

بیان مسئله

در دهه‌های اخیر مسئولیت اجتماعی به یکی از موضوعات مهم و مورد توجه سازمان‌ها تبدیل شده است. (۲۰۱۸، کارول^۱ به نقل از امیدیان و برکت، ۲۰۲۱) توجه سازمانها به مسئولیت اجتماعی‌شان منافی در سطوح کلان و خرد برای آنها به همراه خواهد داشت. در سطح کلان، خیلی از هزینه‌های نامشهود و غیرقابل اندازه‌گیری‌شان کاهش یافته و در سطح خرد، به بهره‌وری بیشتر دست می‌یابند، بدین وسیله هزینه‌های اجتماعی و منابع انسانی را کاهش می‌دهند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی رفتار اخلاقی، قانونی و بشردوستانه در محل کار، بازار و اجتماعات تعریف می‌شود که در آن سوددهی جمعی نیز به عنوان هدف مهمی در نظر گرفته می‌شود. در این ارتباط، کاستکا و بالزارووا^۲ مفهوم یاد شده را تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و همراه با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌هایشان به علاوه بهبود اجتماعی و جامعه در مقیاس وسیع تر می‌دانند (مرادی و امیری، ۱۳۹۸: ۲۶۲).

امروزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح فردی، گروهی، سازمانی و جوامع مطرح است. (امیدیان و برکت، ۲۰۲۱) از نظر کارول (۱۹۹۱) نیز مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای چهار بعد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه است (هاشمی و همراهی، ۱۳۹۵: ۹) که بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت مسئولیت اجتماعی رعایت مجموعه‌ای از قواعد اقتصادی، اخلاقی، قانونی و بشر دوستانه است که کارکنان سازمانها با عمل به آن هم به نیازهای روانی و مادی خود دست می‌یابند و هم سبب رشد و توسعه سازمان و جامعه می‌شوند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان عامل مهمی در ارتقاء کارایی، توجه به کیفیت محصولات و پیشرفت سازمان است.

در حقیقت این مقوله چارچوبی از حکمرانی اخلاقی را مطرح می‌کند که بر اساس آن سازمان‌ها و افراد اقداماتی و رفتارهایی را انجام می‌دهند که شرایط جامعه را بهبود داده و از فعالیت‌ها، عملکرد و رفتاری که وضعیت محیط اجتماعی را بدتر می‌کند اجتناب کنند. بسیاری از تحلیلگران می‌گویند یکی از عوامل اصلی مشکلات کشور در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، عدم پاسخگویی کارکنان، کار غیرمسئولانه و بی‌تفاوتی است. به گونه‌ای که افراد در سمت‌های مختلف نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی، حتی قانونی و شغلی خود حساسیت چندانی نداشته و همین امر منجر به هدر رفت و تبذیر در منابع ملی میشود. (امیدیان و

1. Carroll

2. Castka & Balzarova

برکت، ۲۰۲۱) همچنین نتایج پژوهشها نشان می‌دهد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ابعاد مختلف تحت تأثیر عواملی نظیر سبک مدیریت، ارزشهای فرهنگی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و ... قرار می‌گیرد. (کوهی، ۳۵، ۱۳۹۵) بررسی نتایج این پژوهش‌ها حاکی از این است که سازمانها و شرکتهای داخل کشور هنوز به نحوی که باید و شاید در حوزه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی اقدامی در خور توجه انجام نداده‌اند و عملاً مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در سازمانها وضعیت نامناسبی دارد. (ابزری و یزدانشناس، ۱۳۸۶، به نقل از طبرسا و ترک تبریزی و خمویی، ۱۴۰۰، ۱۱۷)

نتایج پژوهش حقیقتیان و هاشمیان فر و مرادی (۱۳۹۲) نشان داد میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان برابر ۵۱/۸۳ است که این نمره در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۱۰۵) در حد بسیار پایین تری قرار دارد. (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۲، ۷۱) نتایج پژوهش ایمان و مرادی (۱۳۹۶) نشان می‌دهد میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان برابر ۸۳/۵۱ است که این نمره در مقایسه با میانگین مدنظر (۱۰۵) در حد پایین‌تری قرار دارد. (ایمان و مرادی، ۱۳۹۶، ۱) محققانی مانند کلودیو جورج بوسیان^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، طبرسا و همکاران (۱۴۰۰)، حسن محمدی (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد سازمانی، تأثیر فرهنگ سازمانی بر CSR، فضیلت اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مانند نوع استخدام، سن و سطح تحصیلات پرداخته‌اند. در این پژوهش‌ها بیشتر به مسئولیت اجتماعی شرکتی به عنوان متغیر مستقل و تأثیر آن بر عوامل دیگر پرداخته شده است.

شرکت فجر انرژی خلیج فارس خدمات حیاتی تولید پایدار انرژی برق، بخار، انواع آب‌های صنعتی، نیتروژن، اکسیژن و تفکیک هوا را به مشتریان خود ارائه می‌نماید، خدماتی که متضمن فعالیت مستمر شرکتهای پتروشیمی واقع در منطقه ویژه است که خود در خط مقدم تولید محصولات شیمیایی موردنیاز کشور و بازارهای صادراتی هستند، این مسئله حاکی از نقش حیاتی فجر انرژی در تولید یوتیلیتی است. به گواه نخبگان صنعت پتروشیمی، فعالیت فجر انرژی به‌مثابه شریان حیات پاک در منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی است و کارکنان ضامن پایداری تولید در این شرکت هستند. (موسوی عباسی، ۲۰۱۴۰۰)

1. Claudiu George Bocean.

با توجه به اهمیت این شرکت در صنعت پتروشیمی همچنان نقشی که در اقتصاد مقاومتی، صادرات و ارزآوری برای کشور دارد پایین بودن مسئولیت پذیری اجتماعی، دلسردی، بی تفاوتی و تعهد پایین کارکنان مانع تحقق اهداف کلی سازمان خواهد شد که به تبع آن پیامدهای جبران ناپذیر اقتصادی-اجتماعی زیادی برای منطقه و کشور بوجود می آورد و این شرکت نیز جایگاه اجتماعی خویش را از دست خواهد داد؛ از طرفی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان در اجرای موفق و عمل درست به مسئولیت اجتماعی شرکتی اهمیت ویژه ای دارد. علیرغم اهمیت شرکت فجر در صنعت پتروشیمی کشور و نظر به اینکه در پژوهشهایی که قبلاً ذکر گردید مسئولیت پذیری اجتماعی به عنوان یکی از متغیرهای کلیدی در طیف وسیعی از این تحقیقات بکار رفته بود اما در بیشتر این مطالعات مسئولیت پذیری اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده، بررسی رابطه ی مسئولیت پذیری اجتماعی با متغیرهای سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی به صورت همزمان در بوته آزمایش قرار نگرفته از طرفی سنجش میزان مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان صنعت پتروشیمی علی‌الخصوص شرکت فجر انرژی خلیج فارس در این تحقیقات مغفول مانده است لذا پژوهش حاضر می تواند این خلا تحقیقاتی را پر نماید. بنابراین در راستای موارد مطرح شده سوال اصلی پژوهش حاضر عبارت اند از ۱. میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در بین کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در چه حدی است؟ آیا بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان این شرکت رابطه ی معنی دار وجود دارد؟ آیا بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان رابطه ی معنی دار وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

- بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز) عنوان پژوهشی است که توسط کوهی (۱۳۹۵) به روش پیمایشی انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی همبستگی مستقیم و معنی دار وجود دارد.

