متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی به‌طور معنی‌داری توانستند ۳۴/۹ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان را پیش‌بینی نمایند ($P < 0/001$). طبق نتایج برای بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس می‌توان زمینه را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی فراهم ساخت.

واژه‌های کلیدی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی، نشاط اجتماعی.

نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران. parenazbanisi2017@gmail.com

استناد به این مقاله: بنیسی، پریناز. (۱۴۰۲). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی در مدیران مدارس. روانشناسی اجتماعی، ۶۹ (۱۱)، ۳۷-۲۶.

مقدمه

امروزه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۱ یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی در بین همه گروه‌ها، سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی است و این مفهوم نه تنها برای سازمان‌های صنعتی و خدماتی، بلکه برای محیط‌ها و سازمان‌های آموزشی نیز مهم می‌باشد (چن، ژانگ، هیوانگ، ژیانو و ژو، ۲۰۲۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی موقعیت یا احساس التزام به عمل یا واکنش فردی در موقعیت‌های فردی گوناگون به دلیل تقید به دیگران و به‌صورت داوطلبانه است که حاکی از نوعی احساس تعهد و پایبندی به دیگران، قواعد و معیارهای اجتماعی می‌باشد (یوئی، تائو و فرگیوسون، ۲۰۲۳). این سازه میزان تعهد و حس تعلق فرد به دیگران و جامعه را نشان می‌دهد و چنین افرادی خود را مسئول انتخاب‌ها، رفتارها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی می‌دانند (فیوکیویاما و تان، ۲۰۲۲). مسئولیت‌پذیری اجتماعی یعنی ارزش قائل شدن برای ارتباط‌های پیوسته‌ای که بین افراد، سازمان، ذینفعان، نظام اقتصادی، محیط و جامعه وجود دارد و سبب بهبود وضعیت جامعه می‌گردد (لیانگ و چن، ۲۰۲۴). این سازه موجب کاربست توانایی‌های خود برای تطبیق و سازگاری با دیگران، همکاری و مشارکت با مردم و پذیرفتن پیامدهای رفتاری خویش می‌شود (هان و لی، ۲۰۲۱).

یکی از عوامل مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای^۲ است (نجف‌زاده اوجقاز، کریم‌زاده و ناظم، ۱۴۰۰) که به مجموعه اصول اخلاقی و قواعد حرفه‌ای سلوک بشری می‌پردازد که رعایت آن برای تمام اعضای حرفه و شغل لازم و ضروری می‌باشد (تیمپکا و نایس، ۲۰۲۳). این سازه به مجموعه کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی اشاره دارد که از سوی سازمان برای عملکرد بهتر و مطلوب‌تر تدوین و تصویب می‌شود و مورد پذیرش افراد آن سازمان قرار می‌گیرد (چوکپراجاکچات و سیمیریتفول، ۲۰۱۷). اخلاق حرفه‌ای در عملکرد و تصمیم‌گیری سازمان نقش مهمی دارد و به ارزش‌های اخلاقی در نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای است (فینو، الساید، باشیتی، سینی، مولس و چار، ۲۰۲۲). بی‌توجهی یا کم‌توجهی سازمان به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان می‌تواند سبب بروز مشکل‌ها و چالش‌های فراوانی برای سازمان شود و محبوبیت و مشروعیت سازمان را زیر سوال ببرد (لیندر، ۲۰۱۸). پژوهش‌هایی درباره روابط اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش نجف‌زاده اوجقاز، کریم‌زاده و ناظم (۱۴۰۰) درباره ارائه مدل ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی نشان داد که هر دو متغیر مذکور اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر مستقیم و معنی‌دار داشتند. طالبی و سیفی کمار سفلی (۱۳۹۸) ضمن پژوهشی درباره ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. در پژوهشی دیگر مصطفی، الوکول، حکیم، ال-گاساونه، ال-هاموری و نیوسیرات (۲۰۲۱) درباره اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی گزارش کردند که با افزایش اخلاق کاری میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی افزایش

^۱ . Social Responsibility

^۲ . Professional Ethics

می‌یابد. باویک (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی درباره مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای به این نتیجه رسید که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت.

