

رابطه جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله گر مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی شهرستان خلخال)

نسرين خدابخشي هفشجانی*^۱، رستم درخشان^۲

تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۴۰۲

تاریخ دریافت: ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۲

چکیده

تحقیق حاضر با هدف رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله گر مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی شهرستان خلخال) انجام شد. روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود و گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه انجام شد. در این بررسی برای تعیین روایی از اعتبار صوری و برای تعیین پایایی سوال‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد که متغیر مستقل جامعه پذیری سازمانی و متغیر مداخله گر مسئولیت بر متغیر وابسته تعهد سازمانی تاثیر معنی داری دارند.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت اجتماعی.

۱-مقدمه

در اقتصاد جدید، راه، ساختار و مدیریت سازمان‌ها، تغییر یافته و اصلاح روابط کارکنان سازمان، چگونگی توسعه حرفه ای آنها، و تحرک شغلی به عنوان یک شاخص در سازمان‌ها مطرح شده است (ونگ، مک ال روی، مارو و لیو^۳، ۲۰۱۰). نینگر و همکاران (۲۰۱۰) اعتقاد دارند که حفظ کارکنان واجد شرایط در سازمان، اولویت و چالشی برای مدیریت معاصر محسوب میشود و تعهد سازمانی می تواند راهکاری

^۱ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران * (نویسنده مسئول)

^۲ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران

مناسب برای غلبه بر چالش مذکور باشد. به اعتقاد آلن و میر، تعهد سازمانی یک ارتباط روانی بین کارمند و سازمان است که احتمال خروج داوطلبانه وی از سازمان را کاهش می دهد (آلن و مایر^۱، ۱۹۹۳). یکی از عوامل پیش بینی کننده تعهد سازمانی، جامعه پذیری سازمانی می باشد. جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که در آن یک کارمند جدید از عضو بیرونی به عضوی خودی و موثر برای سازمان تبدیل می شود و این زمانی اتفاق می افتد که یک کارمند در یک محدوده سازمانی وارد می شود (وان مانن و شاین، ۱۹۷۹). منظور از خودی شدن در تعریف فوق، آشنایی با سازمان و سازمان را از آن خود دانستن می باشد که مفهوم تعهد سازمانی را نیز در خود مستتر دارد. به نظر می رسد یکی دیگر از عواملی که با تعهد سازمانی کارکنان رابطه دارد، مسئولیت اجتماعی آنان است. انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می برد و دائماً در تعامل با انسان های دیگر می باشد. وی همواره باید یاد بگیرد چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید (سفران و سفران، ۱۹۹۵). این امر نیازمند به یکسری مهارت های اجتماعی است که فرد در طی فرایند جامعه پذیری آنها را فرامی گیرد و یادگیری درست آنها می تواند منجر به شکل گیری مسئولیت اجتماعی شود. در دهه اخیر مسئولیت اجتماعی به عنوان گسترش زمینه مطالعاتی که قبلاً آموزش شهری و شهروندی نامیده می شد، ظهور کرده است. این مفهوم جدید بسیار وسیع تر است، بدین لحاظ که شامل توسعه می باشد که فرد را قادر می سازد مهارت های اجتماعی تا در جامعه بزرگ تر و اجتماع سیاسی، عضو مسئولیت پذیر و فعالی باشد (برمان، ۱۹۹۳). فورد مسئولیت اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظاراتی که جامعه از فرد دارد تعریف می کند. این قوانین از نقش های اجتماعی استنباط شده و در واقع بیانگر هنجارهای فرهنگی و اجتماعی است و چگونگی و میزان تعهد و التزام فرد نسبت به افراد دیگر جامعه را نشان می دهد.

مسئولیت پذیری اجتماعی ابعاد گوناگونی دارد؛ بلکه در کتاب خود ضمن تأکید بر نقش تعیین کننده مسئولیت پذیری اجتماعی در رسیدن به توسعه پایدار، اظهار می دارد که می توان آن را در قالب و ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی بررسی کرد (بلک برن، ۲۰۰۷: ۵). از دیدگاه کاک بدس (۲۰۰۹) می توان پنج نوع مسئولیت پذیری اجتماعی شامل: مسئولیت پذیری سیاسی، مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت پذیری اجتماعی، مسئولیت پذیری جهانی و مسئولیت پذیری در فضای مجازی را بازشناخت (طالبی و خوشبین، ۱۳۹۱).

