

فصلنامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها، دوره ۱، شماره ۲، پاییز ۱۴۰۱، صفحه ۷۱ تا ۷۹

بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر

سکینه اعتمادی^۱، محمد بهروزی*^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۹

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر انجام شده است. روش این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود که از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده و با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۵۲ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه های مسئولیت پذیری بر اساس مدل کارول (۱۹۹۱) و خلاقیت سازمانی رندسیپ (۱۹۷۹) بود. داده های بدست آمده با استفاده از تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر تأثیر دارد. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت مسئولیت اجتماعی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر می توان به بهبود خلاقیت سازمانی آنان در سازمان کمک فراوانی نمود.

واژه های کلیدی: مسئولیت اجتماعی، خلاقیت سازمانی، اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران cca05457@gmail.com

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول) dr_m_behroozi@yahoo.com

مقدمه

یکی از موضوعاتی که در تمام عرصه ها می تواند در هر جامعه از جمله کشور ما یک فرصت باشد، موضوع مسئولیت اجتماعی در آموزش و پرورش است که در قبال جامعه دارد. از نظر اجتماعی مسئول بودن یعنی اینکه آموزش و پرورش می بایست با اخلاق و با حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتار کنند. تلاش برای برقراری مسئولیت اجتماعی، به آموزش و پرورش کمک می کند تا اثری مثبت بر پیشرفت، کار و جامعه داشته باشند. سازمان ها در کنار وظایف اصلی خود در اثرگذاری بر مباحثی همچون توزیع عادلانه درآمد و کاهش سطح فقر و محرومیت در جامعه، جایگاه ویژه ای برای نظام ایجاد می نمایند که می توان آن را در چارچوب اخلاق سازمانی تعریف کرد. به عبارت دیگر، سازمان ها با اهمیت دادن به ارزش های اخلاقی، مانند صداقت، انصاف و مسئولیت اجتماعی^۱ می توانند مورد توجه قرار گیرند، به گونه ای که با نگاه به سابقه تاریخی، مشاهده می شود که همواره، آلوده شدن سازمان ها به خصلت های غلط و منفی اخلاقی، آنها را متضرر می کند و همچنین به تدریج موجودیت و موقعیت آنها را با خطر مواجه می کند. سازمان ها مسئولیت پذیر و اخلاق مدار می توانند با رقابت منصفانه و اخلاقی که در آن، اخلاق نقش محوری در جلوگیری از انتخاب روش های غیرمتعارف در رقابت بین سازمانی ایفا می نماید؛ ضمن انجام رقابتی سالم، به گسترش و توسعه اصول اخلاقی در نظام سازمانی بپردازند و از تبعات مثبت آن به نفع کارکنان بهره مند گردند (فرل^۲، ۲۰۱۹). در سال های اخیر در کنار اخلاق کسب و کار آنچه مکرر تکرار شده مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت اجتماعی از آن مفاهیمی است که کمتر به آن توجه می شود. وظیفه آموزش و پرورش و مدیریت آن است که در برابر اجتماع پاسخگو باشند. مسئولیت اجتماعی در آموزش و پرورش، ابزاری جهت خدمت به اجتماع است، از این رو، تبیین وظایف و مسئولیت های آن در قبال اجتماع، امری ضروری است. ایجاد حوزه ای به نام مسئولیت اجتماعی در آموزش و پرورش و تبیین ابعاد آن، تلاشی به منظور تبیین این وظایف است (ورسیس^۳، ۲۰۱۸).

از سویی خلاقیت سازمانی^۴ به معنی کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل و یا ترکیب کردن آن با سایر پدیده ها، اشیاء و چیزها است، لذا خلاقیت به معنای خلق کردن چیزی تازه و منحصر به فرد است که به گونه ای مناسب و مفید، موجب حل یک مساله، سؤال یا نیاز علمی، سازمانی، اجتماعی و مانند آن باشد (اولسزاک^۵، ۲۰۱۸). خلاقیت، یکی از ویژگی های انسان است که با استعداد الهی می تواند بسیاری از چیزها را خلق نماید. چنانچه خلاقیت و نوآوری را در سازمان ها کنار بگذاریم، در واقع تیر خلاص به حرکت، پویایی، بقا و حیات آنها زده ایم. در دنیای سازمانی امروز مدیران خلاق، سازمان های خلاق و کارکنان خلاق اضلاع مثلث خلاقیت هستند که بدون هر یک خلاقیت و نوآوری به سر منزل مقصود نمی رسد. ساختار سازمانی مناسب، حمایت، پشتیبانی و تشویق لازم مدیران دو عنصر اساسی در خلاقیت افرادند و زمینه ها و شرایط خلاقیت امری الزامی است که سازمان ها می بایست آن را فراهم سازند تا به اهداف مورد نظر دست یابند (اقتداری، ۱۳۹۸). از طرفی خلاقیت سازمانی را باید به عنوان فرآیندی تعریف کرد که به موجب آن ایده های جدیدی که نوآوری را میسر می سازند، توسعه می یابند. به عبارت دیگر ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت های آموزش و پرورش می باشد. همچنین لازمه و پیش درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی آموزش و پرورش است و