یکی از عوامل مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، یادگیری سازمانی^۱ است (درویش و ابوریش، ۲۰۲۳) که به ظرفیت یک سازمان در شناسایی نیاز به تغییر و انطباق‌پذیری و اقدام به عمل ارادی از طریق یادگیری و ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌ها اشاره دارد (لیمان، پروسیرو و واتسون، ۲۰۲۳). یادگیری سازمانی فرآیندی هوشیارانه، هدفمند، متعامل، پویا، مستمر، مداوم و رشدیابنده می‌باشد که از بازخورد مداوم، سریع، موثر در سطوح فردی، گروهی و سازمانی برخوردار است و هدف نهایی آن تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌باشد (بهاسکارا و فیلیمونو، ۲۰۲۱). این سازه یکی از ارکان کلیدی سازمان برای بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان است و سبب می‌شود که سازمان مجهز به رفتارها و مهارت‌های جدیدی شود (بنیسی، ۱۳۹۸). یادگیری در سازمان یکی از پارادایم‌های مهم است و یادگیری سازمانی می‌تواند موفقیت و بقای سازمان را تا حدود زیادی تضمین کند (کانبالوگلو، تریئر و ویویورا، ۲۰۲۲). یادگیری سازمانی ابزاری موثر در فرآیند سازگاری سازمان است و سازمان‌ها را قادر می‌سازد که به سرعت با شرایط متغیر و متحول سازگار شوند (ویویورا، چنگ و اسمیت، ۲۰۲۰). پژوهش‌هایی درباره روابط یادگیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش سعادت‌ی شامیر، عظیمی‌فر و زحمتکش (۱۳۹۹) درباره پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس یادگیری سازمانی و مدیریت کلاس نشان داد که یادگیری سازمانی و مدیریت کلاس با مسئولیت‌پذیری اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌دار داشت.

در پژوهشی دیگر درویش و ابوریش (۲۰۲۳) درباره تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر مزیت رقابتی از طریق یادگیری سازمانی گزارش کردند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش موثری در افزایش مزیت رقابتی و یادگیری سازمانی داشت. والدز- جیوارز، گالاردو- وازکوئز و راموس- اسکوبار (۲۰۱۹) ضمن پژوهشی درباره یادگیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم و معنی‌دار داشت.

یکی از عوامل مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نشاط اجتماعی^۲ است (حکیم خانی قراخلو و فخریمی‌آذر، ۱۳۹۷) که مولد شور، شوق، انرژی، حرکت و پویایی می‌باشد و همانند سپری از افراد در برابر آسیب‌های اجتماعی و روانشناختی محافظت می‌نماید (چوی و چوی، ۲۰۱۷). احساس شادی و نشاط یکی از ضروری‌ترین نیازهای روانی و فطری هر انسانی است و تأثیر زیادی بر روی سلامت فرد و جامعه می‌گذارد (چائی، ۲۰۱۸). نشاط اجتماعی به معنای احساس رضایت و خشنودی فرد از محیط اجتماعی مانند محیط کاری، ارتباط با دیگران و روابط خانوادگی است که وی را دربرمی‌گیرد (نصراله‌زاده، تابش و احمدی، ۱۳۹۹). این سازه یکی از مهم‌ترین و موثرترین شاخص‌های اجتماعی در گسترش احساس رضایت عمومی از زندگی، بسط تعاملات اجتماعی سازنده، رشد اعتماد عمومی و مشارکت همه‌جانبه اجتماعی محسوب می‌شود (براون، دیکمن، تینال و سولومون، ۲۰۱۱). نشاط اجتماعی تأثیر زیادی بر ارتقای کیفیت زندگی شهروندان مانند تعلق اجتماعی، همبستگی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، وفاق اجتماعی، ارتقای شاخص‌های سلامت روانی و اجتماعی، افزایش رضایت از زندگی یا رضایت شغلی، پویایی اجتماعی، کاهش هزینه‌های مردم، افزایش امید در جامعه، زندگی متعادل و باثبات،

^۱ . Organizational Learning

^۲ . Social Happiness

افزایش خلاقیت و نوآوری و کاهش آسیب‌های اجتماعی دارد (صفاریان، ادهمی و مرادی، ۱۳۹۸). پژوهش‌هایی درباره روابط نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش حکیم خانی قراخلو و فحیمی‌آذر (۱۳۹۷) درباره رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان داد که بین نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ابعاد آن همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. در پژوهشی دیگر اسپاساندین- بیوستیلو، گانازا- وارگاس و دیاز- کاریون (۲۰۲۱) درباره شادکامی کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی گزارش کردند که شادکامی نقش موثری در بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشت.