- مرادی و امیری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه ی بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شهر کرمانشاه) به این نتایج دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان رابطه ی معنی دار وجود دارد.

- طبرسا و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر نوع استخدام (کارکنان رسمی و

- قراردادی) در شرکت خودروسازی سایپا آذین انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- رخ افروز و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بوده که تغییر در میزان آن مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
- فرجی امیرآباد (۱۴۰۰) در پایان‌نامه‌ای با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بیمارستان تامين اجتماعی بجنورد با نقش میانجی سلامت سازمانی نشان داد فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بیمارستان تامين اجتماعی بجنورد با نقش میانجی سلامت سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- سهامانی اصل (۱۴۰۰) در بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی با میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی) به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان دارد.
- شعبانی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تعهدکاری و فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی در کارکنان اداره ورزش شهرداری تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- منتظری (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با در نظر گرفتن متغیر میانجی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان به میزان ۰/۶۱۴ واحد موثر می‌باشد.
- جی. آلونسو-نوئز و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان مسئولیت اجتماعی شرکت و ارتقای سلامت محیط کار: یک بررسی سیستماتیک نشان دادند که CSR و سلامت محیط کار به هم مرتبط هستند، اثرات متقابل سودمندی دارند، نیاز به رهبری متعهد با احترام به

1. Maria J. Alonso-Nuez and al

استقلال و داوطلبانه دارند و مستلزم ایجاد اهداف خاص در چارچوب سیاست های پایداری سازمان هستند.

-اسمیت، جانسون، وایت^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سلامت سازمانی و مسئولیت اجتماعی: یک مطالعه تجربی نشان دادند که سازمان‌هایی که از سلامت سازمانی بالاتری برخوردارند، کارکنان تمایل بیشتری به شرکت در فعالیتهای مسئولیت اجتماعی دارند.

-براون، ویلیامز^۲ (۲۰۲۰) در پژوهش نقش سلامت سازمانی در مسئولیت اجتماعی شرکت به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های سالم‌تر به دلیل داشتن فرهنگ سازمانی قوی‌تر و ارتباطات بهتر، می‌توانند برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مؤثرتری را اجرا کنند.

-ازهارى و همکاران^۳ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و آموزش شغلی بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

-نتایج پژوهش سرگزی و رامودی (۲۰۲۴) با عنوان تأثیر شفافیت سازمانی بر صدای کارکنان با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی نشان داد شفافیت سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

-بوسیان و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی و اخلاق سازمانی بر رفاه کارکنان انجام دادند نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار مسئولیت اجتماعی و اخلاق سازمانی بر رفاه کارکنان در نتیجه رفتار مسئولانه و اخلاقی در رابطه با ذینفعان سازمانی است.

مرور مطالعات داخلی و خارجی نشان می‌دهد در اکثر پژوهش‌ها محققان اکثراً مسئولیت اجتماعی را به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته‌اند و کمتر به بررسی تأثیر متغیرهای سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته‌اند، با وجود اهمیت مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در افزایش بهره‌وری و ارتقای رضایت مشتریان، در جامعه هدف یاد شده تحقیقات جدی انجام نشده بنابراین، این پژوهش با

1. Smith, J., Johnson, R., & White, L

2. Brown, M., & Williams, S

3. Azhari et al

هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس درصدد جبران این خلا می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

مطرح شدن مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) را می‌توان در دهه ۱۹۵۰ ردیابی کرد. از زمان پیدایش، این نظریه توجه فزاینده‌ای را از سوی دولت‌ها، سازمان‌های غیردولتی، مصرف‌کنندگان و کسب و کارها در سراسر جهان به خود جلب کرده است. در سال‌های اخیر، از آنجایی که جامعه متوجه توسعه باکیفیت شده است، برخی مسائل مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی به تدریج برجسته شده‌اند. عموم مردم نه تنها به شیوه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها توجه بیشتری می‌کنند، بلکه خواسته‌های سخت‌گیرانه‌تری را نیز برای پاسخگویی به آنها تحمیل می‌کنند. (جانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۴، به نقل از معدنی و همکاران، ۱۴۰۲) علیرغم اینکه تعاریف متفاوتی برای مسئولیت اجتماعی ارائه شده، اما همه‌ی این تعاریف به توانایی سازمان برای پشتیبانی از اقداماتی اشاره دارند که رفاه کارکنان سازمان، جامعه و اجتماع را مورد توجه قرار می‌دهد. (مالتپارست و آدامز^۲ 2012: 448) مسئولیت‌پذیری اجتماعی مقارن با بحث مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به شکلی جدی مطرح شد. با گسترش مباحث مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به تدریج مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و نهادهایی چون دولت و دانشگاه نیز مطرح شد تا اینکه به سطح مسئولیت اجتماعی افراد نیز رسید. امروزه در تعاریفی که از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها ارائه می‌گردد به بحث اجتماع و افراد نیز پرداخته می‌شود. (امیر و سفیری، ۱۳۹۶، ۶۹۸) مسئولیت‌پذیری با اشاره به نوعی ارتباط بین افراد و محیط آنها در حوزه ارتباطات بین افراد و سازمان به پاسخگویی دلالت دارد؛ در مسئولیت‌پذیری، اینکه فرد نسبت به اقداماتش چه نگرشی دارد نیز بخشی از پاسخش محسوب می‌گردد که ممکن است این پاسخ مورد سؤال واقع شود. اقدام مسئولانه نیاز به پاسخی دارد که بر اساس اهداف و انگیزه‌های آن فعالیت‌ها ارائه شود. برای اینکه فردی مسئولانه عمل کند به آزادی نیاز دارد در واقع آزادی پیش شرط مسئولیت‌پذیری است. حال این پیش شرط را می‌توان به ابعاد مختلفی تقسیم کرد جنبه‌هایی مانند: تمایل داشتن به اقدام (داوطلبانه بودن)، توانمندی در پیش‌بینی و دوراندیشی، امکان

1. Jinfeng Zhang.

2. Mellatparast, Adams

عمل و اقدام و نیز داشتن مهارت های ارزیابی آگاهانه. (هاشمی و همراهی، ۱۳۹۵، ۱). در ادامه به تعاریف مسئولیت پذیری اجتماعی از دیدگاه اندیشمندان اشاره می شود.

