

اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای

مهدی سلیمی*

استادیار، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۳/۱۸)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای در تأثیر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود که تعداد نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۱ نفر مشخص و نمونه‌گیری از طریق روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با پراکنش جغرافیای محل خدمت انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات پیرامون متغیر فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه دنیسون (۲۰۰۰)، متغیر مسئولیت اجتماعی از پرسش‌نامه حیدرزاده و رهپیمان (۲۰۱۳)، متغیر تعهد سازمانی از پرسش‌نامه آلن و میبر (۱۹۹۰) و متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه کادزویر (۲۰۰۴) استفاده شد. روایی محتوا و صوری آن‌ها براساس نظرهای استادان و پایایی آن‌ها براساس آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که 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.

کلیدواژگان

اخلاق حرفه‌ای، ادارات ورزش و جوانان، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: m.salimi@spr.ui.ac.ir

مقدمه

این مسئله که سازمان‌ها در محیط متغیر و پیش‌بینی‌ناپذیر امروزی چگونه رفتار کنند، یکی از موضوعات مورد علاقه پژوهشگران در صنعت و دانشگاه است (علامه و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۵۴)، 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 فرصت‌چندانی 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 به‌عهده کارکنان بگذارند و بدین‌وسیله بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند (سیفی، ۱۳۹۴: ۳). این موارد تنها با ایجاد زیرساخت‌ها و تغییر و تحولات بنیادی از طریق شناخت، ارائه و حاکمیت فرهنگ سازمانی صحیح امکان‌پذیر است (عسگریان، ۱۳۸۸: ۱۰۱)، 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 (Jing & Gayle, 2008: 66).

امروزه در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها، تلاش می‌شود که روابط متغیرهای مختلف ارزیابی و متغیرهای سازمانی و آثار مختلف آن‌ها به‌خوبی شناسایی شوند (Nasiri & Keshavarz, 2015: 56).

بیان مسئله

مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها غالباً به چهار زیرنظام تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از اقتصادی، قانونی، اخلاقی و مسئولیت‌های عمومی (نوع‌دوستی و خیرخواهانه) که به صورت داوطلبانه انجام می‌شوند (مشبکی و خلیلی‌شجاعی، ۱۳۸۹: ۴۳). این امور، تعهد سازمان‌ها، مدیران، کارکنان و سایر افراد برای به‌حداکثر رساندن منافع و به‌حداقل 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: ۷۰). درخصوص 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 (مشبکی و خلیلی‌شجاعی، ۱۳۸۹: ۴۳)، 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: ۴). 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 مهارگسیخته به سوی اهداف خود یک‌تازی کنند، جامعه و مصالح آن را زیر پا خواهند گذاشت و خیر عامه فدای منفعت سازمان خواهد شد (میرمحمدی و رجایی، ۱۳۹۳: ۲).

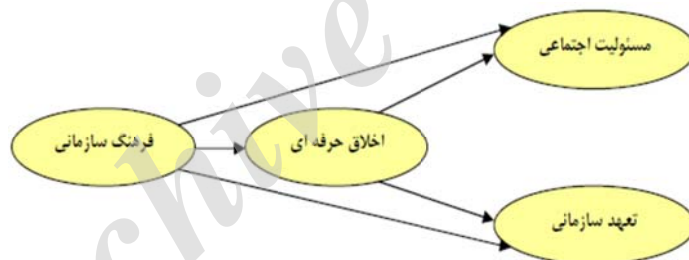
حال اگر مسئولیت اجتماعی را بتوان از مهم‌ترین انتظارات سازمان‌ها از کارکنان در بعد محیط خارجی و در قبال مشتریان آن معرفی کرد؛ به تعهد سازمانی کارکنان نیز می‌توان به‌منزله کلیدی‌ترین متغیرهای سازمانی در محیط داخلی و در قبال خود سازمان اشاره کرد، زیرا تعهد سازمانی به‌واسطه پایداری، تلاش و تمایل بیشتر کارکنان به بقا در سازمان، به حفظ آن سازمان منجر می‌شود (Paglis & Green, 2002: 216). تعهد سازمانی شامل قدرت نسبی هویت فرد با حضور در یک سازمان ویژه است (نوروزی سیدحسینی و کلاته‌سیف‌ری، ۱۳۹۳: ۹۱). این تعریف سه مفهوم را دربر می‌گیرد: اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف سازمان، اشتیاق فراوان برای تلاش چشمگیر در سازمان و درنهایت تمایل برای تداوم عضویت فرد در سازمان (Tung, 2005: 5). در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت مستمر آن باشد، اما آنچه در مقوله تعهد سازمانی به صورت فزاینده در حال گسترش است معمای اخلاقی است (دهقانی فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۱). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت

سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (Valentine, 2010: 908). کارکنان ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، سبب کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۵)، بر این اساس اخلاق حرفه‌ای در نگرش افراد به شغل اثرگذار است که تعهد سازمانی، خود یکی از ارکان سه‌گانه نگرش شغلی محسوب می‌شود (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸: ۱۸۴).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی، قادر است به میزان بسیار چشمگیری آنان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف، یاری و سازمان را پاسخگو کند، لذا امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به‌منزله مزیت رقابتی محسوب می‌شود (شور ورزی و لطفی، ۱۳۹۱: ۷۶). اما برای رسیدن به تعالی و اثربخشی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ای داشت، زیرا فرهنگ به روش درک انسان از محیطی که در آن زندگی می‌کند اشاره دارد و معرف دیدگاه‌ها و رفتار آن است. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان‌ها رفتار رسمی کارکنان را شکل می‌دهد، فرهنگ سازمانی نیز رفتار غیررسمی کارکنان را دیکته می‌کند (نصرآبادی و سلیمانی، ۱۳۹۲: ۸۸) و مبنای اخلاق حرفه‌ای آنان محسوب می‌شود.

در شرایط متحول امروزی بیشترین تأکید مدیران سازمان‌های ورزشی، بر تلاش و کوششی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به‌منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده کنند، زیرا تداوم حیات سازمان‌ها در گرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح بهبود روش‌های حصول این اهداف است (گلگر، ۱۳۹۴: ۳). ادارات ورزش و جوانان به‌منزله زیرمجموعه وزارت ورزش و جوانان، متولیان اصلی ورزش در کشور محسوب می‌شوند و از آنجا که به طور مستقیم و غیرمستقیم باید به طیف وسیعی از قشرهای مختلف جامعه پاسخگو باشند، مسئولیت اجتماعی زیادی را از جمله گسترش تحرک و فعالیت بدنی مردم، کاهش اضطراب، تنهایی، بی‌حوصلگی و کاهش اختلالات فکری (Rai, 2015: 69) آن‌ها و در مجموع بهبود وضعیت سلامتی روحی و جسمی افراد و جامعه (Mirsafian, et al, 2013: 43) بر عهده خود احساس می‌کنند. مسئولیت‌های اجتماعی ادارات ورزش و جوانان به موارد مذکور ختم نمی‌شوند و آن‌ها علاوه بر

مسئولیت‌هایی که در قبال کل قشرهای جامعه در ورزش همگانی دارند، مسئولیت‌های اجتماعی دیگری در بخش‌های کوچک‌تری از جامعه در قالب ورزش قهرمانی نیز بر عهده خود احساس می‌کنند. از طرفی از آنجا که محیط ورزش، محیطی چندوجهی و باز است و کارکنان ادارات ورزش و جوانان با طیف‌های مختلفی از مردم و دیگر سازمان‌ها سروکار دارند و وجود فاکتورهای متعدد می‌تواند در به‌انحراف‌کشاندن کارکنان و سازمان‌های ورزشی، ایفای نقش کنند؛ به نظر می‌رسد میزان تعهد سازمانی عاملی کلیدی در جهت پیشبرد اهداف خرد و کلان ادارات ورزش و جوانان به شمار آید. لذا نظر به اهمیت نقش دو متغیر مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان بر بهره‌وری سازمانی ادارات ورزش و جوانان، اثرگذاری متغیرهای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در بسیاری از متغیرهای سازمانی، همچنین خلأ مطالعاتی موجود در زمینه ارتباط بین این متغیرها در سازمان‌های ورزشی، پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان با توجه به نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای بپردازد. مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مبانی نظری تحقیق

فرهنگ سازمانی

فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه را فرا می‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به‌مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس درخصوص آن

مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده می شود (عسگریان، ۱۳۸۸: ۱۰۲). از دیدگاه رایبیز فرهنگ سازمانی عبارت است از سیستمی از استنباط مشترک که اعضا نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (کشاوری و رضانی، ۱۳۸۹: ۲۷). بر این اساس دوربین نیز بر این باور است که اثربخش بودن کارکنان، راز اثربخشی سازمان است و فرهنگ سازمانی، نظام اعتقادات و ارزش های مشترک کارکنان سازمان است که در رفتار آنان تأثیر می گذارد (قلناش، ۱۳۹۳: ۱۱۶).

