

بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش

میانجی تعهد سازمانی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۸

ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی^۱

محب پناهی قرداغلو^۲

حامد مینائی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: امروزه مسئولیت‌پذیری کارکنان مورد توجه سازمان‌های علمی - آموزشی قرار گرفته است. از این رو تحلیل ارتباط مسئولیت‌پذیری دبیران، با سایر مفاهیم سازمانی ضروری است. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی دبیران بود.

روش: این پژوهش جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه چهار تبریز به تعداد ۵۵۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان ۲۱۸ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۴)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، مسئولیت‌پذیری کارول (۱۹۹۱) و تعهدسازمانی آلن و میسر (۱۹۹۶) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معنی‌داری بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری به ترتیب $(\beta = 0/80, \beta = 0/18)$ و رابطه مثبت و معنی‌داری بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی به ترتیب $\beta = 0/85, \beta = 0/13$ وجود دارد. همچنین در مدل تجربی پژوهش حاضر، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین متغیرها در مدل تأیید شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی، سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی برای مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد. زیرا در سایه مسئولیت‌پذیری بودن معلمان در تمام ابعاد زندگی شاهد تسهیل روند و دستیابی به اهداف سازمانی خواهند بود.

کلمات کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، تعهدسازمانی

۱. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران - نویسنده مسئول: ghasemzadee@yahoo

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، مرند، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

Investigating the Effect of Organizational Socialization and Social Capital on Teachers' Responsibility: The Mediating Role of Organizational Commitment

Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi¹⁻
Mohebb Panahigaradaglo²
Hamed Minaie³

Original Article

Abstract

Introduction: Today, teachers' responsibility has been considered by scientific-educational organizations. Therefore, it is necessary to analyze the relationship between teachers' responsibility and other organizational concepts. Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of organizational socialization and social capital on responsibility with the mediating role of teachers' organizational commitment.

Method: This research is descriptive-correlational research based on structural equation modeling. The statistical population included all the junior high school teachers in the fourth district of Tabriz with 550 people. The sample size was 218 people using stratified random sampling method and Morgan table. Standard questionnaires of Taormina' organizational socialization (1994), Nahapit and Gushal' social capital (1998), Carol' responsibility (1991) and Allen and Mir' organizational commitment (1996) were used to collect data.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational socialization and social capital with responsibility ($\beta = .18$, $\beta = .80$) and a positive and significant relationship between organizational socialization and social capital with organizational commitment ($\beta = .13$, $\beta = .85$). Also, the mediation role of organizational commitment among the variables of research was confirmed.

Conclusion: According to the findings, the variables of organizational socialization, social capital and organizational commitment for organizational teachers' responsibility should be considered. Because in the shadow of responsibility, employees in all aspects of life will see the facilitation of the process and the achievement of organizational goals.

Keywords: Organizational Socialization, Social Capital, Responsibility, Organizational commitment

1. Associate Professor of Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

-Corresponding Author: ghasemzadee@yahoo.com

2. M.A. in Educational Administration, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University, Marand Branch, Marand, Iran

3. M.A. in Educational Administration, Faculty of Human Sciences Urmia University Urmia, Iran.

مقدمه

زندگی سالم و موفقیت آمیز برای انسان بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان‌ها دشوار و در برخی مواقع ناممکن است. فعالیت‌های گروهی افراد در سازمان‌ها در برگیرنده هویت و کارایی سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد، هر اندازه که سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می‌شود. امروزه هنر و علم مدیریت را از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرتیرترین کارها می‌دانند و آن را به عنوان یکی از شاخص‌های مهم تمدن معاصر از جمله عامل مؤثر در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به شمار می‌آورند (اردلان، سلطان‌زاده و بهشتی‌راد، ۱۳۹۶). یکی از مفاهیمی که در این زمینه می‌تواند به مدیریت در هر سازمانی بویژه در آموزش و پرورش کمک کند، مفهوم جامعه‌پذیری سازمانی^۱ است. چرا که سازمان‌ها از طریق همسوسازی و سازگاری نگرش‌ها ارزش‌ها و رفتارهای فردی با اهداف و انعطاف‌پذیری مطلوب سازمانی، فرصت‌های مناسبی را جهت آشنا سازی کارکنان با اهداف و وظایف شغلی و انعطاف‌پذیری مطلوب سازمانی را در راستای دست یابی به مزیت‌های رقابتی فراهم می‌نمایند (مکوندی و جهانتابی نژاد، ۱۳۹۶). جامعه‌پذیری شامل چهار بعد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم انداز آینده است و اغلب موجب تعهد سازمانی کارکنان می‌شود (موید، معین فرد و شوشی نسب، به نقل از تائور مینا، ۱۳۹۷) و آنان نگرشی خاصی را نسبت به خوب یا بد بودن رفتارهای مختلف خود کسب می‌کنند (عریضی و براتی، ۱۳۹۶). توجه به فرایند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها بویژه در خصوص تازه واردها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تاثیرات پذیرفته شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود، در صورت موفقیت سازمان باعث می‌شود که کارکنان تازه وارد به سرعت خود را با سازمان و انعطاف‌پذیری آن وفق داده و نسبت به رعایت ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی ترغیب شوند چنین همسویی باعث کاهش قصد ترک سازمان توسط آنها می‌شود و از طرفی این مصداق برای کارکنان قدیمی که در داخل سازمان در شغل‌های خود جابجا می‌شوند نیز صادق می‌باشد (زاربک^۲، ۲۰۱۷).

از طرفی سرمایه اجتماعی^۳ از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده ای مورد استفاده قرار گرفته است. چرا که سرمایه اجتماعی باعث پیشرفت و توسعه فرهنگی و اقتصادی شده و با به وجود آوردن شبکه‌های ارتباطی موجب تسهیل اهداف فردی و سازمانی می‌شود (کلهر، هاشمی، نیساری، شهسواری و رفیعی، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی نقش مهمی در توسعه همکاری و روابط پایدار در سازمان ایفا می‌کند و