مسئولیت اجتماعی بیانگر احساس و عملی است که افراد در چارچوب موقعیت و نقش های خود به طور آگاهانه و آزادانه نسبت به امور گوناگون اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و غیره از خود بروز می دهند. انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می برد و دائماً در تعامل با انسان های دیگر می باشد. وی همواره باید یاد بگیرد چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند به یک سری مهارت های اجتماعی است که فرد در طی فرایند جامعه- پذیری

¹ - Allen & Meyer

آن‌ها را فرامی‌گیرد و یادگیری درست آن‌ها می‌تواند منجر به شکل‌گیری مسئولیت اجتماعی شود. روند کسب‌وکارهای اخیر تأکید می‌کند که از سازمان‌ها انتظار می‌رود فراتر از سودمحوری فعالیت کنند و افزایش رفاه جامعه را در اولویت قرار دهند. این بدان معنی است که بخش کسب‌وکار نباید فقط تابع تولید کالا و ساخت سود باشد، بلکه فعالیت خود را حول محور جامعه باید تنظیم کند (نیکولا، ۲۰۰۸). امروزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی به مراتب فراتر از حوزه فعالیت و تأثیر خود در گذشته که "انسان دوستی" بود گام می‌نهد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در عرصه کسب‌وکار برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه‌حل‌های پیشگیرانه برای چالش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی و عرصه‌هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳). بحث مسئولیت اجتماعی پدیده‌ای فراگیر و حتی به دغدغه اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است و به کاهش پیچیدگی روابط اجتماعی کمک می‌کند. با توجه به مطالب مطرح‌شده، این تحقیق در تلاش است تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد که آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی رابطه وجود دارد؟ با توجه به مطالب مطرح شده هدف اصلی این مطالعه، تعیین رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال است و علاوه بر هدف اصلی اهداف فرعی این تحقیق عبارت بودند از:

- تعیین رابطه بین بعد حیطه آموزشی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین بعد تفاهم جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین بعد حمایت همکاران جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین بعد چشم‌انداز آینده جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری سیاسی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری اقتصادی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری فرهنگی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری جامعه‌گی - اجتماع و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال
- تعیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی و تعهد سازمانی با نقش متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال

در زمینه ادبیات تحقیق کامل ترین مدل ارائه شده برای تعهد در پژوهش های آلن و می یو (۱۹۹۱) شکل گرفته است. سه بعد مطرح شده در رابطه با تعهد تحت عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد به عنوان درک هزینه های مربوط به ترک سازمان و تعهد به عنوان تکلیف به ماندن در سازمان به ترتیب به عنوان تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری طبقه بندی شده اند:

۱- تعهد عاطفی: بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. تعهد عاطفی به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان می ماند چون می خواهند بمانند (مایر و آلن، ۱۹۹۱).

۲- تعهد مستمر: در بردارنده هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است. تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی تواند انجام دهد. هرچه میزان سرمایه گذاری های فرد در سازمان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت او کاهش می یابد، و هر قدر ادامه کار افراد در یک سازمان طولانی تر شود احتمال از دست دادن چیزهایی که طی این سال ها سعی در حفظ آن ها کرده اند بیشتر می شود. بسیاری از افراد خود را متعهد و ملزم به ادامه کار می دانند فقط به این سبب که نمی خواهند آن را از دست بدهند چون جایگزینی ندارند. این افراد دارای درجه بالایی از تعهد مستمرند. امروزه افزایش ابراز تمایل به ترک کار بازتابی از کم اهمیت شدن تعهد مستمر است. کارکنان در سازمان می مانند چون نیاز دارند که بمانند.

۳- تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می دهد. تعهد هنجاری اشاره به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری است که از سوی دیگران بر او وارد می شود. آن ها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آنند که اگر کار خود را ترک کنند دیگر درباره ایشان چه قضایاتی خواهند داشت. این گونه اشخاص میل ندارند مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت سازند و نگرانند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانش شود. به طور خلاصه در این مفهوم سازی، کارکنان در سازمان می مانند چون احساس می کنند که می بایست بمانند (گرین برگ و بارون، ۲۰۰۰ به نقل از عسگری، ۱۳۸۳).