جدول شماره ۱: تعاریف مسئولیت پذیری اجتماعی از دیدگاه اندیشمندان

نویسنده	سال	تعریف
سبحانی نژاد	۱۳۷۹	مسئولیت اجتماعی، تجلی عینی نگرش جامع و همه جانبه در افراد است.
فورد	۱۹۸۵	مسئولیت اجتماعی یعنی تبعیت از هنجارهای اجتماعی و پاسخگویی به انتظاراتی که جامعه از فرد دارد.
مک اولی	۱۹۶۶	قابلیت پاسخ گویی به گروه های انسانی که شامل: قبول عواقب رفتار و احساس تعهد به ارزش های گروهی و ارزش های فرد می باشد.
ونتزل	۱۹۹۱	احترام به حقوق دیگری، رقابت میان فردی و توسعه اخلاقی دانسته است.
ممری و همکاران	۲۰۰۵	مجموعه ای از روابط مورد پذیرش عموم افراد، و نیز تعهدات و وظایفی که با رفاه جامعه ارتباط دارند.

کارول^۱ یک مدل ترکیبی از مسئولیت پذیری اجتماعی ارائه داده است. او مسئولیت پذیری اجتماعی را دارای ۴ بعد میداند: ۱-مسئولیت اقتصادی (پایه و اساس همه ابعاد که به وسیله تولید با کیفیت و خوب و قیمت منصفانه برای مصرف کننده که منجر به سودآوری برای سرمایه ها گردد). ۲-مسئولیت قانونی (مطابقت با قوانین و فعالیت اقتصادی در قالب چارچوبهای قانونی) ۳-مسئولیت اخلاقی(احترام به ارزش ها و هنجارهای مورد پذیرش جامعه) ۴-مسئولیت بشردوستانه (مسئولیت اجتماعی یا تلاش داوطلبانه جهت رفع معضلات و مسائل جامعه و بهبود کیفیت زندگی مردم)(رحیمیان و کاظم پور، ۱۳۹۷، ۱۵۸). خانم دوناوود^۲ (۱۹۹۱)، مدل عملکرد اجتماعی شرکت را فراسوی شناسایی انواع مختلف مسئولیت پذیری برای بررسی ابعاد مرتبط با اصول انگیزشی رفتار مسئولانه(شامل اصول نهادی، سازمانی و شخصی)، فرایند مسئولیت پذیری (شامل ارزیابی محیطی، ارزیابی ذینفعان و ابعاد مدیریت) و نتایج عملکرد آن (شامل اثرات اجتماعی، برنامه های اجتماعی و رویه های اجتماعی) پالایش اساسی کرد. او عملکرد اجتماعی شرکت را به عنوان محصول رعایت اصول اساسی مسئولیت پذیری اجتماعی معرفی کرد (رحیمیان و کاظم پور، ۱۳۹۷، ۱۶۱)

1. Caroll

2. Donna J. Wood

جدول شماره ۲- مدل عملکرد اجتماعی شرکت (CSR) وود (۱۹۹۱)

اصول انگیزشی رفتار مسئولانه	فرآیندهای مسئولیت پذیری	نتایج عملکرد
اصول نهادی	ارزیابی‌های محیطی	اثرات اجتماعی
اصول سازمانی	مدیریت ذینفعان	برنامه‌های اجتماعی
اصول فردی	مدیریت مسائل	سیاست‌های اجتماعی

به عقیده بیرهوف^۱ مسئولیت اجتماعی در دو معنی به کار می‌رود؛ بخش اول که در ارتباط با همدلی قرار دارد به معنی افزایش توجه به دیگری و اطمینان از رفاه دیگران است. بخش دوم که در ارتباط با احساس گناه است و به معنی رسیدن به اهداف فردی بدون در نظر گرفتن نیازها، خواسته‌ها و انتظارات بر حق دیگری است. بنابراین از نظر بیرهوف مسئولیت پذیری با دو خصیصه همدلی و احساس گناه همراه خواهد بود.

مهمترین ویژگی مفهوم مسئولیت پذیری از نظر بیرهوف عمل مسئولانه، داوطلبانه بودن و قابلیت کنترل درونی است. از نظر وی مسئولیت پذیری اجتماعی از مهمترین خصلت‌های اخلاق اجتماعی است که در قالب روابط مبتنی بر همدلی و عاطفه میان افراد جامعه نمود پیدا می‌کند (خوشبین، ۱۳۹۰، ۴۶). راولز^۲ در کتاب نظریه‌ی عدالت در زمینه‌ی مسئولیت اجتماعی سه اصل را بیان می‌کند: هر شخص نسبت به کل سیستم اجتماعی حقوق مساوی دارد، هر نوع نابرابری اجتماعی و اقتصادی باید به نفع محرومترین طبقات برنامه‌ریزی شود و هر اداره، شغل یا موقعیتی باید به عنوان یک فرصت برابر عادلانه بر روی همگان گشوده شود. مفهوم "اجتماعی" در اغلب مباحث مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتها و توسعه‌ی پایدار، به دو معنا به کار می‌رود. بعضی مواقع در مقابل حوزه‌هایی چون زیست محیطی، اقتصاد و ... قرار می‌گیرد و در این معنا، مسئولیتهایی در حوزه‌های حقوق بشر، محیط کاری و سایر موضوعات اجتماعی را در بر می‌گیرد. مفهوم "اجتماعی" همچنین به معنای وسیعتری برای کل اجتماع نیز به کار می‌رود و در این معنا مسئولیتهای اقتصادی، فرهنگی، نظامی و ... را شامل می‌شود. (مرادی، ۱۳۹۷، ۹۱) پارسونز^۳ تعهد و مسئولیت پذیری اجتماعی را تحت تأثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی دانسته‌وی مسئولیت پذیری افراد را جهت انتظام دادن به نظام اجتماعی مهم قلمداد می‌کند. (امیر و

1 . Hans Werner Bierhoff

2 . Rawls

3 . Talcott Parsons

سفیری، ۱۳۹۶، ۷۰۶). یکی دیگر از عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری سازمانی سلامت سازمانی است. در این لایدن^۱ بر این باور است که سلامت سازمانی فقط به توانایی سازمان جهت اجرای وظایفش به شکل مؤثر اطلاق نمیشود بلکه توانمندیهای نظام سازمانی را برای رشد، شکوفایی و بالندگی افزایش می‌دهد. یک سازمان سالم، مدیران به تمام معنا باسواد و متعهد دارد و کارکنان نیز وظیفه‌شناس، متعهد، مسئولیت‌پذیر و با روحیه بالا هستند که با علاقه کار میکنند و افرادی مؤثر و سودمند برای سازمان و جامعه بوده که مایه‌ی پویایی و رشد سازمان میگردند (شیخی، ۱۳۹۰، ۱۰۲).