1. Organizational Socialization
2. Zarback
3. Social Capital

به رشد و توسعه کارکنان و سازمان کمک می‌کند (بن هادر^۱، ۲۰۱۷). و با مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی، موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و عامل پایین آمدن سطح هزینه های مبادلات و ارتباطات می گردد (کاملی، فولادی و امجدیان، ۱۳۹۸). سرمایه اجتماعی با شاخص های اساسی اعتماد، انسجام، مشارکت، آگاهی، و پیوند شبکه ای از روابط اجتماعی را به وجود می آورد که به نفع دو طرف است (بانو، کشینج، خان و خان^۲، ۲۰۱۹). در واقع میان افراد و منابع اجتماعی ارتباطات ایجاد می کند. همانند تعداد زیادی از مفاهیم جامعه شناسی، سرمایه اجتماعی یک مفهوم فرارشته ای، چند وجهی و مبهم با تعاریف مختلف و از موضوعات مورد بحث در چند دهه اخیر است. تعداد زیادی از پژوهشگران، سرمایه اجتماعی را به عنوان اعتماد و هنجارهای گروه های شهروندی و بعضی دیگر این مفهوم را به عنوان ارزش های فرهنگی تعریف می کنند (نوری و توکلی، ۲۰۱۹). به زبان دیگر آدمی در ساختارهای ترسیم شده فرهنگی و اجتماعی به سر می برند و به شکل مستمر از آنها بازخوردهای اطلاعاتی و اصلاحی دریافت می کنند (امیدیان و پور اشکفتکی، ۱۳۹۹). محققان از زوایای متفاوتی به طبقه بندی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته اند که از آن جمله می توان به طبقه بندی ارائه شده توسط گروه کندی دانشگاه هاروارد اشاره نمود: قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، تنوع در معاشرت ها و دوستی ها، مشارکت سیاسی، مشارکت مذهبی، عدالت در مشارکت مدنی (میرکلایی، ۱۳۹۹).

امروزه مسئولیت پذیری^۳ مفهومی وسیع تر از فعالیتهای گذشته دارد. مسئولیت پذیری به طور اعم، به مجموعه فعالیت هایی گفته می شود که صاحبان سرمایه و بنگاه های اقتصادی به صورت داوطلبانه، به عنوان یک عضو موثر و مفید در جامعه انجام می دهند. همچنین مسئولیت پذیری سازمان به عنوان فعالیت های داوطلبانه شرکت ها برای بهبود اوضاع اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی تعریف می شود (نعامی و غلامپور، ۱۳۹۵). مسئولیت پذیری که با نام هایی همچون: وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می شود (عبدالرحمن^۴، ۲۰۱۶). مسئولیت پذیری به معنی آن است که فرد خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته و همچنین نیازها و بهروزی دیگران مسئول بداند (موسیوند و بگیان کوله مرزی به نقل از مک گراید و وایتی^۵، ۱۳۹۹). در مقابل سازمان ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می آید و باید نسبت به حل و فصل آنها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند. موارد متعددی گویای این واقعیت است که اگر سازمان ها تنها به

1. Ben Hador
2. Bano & Cisheng & Khan & Khan
3. Responsibility
4. Abdul Rahman
5. McGrath & Whitty

اهداف خود توجه کنند، جامعه و مصالح آن را در نظر نگیرند مصلحت جامعه را فدای منفعت سازمان خواهند نمود (رحمانی، ۱۳۹۹). یکی از این سازمان‌ها و نهادها در هر جامعه‌ای، نهادهای آموزشی است که مسئولیت اجتماعی خود را دارد و اهدافی همچون احترام به ارزش‌ها اخلاقی مردم و جامعه و حل مشکلات مالی و محیط زیستی و فرهنگی (همچون پرورش افراد مسئولیت پذیر) دارد. (بورگاس و کارنیرو^۱، ۲۰۲۰). همچنین برخورداری از حس مسئولیت‌پذیری به مثابه یک سرمایه ارزشمند حیاتی و از مهمترین عامل پیشرفت و شکوفایی استعدادها و توانایی‌ها و یکی از عوامل تاثیرگذار پیشرفت تحصیلی و جامعه‌پذیری با گروه همسالان محسوب می‌شود (غیاث آبادی فراهانی و جعفری هرندی، به نقل از اورت^۲، ۱۳۹۹).

روی هم رفته مطالعات نشان داده اند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری رابطه معنی داری وجود دارد (کاظمی، ۱۳۹۵). در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود این رابطه ضعیف و متناقض این است که به نقش متغیرهای واسطه‌ای و میانجی در رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری توجه نشده است. این توصیفات، شرح وجود متغیرهای واسطه‌ای در روابط بین جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود (جلیلی و کیائی، ۱۳۹۶) فرضیه‌ما به این صورت تدوین شده است که تعهد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی و پیامدهای احتمالی آن ایفا می‌کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهند شد.

مفهوم تعهد سازمانی^۳ جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. بطوریکه به عنوان یک نگرش مسلط محور مورد توجه پژوهشگران بوده و موضوع فرا تحلیلی زیادی قرار گرفته است (عریضی و براتی، ۱۳۹۶). و مانند بسیاری از مفاهیم روان‌شناسی سازمانی، به شیوه‌های متفاوتی تعریف و اندازه‌گیری شده است. اگرچه تعاریف متعددی از تعهد در ادبیات مربوط به موضوع یافت می‌شود، ولی اکثر آنها این سه موضوع کلی را منعکس می‌کنند: وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف (اباذری محمود آباد و امیریان زاده، ۱۳۹۵). پژوهشگران ابعاد مختلفی برای تعهد سازمانی تعریف کرده اند که مهم ترین آنها، مدل آلن و میر^۴ (۱۹۹۱) است. آلن و میر مدل تعهد را در سه بعد عاطفی، هنجاری و مستمر معرفی کردند. از دید آنها تعهد عاطفی دلبستگی احساسی کارمند به سازمان، تطبیق با سازمان و درگیری با سازمان

1. Burgos & Carnero
2. Eevertt
3. Organizational Commitment
4. Allen, Meyer

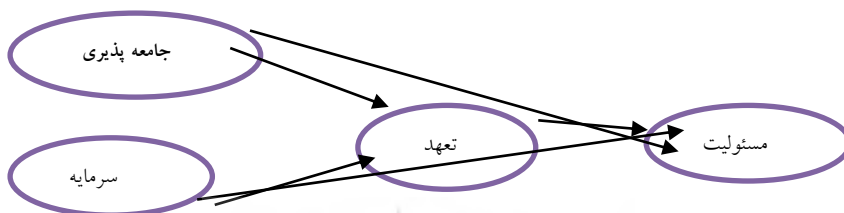
تعریف می‌شود؛ تعهد مستمر به معنای آگاهی از هزینه‌های مرتبط به ترک سازمان است و تعهد هنجاری به احساس تعهد به استخدام مداوم گفته می‌شود.