سالانسیک تعهد را حالتی می داند که در آن «فرد با اعمال خویش و از طریق این اعمال اعتقاد می یابد که به فعالیت هایش تداوم بخشد و مشارکت خود را در انجام دادن آن ها حفظ کند، یعنی تعهد زمانی واقعیت می یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی کند» (به نقل از برهانی، ۱۳۸۱: ۱۳). از دیدگاه چلبی «تعهد یکی از عناصر محوری هر گونه اجتماع است و از لحاظ مفهومی در هر مورد از تعهد نوعی ضرورت وجود دارد؛ ضرورت برای کسی در انجام دادن چیزی». رهیافت پارسونزی درباره تعهد و منشأ آن این است که تعهد نوعی علاقه و دلبستگی عاطفی است و پیش شرط آن نوعی «دیگری» است و نیز ایجاب می نماید که در جامعه انسجام عام

و وفاق تعمیم یافته وجود داشته باشد تا چنین احساس تعلق و علاقه ای قابل تصور باشد (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۷۷).

در هر زمینه پژوهشی معمولاً کارهایی صورت گرفته که قرابت معنایی نزدیکی با پژوهش محقق دارد. در این بخش پیشینه تحقیق نیز ارائه شده است. رضایی و طاهری کیا (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان ارزیابی تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری بازاریابی داخلی (مورد مطالعه: گروه مدیران خودرو در شهر تهران) انجام داده اند. تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر، کارکنان گروه مدیران خودرو در شهر تهران که تعداد آنها ۴۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده است. حجم نمونه ۱۹۵ نفر است. در این تحقیق از پرسشنامه ۱۵ سوالی استفاده شد. از آزمون روایی محتوایی و در ادامه از آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی استفاده شد که میزان آن ۰.۸۲۴، ۰.۷۹ و ۰/۸۰۲ بدست آمد. در ادامه از آزمون k-s جهت بررسی نرمال بودن و در ادامه از آزمون معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری بازاریابی داخلی تاثیر معناداری دارد. باقری، ریاضی و رحیمی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان رابطه جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بوده که با روش تحقیق توصیفی از نوعی همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل ۶۱۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود که ۱۰۰ نفر از آن ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات داده ها از سه پرسش نامه جامعه پذیری سازمانی، جو سازمانی و تعهد سازمانی استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش همزمان استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند. سامانتا هالمن^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی توسعه و ارزیابی مسئولیت پذیری اجتماعی و مدنی دانشجویان و دلایل اخلاقی آن پرداخت، نتایج نشان می دهد که دانشجویان باید درک درستی از تأثیرات انسانی، اجتماعی و زیست محیطی فعالیت هایشان داشته باشند و ابزار استدلال اخلاقی را برای تصمیم گیری های مسئولانه و پایدار توسعه دهند. توسعه ی درک دانشجویان از لحاظ این ظرفیت ها شامل چهار بعد مهم می باشد، بعد دانش، مهارت، ارزش و عملکرد. شریل آن (۲۰۱۵) در مطالعه ای درباره اثربخشی ترکیب دوره های مسئولیت پذیری اجتماعی در آموزش عالی در دانشگاه باتلر نشان داد که اجرای این نوع برنامه ها برای دانشجویان سودمند است و دانشجویان زن

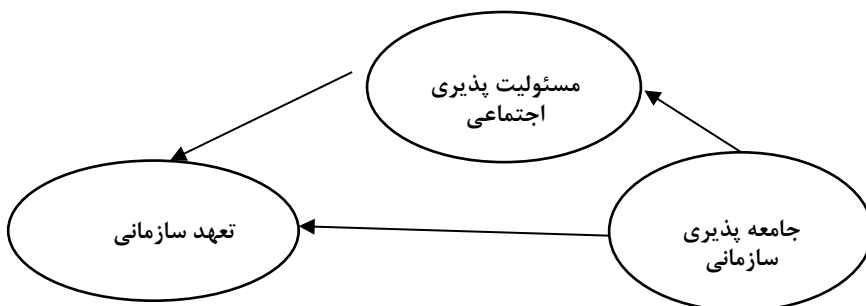
¹ -Samantha Hallman

عموماً مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فردی بالاتری نسبت به دانشجویان مرد دارند. این دوره‌ها مشوق دانشجویان است تا در اجتماع مشارکت داشته باشند و آن‌ها را به شهروندانی خوب تبدیل می‌کند.