دنيسون^۱ (۲۰۰۰) فرهنگ سازمانی را دارای چهار ویژگی ذیل می داند (منوریان، ۱۳۸۵: ۵-۶):

۱. درگیر شدن در کار: سازمان های اثربخش کارکنانشان را توانمند می کنند، سازمان را بر محور گروه های کاری تشکیل می دهند و قابلیت های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می دهند.
۲. سازگاری (ثبات و یکپارچگی): تحقیقات نشان داده است که سازمان هایی که اغلب اثربخش اند، ثبات و یکپارچگی دارند و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین سرچشمه گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند.
۳. انطباق پذیری: سازمان هایی که به خوبی یکپارچه اند به سختی تغییر می کنند، لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک می کنند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن ها به طور مستمر در حال بهبود توانایی به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند.
۴. رسالت: شاید بتوان گفت مهم ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان هایی که نمی دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می روند. سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و استراتژیک را تعریف و چشم انداز سازمان را ترسیم می کنند.

1. Denison.

مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی به مجموعه وظایف و تعهداتی اطلاق می‌شود که سازمان‌ها بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند انجام دهند. انجام این وظایف و تعهدات می‌تواند تأثیر عمده‌ای در سیستم اجتماعی داشته باشد و چگونگی انجام این فعالیت‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد (شاهینی، ۱۳۹۰: ۱۱۶). گانون بیان می‌دارد که زمانی که رفتار سازمان به گونه‌ای است که گویی از روی وجدان عمل می‌کند، می‌توان گفت که احساس مسئولیت اجتماعی دارد و بدین وسیله آن سازمان دارای وجدان است (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷: ۱۶). 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: ۱۱۷).

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: ۱۰). 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 (نظری و همکاران: ۱۷۶). 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: ۹). براساس مدل سه جزئی تعهد سازمانی آلن و میسر، سه ذهنیت وجود دارد که هرکدام 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: ۳۵).

اخلاق حرفه‌ای

همان‌گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظامی اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث

کرد، اخلاق در سطح زیرنظام ها و مشاغل مختلف نیز موضوعیت دارد (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۱). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قواعد استاندارد است که افراد در حرفه خود باید آن را رعایت کنند (Sultana, 2014: 44). درحقیقت اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰: ۳۲). اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به‌راحتی تسهیل می‌شود و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌شوند (بیکزاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۲).

پیشینه تحقیق

عسگری (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی انجام داد. در این پژوهش که جامعه آماری آن معلمان تربیت بدنی استان اصفهان بود، نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی وجود دارد.

نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی انجام دادند. نمونه آماری در این پژوهش ۲۲۶ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل بود. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی مثبت و معناداری دارد.

نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اخلاق حرفه‌ای همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۱) پژوهشی با هدف بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی انجام دادند. این پژوهش با نمونه ۱۷۹ نفر از اعضای هیئت علمی پژوهشگاه صنعت نفت انجام شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی روی تعهد سازمانی اثر مثبت مستقیم و معناداری دارد.

شور ورزی و لطفی (۱۳۹۱) در پژوهشی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را در

واحد مالی سازمان‌های غیردولتی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که در نمونه آماری تحت بررسی فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای ندارد.

مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) در پژوهشی رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بررسی کردند. در این پژوهش همبستگی مشخص شد که بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با جمع‌بندی پیشینه تحقیق می‌توان دریافت که اگرچه به صورت ارتباط دوگانه متغیرهای فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی مطالعه شده‌اند، هیچ‌گاه میزان اثرگذاری اخلاق حرفه‌ای به منزله میانجی در هیچ‌یک از این ارتباطات دوگانه بررسی نشده است. همچنین، خلأ بررسی رابطه علی بین متغیرهای پژوهش حتی به صورت دوگانه به میزان بسیار زیادی در سازمان‌های ورزشی احساس می‌شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی و به لحاظ نوع، توصیفی-علی است که به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ است. در مدل تحلیلی پژوهش، فرهنگ سازمانی به منزله متغیر مستقل، مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی به منزله متغیرهای وابسته و اخلاق حرفه‌ای به منزله متغیر میانجی معرفی می‌شوند.

محدوده پژوهش استان اصفهان و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان این استان است که براساس گزارش اداره کل در سال ۱۳۹۴ برابر با ۴۰۴ نفر بودند. تعداد نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۱ نفر انتخاب شدند که با توجه به اینکه ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان پراکندگی مکانی گسترده‌ای دارند، برای نمونه‌گیری از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با پراکنش جغرافیای محل خدمت استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد دنیسون (۲۰۰۰) شامل ۱۲ مؤلفه و ۶۰ سؤال استفاده شد. براساس ویژگی‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیسون،

1. Structural Equation Modeling.

ویژگی درگیرشدن در کار از طریق سه مؤلفه توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها؛ ویژگی سازگاری از طریق سه مؤلفه ارزش‌های بنیادی، توافق و انسجام و هماهنگی؛ ویژگی انطباق‌پذیری از طریق سه مؤلفه ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی و ویژگی رسالت از طریق سه مؤلفه گرایش و جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز سنجش می‌شوند.