در راستای پژوهش حاضر تحقیقات قابل بررسی توسط محققان در سایر سازمان‌ها و سازمان‌های آموزشی انجام گرفته است. بابائی، جلیلی، کیائی، (۱۳۹۶). در پژوهش خود با عنوان تاثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با نقش میانجی تناسب شخص - محیط به این نتیجه رسیدند که تاثیر مثبت و معنادار ابعاد جامعه‌پذیری بر تناسب شخص با محیط و تناسب شخص با محیط بر رفتار شهروندی سازمانی است؛ به تبع آن تاثیر مثبت و معنادار ابعاد جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تناسب شخص با محیط به اثبات رسید. کاظمی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و همچنین بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. قلاوندی و رستمی (۱۳۹۶). در پژوهش خود با عنوان بررسی سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری در میان کارکنان دانشگاه ارومیه به این نتیجه دست یافتند که بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ملک مکان، دلاوری، سیدی و کیانوش کوهی (۲۰۱۵). در پژوهش خود تحت عنوان تاثیرات سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر سهم فکری کارکنان در ساختمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز نشان دادند که سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد. اولو کاپی، یلماز و یلماز (۲۰۱۶). در پژوهشی با عنوان "تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی: نقش میانجیگری توانمندسازی روانشناختی" نشان دادند که بین جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. سوسیلواتی^۲ (۲۰۱۸). در پژوهش خود با عنوان نقش سرمایه اجتماعی در اجرای مسیولیت اجتماعی شرکت‌ها به این نتیجه دست یافت که سرمایه اجتماعی نقش مهم و اساسی بر مسیولیت‌پذیری کارکنان این شرکت‌ها در کشور اندولزی دارد. همچنین حسینی (۱۳۹۸). در مطالعه خود عنوان کرد که روش تاییدی و جمعی از روش جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار بعد تعهد هنجاری را پیش بینی کنند. کلهر، هاشمی، نیساری، شهبواری و رفیعی (۲۰۲۰). به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی تاثیرات مهمی بر سیستم آموزشی داشته بطوریکه تعهد سازمانی از ابعاد قابل توجه سرمایه اجتماعی در محیط‌های دانشگاهی است.

نوآوری پژوهش حاضر از این جهت است که با ترکیب مفاهیم جامعه‌شناختی (جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی) در قالب یک مدل علمی و بصورت

1. Ulukapı Yılmaz Yılmaz
2. Susilowati

همزمان برای اولین بار توسط محققین در درون سازمان آموزشی و در میان دبیران انجام پذیرفت و تاکنون پژوهشی با این ایده شکل نگرفته است. همانگونه که اشاره شد، مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهایی که در سایر متغیرهای سازمانی اثرگذار است، می‌تواند در شناخت نوع عملکرد معلمان با جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ارتباط باشد. از آن رو پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی دبیران متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه چهار تبریز بپردازد. در راستای هدف پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ ارائه گردید.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری^۱ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه چهار تبریز با حجم آماری ۵۵۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۱۸ نفر در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری، ناحیه چهار اداره آموزش و پرورش تبریز است و خود ناحیه هم متشکل از چندین مدرسه است از روش نمونه گیری طبقه ای، متناسب با حجم جامعه آماری هر یک از مدرسه‌ها استفاده شده است و از کارگزینی اداره لیست تعداد دبیران متوسطه به تفکیک هر مدرسه اخذ شد و به نسبت حجم جامعه آماری هر مدرسه، پرسشنامه‌ها بطور تصادفی بین آنها توزیع گردید. این روش نمونه گیری وقتی بکار می‌رود که جامعه آماری دارای ساخت متجانس نباشد، در چنین مواردی باید جامعه به طبقاتی تقسیم شود که هر یک از آنها دارای ساخت متجانس باشد و سپس از هر طبقه به شیوه تصادفی نمونه انتخاب می‌شود. با در نظر داشتن این عامل تعداد ۲۱۸ پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع شد که ۲۰۰ پرسشنامه از آنها قابلیت تحلیل داشت. زیرا ملاک ورود داده ها، بررسی ابتدایی پرسشنامه‌ها بعد از تکمیل بودند که پرسشنامه‌های ناقص کنار گذاشته شدند و پرسشنامه‌ها بدون

در نظر گرفتن مشخصات افراد بصورت کلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین ملاک تحلیل هم غربال‌گری اولیه داده‌ها بود که داده‌های پرت مشخص و از تحلیل حذف شدند.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی: برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان از پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری که توسط تاوورمینا^۱ (۱۹۹۴). طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۲۰ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم-۵، موافقم-۴، نظری ندارم-۳، مخالفم-۲، و خیلی مخالفم-۱) استفاده شده است. که مولفه‌های دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم‌انداز آینده سازمان را می‌سنجد. دامنه نمرات آن بین ۱ تا ۵ است که حد نمره پائین تر از ۳ جامعه‌پذیری سازمانی پائین و حد نمره بالاتر از ۳/۰۱ دارای جامعه‌پذیری بالا است. برای تعیین روایی، از روایی عاملی تاییدی استفاده شد که در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. روایی و پایایی این مقیاس در مطالعات داخلی و خارجی، غفاری مجلج، امانی و عبدالملکی (۱۳۹۷)، ساروی خوش روزی، اسماعیلی شاد (۱۳۹۸)، سپاله^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، نیز تأیید شده است.

ب) پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی: برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه استاندارد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان که توسط کارول^۳ (۱۹۹۱) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۲۰ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را می‌سنجد. برای تعیین روایی، از روایی عاملی تاییدی استفاده شد که در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون دامنه نمرات آن بین ۱ تا ۵ است که حد نمره پائین تر از ۳ مسئولیت‌پذیری پائین و حد نمره بالاتر از ۳/۰۱ دارای مسئولیت‌پذیری بالا است آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد. روایی و پایایی این مقیاس در مطالعات داخلی و خارجی (رجبی فرجاد، اکرمی (۱۳۹۷)، عباس^۴ (۲۰۲۰)، نیز تأیید شده است.