- از دیدگاه هوی و فیلمن^۲ (۱۹۹۶) سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت‌گانه زیر است:
- یگانگی نهادی: در سطح سازمانی و نیازهای سازمان را در بر گرفته، قادر است به گونه‌ای موفقیت‌آمیز با نیروهای مخرب محیط بیرونی سازش ایجاد کند (حاج محمدی، ۱۳۹۲، ۲۷).
 - نفوذ مدیر: توانایی مدیر در تحت‌تاثیر قرار دادن فرادستان را در عین حال که در فکر کردن و عمل خود استقلال دارد نشان میدهد. (خالویی، ۱۳۹۴، ۴۸).
 - ملاحظه‌گری: ملاحظه‌گری یا رعایت‌نشان‌دهنده‌ی رفتار مدیر است که کاملاً دوستانه، حمایتی و باز و همکارانه باشد. (زهرایی و رجایی پور، ۱۳۸۹، ۱۶۱).
 - ساخت‌دهی: به رفتار مدیر که وظیفه‌مدار و موقعیت‌مدار است. مدیر انتظارات خود از کارکنان را روشن کرده و معیارهای عملکرد مناسب را مشخص می‌کند. (حاج محمدی، ۱۳۹۲، ۲۷).
 - حمایت‌منابع: به این بعد اشاره دارد که دارای منابع کافی و نیز وسایل آموزشی لازم بوده و امکانات مورد نیاز کارکنان به راحتی قابل حصول میباشد (خالویی، ۱۳۹۴، ۴۸).
 - روحیه: به احساس اطمینان، اعتماد، دوستی و همدردی در بین کارکنان اشاره دارد (حاج محمدی، ۱۳۹۲، ۲۷).
 - یادگیری: محیط کاری یاد‌دهنده، منظم و جدی بوده و مدیران به تواناییهای کارکنان برای موفقیت در یادگیری باور دارند. (زهرایی و رجایی پور، ۱۳۸۹، ۱۶۰) مطالعات الشکر و الکسباسبه (۲۰۲۲)، حرزالله و ارقاوی (۲۰۱۹)، گیر و همکاران (۲۰۱۹) و ابوجلیل و همکاران (۲۰۱۹) نشان میدهد سلامت سازمانی تأثیر قابل توجهی بر سطح عملکرد کارکنان

1. Liden

2. Hoy & Feldman

در سازمان های مورد بررسی دارد. به طور کلی می توان گفت که ملاحظات فرهنگی برای اجرای CSR بسیار مهم میشوند(لینگ^۱، ۲۰۱۹؛ دیویدسون و یان^۲، ۲۰۱۹، همان) عوامل مختلف اخلاقی، مذهبی و فرهنگی که با شرایط اجتماعی-اقتصادی مرتبط هستند منجر به انتظارات اجتماعی متمایز می شود که فعالیت های CSR را هدایت میکند. (لیسنگر^۳، ۲۰۱۵، همان) ارزشهای اخلاقی برای اداره کسب و کار شرکتها ضروری است. بدون این ملاحظه، دستیابی به اهداف اقتصادی خود دشوار خواهد بود.(ساری دویا و همکاران، ۲۰۲۴:۳)

آنتونی و هونگ^۴ عقیده دارند فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان عاملی مشترک در محیط کاری؛ ارزش هایی مشترک، آداب و رسوم، آئین های مذهبی مشترک و خطوط ارتباطی غیررسمی ایجاد نماید و نقش اساسی در شکل گیری عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان داشته باشد. (مرادی و امیری، ۱۳۹۸:۲۶۳).

بارون و گرینبرگ فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خوانند و آن را در قالب رفتاری که مردم در جامعه و یا کارکنان در محیط کار و در تعامل با دیگران در عمل از خود آشکار می سازند، که بر اساس چهار مؤلفه طبقه بندی شده اند : آرمان مشترک، کار تیمی کارکنان، شفاف بودن مأموریت و مدل های ذهنی کارکنان.(همان)

رابینز^۵ فرهنگ را فلسفه وجودی، ابعاد یا ویژگی هایی می داند که بطور تنگاتنگی بهم مرتبط و وابستگی متقابل دارند. از نظر وی، فرهنگ سازمانی ممکن است، تا اندازه ای از جمع اجزای آن متفاوت باشد اما موضوعات دهگانه زیر ویژگی های کلیدی که فرهنگ ها را از هم متمایز می سازد، که شامل نوآوری فردی، تحمل مخاطره، جهت دهی، یکپارچگی و وحدت، روابط مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، تحمل تعارض، الگوهای ارتباطات است. این ویژگی های دهگانه، هم ابعاد ساختاری و هم ابعاد رفتاری را شامل می شوند و نقش مهمی در مسئولیت پذیری نیروی انسانی دارد (سهمانی اصل، ۱۴۰۰:۵۰).

1 . Ling

2 . Davidson and Yin

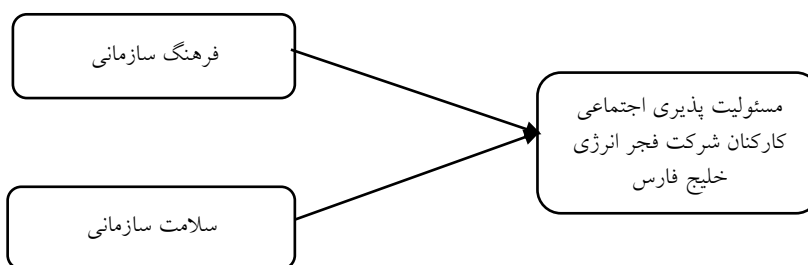
3 . Leisinger

4 . Anthony and Hong

5 . Robbins

مدل مفهومی تحقیق

در مدل نظری پژوهش حاضر با الهام از نظریه‌های فوق‌الذکر و با تکیه بر پشتوانه تجربی تحقیق ارتباط نظری بین متغیرها ابه این نحو مفروض شد که فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی تاثیر مستقیمی بر مسئله تحقیق یعنی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس دارد. انتظار می رود که داده‌های تجربی مدل مفروض را حمایت نمایند.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

۱. به نظر می‌رسد بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس رابطه معنی‌دار وجود دارد.
۲. به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس رابطه معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از طریق روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان شاغل در شرکت فجر انرژی خلیج فارس اعم از زن و مرد و کارکنان عملیاتی و ستادی می‌باشند. این شرکت شامل ۲ ناحیه، فجر ۱ و ۲ است و ۴۲ واحد سازمانی دارد. در محدوده زمانی انجام این تحقیق (سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰) تعداد کل کارکنان ۱۳۳۷ نفر است که شامل ۵۶ نفر زن و ۱۲۸۱ نفر مرد می‌باشد. در این پژوهش ۲۹۸ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند.

برای گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش اسنادی و برای جمع آوری داده‌ها و اطلاعات نمونه آماری از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه این تحقیق با حضور متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، در مقیاس لیکرت و سطح سنجش ترتیبی با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد تدوین شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss استفاده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی و اعتبار و پایایی متغیرهای پژوهش

مسئولیت‌پذیری اجتماعی (متغیر وابسته): مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک تعهد اجتماعی سازمانی برای تصمیم‌گیری و اقدام مسئولانه در پیروی از اهداف و ارزش‌های جامعه است. در حال حاضر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان تعهد مستمر سازمان‌ها برای رفتار اخلاقی و کمک به توسعه اقتصادی - اجتماعی جامعه در نظر گرفته می‌شود. مسئولیت‌پذیری اجتماعی اساس پایداری، رقابت‌پذیری و نوآوری و مزیت استراتژیک هر سازمانی است. (بوسیان و همکاران، ۲۰۲۲: ۴) پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان توسط کارول (۲۰۱۰) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۳۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درج‌ای لیکرت می‌باشد، که بر ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه تأکید میکند این پرسشنامه توسط ساسانی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است.