-
- 1- Social responsibility
 - 2- Ferrell
 - 3- Vercic
 - 4- Organizational Creativity
 - 5- Olszak

آگاهی از متون و تکنیک های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران و کارکنان است (افجه، ۱۳۹۸). امروزه خلاقیت نه به عنوان یک نیاز بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تأکید بسیاری شده است. افزایش خلاقیت در سازمانها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بروکراسی و بالتبع افزایش کارایی و بهره وری و ایجاد انگیزش در رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. امروزه خلاقیت نه به عنوان یک نیاز بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تأکید بسیاری شده است (دیواز کونسولوس^۱، ۲۰۱۹). همچنین با بررسی پژوهش ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که تاکنون پژوهشی جامع در مورد بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان صورت نگرفته است و صرفاً موضوعاتی نسبتاً نزدیک در این حوزه انجام شده از جمله اینکه: باقرزاده هوشمندی (۱۳۹۷)، بهرامی (۱۳۹۷)، بزرگزاده (۱۳۹۶)، گنجه ای (۱۳۹۶)، حسن زاده (۱۳۹۶)، هداوند (۱۳۹۵)، رحیمی مندجین (۱۳۹۵)، عقیلی نیا (۱۳۹۳)، سیدی (۱۳۹۳)، بوگان^۲ (۲۰۱۹)، چاهودهای^۳ (۲۰۱۸)، هالکوس^۴ (۲۰۱۸)، اسرارالحق^۵ (۲۰۱۷) و کیم^۶ (۲۰۱۶) بر تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اذعان نموده اند.

در بحث اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که مسئولیت اجتماعی سازمان ها در واقع روش هایی است که مبتنی بر ارزش های اخلاقی و احترام به کارکنان و جامعه می باشد. این مسئولیت ها به این منظور برنامه ریزی می شود که برای جامعه و به طور کلی برای سازمان حامل ارزش پایدار باشد. حوزه مربوط به روش یا رویه کسب و کار در برگیرنده یکی از پویاترین و چالش پذیرترین موضوع هایی است که امروز مدیران سازمان ها با آن روبرو هستند. برای مدیران امروز دیگر کافی نیست که وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل را انجام دهند و خود را اثربخش بنامند بلکه پاسخگویی به نیازهای جامعه و خواست کارکنان سازمان هایشان از زمره وظایف با اهمیت تر آنان محسوب می شود. شرایط امروز جهان و فضاهای جدید کسب و کار ایجاب می کند تا مدیران سازمان های بزرگ که تمام تلاش خود را متوجه ایجاد ارزش برای تمامی ذی نفعان خود کنند و نوعی تعادل میان بخش های اجتماعی و اقتصادی ایجاد نمایند. بی شک بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش های اخلاقی غنی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. در همین راستا سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی، تعهدسازمانی و بالندگی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر به تاثیر معناداری دارد؟

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود که از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده و با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۵۲ نفر

-
- 1- DeVasconcellos
 - 2- Bogan
 - 3- Chaudhary
 - 4- Halkos
 - 5- Asrar-ul-Haq
 - 6- Kim

انتخاب شدند. داده های بدست آمده با استفاده از تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه های مسئولیت پذیری بر اساس مدل کارول (۱۹۹۱) و خلاقیت سازمانی رندسیپ (۱۹۷۹) بود. پرسشنامه مسئولیت اجتماعی بر اساس مدل کارول (۱۹۹۱): پرسشنامه مسئولیت اجتماعی توسط کارول (۱۹۹۱) ساخته شده است که از ۲۵ سوال و ۴ خرده مقیاس بعد اقتصادی ۱-۶، بعد قانونی ۷-۱۳، بعد اخلاقی ۲۱-۱۴ و بشردوستانه ۲۵-۲۲ تشکیل شده است. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف ۵ درجه ای لیکرت می باشد که برای گزینه های کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵ به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شد.