ج) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی که توسط ناهاپیت و گوشال^۵ (۱۹۹۸). طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۱۳ گویه است. در آن از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است و با سؤالاتی مانند: (پذیرش تفاوت‌های همکارانم از نظر اعتقادی و ارزش برای من آسان است. به نظر من بیشتر مردم قابل اعتمادند) سرمایه اجتماعی را می‌سنجد. دامنه نمرات آن بین ۱ تا ۵ است که حد نمره پائین تر از ۳

1. Taormina
2. Cepale
3. Carroll
4. Abbas
5. Nahapiet, Ghoshal

سرمایه اجتماعی پائین و حد نمره بالاتر از ۳/۰۱ دارای سرمایه اجتماعی بالا است برای تعیین روایی، از روایی عاملی تاییدی استفاده شد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۸۳ درصد محاسبه شد. اعتبار این مقیاس در مطالعات داخلی و خارجی زیادی (حوریلر، پابویان و آوانسیان (۱۳۹۹) سوزبیلر (۲۰۱۸)، مورد تأیید محققان بوده است.

د) پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی که توسط آلن و میبر (۱۹۹۶) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۲۴ گویه است. دامنه نمرات آن بین ۲۴ تا ۱۲۰ است. در آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت (خیلی موافقم-۵، موافقم-۴، نظری ندارم-۳، مخالفم-۲، و خیلی مخالفم-۱) استفاده شده است. که سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری را می‌سنجد. دامنه نمرات آن بین ۵ تا ۱۱ است که حد نمره پائین تر از ۳ تعهد سازمانی پائین و حد نمره بالاتر از ۳/۰۱ دارای تعهد سازمانی بالا است برای تعیین روایی، از روایی عاملی تاییدی استفاده شد که در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. روایی و پایایی این مقیاس در مطالعات داخلی و خارجی (کیوانلو، قربانی، تیره و تازه گل (۱۳۹۶)، مینه لون^۲ (۲۰۲۰)، ستین^۳ (۲۰۲۰) نیز تأیید شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری توسط نرم افزارهای آماری SPSS 24 و LISREL 8.8 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: اگر چه ماهیت پژوهش حاضر غیر مداخله ای بود، اما در ابتدا به دیران گفته شد که آنها اختیار تام در شرکت کردن یا شرکت نکردن در این پژوهش را دارند. و این اطمینان به آنها داده شد که تمام داده‌های پژوهش صرفاً در اختیار محقق برای انجام پژوهش می‌باشد و در اختیار دیگری قرار نخواهند گرفت.

یافته‌ها

از ۲۰۰ پرسشنامه جمع آوری شده، جنسیت ۱۱۰ نفر (۵۵ درصد) مرد و ۹۰ نفر (۴۵ درصد) زن بوده‌اند. از نظر مدرک تحصیلی ۴ نفر (۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۴ نفر (۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۴۹ نفر (۷۴/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴۳ نفر (۲۱/۵) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. از نظر سابقه خدمت معلمان نمونه پژوهش حاضر نشانگر آن است که از ۲۰۰ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند ۴۸ نفر (۲۴ درصد) دارای سابقه خدمت ۵-۱، ۴۳ نفر (۲۱/۵ درصد) سابقه خدمت ۱۰-۶، ۴۱ نفر (۲۰/۵ درصد)

1. Sozbilar
2. Minh Loan
3. Cetin

سابقه خدمت ۱۵-۱۱، ۳۶ نفر (۱۸ درصد) ۲۰-۱۶ و ۳۲ نفر (۱۶ درصد) نیز دارای سابقه خدمت ۳۰-۲۱ سال بوده‌اند.

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین نظری	میانگین	انحراف معیار	حداقل و حداکثر نمره ممکن
جامعه‌پذیری	۲۰۰	۱	۵	۳	۳/۱۲	۰/۸۰	۱-۵
سرمایه اجتماعی	۲۰۰	۱	۵	۳	۳/۷۱	۰/۶۸	۱-۵
تعهد سازمانی	۲۰۰	۱	۵	۳	۳/۵۵	۰/۷۰	۱-۵
مسئولیت‌پذیری	۲۰۰	۱	۵	۳	۳/۹۱	۰/۸۸	۱-۵

مطابق اطلاعات جدول شماره ۱، با توجه اینکه میانگین مشاهده شده ۳/۱۲ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می‌دهد که جامعه‌پذیری دبیران بالاتر از میانگین است. همچنین میانگین مشاهده شده ۳/۹۱ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران بالاتر از میانگین است. در سرمایه اجتماعی دبیران میانگین مشاهده شده ۳/۷۱ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی دبیران بالاتر از میانگین است و در تعهد سازمانی نیز با توجه اینکه میانگین مشاهده شده ۳/۵۵ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می‌دهد که تعهد سازمانی دبیران بالاتر از میانگین است.

قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است (جدول ۲). چرا که نرمال بودن توزیع متغیرها در مطالعات ساختاری از پیش فرضهای روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات بدست آمده از نتایج تحلیل مقدماتی داده‌ها، مشخص شد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین معلمان در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد. پس به استناد این نتایج معلمان به عنوان یک گروه در نظر قرار گرفته و تحلیل شدند.

جدول ۲. آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

گروه	آماره آزمون	P - value
جامعه‌پذیری سازمانی	۱/۲۹	۰/۱۵
سرمایه اجتماعی	۱/۱	۰/۱۵
تعهد سازمانی	۱/۲	۰/۸۰
مسئولیت‌پذیری	۱/۶۸	۰/۰۸

مندرجات جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به اینکه مقدار Z کالموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگتر از $0.01 > p$ می‌باشد. پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی‌دار نمی‌باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می‌باشد.

جدول ۳. ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	جامعه‌پذیری	سرمایه	تعهد سازمانی	مسئولیت
جامعه‌پذیری	۱			
سرمایه اجتماعی	۰/۵۵**	۱		
تعهد سازمانی	۰/۵۱**	۰/۵۲**	۱	
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۶**	۰/۶۲**	۰/۳۹**	۱

** $<0/01$

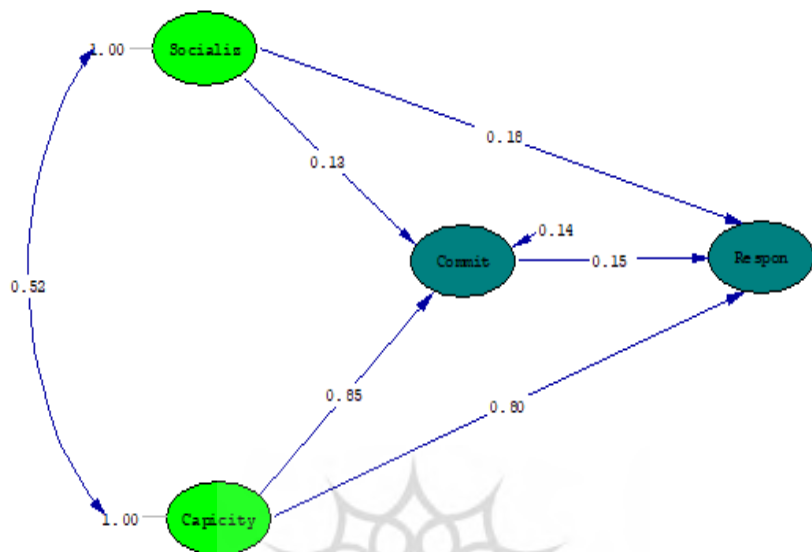
چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۵۲ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی ۰/۳۹ ($r = 0/39$) می‌باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری ($r = 0/62$) دیده شد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی همراه با افزایش در تعهد سازمانی خواهد بود. و هر گونه افزایش در میزان تعهد سازمانی همراه با افزایش در میزان مسئولیت‌پذیری خواهد بود.