با توجه به چارچوب نظری و پیشینه تحقیق، فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

۱. بین بعد حیطه آموزشی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۲. بین بعد تفاهم جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۳. بین بعد حمایت همکاران جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۴. بین بعد چشم انداز آینده جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۵. بین مسئولیت‌پذیری سیاسی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۶. بین مسئولیت‌پذیری اقتصادی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۷. بین مسئولیت‌پذیری فرهنگی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۸. بین مسئولیت‌پذیری جامعه‌گی - اجتماع و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.
۹. بین مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

با توجه به فرضیه‌های تحقیق، مدل نظری تحقیق مطرح شد:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و به صورت پیمایشی انجام شده است جامعه آماری این تحقیق کارکنان ادارات شهر خلخال به تعداد ۲۷۰۰ نفر هستند. حجم نمونه در این تحقیق شامل ۳۳۸ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران ($h = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{N(d)^2 + t^2 \cdot p \cdot q}$) تعیین گردید. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری خوشه ای استفاده شد. در این تحقیق از تکنیک پرسشنامه استاندارد برای سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شد. از اعتبار صوری برای ارتقا روایی سنجها استفاده شد. برای بررسی آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق حاضر ابتدا نمونه‌ای شامل سی پرسشنامه در بین پاسخگویان که به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند پخش گردید.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ

مقدار آلفا	متغیرها
۰/۷۴۸	جامعه پذیری سازمانی
۰/۷۹۲	تعهد سازمانی
۰/۷۳۵	مسئولیت اجتماعی کارکنان

۳- یافته های پژوهش

۳-۱- یافته های توصیفی

مطابق با نتایج به دست آمده از جنس پاسخگویان ۵۰/۰ درصد از کل پاسخگویان مرد و دارای بیشترین درصد بوده‌اند. همچنین ۵۰/۰ درصد از پاسخگویان زن و دارای کمترین درصد می‌باشند. ۲۴/۳ درصد از کل پاسخگویان مجرد و دارای کمترین فراوانی بوده‌اند. همچنین ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان نیز متأهل بوده و دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. کمترین مقطع سنی برابر با کمتر از ۲۵ سال و بیشترین سن بالاتر از ۵۶ سال بوده است. بیشتر پاسخگویان نیز در مقطع سنی ۴۶-۵۵ سالگی قرار دارند. ۳۸/۸ درصد را در این بررسی پاسخگویانی تشکیل داده‌اند که دارای سطح تحصیلات لیسانس بوده و بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند و ۲/۴ درصد پاسخگویان دارای سطح تحصیلات دیپلم بوده‌اند. ۱۸/۶ درصد از پاسخگویان سابقه خدمت خود را کمتر از ۵ سال عنوان کرده‌اند، ۱۰/۴ درصد پاسخگویان میزان سابقه خدمت خود را ۶-۱۰ سال و . . . عنوان کرده‌اند. کمترین میزان درآمد کمتر از ۶ میلیون تومان با ۲۰/۴ درصد و بیشترین درآمد بیشتر از ۱۱ میلیون تومان با ۹/۵ درصد بوده است. محل سکونت ۲۳۵ نفر از پاسخگویان شهر می‌باشد و تعداد ۱۰۳ نفر از پاسخگویان محل سکونت خود را روستا اعلام کرده‌اند.

آزمون کلموگروف - اسمیرونوف

جدول (۲): نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرونوف

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		جامعه	تعهد	مسءولیت
N		338	338	338
Normal	Mean	74.2012	85.9704	92.5858
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	14.26980	9.58295	14.31668
Most Extreme	Absolute	.124	.086	.114
Differences	Positive	.072	.081	.099
	Negative	-.124	-.086	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.282	1.173	1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.074	.087
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

با توجه به سطح معنی داری جدول که بالاتر از 0.05 بدست آمده است بنابراین می توان گفت که توزیع داده ها نرمال است و باید از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

۳-۲- یافته های استنباطی

فرضیه اول: بین بعد حیطة آموزشی جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسءولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد. معادله رگرسیون به منظور تعیین تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی می شود. مقدار ضریب تعیین بیان کننده این است که چه مقدار از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیرهای مستقل تبیین می شود. با کمک ضرایب بتا می توان معادله رگرسیون را نوشت. همچنین ضرایب بتای استاندارد شده در تعیین سهم نسبی هر متغیر در تغییرات متغیر وابسته مؤثر است. ضریب بتای هر متغیر مستقلی که بیشتر بود به معنای این است که سهم نسبی بیشتری در تغییرات متغیر وابسته دارد.