مدیران مدارس نقش محوری در مدیریت مدرسه و بهبود کیفیت فرآیند آموزشی و یادگیری دارند (بنیسی، ۱۳۹۹) و آنان می‌توانند نقش موثری در بهبود جایگاه و ارتقای آموزش و پرورش از طریق مسئولیت‌پذیری خود ایفا نمایند و بر همین اساس پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری مدیران مدارس و ارائه راهکارهایی برای افزایش آنها ضروری و از خلأهای مهم پژوهش‌های قبلی می‌باشد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند برای سازمان‌های مختلف از جمله سازمان آموزش و پرورش مزیت رقابتی ایجاد نماید و سبب بهبود و ارتقای وضعیت آن در مقایسه با گذشته شود. بنابراین، پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ارائه راهکارهایی برای افزایش آن بسیار مهم و ضروری می‌باشد. بر اساس بررسی‌ها از متغیرهای مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌توان به اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی اشاره کرد که در پژوهش‌های گذشته کمتر مورد بررسی قرار گرفتند و پژوهشی در این زمینه بر روی مدیران مدارس یافت نشد. با توجه به مطالب مطرح‌شده، هدف مطالعه حاضر پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی بود.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع مقطعی بود. جامعه پژوهش مدیران مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر تعیین که این مدیران با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. لازم به ذکر است که برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین و درباره رعایت نکات اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی و غیره اطمینان خاطر داده شد و پژوهشگر متعهد به رعایت آنها گشت. همچنین، در این روش نمونه‌گیری لیست مدیران مدارس به تفکیک مناطق تهیه و سپس شهر تهران به پنج منطقه شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی تقسیم و سه منطقه از میان مناطق به روش تصادفی انتخاب و در نهایت از هر منطقه تعدادی مدرسه در محله‌های مختلف به روش تصادفی انتخاب و همه مدیران مدارس منتخب به ابزارهای پژوهش تشریح‌شده در زیر پاسخ دادند.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۱: پرسشنامه مذکور توسط قلاوندی، کبیری و سلطان‌زاده در سال ۱۳۹۳ با ۲۰ گویه طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. بنابراین، حداقل نمره در این ابزار ۲۰ و حداکثر نمره در آن ۱۰۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر می‌باشد. قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳) روایی همگرایی

^۱. Social Responsibility Questionnaire

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی را با پرسشنامه کار تیمی ۰/۴۹ و در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای^۱: پرسشنامه مذکور توسط گریگوری و همکاران در سال ۱۹۹۰ با ۲۳ گویه طراحی طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. بنابراین، حداقل نمره در این ابزار ۲۳ و حداکثر نمره در آن ۱۱۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده اخلاق حرفه‌ای بیشتر می‌باشد. گریگوری و همکاران (۱۹۹۰) روایی سازه اخلاق حرفه‌ای را با روش تحلیل عاملی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند (به نقل از شفیع‌ی سروستانی، درخشان‌فر و مزگی‌نژاد، ۱۴۰۱). در ایران، شاقوزایی، مرزیه و ناستی‌زایی (۱۳۹۷) پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد.

پرسشنامه یادگیری سازمانی^۲: پرسشنامه مذکور توسط نیفه در سال ۲۰۰۱ با ۲۴ گویه طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره هفت استفاده شد. بنابراین، حداقل نمره در این ابزار ۲۴ و حداکثر نمره در آن ۱۶۸ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده یادگیری سازمانی بیشتر می‌باشد. نیفه (۲۰۰۱) روایی سازه یادگیری سازمانی را با روش تحلیل عاملی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرد. در ایران، سعادت‌ی شامیر و همکاران (۱۳۹۹) پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

پرسشنامه نشاط اجتماعی^۳: پرسشنامه مذکور توسط تمیزی‌فر و عزیزی‌مهر در سال ۱۳۹۴ با ۲۹ گویه طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. بنابراین، حداقل نمره در این ابزار ۲۹ و حداکثر نمره در آن ۱۴۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده نشاط اجتماعی بیشتر می‌باشد. تمیزی‌فر و عزیزی‌مهر (۱۳۹۴) روایی همگرایی پرسشنامه نشاط اجتماعی را با پرسشنامه اوقات فراغت ۰/۴۴ و در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰۲ گزارش کردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد.