برای سنجش متغیر مسئولیت اجتماعی از پرسش‌نامه استاندارد حیدرزاده و رهپیمان^۱ (۲۰۱۳) شامل ۵ مؤلفه تعهد به کارکنان، تعهد به مشتریان، تعهد به قوانین و مقررات، تعهد به برنامه‌های اجتماعی و تعهد به جامعه در قالب ۱۹ سؤال استفاده شد.

پرسش‌نامه استاندارد آلن و میر (۱۹۹۰) مبنای گردآوری داده‌ها پیرامون متغیر تعهد سازمانی بود. این پرسش‌نامه که اساس بسیاری از پژوهش‌ها با محوریت متغیر تعهد سازمانی است، دارای ۲۴ سؤال در قالب سه مؤلفه تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری است.

همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان از پرسش‌نامه استاندارد ۱۶ سؤالی کادزویر^۲ (۲۰۰۴) شامل ۸ مؤلفه مسئولیت‌پذیری، صادق‌بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی استفاده شد.

با اینکه هر چهار پرسش‌نامه استانداردند، با این حال روایی پرسش‌نامه‌ها در پژوهش حاضر نیز براساس نظرهای استادان به لحاظ صوری و محتوایی، تأیید شد. همچنین آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۱ برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی، ۰/۸۸ برای پرسش‌نامه مسئولیت اجتماعی، ۰/۹۰ برای پرسش‌نامه تعهد سازمانی و ۰/۸۴ برای پرسش‌نامه مسئولیت اجتماعی، با استفاده از گروه نمونه ۳۰ نفری نشان از پایایی مطلوب ابزار تحقیق داشت.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل^۳ استفاده شد.

1. Heidarzadeh, Rahpeima.
2. Kadvezier.
3. LISREL.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱ شاخص‌های مربوط به برازش مدل حاصل از تحلیل داده براساس مدل معادلات ساختاری ارائه شده را نمایش می‌دهد. در این جدول نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر ۱/۸۱ گزارش شده است که با توجه به اینکه عددی کمتر از ۲ است، بیانگر برازش مناسب مدل ارائه شده است. ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب^۱ (RMSEA) در این مدل نیز عدد ۰/۰۷ را نشان می‌دهد که از آنجا که این عدد پایین‌تر از ۰/۰۸ است، نشان می‌دهد که مدل برازش ضعیفی ندارد. ریشه دوم میانگین مجذور پس مانده‌ها^۲ (RMR) (۰/۰۲) نیز از آنجا که به مقدار صفر نزدیک است، برازش مدل را تأیید می‌کند. سایر شاخص‌هایی که غالباً برای تحلیل برازش مدل در معادلات ساختاری مورد توجه قرار می‌گیرند نیز به همراه دامنه مورد قبول آن‌ها (عبدالملکی و رشیدی، ۱۳۹۱: ۲۱۴) در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

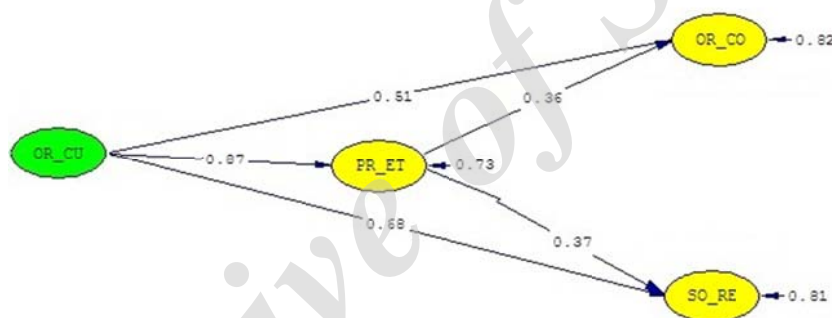
جدول ۱. شاخص‌های مرتبط با برازش مدل

نتیجه	دامنه مورد قبول	مقدار	عنوان شاخص
مورد تأیید	کوچک‌تر از ۲	۱/۸۱	X ² /df
خطای مقبول	کوچک‌تر از ۰/۰۵ برازش مناسب؛ کوچک‌تر از ۰/۰۸ خطای مقبول	۰/۰۷	RMSEA
مورد تأیید	هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد مدل برازش بهتری دارد	۰/۰۲	RMR
مورد تأیید	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	AGFI
مورد تأیید	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	GFI
مورد تأیید	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	NFI
مورد تأیید	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	CFI

1. Root Mean Square Error of Approximation.
2. Root Mean Square Residual.

با توجه به یافته‌های جدول ۱ می‌توان بیان کرد که شاخص‌های کلی نشان از برآزش خوب الگو از طریق داده‌ها دارند یا به عبارت دیگر، می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را حمایت می‌کنند.