جدول (۳): خلاصه مدل

Model Summary ^c						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
dimension0	1	.335 ^a	.112	.110	9.04184	
	2	.585 ^b	.342	.338	7.79624	2.007
a. Predictors: (Constant), آموزش						
b. Predictors: (Constant), آموزش, مسءولیت						
c. Dependent Variable: تعهد						

با توجه به جدول (۳) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر $0/335$ است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/110$ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر $0/585$ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر $0/338$ است. یعنی $0/338/8$ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (بعد حیطه آموزشی جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می‌شود.

جدول (۴): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3478.070	1	3478.070	42.543	.000 ^a
	Residual	27469.634	336	81.755		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	10585.953	2	5292.976	87.082	.000 ^b
	Residual	20361.751	335	60.781		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), آموزش
 b. Predictors: (Constant), آموزش، مس‌ولیت
 c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۵): ضریب رگرسیون

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	73.443	1.983		37.042	.000			
	آموزش	.723	.111	.335	6.522	.000	.335	.335	.335
2	(Constant)	45.953	3.063		15.001	.000			
	آموزش	.579	.097	.268	5.998	.000	.335	.311	.266
	مس‌ولیت	.324	.030	.484	10.814	.000	.521	.509	.479

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

فرضیه دوم: بین بعد تفاهم جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۶): خلاصه مدل

Model Summary ^c					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimensi	1	.440 ^a	.194	.192	8.61594
on0	2	.722 ^b	.521	.518	2.092

a. Predictors: (Constant), تفاهم
 b. Predictors: (Constant), مسءولیت, تفاهم
 c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۶) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر $0/440$ است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/194$ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر $0/722$ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر $0/518$ است. یعنی $0/518$ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (بعد تفاهم جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می شود.

جدول (۷): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6004.942	1	6004.942	80.892	.000 ^a
	Residual	24942.762	336	74.234		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	16115.279	2	8057.639	181.987	.000 ^b
	Residual	14832.426	335	44.276		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), تفاهم
 b. Predictors: (Constant), مسءولیت, تفاهم
 c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۷) مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۸): ضریب رگرسیون

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	62.460	2.656		23.519	.000
	تفاهم	1.108	.123	.440	8.994	.000
2	(Constant)	23.537	3.293		7.149	.000
	تفاهم	1.264	.096	.502	13.201	.000
	مسءولیت	.385	.025	.575	15.111	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود سطح معنی داری همه متغیرهای مستقل (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می شوند.

فرضیه سوم: بین بعد حمایت همکاران جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۹): خلاصه مدل

Model	R	Model Summary ^c		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square		
dimension0	1	.279 ^a	.078	.075	9.21690
	2	.611 ^b	.374	.370	7.60717

a. Predictors: (Constant), همکاران

b. Predictors: (Constant), همکاران, مسءولیت

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۹) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر ۰/۲۷۹ است. مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۰۷۵ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر ۰/۶۱۱ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر ۰/۳۷۴ است. یعنی ۰/۳۷/۴ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (بعد حمایت همکاران جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می شود.

جدول (۱۰): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2404.070	1	2404.070	28.299	.000 ^a

	Residual	28543.634	336	84.951		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	11561.599	2	5780.799	99.895	.000 ^b
	Residual	19386.105	335	57.869		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), همکاران

b. Predictors: (Constant), همکاران, مس‌ءولیت

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۰) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۱۱): ضریب رگرسیون

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	73.196	2.453		29.838	.000
	همکاران	.645	.121	.279	5.320	.000
2	(Constant)	37.465	3.488		10.741	.000
	همکاران	.742	.100	.321	7.392	.000
	مس‌ءولیت	.365	.029	.546	12.580	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

فرضیه چهارم: بین بعد چشم انداز آینده جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسؤلیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۱۲): خلاصه مدل

Model	R	Model Summary ^c			Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
dimension0	1	.247 ^a	.061	.058	9.30035
	2	.594 ^b	.353	.349	7.73097

a. Predictors: (Constant), آینده

b. Predictors: (Constant), آینده، مسولیت

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۲) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر $0/۳۴۷$ است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/۰۵۸$ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر $0/۵۹۴$ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر $0/۳۴۹$ است. یعنی $0/۳۴/۹$ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (بعد چشم انداز آینده جامعه پذیری سازمانی و مسؤلیت اجتماعی کارکنان) تبیین می‌شود.