جدول شماره ۴. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

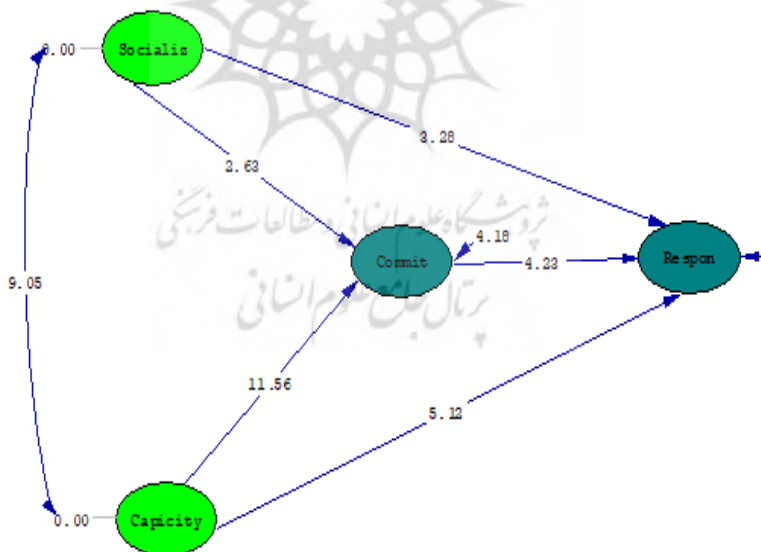
شاخصها	X2	Df	IFI	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
مدلهای نهایی	۱۱۲۲٫۸۹	۴۸۹	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۹۱

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (2011) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۴ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده

اند که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.



شکل ۲. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (value - t) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0.05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $p < 0.01$ می‌باشد. طبق اطلاعات بدست آمده، بیشترین اثر مربوط به سرمایه اجتماعی بر تعهد با ضریب $(\beta = 0.85, t = 11/56)$ مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری می‌باشد با ضریب $(\beta = 0.80, t = 5/12)$.

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	T	نتیجه
جامعه‌پذیری سازمانی ← مسئولیت‌پذیری	-/۱۸	۳/۲۸	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← مسئولیت‌پذیری	-/۸۰	۵/۱۲	اثر مستقیم دارد
جامعه‌پذیری سازمانی ← تعهد سازمانی	-/۱۳	۲/۶۳	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← تعهد سازمانی	-/۸۵	۱۱/۵۶	اثر مستقیم دارد
تعهد سازمانی ← مسئولیت‌پذیری	-/۱۵	۴/۲۳	اثر مستقیم دارد
جامعه‌پذیری سازمانی ← مسئولیت‌پذیری (از طریق تعهد سازمانی)	-/۰۲	-	اثر غیر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← مسئولیت‌پذیری (از طریق تعهد سازمانی)	-/۱۳	-	اثر غیر مستقیم دارد

فرضیه اول: براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری معلمان با $(\beta = 0.18, t = 3/28)$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. **فرضیه دوم:** بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری معلمان با $(\beta = 0.80, t = 5/12)$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم (بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. **فرضیه سوم:** بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی معلمان با $(\beta = 0.13, t = 2/63)$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. **فرضیه چهارم:** بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان با $(\beta = 0.85, t = 11/56)$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهارم (بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. **فرضیه پنجم:** بر

اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری معلمان با $t = 4/23$ ($\beta = 0/15$) در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه پنجم (بین تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. **فرضیه ششم:** جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/13$ می‌باشد. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب $0/15$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب $0/02$ می‌باشد. **فرضیه هفتم:** سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/15$ می‌باشد. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب $0/15$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب $0/13$ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی دبیران متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه چهار تبریز انجام شده است. امروزه موضوع مسئولیت‌پذیری کارکنان پدیده‌ای فراگیر و حتی به یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده چراکه مسئولیت‌پذیری کارکنان یک سازمان تأثیر مستقیم زیادی در دست‌یابی به اهداف و موفقیت‌های آنها داشته است. پس اگر کارکنان مسئولیتی را که در قبال خود و جامعه دارند انجام ندهد، هیچ‌گاه نمی‌توان به اهداف ازپیش تعیین شده سازمان دست پیدا کرد. البته در راستای توجه به اهداف سازمان‌ها مطالعات بسیار نشان داد که افرادی که نتوانند با فرآیندهای درون سازمانی انطباق پیدا کنند و یا به تعبیری جامعه‌پذیری سازمانی در آنها به صورت صحیحی انجام نگیرد، اعتقادی به اهداف سازمان‌ها نخواهند داشت. عبارتی جامعه‌پذیری در تسهیل فرآیند کسب اطلاعات و افزایش نگرش تازه واردها به سازمان نقش مثبتی دارد و منجر به تأمین و بهبود روابط میان اعضاء می‌شود. هنگامی که سازمان بتواند در راستای جامعه‌پذیری کارکنان موفق عمل کند می‌توان شاهد افزایش مسئولیت‌پذیری در ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی کارکنان بود. توجه به مسئولیت‌پذیری توسط سازمان از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایش‌های مثبت، احساس غرور و بازدهی بیش‌تر از طریق نیروی کار متعهدتر، موثر بوده است (زاربک، ۲۰۱۷). ازاین‌رو یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین جامعه‌پذیری و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه وجود دارد که همسو با یافته (رجبی فرجاد و اکرمی، ۱۳۹۷) است.