پرسشنامه خلاقیت سازمانی رندسیپ (۱۹۷۹): جهت سنجش خلاقیت سازمانی از پرسشنامه ی رندسیپ (۱۹۷۹) که مشتمل بر ۳۰ سوال و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم که به ترتیب نمره ۵ تا ۱ به آن ها تعلق می گیرد، استفاده گردید. در این پرسشنامه، کلید به ترتیب به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم می باشد. بعضی از سوالات به لحاظ دروغ سنجی پرسشنامه معکوس در نظر گرفته شده است، بطوری که سوالات ۱، ۳، ۲، ۱، ۵، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۲۰، ۲۶، ۲۷، ۲۸ معکوس و دیگر سوالات این پرسشنامه مثبت ارزیابی می شوند. نمرات بالاتر نشان دهنده خلاقیت بیشتر فرد پاسخ دهنده در سازمان می باد و برعکس. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شد.

یافته ها

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۱ پیرامون نرمال بودن داده ها و در ادامه در جدول ۲ تا ۴ به تحلیل فرضیه پژوهش پرداخته شد. برای استفاده از آزمون های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون ابتدا فرض نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرووف انجام می شود که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرووف برای فرض توزیع نرمال

متغیرها	آماره	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۰/۰۷۱	۰/۰۶
بالندگی سازمانی	۰/۰۶۹	۰/۰۷۵
مسئولیت اجتماعی	۰/۰۶۶	۰/۲
خلاقیت سازمانی	۰/۰۷	۰/۰۶۶

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرووف در جدول ۱ نشان می دهد که سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف- اسمیرووف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس توزیع متغیرها نرمال می باشد.

جدول ۲ خلاصه مدل تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی

خطای برآورد	R^2 تنظیم شده	R^2	R
۶/۴۷	۰/۰۹۸	۰/۱۰۴	۰/۳۲۲

جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۷۲۷/۹۲	۱	۷۲۷/۹۲	۱۷/۳۸	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۶۲۷۹/۴۴	۱۵۰	۴۱/۸۶		
کل	۷۰۰۷/۳۶	۱۵۱	-		

نتایج رگرسیون دو متغیری بین مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی مندرج در جداول فوق نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی $F=17/38$ در سطح $(P<0/0001)$ تأثیر معناداری دارد. با توجه به مقدار $R^2=0/104$ نیز می توان گفت که مسئولیت اجتماعی ۱۰/۴ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی کارکنان را تبیین می کند.

جدول ۴ ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۷۰/۳۳	۸/۸۴	-	۷/۹۵	۰/۰۰۰۱
خلاقیت سازمانی	۰/۳۹۱	۰/۰۹۴	۰/۳۲۲	۴/۱۷	۰/۰۰۰۱

نتایج ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) مندرج در جدول فوق نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اثر مثبت و معنی داری در سطح $(P<0/0001)$ دارد به این معنا که هر چقدر مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان بیشتر باشد، خلاقیت سازمانی آنان نیز بیشتر می شود.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود. یافته ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر تأثیر دارد. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت مسئولیت اجتماعی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر می توان به بهبود خلاقیت سازمانی آنان در سازمان کمک فراوانی نمود. مشابه با این یافته ها در تحقیقات باقرزاده هوشمندی (۱۳۹۷)، بهرامی (۱۳۹۷)، بزرگزاده (۱۳۹۶)، گنجه ای (۱۳۹۶)، حسن زاده (۱۳۹۶)، هداوند (۱۳۹۵)، رحیمی مندجین (۱۳۹۵)، عقیلی نیا (۱۳۹۳)، سیدی (۱۳۹۳)، بوگان (۲۰۱۹)، چاهودهاری (۲۰۱۸)، هالکوس (۲۰۱۸)، اسرارالحق (۲۰۱۷) و کیم (۲۰۱۶) به دست آمده است. بررسی و تبیین نشان پژوهش نشان داد که در بحث اهمیت مسئولیت اجتماعی در سازمان ها باید گفت که در عصر حاضر، سازمان ها برای دستیابی به موفقیت در همه زمینه ها، باید به انتظارات اجتماعی و