در مدل نهایی مستخرج از نرم‌افزار لیزرل تمامی روابط موجود بین متغیرهای مکنون معنادارند، بدین معنی که علاوه بر تأیید اثرگذاری این متغیرها روی یکدیگر، مدل روابط موجود را معنادار گزارش می‌دهند. همچنین در این مدل روابط بین متغیرهای مکنون و آشکار نیز معنادار است که این موضوع بیان می‌دارد که تمامی متغیرهای مکنون از طریق متغیرهای آشکار خود حمایت می‌شوند. شکل ۲ نمایشگر مدل تحقیق براساس مدل ساختاری استاندارد شده^۱ است.



شکل ۲. مدل ساختاری استاندارد شده

براساس نتایج مدل ساختاری استاندارد شده در شکل ۲، متغیر مکنون فرهنگ سازمانی به طور مستقیم با ضریب ۰/۵۱ روی تعهد سازمانی و با ضریب ۰/۶۸ روی مسئولیت اجتماعی اثر مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی به طور غیرمستقیم با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۳۶ روی تعهد سازمانی و با ضریب ۰/۳۷ روی مسئولیت اجتماعی اثر مثبت و معنی‌دار دارد که بدین ترتیب اگرچه ضریب اثرگذاری فرهنگ سازمانی در مسیر غیرمستقیم روی دو متغیر تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی کاهش یافته است، با این حال نقش میانجی متغیر

1. Standardized Solution.

اخلاق حرفه‌ای تأیید می‌شود. جدول ۲ بیانگر ضریب‌های مشاهده‌شده در مدل ساختاری نهایی استاندارد شده است.

جدول ۲. ضرایب استاندارد در مدل ساختاری نهایی

نتیجه	ضریب استاندارد	نوع مسیر	مسیر
تأثیر دارد (تأیید)	۰/۵۱	مستقیم	فرهنگ سازمانی ← تعهد سازمانی
تأثیر دارد (تأیید)	۰/۶۸	مستقیم	فرهنگ سازمانی ← مسئولیت اجتماعی
تأثیر دارد (تأیید)	۰/۸۷	مستقیم	فرهنگ سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای
تأثیر دارد (تأیید)	۰/۳۶	غیرمستقیم	فرهنگ سازمانی ← تعهد سازمانی
تأثیر دارد (تأیید)	۰/۳۷	غیرمستقیم	فرهنگ سازمانی ← مسئولیت اجتماعی

نتایج نهایی مدل‌سازی، مدل مفهومی تحقیق را تأیید می‌کند.

نتیجه‌گیری

مدل نهایی پژوهش بیان می‌دارد که متغیر فرهنگ سازمانی به منزله متغیر مستقل به طور معنادار تأثیری مثبت روی تعهد سازمانی دارد که این یافته همسو با نتایج تحقیقات افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۱)، ضیایی و همکاران (۱۳۹۰)، ملکی و همکاران (۱۳۸۸)، شیم، جو و هاور^۱ (۲۰۱۵)، کنگبون و آراموگام^۲ (۲۰۰۶) و سیلورسورن^۳ (۲۰۰۴) است، زیرا در تمامی این پژوهش‌ها ارتباط متغیرهای فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی تأیید شده است. دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم به سرعت در حال تغییر و تحول است و در این محیط پیچیده سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند با طراحی استراتژی‌های مناسب و اجرای مؤثر آن‌ها بقای خود را تضمین کنند. مهم‌ترین عامل موفقیت در این حرکت فرهنگ سازمانی است، زیرا ممکن است هر حرکت کوچکی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات سازمان است و شیوه زندگی آن سازمان را تعیین می‌کند، به تأخیر بیافتد یا رد شود. از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر اینکه

1. Shim, Jo, Hoover.
2. Kengboon, Aramugam.
3. Silverthorne.

کارکنان آن نسبت به آن سازمان تعهد کافی داشته باشند و در جهت تحقق این اهداف تلاش لازم را انجام دهند (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۰). اما آنچه می‌تواند ارتباط میان فرهنگ و تعهد سازمانی را در ادارات ورزش و جوانان توجیه کند آن است که اگر کارکنان این سازمان دارای اهداف، باورها و ارزش‌های مشترکی باشند، خود را به درگیر شدن در کارها و مشارکت برای حل امور و مسائل ملزم بدانند، خود را به سازگاری با شرایط محیطی سازمان و سنت‌های مرسوم ملزم بدانند، در برابر محیط برون و درون‌سازمانی متغیر انطباق‌پذیری لازم را داشته باشند و نیازهای محیط درونی و بیرونی سازمان را درک و در جهت رفع آن‌ها اقدام کنند؛ بدون شک تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. این نوع فرهنگ سازمانی به طور طبیعی از کارکنانی مورد انتظار است که شناخت ژرفی از سازمان و محیط آن دارند و در بسیاری از مواقع فراتر از نقش‌های شغلی و وظایف جاری خود گام برمی‌دارند و تعهد سازمانی بالایی را به نمایش می‌گذارند.