تایید این موضوع در تحقیق حاضر این ایده را تقویت می‌کند که توجه بیش تر به معلمان، به صورت پایدارتری اثربخشی سازمانی را به همراه دارد. بدیهی است این اثربخشی و بهبود کارایی و بهره‌وری در سازمان‌ها در سایه تلاش موثر و مشارکت کارکنان در دستیابی به اهداف مشترک سازمان محقق می‌شود در واقع این تلاش موثر و مشارکت‌پذیری در دورن اصطلاحات رفتار سازمانی با نام سرمایه اجتماعی شناخته می‌شود.

همچنین سرمایه اجتماعی باعث می‌شود سازمان‌ها تا حدود زیادی به توانایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. در نتیجه می‌توان شاهد اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری بود. با توجه به این مبانی در این پژوهش چنین نتیجه‌گیری شد که بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه وجود دارد. نتایج حاصل همسو با نتایج پژوهش علی‌زاده (۱۳۹۵) بود. از جهاتی دیگر سرمایه اجتماعی می‌تواند دارای کاربردها و پیامدهای مثبت و منفی متعددی برای سازمان‌ها باشد چرا که کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی بهره می‌برند دارای ارتباطات شغلی قوی بوده و این تعاملات و ارتباطات مناسب با مدیران و سایر کارکنان سبب ایجاد و تقویت احساس آرامش، امنیت، مشارکت‌پذیری و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و اداره در نزد کارکنان می‌شود. در نتیجه کارکنان می‌توانند در کار خود نظم بیشتری داشته باشند، مدت زمان بیشتری را در اداره صرف کنند و در راستای رسیدن به اهداف اداره از هیچ تلاش و کوششی دریغ نمایند که اینها از مصادیق تعهد سازمانی میباشند. بنابراین باتوجه به یافته‌های تحقیق حاضر این نتیجه حاصل می‌شود که سرمایه اجتماعی منجر به تقویت تعهد سازمانی معلمان شده است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های رجبی گیلان، قاسمی، امینی، رشادت، زکی و جمشیدنظری (۲۰۱۸) و اکبرزاده سافوئی، زنگیان، باقرزاد رنانی (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

بررسی‌ها نشان داده‌اند که اگر مدیران در سازمان‌ها بستر و محیطی به وجود بیاورند که کارکنان در آن با چگونگی انجام کارها و امور آشنا شوند، روابط بین افراد سازمان برقرار می‌شود، فرصت برای پیشرفت و ترقی در سازمان پدید می‌آید. در نتیجه گرایش به ماندن و اعتقاد به سازمان‌ها افزایش پیدا می‌کند و با افزایش وفاداری، فرد ترک سازمان را دشوار دانسته و انعطاف‌پذیری اخلاقی سازمان را در درون خود می‌پذیرند. چنانچه در زمان حاضر عواملی همچون ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از معضلات و مشکلات مهم دستگاه‌های اجرائی و آموزشی است. برای رفع این مشکل، ارتقا تعهد از بهترین راه کارهاست. سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند انعطاف‌پذیری و تعهد کارکنان را با از طریق تناسب شخص - سازمان که به سازگاری بیشتر بین شخص و سازمان اشاره دارد توسعه دهند به دنبال این مطلب بسیاری از محققان فرایند حل این مشکلات برای کارکنان را از کارکردهای جامعه‌پذیری سازمان می‌دانند. زیرا هدف اصلی جامعه‌پذیری، استمرار انعطاف‌پذیری اصلی و دادن یک چهارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی

با کارکنان دیگر است. از لحاظی جامعه‌پذیری و عوامل آن مانند حمایت همکاران و آموزش تمرین موجب افزایش کرامت کارکنان می‌شود؛ که آن نیز می‌تواند بر تعهد سازمانی آنها مؤثر باشد. وقتی حمایت سازمانی وجود داشته باشد، تمام کارکنان و معلمان وجود خود در سازمان را محترم، با ارزش و کارساز دانسته و خود را در سرنوشت سازمان سهیم می‌دانند و نسبت به سازمان تعهد پیدا می‌کنند. در این امر باتوجه به نتیجه این تحقیق بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. که با یافته‌های نیشانتیهی و کایلاسپاتی (۲۰۱۷)، افسانه پورک، کلاته سفیری، ابراهیمی و عابدی (۱۳۹۵)، همسو می‌باشد. ربیعی و غلامی (۱۳۹۵) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد. توجه به مسئولیت اجتماعی توسط سازمان، از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود عملکرد شغلی و در نتیجه موجب ارتقا تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. تعهد سازمانی عامل اساسی و مهم برای تلاش موثر و مشارکت کارکنانی در دستیابی به اهداف سازمانی تلقی شده است. متناسب با این مبانی در تحقیق حاضر چنین نتیجه‌گیری شد که بین تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های جیک کیم، نورانبی، هاین کیم و یانگ جیمگ (۲۰۱۸)، ربیعی مندجین و غلامی (۱۳۹۵) و گون اون و ویدود (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

در ادامه با در نظر داشتن این نکته که در درون مباحث رفتار سازمانی، مفاهیم و متغیرهای انسانی از جنبه‌های گوناگون باهم در ارتباط هستند با توجه به این امر و طبق ماهیت ساختاری بودن موضوع این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری در مدل مورد تحقیق و سپس مورد تأیید قرار گرفت. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۰۲ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های ابراهیم پور سامانی، افشانی و مظاهری (۱۳۹۷)، کیا، میرکمالی و ابراهیمی (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد جامعه‌پذیری سازمانی علاوه بر اینکه به صورت مستقیم باعث افزایش تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری می‌شود می‌تواند به واسطه افزایش تعهدسازمانی کارکنان به صورت غیرمستقیم نقش موثری در افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان داشته باشد. براین اساس مشخص گردید که هرچه افراد از نظر پنداری، گفتاری و رفتاری تعهد بیشتری نسبت به سازمان و اهداف سازمانی داشته باشند، مسئولیت بیشتری را در خود احساس می‌کنند و در این مورد کوشاتر عمل خواهند کرد و از طرفی هم می‌توان این چنین گفت که هر چه واگذاری مسئولیت به افراد درون سازمان بیشتر باشد به فرد کارها و وظایفی متناسب با استعدادها و مهارت‌های وی که قابل انجام می‌باشد محول شود، فرد بر این باور خواهد رسید که سازمان برای وی اهمیت قائل است و این مهم باعث می‌شود که فرد نیز برای سازمان و اهدافش اهمیت قائل شود و در این راستا و برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش

تعیین شده حداکثر تلاش خود را می‌کند و اهداف خود را با اهداف سازمانی هم‌راستا کرده و خود را با سازمان یک کل و عضوی از یک خانواده در نظر می‌گیرد. همچنین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۳ می‌باشد. نتیجه این فرضیه با پژوهش سرگیس و اردشاهی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. تعهد سازمانی از جمله مهمترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها به شمار می‌روند. از طرفی سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان پدیده‌های جامعه شناختی و روانشناختی نه تنها در بهبود زندگی تک تک افراد نقش دارد بلکه نوعی زندگی سالم و مثبت را برای افراد و سازمان فراهم می‌آورد. تعهد یکی از مهمترین عوامل در ارتباط با مسائل رشد و توسعه اقتصادی هر کشور محسوب می‌شود. به طور کلی توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. این ظرفیت نیز به انباشت سرمایه اجتماعی و به خصوص سرمایه انسانی وابسته است. تکوین و تکامل هر یک از این دو عامل در ارتقای اثربخشی و بهره‌وری سرمایه انسانی نقش مؤثری را ایفا می‌کنند. سازمان‌هایی که سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی دارند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به‌کارگیری آنها مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند. به بیان دیگر تعامل ابعاد سرمایه اجتماعی با ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد و این خود منجر به تعهد و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به معطوف بودن جامعه آماری آن به دبیران متوسطه اول ناحیه چهار تبریز اشاره کرد و همچنین کنترل نکردن عواملی چون شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و زیاد بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان و گستردگی کار می‌تواند بعنوان محدودیتی برای این پژوهش تلقی شده و نتایج تحقیق را تحت‌تاثیر قرار دهند و باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج اعمال شود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که معلمان از همان بدو ورود به مدارس با اهداف آموزش و پرورش آشنا شوند و محیط آموزش و پرورش پذیرای روابط و تعاملات سازنده معلمان با یکدیگر باشد و مدارس ضمن بالا بردن ابعاد مسئولیت‌پذیری گرایش به فعالیتهای گروهی را در معلمان تقویت کند. مسئولیت اجتماعی باید داوطلبانه باشد و هر یک از سازمان‌ها در جهت دهی آن کوشا بوده، خود مدیریت آن را به عهده بگیرند و از کنترل خارجی و بیرونی باید اجتناب کرد. و همچنین مسئولیت‌پذیری در مدارس بهتر است از سوی دست‌اندرکاران و مسئولان نظام‌ها مورد توجه قرار گیرد. گروه پژوهشی بر خود لازم می‌دانند از ریاست کل آموزش و پرورش شهر تبریز بالاخص ریاست و مدیران و معلمان عزیز ناحیه چهار که نهایت همکاری را با محققین در فرایند اجرای پژوهش داشته‌اند کمال تشکر و قدردانی نمایند.

تعارض منابع / حمایت مالی: نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- ابادری محمود آباد، علی محمد؛ امیریان زاده، مژگان (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان. مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۷)، ۱۱۹-۱۴۳.
- اردلان، محمدرضا؛ وحید، سالطانزاده و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۶). رابطه بین سیرت اخلاقی مدیران با توسعه سرمایه انسانی. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۱۲)، ۹۴-۸۵.
- افسانه پورک، سید عباس؛ کلاته سفیری؛ معصومه؛ ابراهیمی، رضا و عابدی، احیا (۱۳۹۵). اثر سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهدسازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۳۲(۱۲)، ۲۹۴-۲۸۱.
- ابراهیم پورسامانی، جمشید؛ افشانی، سید؛ علیرضا، مظاهری حسین (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان اداره صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان. فصلنامه مطالعه مدیریت و کار آفرینی، ۴(۱)، ۴۷-۳۶.
- امیدیان، مهدی و اسماعیل پور اشکفتکی، محمود (۱۳۹۹). پیش بینی حمایت اجتماعی دانشجویان بر اساس مولفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در بحران همه گیری کرونا. مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۰(۳۹)، ۱۷۹-۱۶۳.
- بابائی، بهاره؛ جلیلی، سودابه؛ و کیانی، مجتبی (۱۳۹۶). تاثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با نقش میانجی تناسب شخص - محیط. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۸(۲)، ۲۳۳-۲۲۱.
- حسینی، مریم (۱۳۹۸). بررسی تأثیر نیازهای کارکنان برفهنگ‌های سازمانی با آزمون نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در بین پرستاران بیمارستان شهید مطهری ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
- ربیعی مندجین، محمدرضا و غلامی، مهدیه (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، <https://civilica.com/doc/553909>
- رحمانی، حسن (۱۳۹۹). مسئولیت اجتماعی شرکتی در ایجاد و نگهداشت فضای سبز شهری اجرا شده در شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران، ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1128232>

- رجیبی فرجاد، حاجیه و اکرمی، مصطفی (۱۳۹۷). بررسی جامعه‌پذیری سازمانی و مسیولیت پذیری اجتماعی مطالعه موردی: کارکنان سازمان فرهنگی شهردار مشهد. فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات فرهنگی - اجتماعی خوراسان، ۴۷(۳۲)، ۸۷-۱۱۸
- ساروی خوش روزی، علی و اسماعیلی شاد، بهرننگ (۱۳۹۸). رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی. مجله مطالعات علوم اجتماعی ایران، ۱۶ (۶)، ۱۱۴-۱۲۷.
- سرگیس، یوسف و یوسفیه اردشاهی، دانیلا (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی. پنجمین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین گرگان <https://civilica.com/doc/561233/>
- عبیدی حوریلر، لایلا؛ پابویان، وارثوچی؛ آوانسیان، هرنند (۱۳۹۹). رابطه بین هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی با شایستگی حرفه‌ای: مطالعه اعضای هیات علمی دانشگاه ها. مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۰(۳۹)، ۲۲-۱.
- علی زاده، معصومه (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با سرمایه اجتماعی و مسیولیت‌پذیری اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
- عریضی، حمید رضا و براتی، هاجر (۱۳۹۶). رابطه تعهد عاطفی با قصد نگرش نسبت به یک رفتار منفی در سازمان. مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۷(۲۵)، ۲۲-۱.
- غفاری مجلج، محمد؛ امانی، مرتضی، عبدالملکی، جمال (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر به منظور ارائه راهکارهای کاربردی. فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی، ۱(۵)، ۸۱-۶۰.
- غیاث آبادی فراهانی، الهام و جعفری هرنندی، رضا (۱۳۹۹). پیش بینی انعطاف پذیری شناختی بر اساس سازگاری اجتماعی و مسیولیت‌پذیری دانشجویان دختر. مجله پژوهش‌های روانشناس اجتماعی، ۱۰(۴۰)، ۱۵۰-۱۳۵.
- قلاوندی و رستمی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه). کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران، <https://civilica.com/doc/637476>
- کاملی، محمد جواد؛ فولادی، فرزین و امجدیان، سعدی (۱۳۹۸). ارتباط سرمایه اجتماعی با تعالی سازمانی در سازمان‌های حفاظتی. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت اجتماعی، ۴(۵۲)، ۲۷-۱
- کاظمی، سلیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، مسیولیت‌پذیری اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- کیا، احمد؛ میرکمالی، سید محمد؛ ابراهیمی، بهادر. (۱۳۹۷). تاثیر تبیین روابط بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی بر مسیولیت‌پذیری. مجله فرآیند مدیریت و توسعه، ۴(۳۲)، ۱۱۸-۹۳.