سلامت سازمانی: سلامت سازمانی فرآیندی مستمر است که از پیوندهای متقابل بین عوامل متعدد ناشی می‌شود (ادکینز و همکاران^۱، ۲۰۰۰). کلر و پرایس^۲ (۲۰۱۱) ۹ عنصر را طبقه‌بندی کردند که به سلامت سازمان کمک می‌کند: مسئولیت‌پذیری، قابلیت‌ها، هماهنگی و کنترل، فرهنگ و اقلیم، جهت‌گیری، جهت‌گیری بیرونی، نوآوری و یادگیری، رهبری و انگیزه. (جی. آلونسو-نوتز و همکاران، ۲۰۲۲: ۳) جهت بررسی سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. پرسشنامه مذکور دارای ۴۴ گویه است و هفت بعد سلامت سازمانی یعنی: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در پژوهش بادافره (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است.

1. Adkins et al
2. Keller and Price

فرهنگ سازمانی: از نظر شاین^۱ (۱۹۹۲) فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌هایی است که اقدامات همه اعضای سازمان را هدایت می‌کند و تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان دارد (بوگال و دبلا^۲، ۲۰۲۴:۲) به منظور سنجش و ارزیابی فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای که توسط ایوبی (۱۳۹۳) و بر اساس مدل رابینز طراحی شده است، استفاده شد این پرسشنامه شامل ۲۹ سؤال و ابعاد همکاری گروهی، خلاقیت و نوآوری، دقت کاری، بهره‌وری، انگیزه کاری و ارزش‌گذاری به کارمند بود ضمناً برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ به تفکیک ابعاد استفاده شد.

جدول زیر آلفای کرونباخ متغیرها را نشان می‌دهد که برای تمام ابعاد دو متغیر اصلی در حد قابل قبولی قرار دارد.

جدول شماره ۳- ضرایب پایایی ابزار پژوهش

ردیف	نام متغیر	ابعاد	ضریب آلفا	
۱	فرهنگ سازمانی	همکاری گروهی	۰/۷۹	
		خلاقیت و نوآوری	۰/۹۰	
		دقت کاری	۰/۷۷	
		بهره‌وری	۰/۷۵	
		انگیزه کاری	۰/۷۱	
		ارزش‌گذاری به کارمند	۰/۸۶	
۲	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	قانونی	۰/۶۴	
		اقتصادی	۰/۷۱	
		اخلاقی	۰/۶۵	
		نوع دوستانه	۰/۶۹	
۲	سلامت سازمانی	سطح سازمانی	۰/۶۸	
		سطح اداری	یگانگی نهادی	۰/۶۸
			نفوذ مدیر	۰/۶۸
			ملاحظه‌گری	۰/۶۵
			ساخت‌دهی	۰/۶۳
		سطح فنی	پشتیبانی منابع	۰/۷۴
			روحیه	۰/۸۱
تاکیدعلمی	۰/۸۳			

1. Schein

2. Bogale and Debela

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ مقادیر در دامنه‌ی حداقل ۰/۶۳ تا ۰/۹۰ را نشان می‌دهد پس می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که از کل نمونه آماری ۴ درصد (۱۲ نفر) زن و ۹۶ درصد (۲۸۶ نفر) مرد بوده‌اند. میانگین سنی پاسخگویان ۴۰ سال بوده است. سطح تحصیلات ۱۹/۵ درصد پاسخگویان دیپلم و پایین‌تر، ۸/۷ درصد فوق دیپلم، ۳۸/۹ درصد کارشناسی، ۳۲/۹ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بوده است. سابقه‌ی شغلی ۴/۴ درصد کمتر از ۵ سال، ۶/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۷/۲ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۷/۹ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۳۴/۲ درصد بالاتر از ۲۰ سال بوده است.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در تحقیق حاضر متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ابعاد چهارگانه اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشر مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. یافته‌های توصیفی به شرح زیر است.

الف) میانگین بعد قانونی ۱۴/۴۳ با میزان حداکثر ۲۴ و حداقل ۵، تقریباً در حد متوسطی قرار دارد. در واقع میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در حد متوسط است. ب) میانگین بعد اقتصادی با توجه به مقدار حداکثر ۲۴ و حداقل ۱۱، در حد متوسط رو پایین قرار دارد می‌توان گفت میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در حد متوسط رو به پایین است.

پ) میانگین بعد اخلاقی با توجه به حداکثر ۵۸ و حداقل ۳۲، در حد پایینی قرار دارد به عبارتی می‌توان نتیجه گرفت میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در حد پایینی است.

ت) میانگین بعد بشردوستانه با توجه به حداکثر ۴۰ و حداقل ۲۳، در حد بسیار بالایی قرار دارد. در نتیجه می‌توان گفت میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در بعد بشردوستانه بسیار بالاست.

ج) در مجموع می‌توان گفت میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین آزمودنی‌ها بالاتر از حد متوسط است و بعد نوع دوستانه کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در حد بالایی قرار دارد.

جدول شماره ۸- آماره های توصیفی متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و ابعاد آن

ابعاد	میانگین خام	میانگین درصدی	انحراف معیار	چولگی	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات	مقدار متوسط
بعد قانونی	۱۴/۴۳	۴۹/۶۳	۳/۶۸	-۰/۱۵	۲۴	۵	۱۹	۱۴/۵
بعد اقتصادی	۱۶/۵۵	۴۲/۶۹	۲/۸۴	۰/۰۵۶	۲۴	۱۱	۱۳	۱۷/۵
بعد اخلاقی	۳۳/۹۹	۷/۶۵	۳/۶۸	-۱/۰۷۸	۵۸	۳۲	۲۶	۴۵
بعد نوع دوستانه	۵۱/۰۱	۶۴/۷۶	۵/۴۱	-۱/۱۰۲	۴۰	۲۳	۱۷	۳۱/۵
مجموع متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی	۱۱۵/۹۷	۷۲/۲۳	۹/۱۰۳	-۱/۰۲	۱۲۹	۸۲	۴۷	۱۰۵/۵

سلامت سازمانی و ابعاد آن

در تحقیق حاضر سازه سلامت سازمانی در سه سطح سازمانی، اداری، فنی و هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی مورد سنجش قرار گرفت نتایج به شرح زیر است.

الف) میانگین بعد یگانگی نهادی با توجه به حداکثر ۳۴ و حداقل ۱۷، کمی پایین تر از حد متوسط می باشد. بنابر این می توان گفت سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی از نظر کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس کمی پایین تر از حد متوسط است.

ب) از نظر سوال شوندگان میانگین نفوذ مدیر با توجه به حداکثر ۲۰ و میزان حداقل ۷، برابر با حد متوسط است. لذا میانگین سلامت سازمانی در بعد نفوذ مدیر از نظر کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس برابر با حد متوسط است.

ت) میانگین بعد ملاحظه گری با توجه به میزان حداکثر ۲۴ و حداقل ۱۳، کمی پایین تر از حد متوسط است. بنابر این می توان گفت از نظر کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس سلامت سازمانی شرکت در بعد ملاحظه گری کمی پایین تر از حد متوسط است.