براساس نتایج مدل نهایی، فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم، معنادار و مثبتی نیز در مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان دارد که این نتیجه با یافته حاصل از پژوهش‌های دارایی و پارسا عمل (۱۳۹۲)، مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) و کوئن^۱ و همکاران (۲۰۰۲) همسویی کامل دارد، زیرا در این تحقیقات نیز ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی به اثبات رسیده است، اما با نتیجه پژوهش جاکسون^۲ و همکاران (۲۰۱۲) همسویی ندارد، زیرا آن‌ها بیان داشتند فرهنگ سازمانی تغییرات در مسئولیت اجتماعی را پیش‌بینی نمی‌کند، اما با این حال در دوران رکود اقتصادی می‌تواند یکی از متغیرهایی باشد که با مسئولیت اجتماعی ارتباط مثبت دارد. وجود فرهنگ متعالی در کارکنان سازمان موجب بهبود همراهی با مشتریان در جهت رفع مشکلات آن‌ها، ایجاد اشتیاق و انگیزش در جهت انجام برنامه‌های اجتماعی، تعهد به قوانین و مقررات، تعهد به جامعه و تعهد به دیگر منابع انسانی سازمان می‌شود که همه این موارد مسئولیت اجتماعی کارکنان را تشکیل می‌دهد.

در مدل نهایی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در مسیر تأثیر فرهنگ سازمانی روی تعهد سازمانی

1. Koene.
2. Jaakson.

تأیید شد که اگرچه مسیر اخلاق حرفه‌ای به تعهد سازمانی با ضریب ۰/۳۶، اثر کمتری از مسیر مستقیم فرهنگ سازمانی روی تعهد سازمانی را نشان می‌دهد، با این حال این مسیر مثبت و معنادار است. یافته مذکور با نتایج پژوهش‌های نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) و اِکپارا و وین^۱ (۲۰۰۸) که ارتباط بین این دو متغیر را تأیید می‌کنند، همسوست. اخلاق در سازمان‌ها نقطه کانونی رفتار سازمانی محسوب می‌شود و اخلاق‌گرایی همچون یک اصل لازمه مدیریت سازمان‌هاست. مدیران برای به‌انجام‌رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی در حیطه شغل خود نیاز دارند که آن‌ها را در اعمال و رفتار اداری یاری دهد، لذا اخلاق حرفه‌ای را می‌توان زیربنای بسیاری از ویژگی‌های مثبت سازمانی از جمله احساس مسئولیت، تعلق و وابستگی دانست و احساس تعلق عاطفی و هم‌ذات‌پنداری اعضای سازمان از مهم‌ترین عوامل به‌منظور ایجاد تعهد سازمانی آنان به شمار می‌آیند. اخلاق حرفه‌ای ضعیف، در نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر است و می‌تواند در عملکرد فردی تک‌تک اعضا اثر منفی بگذارد. از طرفی حاکمیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به این مسئله منجر شود که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط بهتری برقرار کنند به گونه‌ای که سازمان را معرف خود بدانند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش به انجام رسانند. همین موضوع به ارتقای تعهد سازمانی در آنان منجر و افزایش تعهد سازمانی سبب می‌شود تا هزینه‌های ترک کار از نظر کارکنان، بالاتر از حد معمول به نظر برسد که این پیامد می‌تواند به‌منزله نقطه قوت برای هر سازمانی به شمار آید.

از دیگر نتایج درخور توجه در مدل نهایی، تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در مسیر فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی است. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی در مسیر غیرمستقیم با توجه به میانجی اخلاق حرفه‌ای به طور معنادار و مثبت و با ضریب ۰/۳۷ روی مسئولیت اجتماعی اثرگذار است. شاید بتوان دلیل وجود ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی را در این موضوع دانست که خود اخلاق به‌منزله یکی از اجزای بدنه مسئولیت اجتماعی است و