جدول (۱۳): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1884.873	1	1884.873	21.791	.000 ^a
	Residual	29062.831	336	86.497		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	10925.434	2	5462.717	91.399	.000 ^b
	Residual	20022.270	335	59.768		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), آینده

b. Predictors: (Constant), آینده، مسولیت

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۳) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/۰۰۰$ کمتر از $0/۰۵$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۱۴): ضریب رگرسیون

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	77.480	1.888		41.041	.000
	آینده	.535	.115	.247	4.668	.000
2	(Constant)	42.529	3.246		13.101	.000
	آینده	.621	.096	.286	6.501	.000
	مسولیت	.363	.029	.542	12.299	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

فرضیه پنجم: بین مسئولیت‌پذیری سیاسی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۱۵): خلاصه مدل

Model Summary ^c						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
dimensi	1	.423 ^a	.179	.176	8.69772	
on0	2	.525 ^b	.276	.272	8.17869	2.028

a. Predictors: (Constant), سیاسی
 b. Predictors: (Constant), مس‌ءولیت, سیاسی
 c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۵) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر $0/423$ است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/176$ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر $0/525$ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر $0/272$ است. یعنی $0/272/2$ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (مسئولیت‌پذیری سیاسی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می‌شود.

جدول (۱۶): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5529.185	1	5529.185	73.089	.000 ^a
	Residual	25418.519	336	75.650		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	8539.218	2	4269.609	63.829	.000 ^b
	Residual	22408.486	335	66.891		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), سیاسی
 b. Predictors: (Constant), مس‌ءولیت, سیاسی
 c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۶) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۱۷): ضریب رگرسیون

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.954	2.503		25.946	.000
	سیاسی	1.047	.122	.423	8.549	.000
2	(Constant)	53.070	2.946		18.013	.000
	سیاسی	-.343	.237	-.138	-1.446	.149
	مس‌ءولیت	.430	.064	.642	6.708	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

فرضیه ششم: بین مسئولیت‌پذیری اقتصادی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۱۸): خلاصه مدل

Model Summary ^c						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	1	.579 ^a	.335	.333	7.82422	
	2	.579 ^b	.335	.331	7.83580	2.066

a. Predictors: (Constant), اقتصادی

b. Predictors: (Constant), اقتصادی, مس‌ءولیت

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۸) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر $0/579$ است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/333$ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر $0/581$ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر $0/335$ است. یعنی $0/333/5$ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (مسئولیت‌پذیری اقتصادی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می‌شود.

جدول (۱۹): آنالیز واریانس (Anova)

Model		ANOVA ^c				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10378.310	1	10378.310	169.529	.000 ^a
	Residual	20569.394	336	61.218		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	10378.774	2	5189.387	84.518	.000 ^b
	Residual	20568.930	335	61.400		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), اقتصادی

b. Predictors: (Constant), مس‌ءولیت, اقتصادی

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۱۹) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۲۰): ضریب رگرسیون

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.271	2.170		26.858	.000
	اقتصادی	1.432	.110	.579	13.020	.000
2	(Constant)	58.104	2.900		20.039	.000
	اقتصادی	1.412	.249	.571	5.678	.000
	مس‌ءولیت	.006	.067	.009	.087	.931

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

فرضیه هفتم: بین مسؤلیت‌پذیری فرهنگی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسؤلیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۲۱): خلاصه مدل

Model	R	Model Summary ^c			Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
dimension0	1	.431 ^a	.185	.183	2.022
	2	.521 ^b	.272	.267	

a. Predictors: (Constant), فرهنگی

b. Predictors: (Constant), مسءولیت, فرهنگی

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۲۱) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر $0/431$ است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/183$ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر $0/521$ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر $0/267$ است. یعنی $0/267$ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (مسئولیت‌پذیری فرهنگی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می‌شود.

جدول (۲۲): آنالیز واریانس (Anova)

Model		ANOVA ^c			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	5736.758	1	5736.758	76.457	.000 ^a
	Residual	25210.947	336	75.033		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	8403.017	2	4201.508	62.432	.000 ^b
	Residual	22544.687	335	67.298		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), فرهنگی

b. Predictors: (Constant), مسءولیت, فرهنگی

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۲۲) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۲۳): ضریب رگرسیون

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.836	1.794		39.489	.000

	فرهنگی	.955	.109	.431	8.744	.000
2	(Constant)	53.972	3.172		17.013	.000
	فرهنگی	.042	.178	.019	.233	.816
	مسءولیت	.338	.054	.506	6.294	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود سطح معنی داری همه متغیرهای مستقل (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می شوند.