پ) میانگین سلامت سازمانی در بعد ساخت دهی با توجه به میزان حداکثر ۲۰ و حداقل ۱۱، از نظر سوال شوندگان کمی پایین تر از حد متوسط است. می توان چنین نتیجه گرفت که از نظر

کارکنان میانگین سلامت سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس در بعد ساخت دهی کمی پایین تر از حد متوسط است.

ث) میانگین سلامت سازمانی در بعد پشتیبانی منابع با توجه به حداکثر ۱۸ و حداقل ۷، کمی بالاتر از حد متوسط است. لذا می توان نتیجه گرفت از نظر کارکنان سلامت سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس کمی بالاتر از حد متوسط است.

ج) میانگین سلامت سازمانی در بعد روحیه با توجه به حداکثر ۴۱ و حداقل ۱۸، کمی بالاتر از حد متوسط است. بنابراین می توان گفت از نظر کارکنان سلامت سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس کمی بالاتر از حد متوسط است.

چ) میانگین سلامت سازمانی در بعد تاکید علمی از نظر سوال شوندگان با توجه به میزان حداکثر ۳۶ و حداقل ۱۰، کمی بالاتر از حد متوسط است. پس می توان نتیجه گرفت از نظر کارکنان سلامت سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس در بعد تاکید علمی کمی بالاتر از حد متوسط است.

د) به طور کلی سلامت سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس از نظر آزمودنی ها کمی بالاتر از حد متوسط است.

جدول شماره ۹- آماره های توصیفی متغیر سلامت سازمانی و ابعاد آن

ابعاد	میانگین خام	میانگین درصدی	انحراف معیار	چولگی	بیشبینه	کمینه	دامنه تغییرات	مقدار متوسط
بعد یگانگی نهادی از سطح سازمانی	۲۳/۸۲	۴۰/۱۱	۲۸/۵	۰/۳۲	۳۴	۱۷	۱۷	۲۵/۵
بعد نفوذ مدیر از سطح اداری	۱۳/۱۹	۴۷/۶۱	۹۲/۲	۰/۱۳۳	۲۰	۷	۱۳	۱۳/۵
بعد ملاحظه گری سطح اداری	۱۵/۰۳	۱۸/۴۵	۲/۷۰	-۰/۱۴	۲۴	۱۳	۱۱	۱۸/۵

ابعاد	میانگین خام	میانگین درصدی	انحراف معیار	چولگی	بیشبند	کمینه	دامنه تغییرات	مقدار متوسط
بعد ساخت دهی سطح اداری	۱۲/۹۵	۲۱/۶۶	۳/۰۹	۰/۱۵	۲۰	۱۱	۹	۱۵/۵
بعد پشتیبانی منابع سطح اداری	۱۵/۴۳	۷۶/۶۳	۲/۴۷	۰/۰۳۳	۱۸	۷	۱۱	۱۲/۵
بعد روحیه سطح فنی	۳۰/۶۷	۵۵/۰۸	۶/۳۲	-۰/۳۷۷	۴۱	۱۸	۲۳	۲۹/۵
بعد تأکید علمی سطح فنی	۲۴/۳۹	۵۵/۳۴	۵/۶۴	-۰/۱۴۱	۳۶	۱۰	۲۶	۲۳
مجموع متغیر سلامت سازمانی	۱۴۳/۵۸	۵۶/۰۲	۲۳/۰۲	-۰/۱۵	۱۷۷	۱۰۱	۷۶	۱۳۹

فرهنگ سازمانی و ابعاد آن

یافته های توصیفی تحقیق نشان داد:

- الف) میانگین فرهنگ سازمانی در بعد همکاری گروهی با توجه به مقدار حداکثر ۱۸ و حداقل ۸، از نظر سوال شوندگان تقریباً برابر با حد متوسط است.
- ب) از نظر سوال شوندگان میانگین خلاقیت و نوآوری نظر به میزان حداکثر ۳۵ و حداقل ۱۴، کمی بالاتر از حد متوسط است.
- پ) میانگین دقت کاری شرکت از نظر سوال شوندگان با توجه به میزان حداکثر ۱۳ و میزان حداقل ۳، کمی بالاتر از حد متوسط است.
- ت) میانگین بهره‌وری شرکت از نظر سوال شوندگان با توجه به میزان حداکثر ۲۲ و حداقل ۹، کمی بالاتر از حد متوسط است.
- ث) میانگین انگیزه کاری با توجه به مقدار حداکثر ۸ و میزان حداقل ۴، تقریباً برابر با حد متوسط است پس می‌توان گفت از نظر کارکنان فرهنگ سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس در بعد انگیزه‌ی کاری تقریباً برابر با حد متوسط است.

ج) میانگین بعد ارزش گذاری به کارمند با توجه به حداکثر ۱۲ و حداقل ۸، تقریباً برابر با خدمتوسط است.

چ) در مجموع می‌توان گفت فرهنگ سازمانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس از نظر آزمودنی‌ها کمی بالاتر از حد متوسط است.

جدول شماره ۱۰- آماره‌های توصیفی ابعاد متغیر فرهنگ سازمانی

ابعاد	میانگین خام	میانگین درصدی	انحراف معیار	چولگی	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات	مقدار متوسط
بعد همکاری گروهی	۱۳/۸۷	۵۸/۷	۱/۵۳	۰/۰۱۴	۱۸	۸	۱۰	۱۳
بعد خلاقیت و نوآوری	۲۶/۳۹	۵۹	۴/۸۰	-۰/۶۷۸	۳۵	۱۴	۲۱	۲۴/۵
بعد دقت کاری	۹/۲۹	۶۲/۹	۲/۴۲	-۰/۳۱۳	۱۳	۳	۱۰	۸
بعد بهره‌وری	۱۷/۳۳	۶۴/۰۷	۲/۸۵	-۱/۲۶	۲۲	۹	۱۳	۱۵/۵
بعد انگیزه‌ی کاری	۶/۵۵	۶۳/۷۵	۰/۹۷۰	۰/۰۷	۸	۴	۴	۶
بعد ارزش گذاری به کارمند	۹/۵۳	۳۸/۲۵	۱/۰۹	۱/۲۰۵	۱۲	۸	۴	۱۰
مجموع متغیر فرهنگ سازمانی	۸۲/۹۷	۶۱/۲۹	۹/۰۶	-۰/۸۸۶	۱۰۰	۵۶	۴۴	۷۸

تحلیل چند متغیره رگرسیونی

در تحقیق حاضر جهت بررسی تأثیر اثرات نسبی متغیرهای مستقل بر متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از تحلیل رگرسیونی چندمتغیره استفاده شده است. نتایج به دست آمده به شرح زیر می‌آید:

براساس اطلاعات جدول شماره ۵، میزان F، ۳۱/۶۶۲ بوده و سطح معنی داری هر دو متغیر از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین رابطه معنی داری بین متغیرهای مستقل سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی با متغیر وابسته مسئولیت پذیری اجتماعی وجود دارد و دو متغیر در مدل نقش دارند. شاخص‌های مربوط به پیش فرض عدم هم خطی متغیرهای مستقل یعنی تولرانس و VIF نیز نشان می‌دهد که این شاخص‌ها در سطح قابل قبولی بوده و این بدان معنی است که متغیرهای مستقل هم پوشانی زیادی باهم ندارد و در واقع میزان هم خطی زیاد نیست. علاوه بر آن، در این پژوهش ضریب دوربین واتسون ۱/۴۲ و قابل قبول است. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۹۳ به دست آمد؛ با توجه به اینکه این مقدار به نزدیک نیست مدل نتوانسته سهم قابل قبولی از تغییرات متغیر وابسته را نشان دهد. مقدار ضریب تعیین ۰/۲۴۳ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۳۶ می‌باشد نزدیک بودن این دو مقدار نشانگر آن است که متغیرهای به کار رفته در مدل توانسته‌اند به خوبی به کار آیند و برازش مناسبی ارائه دهند. بر اساس یافته‌های حاصل از بررسی رگرسیون، هر دو متغیر که دارای همبستگی با متغیر وابسته بوده و وارد مدل شدند.