1. Okpara, Wynn.

مسئولیت‌پذیری و توجه به مسائل و مشکلات محیط برون سازمانی و جامعه بدون وجود اخلاق حرفه‌ای امری باورناپذیر است. اگر مدیران ادارات ورزش و جوانان، محیط کاری با معیارهای اخلاقی بالا ایجاد کنند، در مقابل نیز کارکنان از خود احساس پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی بالایی نشان خواهند داد و اگر کارکنان از جو اخلاقی حاکم بر سازمان دلسرد باشند، در آنان احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمتری دیده خواهد شد. اما در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. این در حالی است که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، اما در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (عسگری، ۱۳۹۴: ۹۲). لذا در کشور ما از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروی انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. حال این موضوع در ادارات ورزش و جوانان و محیط پیچیده و بسیار متغیر ورزش امری مشکل‌تر نمایان می‌کند، زیرا وجود بسترهای کافی برای بروز فساد در فضاهای مختلف ورزشی، ایجاد محیط شغلی و سازمانی مبتنی بر اخلاق را برای مدیران امری بسیار سخت نشان می‌دهد. مدیران در سازمان‌های ورزشی بایستی بر پیش‌شرط‌های اخلاقی تأکید داشته باشند و روش‌هایی که بر آن اساس کارکنان می‌توانند اخلاقیات را به‌منزله یک عادت در شغل خود درآورند استخراج کنند و مورد توجه و تکرار قرار دهند. همچنین، مدیران این ادارات می‌توانند برای تشویق کارکنان به اخلاق حرفه‌ای از آن به‌منزله یک معیار اصلی در ساختار پاداش بهره‌گیرند، تا احتمال اینکه سازمان از رویه اخلاق حرفه‌ای خارج شود کاهش یابد. اما بدون شک ایجاد بستری مبتنی بر فرهنگ غنی سازمانی، موجب توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌شود که این مطلب در مدل پژوهش نیز به وضوح قابل مشاهده است، زیرا فرهنگ سازمانی با ضریب بسیار بالای ۰/۸۷ در اخلاق حرفه‌ای اثرگذار است. نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲) در بحث پیرامون این یافته از تحقیق خود بیان می‌دارند که فرهنگ سازمانی مبتنی بر خدا حاضری و خدا ناظری و توکل به خدا در امور مهم، منجر به تقویت روحیه تحمل شرایط سخت و علقه به کار برای کارکنان می‌شود،

سازمان را تقویت می‌کند و با رشد علاقه به کار، روحیه تیمی نیز به منظور تحقق اهداف کاری ارتقا می‌یابد و در نهایت به پذیرش ارزش‌ها و هنجارها از سوی کارکنان منجر می‌شود و اخلاق حرفه‌ای درون سازمان افزایش می‌یابد.

Archive of SID

منابع و مأخذ

۱. آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسن علی (۱۳۹۰). «رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها»، فصل‌نامه نشاط علم، دوره ۱، شماره ۲، ۳۱-۴۰.
۲. افخمی‌اردکانی، مهدی و فرحی، رضا (۱۳۹۱). «فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت»، فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، دوره ۶، شماره ۲۴، ۱-۲۴.
۳. الوانی، سیدمهدی و قاسمی، سیداحمدرضا (۱۳۷۷). مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، تهران: مرکز آموزش و مدیریت دولتی.
۴. بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). «عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز»، نشریه علوم اجتماعی، دوره ۶، شماره ۲، ۱۸۱-۱۹۹.
۵. بیکزاد، جعفر؛ صادقی، محمد و ابراهیم‌پور، داود (۱۳۹۱). «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان»، فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۷، شماره ۲، ۱-۹.
۶. حسینی، سیدمهدی و مهدی‌زاده، اشرفی (۱۳۸۹). «شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی»، فصل‌نامه مدیریت، شماره ۱۸، ۹-۱۶.
۷. دارابی، محمدرضا و پارساعمل، الهه (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی در شرکت خودروسازی سایپا»، مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۴، ۱۰۱-۱۲۰.
۸. دهقانی فیروزآبادی، محمدمحسن؛ مکارم، اصغر؛ حسینی، محمدعلی؛ کواری، سیدحبیب‌الله و راشدی، وحید (۱۳۹۴). «همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد»، مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۴، شماره ۲، ۴۰-۴۷.
۹. سلطان‌زاده، وحید؛ امراهی، اکبر و اسم‌حسینی، غلامرضا (۱۳۹۳). «وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری»، دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۱، ۱۹-۲۳.
۱۰. سیفی، زهرا (۱۳۹۴). ارتباط بین فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی با توانمندسازی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان بوشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم

ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه.