احکام اخلاقی واکنش مناسب نشان دهند و با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی، به بهترین نحو این گونه انتظارات را با هدف اقتصادی سازمان تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف بالاتر و والاتری را امکان پذیر سازند. به طور کلی، مسئولیت اجتماعی، تعهد تصمیم گیران برای اقداماتی است که علاوه بر تأمین منافع خود، موجبات بهبود رفاه جامعه را نیز فراهم می آورد. در این تعریف، چندین عنصر وجود دارد: اولاً، مسئولیت اجتماعی، یک تعهد است که مؤسسات باید در قبال آن پاسخگو باشند. ثانیاً، مؤسسات مسئولند از آلوده کردن محیط زیست، اعمال تبعیض در امور استخدامی، بی توجهی به تأمین نیازهای خود و تولید کردن محصولات زیان آور که به سلامت جامعه لطمه می زند، بیهیزند و سرانجام، سازمان ها باید با اختصاص منابع مالی و با اقداماتی از قبیل: کمک به فرهنگ کشور و مؤسسات فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی، در بهبود رفاه اجتماعی بکوشند. در نهایت، مقصود از مسئولیت اجتماعی این است که چون سازمان ها تأثیر عمده ای بر اجتماع دارند، لاجرم چگونگی فعالیت آنها باید به گونه ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمان های مربوطه ملزم به جبران آن باشند. به عبارت ساده تر، سازمانها باید به عنوان جزئی مرتبط با نظام بزرگتر که در آن قرار دارند، عمل کنند. مسئولیت اجتماعی، تعهد تصمیم گیران برای اقداماتی است که علاوه بر تأمین منافع خود، موجبات بهبود رفاه جامعه را نیز فراهم می آورد. مقصود از مسئولیت اجتماعی این است که چون سازمان ها تأثیر عمده ای بر اجتماع دارند، لاجرم چگونگی فعالیت آنها باید به گونه ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمان های مربوطه ملزم به جبران آن باشند. در سال های اخیر در کنار اخلاق کسب و کار آنچه مکرر تکرار شده مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت اجتماعی از آن مفاهیمی است که کمتر به آن توجه می شود. وظیفه آموزش و پرورش و مدیریت آن است که در برابر اجتماع پاسخگو باشند. مسئولیت اجتماعی در آموزش و پرورش، ابزاری جهت خدمت به اجتماع است، از این رو، تبیین وظایف و مسئولیت های آن در قبال اجتماع، امری ضروری است. ایجاد حوزه های به نام مسئولیت اجتماعی در آموزش و پرورش و تبیین ابعاد آن، تلاشی به منظور تبیین این وظایف است. از طرفی خلاقیت سازمانی را باید به عنوان فرآیندی تعریف کرد که به موجب آن ایده های جدیدی که نوآوری را میسر می سازند، توسعه می یابند. به عبارت دیگر ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت های آموزش و پرورش می باشد. همچنین خلاقیت سازمانی لازمه و پیش درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی آموزش و پرورش و جامعه است و آگاهی از متون و تکنیک های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران و کارکنان است. اداره آموزش و پرورش با اهمیت دادن به ارزش های اخلاقی، مانند صداقت، انصاف و مسئولیت اجتماعی می توانند مورد توجه قرار گیرند، به گونه ای که با نگاه به سابقه تاریخی، مشاهده می شود که همواره، آلوده شدن اداره آموزش و پرورش به خصلت های غلط و منفی اخلاقی، آنها را متضرر می کند و همچنین به تدریج موجودیت و موقعیت آنها را با خطر مواجه می کند. امروزه خلاقیت نه به عنوان یک نیاز بلکه به عنوان شرط بقاء آموزش و پرورش تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تأکید بسیاری شده است، بنابراین اثرات مسئولیت اجتماعی مشهود و قابل درک است و می توان با برنامه ریزی صحیح موجبات ارتقاء خلاقیت سازمانی کارکنان را فراهم آورد.

از این در بحث پیشنهادات پژوهش می بایست بیان نمود که دوره ها و کارگاه های آموزشی منظم و مدون در بین کارکنان به جهت کمک به مسئولیت اجتماعی و خلاقیت سازمانی آنان برگزار گردد. همچنین با جهت مسئولیت پذیری بیشتر در بین کارکنان لازم است وظایف کاری برای آنان ملموس و قابل فهم باشد.