فرضیه هشتم: بین مسءولیت پذیری جامعگی - اجتماع و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسءولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۲۴): خلاصه مدل

Model Summary ^c						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
dimension0	1	.304 ^a	.093	.090	9.14194	
	2	.521 ^b	.272	.267	8.20337	2.028

a. Predictors: (Constant), جامعگی
 b. Predictors: (Constant), مسءولیت, جامعگی
 c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۲۴) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر ۰/۳۰۴ است. مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۰۹۰ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر ۰/۵۲۱ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۶۷ است. یعنی ۰/۲۶/۷ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (مسءولیت پذیری جامعگی - اجتماع و مسءولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می شود.

جدول (۲۵): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2866.500	1	2866.500	34.299	.000 ^a
	Residual	28081.205	336	83.575		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	8403.759	2	4201.880	62.439	.000 ^b
	Residual	22543.945	335	67.295		

Total	30947.704	337
a. Predictors: (Constant), جامعگی		
b. Predictors: (Constant), جامعگی، مس‌وولیت		
c. Dependent Variable: تعهد		

با توجه به جدول (۲۵) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از $0/05$ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان 95% می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۲۶): ضریب رگرسیون

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.250	3.911		16.171	.000
	جامعگی	1.210	.207	.304	5.856	.000
2	(Constant)	54.243	3.648		14.871	.000
	جامعگی	-.059	.232	-.015	-.256	.798
	مس‌وولیت	.355	.039	.530	9.071	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

فرضیه نهم: بین مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی و تعهد سازمانی با متغیر مداخله گر مسئولیت اجتماعی کارکنان ادارات شهرستان خلخال رابطه وجود دارد.

جدول (۲۷): خلاصه مدل

Model		Model Summary ^c				Durbin-Watson
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
dimension0	1	.256 ^a	.065	.063	9.27785	1.987
	2	.532 ^b	.283	.278	8.14054	

a. Predictors: (Constant), زیست

b. Predictors: (Constant), مس‌عولیت, زیست

c. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول (۲۷) مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل اول رگرسیونی برابر ۰/۲۵۶ است. مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۰۶۳ است. همچنین پس از در نظر گرفتن متغیر میانجی، مقدار ضریب همبستگی خطی در مدل دوم رگرسیونی برابر ۰/۵۳۲ بدست آمد. مقدار ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۷۸ است. یعنی ۰/۲۷/۸ از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل (مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی و مسئولیت اجتماعی کارکنان) تبیین می‌شود.

جدول (۲۸): آنالیز واریانس (Anova)

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2025.310	1	2025.310	23.529	.000 ^a
	Residual	28922.394	336	86.079		
	Total	30947.704	337			
2	Regression	8747.789	2	4373.895	66.003	.000 ^b
	Residual	22199.915	335	66.268		
	Total	30947.704	337			

a. Predictors: (Constant), زیست

b. Predictors: (Constant), مس‌عولیت, زیست

با توجه به جدول (۲۸) مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت مدل برازش داده شده مدل مناسبی است و رابطه رگرسیون خطی است.

جدول (۲۹): ضریب رگرسیون

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	74.172	2.484		29.859	.000
	زیست	.636	.131	.256	4.851	.000
2	(Constant)	54.527	2.925		18.642	.000
	زیست	-.346	.151	-.139	-2.293	.022
	مس‌عولیت	.409	.041	.611	10.072	.000

a. Dependent Variable: تعهد

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه متغیرهای مستقل ($0/000$) کمتر از $0/05$ است بنابراین وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

نتایج بدست آمده از فرضیات تحقیق با نتایج برخی از تحقیقات پیشین همسو می‌باشد. برای مثال: رضایی و طاهری کیا (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان ارزیابی تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری بازاریابی داخلی (مورد مطالعه: گروه مدیران خودرو در شهر تهران) انجام داده اند. نتایج نشان داد مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری بازاریابی داخلی تاثیر معناداری دارد.