در این مطالعه، داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند که در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و در سطح استنباطی از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان در نرم‌افزار SPSS-26 در سطح معنی‌دار ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها

^۱ . Professional Ethics Questionnaire

^۲ . Organizational Learning Questionnaire

^۳ . Social Happiness Questionnaire

نمونه‌های پژوهش حاضر ۴۰۰ نفر از مدیران مدارس شهر تهران بودند؛ به طوری که ۵۴/۲۵ درصد (۲۱۷ نفر) مرد و ۴۵/۷۵ درصد (۱۸۳ نفر) در این مطالعه شرکت داشتند. همچنین، تحصیلات ۴۶/۵۰ درصد (۱۸۶ نفر) کارشناسی، ۴۹/۷۵ درصد (۱۹۹ نفر) کارشناسی ارشد و ۳/۷۵ درصد (۱۵ نفر) دکتری تخصصی بود. در جدول ۱، نتایج میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای پژوهش حاضر شامل اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی، نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی گزارش شد.

جدول ۱. نتایج میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
اخلاق حرفه‌ای	۶۲/۹۱	۸/۱۰	۴۱	۱۰۹
یادگیری سازمانی	۷۵/۶۶	۷/۹۴	۳۲	۱۴۶
نشاط اجتماعی	۸۲/۰۷	۱۱/۳۷	۳۸	۱۲۵
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۵۶/۷۳	۷/۲۴	۳۵	۹۸

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش حاضر قابل مشاهده است. پیش از تحلیل داده‌ها، پیش‌فرض‌های آن بررسی شد که فرض نرمال بودن هر چهار متغیر اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی، نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک به دلیل معنی‌دار بزرگ‌تر از ۰/۰۵ رد نشد. همچنین، فرض هم‌خطی چندگانه بر اساس عامل تورم واریانس با مقدار ۲/۶۸ و به دلیل کوچک‌تر از ۱۰ بودن رد شد. افزون بر آن، فرض همبستگی باقی‌مانده‌ها با مقادیر ۱/۶۸ تا ۱/۸۵ و به دلیل قراردادن در دامنه ۱/۵۰ تا ۲/۵۰ رد شد. بنابراین، شرایط استفاده از روش تحلیل ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه وجود داشت. در جدول ۲، نتایج ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر شامل اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی، نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی گزارش شد.

جدول ۲. نتایج ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	اخلاق حرفه‌ای	یادگیری سازمانی	نشاط اجتماعی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
اخلاق حرفه‌ای	۱			
یادگیری سازمانی	۰/۳۴**	۱		
نشاط اجتماعی	۰/۲۳**	۰/۲۸**	۱	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۵**	۰/۲۷**	۰/۳۹**	۱

** $P < 0.01$

در جدول ۲، ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر قابل مشاهده است که بر اساس آن اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار داشتند ($P < 0.01$). در جدول ۳، نتایج رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی گزارش شد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی

متغیرها	R	R ²	تغییر F	df	Sig	Beta	Sig
اخلاق حرفه‌ای				۳		۰/۲۲	<۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۵۹۱	۰/۳۴۹	۶۴/۲۸۵	۳۹۶	<۰/۰۰۱	۰/۱۶	<۰/۰۰۱
نشاط اجتماعی						۰/۲۰	<۰/۰۰۱

در جدول ۳، رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی قابل مشاهده است که بر اساس آن متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی به‌طورمعنی‌داری توانستند ۳۴/۹ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان را پیش‌بینی نمایند ($P < 0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش و اهمیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌ویژه در مدیران مدارس و نقش این افراد در بهبود وضعیت آموزشی موجود، هدف مطالعه حاضر پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی در مدیران مدارس بود.

اولین یافته مطالعه حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار داشت. به عبارت دیگر، با افزایش اخلاق حرفه‌ای میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس افزایش و بالعکس با کاهش اخلاق حرفه‌ای آنان میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نجف‌زاده اوججاز و همکاران (۱۴۰۰)، طالبی و سیفی کمار سفلی (۱۳۹۸)، مصطفی و همکاران (۲۰۲۱) و باویک (۲۰۱۲) همسو و هم‌راستا بود. در تبیین و تفسیر اولین یافته مطالعه حاضر می‌توان استنباط کرد هر وقتی که مدیران در کار خود سخت‌کوش باشند، به وظایف شغلی و حرفه‌ای خود پایبند باشند، با دیگران رفتارهای دوستانه برقرار سازند، علاقه قلبی و درونی و دلبستگی بالایی به شغل و حرفه خود داشته باشند، در محیط کاری سازگار بوده و دارای روحیه جمعی باشند به میزان بیشتری از خود رفتارهای مسئولانه نشان می‌دهند. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشته باشد.

دومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که یادگیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار داشت. به عبارت دیگر، با افزایش یادگیری سازمانی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس افزایش و بالعکس با کاهش یادگیری سازمانی آنان میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های سعادت‌ی شامیر و همکاران (۱۳۹۹)، درویش و ابوریش (۲۰۲۳) و والدز-جیوارز و همکاران (۲۰۱۹) همسو و هم‌راستا بود. در تبیین و تفسیر دومین یافته مطالعه حاضر می‌توان استنباط کرد که یادگیری سیستمی از اعمال و فرآیندهایی است که افراد سازمان را قادر می‌سازد تا داده‌ها را به دانش و اطلاعات تبدیل نمایند. بنابراین، یادگیری سازمانی فرآیندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرها و تحول‌ها سازگار شود و این فرآیند شامل تولید دانش جدید و مهارت‌ها و توانمندی‌هایی است که از طریق تسهیم یادگیری همیارانه تقویت می‌گردد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که با افزایش یادگیری سازمانی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس افزایش یابد.

سومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار داشت. به عبارت دیگر، با افزایش نشاط اجتماعی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس افزایش و بالعکس با کاهش نشاط اجتماعی آنان میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها کاهش

می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های حکیم خانی قراخانلو و فخیمی‌آذر (۱۳۹۷) و اسپاساندین- بیوستیلو و همکاران (۲۰۲۱) همسو و هم‌راستا بود. در تبیین و تفسیر سومین یافته مطالعه حاضر می‌توان استنباط کرد که نشاط یکی از اهداف مهم افراد است و هر فردی در زندگی به دنبال نشاط اجتماعی می‌باشد. بنابراین، اهمیت نشاط در زندگی افراد و جامعه به اندازه‌ای است که رسیدن به نشاط و راه‌های افزایش آن همواره یکی از اهداف زندگی افراد، دستور کار سیاست‌گذاران علوم اجتماعی و تربیتی بوده و هست. از آنجایی که نشاط اجتماعی موجب نگرش مثبت به زندگی، خودپنداره مثبت، برخورداری از سلامت روان بالاتر، تعادل عاطفی مطلوب‌تر، امیدواری بیشتر به آینده، نگرش مطلوب و رضایت‌بخش درباره خود و دیگران، روابط اجتماعی متعادل، انتخاب آگاهانه اهداف زندگی، تلاش برای تحقق اهداف، دوری از اتلاف وقت و کاهلی، افزایش موفقیت‌های زندگی، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، سیستم ایمنی مقاوم‌تر، تمایل بیشتر برای کمک دیگران، توانایی بالا و مطلوب در تصمیم‌گیری منطقی و عاقلانه و عملکرد شخصی و شغلی بهتر می‌شود، لذا منطقی به نظر می‌رسد که بین نشاط اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشته باشد.

چهارمین یافته مطالعه حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی توانایی پیش‌بینی معنی‌دار مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس را داشتند. با اینکه پژوهشی در این زمینه یافت نشد، اما در تبیین و تفسیر چهارمین یافته مطالعه حاضر می‌توان استنباط کرد مدیرانی که به مجموعه اصول اخلاقی و قواعد حرفه‌ای سلوک بشری معتقد هستند و رعایت آنها را برای تمام اعضای حرفه و شغل لازم و ضروری می‌دانند (مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای بالا)، سازمان را به ابزاری موثر در جهت سازگاری سازمانی مجهز سازند تا سازمان به سرعت بتواند با شرایط متغیر و متحول سازگار شود (مدیران دارای یادگیری سازمانی بالا) و احساس رضایت و خشنودی از محیط اجتماعی مانند محیط کاری، ارتباط با دیگران و روابط خانوادگی داشته باشند و کیفیت زندگی خود و اعضای سازمان را بهبود ببخشند (مدیران دارای نشاط اجتماعی بالا) در زندگی شغلی با تنش‌ها، مشکل‌ها و چالش‌های کمتری مواجه می‌شوند، از راهبردهای مقابله‌ای مناسب و سازگار استفاده می‌کنند، رفتارهای موظف خود را به نحو مطلوب‌تری انجام می‌دهند، به تنهایی یا با کمک دیگران از حل مسئله‌ها و چالش‌ها برمی‌آیند و از سلامت و کیفیت زندگی بالاتری برخوردار هستند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که با اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی نقش معنی‌داری در تبیین و پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس داشته باشد.