جدول شماره ۱۱- آماره‌های تحلیل رگرسیون چند متغیره مسئولیت پذیری اجتماعی

متغیر	ضریب بچیر استاندارد B	بنای استاندارد شده	خطای معیار برآورد	T	Sig	هم خطی چندگانه		آنالیز واریانس	
						VIF	ضریب تحمل	کمیت F	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰/۰۲۹	۰/۴۱۰	۰/۰۷۱	۴/۱۶	۰/۰۰۰	۲/۰۴	۰/۴۸۸	۳۱/۶۶۲	۰/۰۰۰
سلامت سازمانی	۰/۰۶۰	۰/۱۰۹	۰/۰۳۵	۱/۲۲	ضریب تعیین اصلاح شده	۲/۰۴	۰/۴۸۸	۰/۴۹۳	ضریب تعیین
						۰/۲۳۶	ضریب همبستگی چندگانه	۱/۴۲	دوربین واتسون

بحث و نتیجه گیری

در دنیای امروز، شرکت‌ها و سازمان‌ها به عنوان یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی، مسئولیت اجتماعی خود را به شدت در نظر می‌گیرند. مسئولیت اجتماعی شامل تأثیر مثبت شرکت‌ها و سازمان‌ها بر جامعه است. با عنایت به اینکه عوامل اصلی در سازمان، انسان است در نهایت میزان مسئولیت پذیر بودن و پایبندی تک تک شاغلان در سازمان به اصول، قواعد و ارزشهای CSR منجر به اجرای صحیح مسئولیت اجتماعی سازمان خواهد شد. براساس مدل کارول مسئولیت پذیری اجتماعی دارای چهار بعد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشر دوستانه است و برای اندازه گیری میزان مسئولیت پذیری اجتماعی باید این ابعاد را سنجید. در این پژوهش از پرسشنامه ی ساخته شده منطبق بر این مدل استفاده شده است. یافته های توصیفی تحقیق نشان داد که میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در بین کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس (۱۱۵/۹۷) و بالاتر از حد متوسط است. بعد نوع دوستی کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس در مقایسه با سایر ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی در حد بالایی (۵۱/۰۱) بوده که این می تواند در اثر فعالیت های فرهنگی مستمر طراحی شده مدیران شرکت در چند سال اخیر بر روی کارکنان باشد. شاین بر این باور است که فرهنگ سازمانی مجموعه ای از هنجارها، ارزش ها، باورها و نگرش هایی است که اقدامات همه اعضای سازمان را هدایت می کند و تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان دارد؛ همچنین بررسی محتوای نظریه آنتونی و هونگ نشان داد که فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی مشترک در محیط کاری؛ با ایجاد ارزش های مشترک در شکل گیری مسئولیت پذیری کارکنان تأثیر گذار است. همسو با تئوریهای مذکور یافته های این پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد بدین معنی که هر چقدر فرهنگ سازمانی والاتر، اخلاقی تر و ارزش مدارتر باشد میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در کارکنان نیز بالاتر می رود و این نتیجه با یافته های پژوهش سه‌مانی اصل (۱۴۰۰)، شعبانی و همکاران (۱۳۹۸)، فرجی امیرآباد (۱۴۰۰) همخوانی دارد. همسو با تئوریها و یافته های مذکور، ساری دویا و همکاران (۲۰۲۴) عقیده دارند، ارزش های اخلاقی برای اداره کسب و کار شرکتها ضروری است تا حدی که بدون در نظر گرفتن آنها دستیابی به اهداف اقتصادی دشوار خواهد بود.

همچنین نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که همبستگی معنادار و مثبتی بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی وجود دارد و هر چقدر سلامت سازمانی بالاتر رود میزان

مسئولیت پذیری اجتماعی در کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت که این نتیجه همسو با عقیده ی لایدن در خصوص سلامت سازمانی است که می گوید یک سازمان سالم، هم مدیرانی به تمام معنا باسواد و متعهد دارد و هم کارکنانی وظیفه شناس، متعهد، مسئولیت پذیر و با روحیه بالا که با علاقه کار میکنند و افرادی مؤثر و سودمند برای سازمان و جامعه هستند پرورش می دهد. سازمانهای سالم از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده و عملکرد مسئولانه با تأمین نیازهای محیطی باعث رشد و شکوفایی جامعه شوند. مطالعات و پژوهش های انجام شده قبل نیز با مبانی و نتایج این پژوهش قابل تطبیق است. منتظری (۱۳۹۸)، رخ افروز و همکاران (۱۴۰۰)، طبرسا و همکاران (۱۴۰۰)، سرگزی و رامودی (۲۰۲۴)، نشان دادند که سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی تاثیر گذار است. با توجه به رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی پیشنهاد می شود شرکت بر اساس الگوهای فرهنگی شناسایی شده در تحقیقات گذشته، با تلفیق عوامل جامعه شناختی و عناصر فرهنگ سازمانی موثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی لیستی از اقدامات اجرایی را تهیه و در تقویم فرهنگی و اجرایی خود درج نماید و ضمن تخصیص بودجه نسبت به انجام آنها اقدامات لازم صورت پذیرد.

-با توجه به تحریم صنعت و مشکلات وارد کردن تجهیزات و مواد اولیه، نوآوری و خلاقیت کارکنان برای برطرف کردن این مشکلات مهم می نماید. پیشنهاد میشود ضوابط و مقررات اداری منصفانه ای در جهت حمایت و تشویق نوآوری کارکنان تنظیم گردد.

-سازماندهی کارهای تیمی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های مسائل کاری در اولویت های شرکت قرار بگیرد. پیشنهاد می شود گروهها و انجمن های خیریه درون شرکت جهت کمک کارکنان به مردم نیازمند، فقرا و معلولین جامعه تشکیل شود. همچنین پیشنهاد می شود کارگاهها و دوره های آموزشی در خصوص تبیین و آموزش مقررات و ضوابط قانونی شرکت و همچنین اردوهای تفریحی جهت نزدیک کردن ارتباط کارکنان بامدیران سطوح بالا برگزار گردد. بهتر است در پرداخت حقوق و مزایا به زمان و میزان این پرداختها دقت بیشتری شود. بر اساس یافته های تحقیق پیشنهاد می شود در راستای ارتقای روحیه ی مسئولیت پذیری کارکنان شرکت فجر انرژی خلیج فارس، امکانات و منابع مورد نیاز کار کارکنان طبق ضوابط اداری و به موقع در اختیارشان قرار گیرد.