۱۱. شاهینی، حسین علی (۱۳۹۰). «راهکارهای ارتقای مسئولیت اجتماعی در میان مدیران ستادی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی»، مجله مدیریت فرهنگی، شماره ۱۴، ۱۱۵-۱۲۳.
۱۲. شور ورزی، محمدرضا و لطفی، ستاره (۱۳۹۱). «بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در واحد مالی سازمان‌های غیردولتی»، نشریه مدیریت فرهنگی، شماره ۱۵، ۷۵-۸۳.
۱۳. ضیایی، محمدصادق؛ روشندل اربطانی، طاهر و نرگسیان، عباس (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران»، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره ۴۵، شماره ۵۵، ۴۹-۷۲.
۱۴. عبدالملکی، جمال و رشیدی، زهرا (۱۳۹۱). مدل‌یابی معادلات ساختاری (لیزرل به زبان ساده)، تهران: جامعه‌شناسان.
۱۵. عسگری، غلام‌رضا (۱۳۹۴). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی در معلمان تربیت بدنی استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه.
۱۶. عسگریان، محمد (۱۳۸۸). «مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۴، ۱۰۱-۱۲۴.
۱۷. علامه، سیدمحسن؛ عسگری، نوربخش و خزائی‌پول، جواد (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن»، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، ۴۵۳-۴۷۴.
۱۸. قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح‌الله و رضایی، ادیبه (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی»، فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۹، شماره ۲، ۶۹-۷۶.
۱۹. قلاتاش، عباس (۱۳۹۳). «رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۳، ۱۱۵-۱۲۸.
۲۰. کشاورزی، علی حسین و رمضانی، یوسف (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، ۲۵-۴۶.

۲۱. مشبکی، اصغر و خلیلی شجاعی، وهاب (۱۳۸۹). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۱، شماره ۴، ۳۷-۵۶.
۲۲. ملکی، محمدرضا؛ بهرامی، محمدمین و غلامعلی پور، سجاد (۱۳۸۸). «رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در بیمارستان شهید صدوقی یزد»، فصل‌نامه مدیریت سلامت، ۶۷-۷۳.
۲۳. منوریان، عباس و بختیایی، امیر (۱۳۸۵). «شناخت فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
۲۴. میرمحمدی، سیدمحمد و رجایی، هادی (۱۳۹۳). «رابطه رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت اجتماعی سازمان»، فصل‌نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۷۴، ۱-۱۹.
۲۵. نصرآبادی، علی‌باقی و سلیمانی، مجید (۱۳۹۲). «نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها»، نشریه مدیریت فرهنگی، شماره ۲۱، ۸۷-۱۰۲.
۲۶. نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر و عیدی، حسین (۱۳۹۴). «پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن»، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۲۱، ۱۷۵-۱۸۴.
۲۷. نوروزی سیدحسینی، رسول و کلاته سیفری، معصومه (۱۳۹۳). «اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۱، ۸۹-۱۰۸.
۲۸. نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی»، نشریه پرستاری ایران، شماره ۸۷، ۳۴-۴۲.
29. Allen, N. J & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
30. Denison, D (2000). *Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Chang?*. International Institute for Management Development, Denison@imd. Chapter 2.
31. Heidarzadeh, K & Rahpeima, A. A. (2013). "Corporate Social Responsibility (CSR): A Scale Development Study in Iran", *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(9), 1513-1522.

32. Jaakson, K; Reino, A & Mõtsmees, P. (2012). "Is there a coherence between organizational culture and changes in corporate social responsibility in an economic downturn?", *Baltic Journal of Management*, 7(2), 202-216.
33. Jing, F. F & Gayle, C. A. (2008). "Missing Links in Understanding the Relationship between Leadership and Organizational Performance", *International Business & Economics Research Journal*, 7(5), 65-78.
34. Kengboon, O & Aramugam, V. (2006). "The influence of corporate culture on organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia", *Sunway Academic Journal*, 3, 99-115.
35. Koene, B. A. S; Vogelaar, A. L. W & Soeters, J. L. (2002). "Leadership effects on organizational climate and financial performance: Local leadership effects in china organizations", *The Leadership Quarterly*, 13(3), 193-215.
36. Mirsafian, H; Mohamadinejad, A & Homaie, R. H, C. (2013). "Motivation of Iranian University Students for Participation in Sporting Activities", *Physical Culture and Sport Studies and Research*, 59, 42-48.
37. Nasiri, N & Keshavarz, L. (2015). "The relationship between thinking style and philosophical thinking with organizational citizenship behavior in staff of Isfahan province's youth and sport offices", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), 56-63.
38. Okpara, J. O & Wynn, P. (2008). "The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development", *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.
39. Paglis, L & Green, S. (2002). "Leadership self- efficacy and manager, motivation for leading change", *Journal of organizational behavior*, 23, 215-235.
40. Rai, S. (2015). "Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification", *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 68-84.
41. Shim, H. S. Jo, Y & Hoover, L. T. (2015). "Police transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of organizational culture", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(4), 754-774.
42. Silverthorne, C. (2004). "The impact of organizational culture and

- person organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan", *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
43. Sultana, M. (2014). "Ethics in Teaching Profession", *ABC Journal of Advanced Research*, 3(1), 44-50.
44. Tung, C. L. (2005). Relationship among Transformational and Transactional leadership behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on the IT Department, Research and Development in Shanghai China, Ph.D Thesis for Business Administration.
45. Valentine, S. (2010). "Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay", *Journal of Business Research*, 63(8), 908-910.

Archive of SID