مهم‌ترین محدودیت‌های این مطالعه شامل محدودشدن جامعه پژوهش به مدیران مدارس شهر تهران، عدم بررسی نتایج به تفکیک جنسیت و استفاده از ابزارهای خودگزارشی اشاره کرد. بنابراین، انجام پژوهش بر روی مدیران مدارس سایر شهرها و حتی بر روی سایر کارکنان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر، پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس متغیرهای پیش‌بین پژوهش حاضر شامل اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی به تفکیک جنسیت و مقایسه آنها با هم و با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. آخرین پیشنهاد پژوهشی استفاده از مصاحبه ساختاریافته با حجم نمونه کمتر به جای پرسشنامه به عنوان ابزارهای خودگزارشی برای دستیابی به داده‌های دقیق‌تر و معتبرتر می‌باشد. به‌طور کلی یافته‌های این مطالعه حاکی از رابطه یا همبستگی مثبت و معنی‌دار اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران مدارس و نقش معنادار این سه متغیر در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان بود. بنابراین، طبق نتایج این مطالعه برای بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس می‌توان زمینه را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی فراهم ساخت. برای این منظور استفاده از کارگاه‌های آموزشی برای اخلاق

حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی و الگو بودن خود مدیران مدارس در زمینه بهره‌گیری از راهکارهای مناسب می‌تواند موثر واقع شود.

منابع

- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۹). پیش‌بینی سلامت اجتماعی بر اساس بهزیستی روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی و حمایت اجتماعی در مدیران مدارس. *مجله روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۳(۵۴)، ۷۵-۸۷.
- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۸). پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران. *نشریه آموزش پرستاری*، ۸(۳)، ۱۳-۲۰.
- تمیزی‌فر، ریحانه، و عزیزی‌مهر، خیام. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اوقات فراغت و نشاط اجتماعی در شهر اصفهان. *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، ۲(۶)، ۲۰۷-۲۳۲.
- حکیم خانی قراخانلو، محمدتقی، و فخریمی‌آذر، سیروس. (۱۳۹۷). بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان آتش‌نشانی کلانشهر تبریز. *مجله تغییرات اجتماعی-فرهنگی*، ۱۵(۲)، ۱۴۱-۱۲۲.
- سعادت‌ی شامیر، ابوطالب، عظیمی‌فر، علیرضا و زحمتکش، یاسمین زینب. (۱۳۹۹). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس یادگیری سازمانی و مدیریت کلاس در معلمان مقطع متوسطه. *مجله روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۴(۵۸)، ۱۹۸-۱۸۹.
- شاقوزایی، فرزانه، مرزیه، افسانه، و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی مطالعه کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان زاهدان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۱(۳۹)، ۱۱۳-۱۳۴.
- شفیعی سروستانی، مریم، درخشان‌فر، تورج، و مزگی‌نژاد، سمیه. (۱۴۰۱). نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی آموزش‌وپرورش یاسوج. *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۲۹(۱)، ۱۰۳-۱۲۲.
- صفاریان، محسن، ادهمی، عبدالرضا، و مرادی، علی. (۱۳۹۸). شناخت رابطه بین سلامت و نشاط اجتماعی با بی‌تفاوتی اجتماعی جوانان: مورد مطالعه شهر کرمانشاه. *مطالعات جامعه‌شناختی شهری*، ۹(۳۱)، ۱۷۵-۲۰۸.
- طالبی، بهمن، و سیفی کمار سفلی، اصغر. (۱۳۹۸). ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری عملکرد محیطی در اداره کل امور اقتصادی و دارایی آذربایجان شرقی. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۲(۱۸)، ۸۱-۹۷.
- قلانودی، حسن، کبیری، افشار، و سلطان‌زاده، وحید. (۱۳۹۳). رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۵(۱)، ۱۱۱-۱۲۰.
- نجف‌زاده اوجقاز، زهرا، کریم‌زاده، صمد و ناظم، فتاح. (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۵(۲)، ۲۵۹-۲۷۹.
- نصراله‌زاده، فاطمه، تابش، سعید، و احمدی، محسن. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی: ارائه مدل. *مجله پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۲۱)، ۱۶۱-۱۷۸.