- کیوانلو، زهرا؛ قربانی، علیرضا؛ تیره، حسین؛ تاه‌گل، علی. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۶(۵)، ۶۱۸-۶۲۶.
- موسوی میرکلامی، سید زمان. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی اداره پست مازندران). مجله رهیافتی در مدیریت بازرگانی. ۱(۱۸)، ۱۷۹-۱۹۶
- مکوندی، فواد و جهانتابی نژاد، ستار. (۱۳۹۷). مفهوم جامعه‌پذیری سازمانی و روش‌های نهادینه ساختن آن. مجله جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۱(۶)، ۱۷۷-۱۷۱
- موسیوند، محبوبه و بگیان کوله مرزی. (۱۳۹۹). نقش ادارک نابرابری جنسیتی، خود انضباطی و مسولیت‌پذیری اجتماعی در پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانشجویان دختر دانشگاه‌های تهران. مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۰(۳۹)، ۱۶۲-۱۴۱.
- موید، ندا؛ معین فرد، محمدرضا و شوشی نسب، پروین. (۱۳۹۷). ارتباط جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج، <https://civilica.com/doc/773564>
- نعیمی، عبدالله و غلامپور، اسدالله. (۱۳۹۵). بررسی ساختار عاملی مسئولیت اجتماعی، رضایت مشتری، شهرت سازمانی و عملکرد در بنگاه‌های اقتصادی. (مطالعه موردی: بانک شهر). فصلنامه علمی - پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، ۱(۱۷)، ۲۴-۱۲.
- Abbas, Jawad. (2020). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*. *Journal of Cleaner Production*. 242(26), 118458.
- Abdul, R. (2016). Corporate Social Responsibility and the Evolution of Internal Corporate Social Responsibility in 21st Century. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 56-74
- Akbarzadeh, S., Zangiyān, S., & Baqersad, M. (2016). The Role of Social Capital, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Improving Job Performance (Case Study: Khoy Municipality) Mohammad Ali Nemati. *Quarterly Journal of Urban Economics and Management*, 1(17), 111-112
- Allen, N., & Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Ben Hador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3), 348-360
- Bano, S. Cisheng, W. Khan, A. & Khan, N. A. (2019), WhatsApp use and student's psychological well-being: Role of social capital and social integration. *Journal Children and Youth Services Review*. 103 (4), 200-208.

- Burgos, J., & Carnero, M, C. (2020). Assessment of Social Responsibility in Education in Secondary Schools. *Journal Sustainability*, 12(9), 4849-4899.
- Carroll, A., B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility, *Business Management*, 5, (2), 131-148
- Cepale, G., Alessandri, G., Borgogni, L., Perinelli, E., Avanzi, L., Livi, S., & Coscarelli, A.(2020). Emotional Efficacy Beliefs at Work and Turnover Intentions: The Mediating Role of Organizational Socialization and Identification. *Journal of Career Assessment*. 78(16), 68-86.
- Cetin, Aref. (2020). Organizational Silence and Organizational Commitment: A Study of Turkish Sport Managers. *Journal Annals of Applied Sport Science*, 8(2), 18-30.
- Gunawan, R, M, B., & Widodo, W. (2020). The empowerment's effect on teachers' responsibility, self-efficacy, and organizational commitment. *Journal Management Science Letters*, 11(9), 1163-1170
- Kalhor, R., Hashemi, F., Neysari, N., SHahsavari, S., & Rafiei, S. (2020).The Mediating Role of Entrepreneurship Behavior in the Relationship Between Social Capital and Job Performance: A study Among Faculty Members of a Medical University. *International Quarterly journal*, 9(4), 87-104.
- Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, 10(8), 1-16.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition. New York: The Guilford Press.
- Malek Makan, L., & Delavari, S., & Sayadi, M., & Keivanshekouh, A. (2015). The effects of social capital and organizational commitment on the staff's intellectual contribution in the central building of Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Health Management & Informatics*, 2(2), 118-124.
- Minh Loan, L., (2020). The influence of organizational commitment on employees job performance: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Science Letters*, 4(10), 3307-3312.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nishanthi, H, M., & Kailasapathy, p. (2017). Employee Commitment: The Role of Organizational Socialization and Protean Career Orientation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 112-126.
- Nouri, M., & Tavakkoli, J. (2019). Measuring the Level of Social Capital of Rural Settlements (Case Study: Hasanabad Dehestan of Islamabad-e-Gharb County). *Journal of Research and Rural Planning*, 8(24), 63-76.
- Rajabi Gilan, N., Ghasemi, S. R., Amini, Saeed. Reshadat, Sohyla. Zakiei, A., & Jamshidinazar, F. (2018). Job Stress in Accordance with

- Organizational Commitment and Social Capital. *Iranian Journal of Psychiatry and Behaviora*, 12(2), 137-146.
- Sergis, J., & Yousefieh Ardshahi, D. (2015). Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Commitment. *Fifth National Conference on Modern Management Sciences*.
 - Sozibilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27(4), 92-100.
 - Sri Susilowati, k. (2018). The Role of Social Capital in The Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR): Lesson Learned From PT. Unilever Indonesia Tbk. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 1 (1), 1-10.
 - Ulukapı Yılmaz, H. (2016). The Effect of Organizational Socialization on Organizational Commitment: Mediation Role of Psychological Empowerment. *Journal of Human Science*, 13(3), 6204.
 - Taormina, R., J. (1994). Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(6), 133-145.
 - Zarback, k. (2017). Socialization and retention: the effects of Socialization tactics on new hires and longitudinal employment. *Masters Essays*. 83(2), 1-50.