References

- Aghilinia, Hossein., Habibi, Navid., (2014), the role of social responsibility on organizational commitment, the third national conference on accounting, financial management and investment.
- Bagherzadeh Houshmandi, Kamal, Qadri, Halima., (2017), Investigating the impact of employees' social responsibility on organizational commitment, the 4th International Symposium on Management Sciences.[in persian].
- Bahrami, Abdul Bast., Selajgeh, Sanjar., (2017), investigation of the relationship between social responsibility and organizational growth in Sepeh Bank branches in the city of Kerman, National Conference on Management and Electronic Business with the Approach of Resistance Economy.[in persian].
- Bozorgzadeh, Alireza, Mirzaei, Mohammad., (2017), Investigating the impact of social responsibility on satisfaction and organizational commitment in higher education, the first international conference on management models in the era of progress.[in persian].
- Bogan, E., & Dedeoğlu, B. B. (2019). The influence of corporate social responsibility in hospitality establishments on students' level of commitment and intention to recommend. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100205.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2018). Linking corporate social responsibility attributions and creativity: Modeling work engagement as a mediator. *Journal of cleaner production*, 190, 809-821.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- DeVasconcellos, S. L., Garrido, I. L., & Parente, R. C. (2019). Organizational creativity as a crucial resource for building international business competence. *International Business Review*, 28(3), 438-449.
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95, 491-501.
- Ganjei, Siamak., Hazrati, Morteza., (2016), explaining the relationship between perceived social responsibility and employees' creativity according to the mediating role of compassion mechanisms and employees' internal motivations (case study: academic jihad of Gilan province) , the third international conference on management, accounting and knowledge-based economy with an emphasis on resistance economy.[in persian].
- Hadavand, Saeed., Kazemi, Nasser., Sajjadi, Afroz., (2016), Investigating the impact of emotional intelligence and organizational intelligence on organizational agility, *Iran Rubber Industry Journal*, No. 80.[in persian].
- Hassanzadeh, Majid., (2016), Investigating the impact of organizational social responsibility on employee behavior with the mediating role of organizational commitment (Case study: Employees of National Bank branches in Babol city), Master's thesis of Rah Danesh Higher Education.
- Halkos, G., & Skouloudis, A. (2018). Corporate social responsibility and innovative capacity: Intersection in a macro-level perspective. *Journal of cleaner production*, 182, 291-300.

- Kim, J. S., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32.
- Olszak, C. M., Bartuś, T., & Lorek, P. (2018). A comprehensive framework of information system design to provide organizational creativity support. *Information & Management*, 55(1), 94-108.
- Rahimi, Mina., (2014), Investigating growth and organizational learning in service organizations, the first national conference on strategic service management.[in persian].
- Sydi, Hassan., Nakoi Moghadam, Mahmoud., Beheshti Far, Malike., (2014), investigating the relationship between social responsibility and organizational growth in branches of national and national banks in Kerman, the second international conference on management challenges and solutions.[in persian].
- Vercic, A. T., & Coric, D. S. (2018). The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility. *Public Relations Review*.



Investigating the effect of social responsibility on the organizational creativity of the employees of the General Department of Education of Bushehr province

Sakineh Etemadi¹, Mohammad Behrozi*²

Type of article: Research

Date Received: 2022-10-1

Date Accepted: 2022-12-08

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of social responsibility on the organizational creativity of the employees of the General Department of Education of Bushehr province. The method of this research was a descriptive survey. The statistical population of the present study included 250 employees of the General Directorate of Education of Bushehr province, who were selected through simple random sampling and according to Cochran's sample size formula, 152 people were selected. The data collection tool in this research was accountability questionnaires based on Carroll's model (1991) and Randsip's (1979) organizational creativity. The obtained data were analyzed using regression analysis. The findings showed that social responsibility has an effect on the organizational creativity of the employees of the General Department of Education and Culture of Bushehr province. The general conclusion of the research showed that by strengthening social responsibility among the employees of the General Department of Education of Bushehr province, it is possible to greatly help to improve their organizational creativity in the organization.

Keywords: social responsibility, organizational creativity, general education department of Bushehr province.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. MA of Educational Management, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management, Boushehr Branch, Islamic Azad University, Boushehr, Iran
dr_m_behroozi@yahoo.com