باقری؛ ریاضی و رحیمی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان رابطه جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام دادند. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می‌باشند. همچنین مختاری فر (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر همدان انجام داده است. یافته‌ها نشان داد که فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفته بنابراین، بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($5\% < P$). از این مولفه‌های جامعه پذیری، دو بعد وظیفه و همکاران دارای توان پیش بینی معناداری برای تعهد سازمانی بوده‌اند. تحلیل رگرسیون همچنین نشان داد بین ابعاد جامعه پذیری سازمانی در کل و تعهد عاطفی نشان داد. هم چنین بین ابعاد شش گانه جامعه پذیری سازمانی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد که ابعاد زبان، سیاست و همکاران در سطح ($5\% < P$) دارای رابطه معناداری با تعهد مستمر می‌باشند. هم چنین نتایج نشان داد که ارتباط بین شش بعد جامعه پذیری در کل و تعهد هنجاری مثبت بوده و ابعاد وظیفه و سیاست در سطح ($5\% < P$) رابطه معناداری با تعهد هنجاری دارند.

با توجه به نتایج فرضیات می‌توان راهکارهای زیر را برای ارتقای تعهد سازمانی کارکنان ادارات شهرستان خلخال ارائه کرد:

- ۱- ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند.
- ۲- جهت گیری‌های سازمان‌ها و نهادها نسبت به سیاست‌های همکاری و عملیاتی که یک سازمان به کارکنان خود عرضه می‌کند نیز تا اندازه‌ی زیادی در راستای تسهیل سازگاری کارکنان با تقاضاها و شرایط محیط کار است. در کنار این امر فهمیده شدن و حمایت شدن از طرف مدیران و سرپرستان در سازمان می‌تواند به طور جدی خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش دهد. این امر در یک چرخه پیش رونده باعث تعهد سازمانی و احساس خود کارآمدی بالاتر کارکنان می‌شود. در واقع تفاهم (یا فهم متقابل) میان کارکنان و سازمان (بویژه سرپرستان و

مدیران) به سادگی منجر به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمانی و به دنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان می شود.

۳- ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها گسترش یابد تا از این راه علاوه بر افزایش مسئولیت پذیری کارکنان، فعالیت های فرآینقی و تعهد به سازمان در میان کارکنان افزایش یابد

۴- از آنجایی که در گسترش مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها مدیران نقش مهمی دارند، زمینه ای فراهم شود که مدیران با جنبه های مختلف مسئولیت پذیری اجتماعی آشنا شوند تا بتوانند نقشی مؤثر در این زمینه داشته باشند.

منابع و مآخذ

باقری، کمال؛ ریاضی، زهره و رحیمی، سمیه (۱۳۹۵)، رابطه جامعه پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، برلین آلمان.

رضایی، مهدی و طاهری کیا، فریز (۱۳۹۹)، ارزیابی تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری بازاریابی داخلی (مورد مطالعه: گروه مدیران خودرو در شهر تهران)، چهارمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران، تهران

طالبی، ابوتراب و خوشبین، یوسف (۱۳۹۱)، مسئولیت پذیری اجتماعی جوانان، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۵۹.

عسگری، غلامرضا (۱۳۹۴)، رابطه بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی در معلمان تربیت بدنی استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارک.

Berman, S.(1993). Social consciousness and the Development of Social Responsibility. Albany, NY: State University of New York Press.

Blackburn. R. (2007). The Sustainability Handbook; The Complete Management Guide to Achieving Social, Economic, and Environmental Responsibility , First published by Earthscan in the UK and USA, London.

MAYER, R.C & SCHOORMAN, D.F “DIFFERENTIATING ANTECEDENTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A TEST OF MARCH AND SIMON’ MODEL”, JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, VOL 19 NO 1 (1998).

Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 76 , 567–579.

Safran, S.P & Safran, J.S(1985). "Classroom Context and Teachers Perceptions of Problem Behavior". Journal of Education Psychology. Vol.77, PP. 20-28.

- Sheryl Ann, S. (2015). The effectiveness of social responsibility courses in higher education. Digital Commons @ Butler University http://digitalcommons.butler.edu/cob_papers Part of the Business Commons, and the Higher Education Commons.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391–400.

**The relationship between organizational socialization
and organizational commitment with the variable role
of social responsibility intervention**
(Case of study: government organizations of Khalkhal city)

Nasrin Khodabakhshi Hefeshjani*, Rostam Derakhshan

Abstract

The present research was carried out with the aim of the relationship between organizational socialization and organizational commitment with the role of the intervening variable of social responsibility (case study: government organizations of Khalkhal city). The present research method was survey type and data collection was done by questionnaire. In this study, face validity was used to determine the validity and Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questions. The results obtained from the research showed that the independent variable of organizational socialization and the intervening variable of responsibility have a significant effect on the dependent variable of organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, organizational socialization and social responsibility.