- Bavec, C. (2012). Social responsibility and professional ethics in management: Some empirical evidences at country levels. *Managing Global Transitions*, 10(4), 361-377.
- Bhaskara, G. I., & Filimpnau, V. (2021). The COVID-19 pandemic and organisational learning for disaster planning and management: A perspective of tourism businesses from a destination prone to consecutive disasters. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 364-375.

- Brown, C. M., Diekman, A. B., Tennial, R. E., & Solomon, E. D. (2011). Alone and happy: Personality moderates the effect of happy mood on social approach. *Journal of Research in Personality*, 45(6), 702-705.
- Canbaloglu, G., Treur, J., & Wiewiora, A. (2022). Multilevel organisational learning in a project-based organisation: computational analysis based on a 3rd-order adaptive network model. *Procedia Computer Science*, 213, 71-82.
- Chae, J. (2018). Reexamining the relationship between social media and happiness: The effects of various social media platforms on reconceptualized happiness. *Telematics and Informatics*, 35(6), 1656-1664.
- Chen, L., Zhang, L., Huang, J., Xiao, H., & Zhou, Z. (2021). Social responsibility portfolio optimization incorporating ESG criteria. *Journal of Management Science and Engineering*, 6(1): 75-85.
- Choi, J., & Choi, I. (2017). Happiness is medal-color blind: Happy people value silver and bronze medals more than unhappy people. *Journal of Experimental Social Psychology*, 68, 78-82.
- Chokprajakchat, S., & Sumretphol, N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2): 129-135.
- Darweesh, R., & Abuareish, M. (2023). The effect of corporate social responsibility on competitive advantage through organizational learning in Jordanian industrial sector. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 143-154.
- Espasandin-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., & Diaz-Carrion, R. (2021). Employee happiness and corporate social responsibility: The role of organizational culture. *Employee Relations*, 43(3): 609-629.
- Fino, L. B., Alsayed, A. R., Bashedi, I. A., Saini, B., Moles, R., & Chaar, B. B. (2022). Implementing and evaluating a course in professional ethics for an undergraduate pharmacy curriculum: A feasibility study. *Current in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(1), 88-105.
- Fukuyama, H., & Tan, Y. (2022). Implementing strategic disposability for performance evaluation: Innovation, stability, profitability and corporate social responsibility in Chinese banking. *European Journal of Operational Research*, 296(2): 652-668.
- Han, S. L., & Lee, J. W. (2021). Does corporate social responsibility matter even in the B2B market?: Effect of B2B CSR on customer trust. *Industrial Marketing Management*, 93: 115-123.
- Liang, X., & Chen, X. C. (2024). Mandatory corporate social responsibility disclosure and financial constraints: Evidence from China. *International Review of Economics & Finance*, 89(1): 954-974.
- Linder, S. H. (2018). Resolving disputes among inter-professional codes of ethics. *Ethics, Medicine and Public Health*, 4, 27-33.
- Lyman, B., Prothero, M. M., & Watson, A. L. (2023). Building thriving healthcare teams through organizational learning. *Nurse Leader*, 21(3), 391-394.
- Mostafa, S., Aloqool, A., Hakim, A., Al-Gasawneh, J., Al-Hammouri, Q., & Nusairat, N. (2021). Work ethics and corporate social responsibility: The mediating role of marketing competence. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 17647-17665.
- Neeffe, D. O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and nontraditional (academic quality improvement project) accreditation processes. *Wisconsin*: University of Wisconsin stout.
- Tympka, T., & Nyce, J. M. (2023). Professional ethics for infectious disease control: moral conflict management in modern public health practice. *Public Health*, 221, 160-165.

- Valdez-Juarez, L. E., Gallardo-Vazquez, D., & Ramos-Escobar, E. A. (2019). Organizational learning and corporate social responsibility drivers of performance in SMEs in northwestern Mexico. *Sustainability*, 11(5655): 1-23.
- Wiewiora, A., Chang, A., & Smidt, M. (2020). Individual, project and organizational learning flows within a global project-based organization: exploring what, how and who. *International Journal of Project Management*, 38(4), 201-214.
- Yue, C. A., Tao, W., & Ferguson, M. N. (2023). The joint effect of corporate social irresponsibility and social responsibility on consumer outcomes. *European Management Journal*, 41(5): 744-754.