منابع

- امیدیان، فرانک؛ برکت، غلامحسین (۲۰۲۱). *طراحی و اعتبارسنجی الگوی مسئولیت اجتماعی کارکنان وزارت آموزش و پرورش مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان*، مجله جامعه‌شناسی تربیتی ایران، دوره ۴، شماره ۲، ص ۲.
- امیر، آرمین؛ سفیری، خدیجه (۱۳۹۶). *مفهوم پردازی مسئولیت پذیری اجتماعی: از اخلاق تا کنشگری در دوران مدرن*، مطالعات جامعه‌شناختی، دوره ۲۵، شماره ۲.
- ایمان، محمد تقی؛ مرادی، علی (۱۳۹۶). *بررسی از خود بیگانگی در مسئولیت اجتماعی مورد مطالعه (کارکنان شرکت نفت کرمانشاه)*. جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۸، شماره ۳.
- حاج محمدی، علی (۱۳۹۲). *بررسی رابطه میزان التزام عملی به اعتقادات اسلامی با سلامت سازمانی در بانک تجارت استان کرمان*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان فر، سیدعلی؛ مرادی، گلرمداد (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت نفت کرمانشاه)*، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره ۳، ص ۷۱.
- خالوئی، یاسر (۱۳۹۴). *بررسی رابطه پایبندی افراد به رفتارهای اخلاقی با سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- خوشبین، یوسف (۱۳۹۰). *بررسی مسئولیت پذیری اجتماعی جوانان و عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر آن (مورد مطالعه: جوانان شهر همدان)*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم اجتماعی.
- رحیمیان، نظام الدین؛ کاظم پور، مرتضی (۱۳۹۷). *مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتها: مفاهیم، ابعاد، نظریه‌ها و مروری بر مدل‌های آن*، پژوهش حسابداری، دوره ۸، شماره ۴.
- رخ افروز، فاطمه؛ رخ فروز، زهرا؛ هاشمیان، مریم؛ نصیرزاده، مصطفی (۱۴۰۰). *بررسی رابطه سلامت سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، بهداشت کار و ارتقا سلامت، سال ۵، شماره ۲.
- زهرا، سیدمحمد؛ رجایی پور، سعید (۱۳۹۰). *بررسی رابطه میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹*. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، پیاپی ۶، ۱۵۵-۱۷۴.

- سهامانی اصل، منیره (۱۴۰۰). *بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی با میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.
- شعبانی، عباس؛ حسینی، سیدابوالفضل؛ بلالی، فرهاد (۱۳۹۸). *ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تعهد کاری و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران)*، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال ۱۲، شماره ۴۴.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰). *عوامل مؤثر بر سلامت اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن*، مجله‌ی اسلام و پژوهشهای مدیریتی، سال اول، شماره ۲.
- طبرسا، غلامعلی؛ ترک تبریزی، الهام؛ خمویی، فرشید (۱۴۰۰). *بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر نوع استخدام (کارکنان رسمی و قراردادی در شرکت خودروسازی سایپا آذین)*، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۱۱۷.
- فرجی امیرآباد، زینب. (۱۴۰۰). *بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی بجنورد با نقش میانجی سلامت سازمانی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی حکیمان)*. بجنورد.
- کوهی، کمال (۱۳۹۵). *تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز)*، فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۰، شماره ۴، ص ۳۵.
- محمدی، حسن (۱۳۹۹). *نقش فضیلت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تبریز
- مرادی، علی (۱۳۹۷). *بررسی رابطه بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی کارکنان و رفتارهای نودوستانه (مورد مطالعه: شرکت نفت کرمانشاه)*، فصلنامه توسعه اجتماعی، دوره ۱۲، شماره ۴.
- معدنی، جواد؛ شریف زاده، فتاح؛ یآوری، اشرف (۱۴۰۲). *تعهد سازمانی کارکنان به مثابه عامل کلیدی مؤثر بر مسئولیت اجتماعی سازمان*، دوفصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - اقتصادی گروه علوم اجتماعی - دانشگاه الزهرا سال اول، شماره اول، ص ۶۸-۹۳
- مرادی، علی؛ امیری، میترا (۱۳۹۸). *رابطه بین فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری سازمانی کارکنان مورد مطالعه شهر کرمانشاه*، دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال ۹، شماره ۱.

منتظری، یاسر (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با در نظر گرفتن متغیر میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی پیام گلپایگان، دانشکده علوم اداری و زبان های خارجی، گروه مدیریت و حسابداری.

موسوی عباسی، سیدفضل‌الدین (۱۴۰۰). کتاب جامع فجر. خوزستان: نشر الیما
هاشمی، سید احمد؛ همراهی، مهرداد (۱۳۹۵). مسئولیت پذیری اجتماعی، سومین کنفرانس بین المللی پژوهشی های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ص ۴.

- Ashraf Shafik Alashkara and Mohammed Mufaddy Al-Kasasbeh(2022). The effect of organizational health on the employee performance in the extractive industries, *Management Science Letters* 12 (2022) 229–236
- Azhari, M. H., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2024). The Influence of Organizational Culture and Job Training on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *MANAZHIM*, 6(1), 290-309. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4515>
- Addisalem Tadesse Bogale & Kenenisa Lemi Debela (2024) Organizational culture: a systematic review, *Cogent Business & Management*, 11:1, 2340129, DOI: 10.1080/23311975.2024.234012
- Alonso-Nuez M-J, Cañete-Lairla M-Á, García-Madurga M-Á, Gil-Lacruz A-I, Gil-Lacruz M, Rosell-Martínez J and Saz-Gil I (2022) Corporate social responsibility and workplace health promotion: A systematic review. *Front. Psychol.* 13:1011879. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1011879
- Claudiu George Bocean , Michael Marian Nicolescu , Marian Cazacu & Simona Dumitriu(2022). The Role of Social Responsibility and Ethics in Employees' Wellbeing . *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 8838. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148838>
- Cok Istri Ratna Sari Dewi, Iwan Triyuwono, Bambang Hariadi & Roekhudin (2024) Corporate social responsibility model based on Tri Hita Karana philosophy, *Cogent Social Sciences*, 10:1, 2295056, DOI:10.1080/23311886.2023.2295056
- Mellatparast, M., Adams, S. G., (2012). Corporate social Responsibility, benchmarking, and organizational performance in the petroleum industry: A quality management perspective, *Int.J.Production Economics*, vol. 139, pp. 447 0 458.
- Jinfeng Zhang , Yaojiao Tan , and Jing Chen and Yuxue Jiang (2024) .Effects of Corporate Social Responsibility (CSR) policies and activities on Company Reputation and Employee Organizational Citizenship Behaviour: Evidence from Indicate the tourism industry – SHS Web of Conferences 181, 04027
- Sargazi, M., & Ramrodi, M. (2024). The Effect of Organizational Transparency on the Employee's Voice with the Mediating Role of Social Responsibility. *Management and Educational Perspective*, 5(4), 1-23..