

رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ
زهرا مرادی کردکندی*

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ اجرا شد. هدف این پژوهش کاربردی، واز نظرسنجی توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری کلیه معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ که تعداد آنها ۳۴۰ نفر است و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و طبق جدول مورگان تعداد ۱۸۱ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ۱۳ سوالی مسئولیت اجتماعی نصیر پور (۱۳۹۵) و پرسشنامه ۱۶ سوالی رالف کتز (۲۰۱۴) است. داده‌های پژوهش از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و با استفاده از آزمون رگرسیون ساده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ و ابعاد آنها تاثیر معناداری دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه و ابعاد آن به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند و نتایج نشان داد که میزان p مشاهده شده در این متغیرها معنی دار بوده و جامعه‌پذیری سازمانی متغیر مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه و ابعاد آن (مسئولیت در برابر خداوند، خود، دیگران و محیط) را پیش بینی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، مسئولیت اجتماعی، معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ

* دانش آموخته کارشناسی رشته پژوهشگری علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور شاهین دژ

Moradi_zahra@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۵



مقدمه

امروزه جامعه‌پذیری سازمانی، برای فرد و سازمان اهمیت فراوانی دارد. زیرا از یک سو اگر مورد کم توجهی یا بی توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط جدیدالاستخدام زیاد می‌گردد. ادامه این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرشها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابجایی و ترک کار می‌شود (وانوس و کالیلا، ۲۰۱۴). و از سوی دیگر بالا بودن هزینه فرآیند استخدام و گزینش برای سازمانها و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرآیند را شامل می‌شود (بائور و همکاران، ۲۰۱۴).

اقدام مسؤولانه پاسخ به نیازهای براساس مقاصد و انگیزه‌های اقدامات و فعالیتها می‌باشد. باونز، معتقد است که برای پاسخگو بودن باید فرصت مسؤولانه عمل کردن وجود داشته باشد. پیش شرط کلی برای مسؤولیت‌پذیری آزادی برای مسؤولانه عمل کردن است. که وجود مهارت‌های یک ارزیابی آگاهانه، توانایی پیش‌بینی و دوراندیشی، تمایل به اقدام، امکان اقدام کردن از جمله موارد آن می‌باشد. همچنین برای تحقق اهداف سازمانی افراد شایسته و کاربلد با توان کاری بالا باید در مدیریت آن قرار گیرند تا موجب مسؤولیت‌پذیری کارکنان بیشتر در سازمان گردد. (باونز، ۲۰۱۶).

سبک رهبری تحول‌گرا موجب افزایش روحیه مسؤولیت‌پذیری می‌باشد و برعکس سبک رهبری نامناسب موجب کاهش روحیه مسؤولیت‌پذیری می‌گردد. سازمان نیازمند افرادی است که توانایی حل مشکلات را داشته باشد و در قبال همه امورات محوله در جهت بهبود عملکرد کل مجموعه احساس مسؤولیت کند (جفت‌واسکات، ۲۰۱۵).

در سازمانها و نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان آموزش برنامه‌های جامعه‌پذیری بسیار سودمند برگزار می‌شود. زیرا در نتیجه کسب این برنامه‌ها است که فرد در سازمان سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی پیدا کرده و در سازمانها کارآمدتر و رضایت‌بخش‌تر و قابل‌قبولی را تجربه می‌کنند (افیزه، ۲۰۱۵).

آموزش و پرورش، به عنوان یکی از اثرگذارترین سازمانها، تلاش دارد با بهره‌برداری مؤثر از منابع انسانی و سازمانی خود در جهت تعالی بیشتر گام بردارد و با تبدیل شدن به سازمانی دانش



محور، از دانش موجود در ساختار، فرایندها و ذخیره ی منابع انسانی خود، برای دست یابی به چشم انداز مورد نظر خود بهره ببرد .

در محیط فعال کسب و کار امروزی، نقش فرد و دیدگاه او سهم بسزایی در کسب موفقیت و مزیت رقابتی برای هر سازمان دارد. بنابراین ، سازمان‌ها بایستی محیطی را فراهم کنند تا علاوه بر حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی، آنان را به فعالیت‌های نوآورانه روی آورند. و سازمان‌ها را در بهره گیری از سرمایه ی فکری و افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان یاری داده و انگیزه آنان را برای ارتباط پایدار و طولانی با سازمان زیاد کند لازم به ذکر است با وجود تلاش های بسیار سازمانها برای ارتقای عملکرد کارکنان و رسیدن به بهره وری به عنوان نتیجه این فعالیتها، همچنان هزینه‌های زیادی را به آنها تحمیل شده و نتایج تحقیقات و نظرسنجی‌های شرکت‌های مشاوره و تحقیق نشان می‌دهد که تعلق خاطر کاری کارکنان نیز در شرکتها بسیار کم بوده و رو به کاهش است و ذکر این نکته لازم است که نیروی انسانی مهمترین مزیت رقابتی سازمانها است (فریدمن، ۲۰۱۶).

یکی از مسئولیتهای پیچیده افراد مسئولیت اجتماعی است و نگرش به آن بایستی مانند نگرش به سایر مسائل سازمان باشد مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها اولاً اختیارات قانونی و تأثیرات آنها بر محیط و جامعه را دارد که نحوه تعامل و برخورد سازمانها با کارمندان، فروشندگان، مشتریان و اجتماعاتی که در آنها کار می‌کنند را بررسی می‌کند و از سوی دیگر مقدار این تلاشها برای حفاظت و حمایت از محیطشان از اهمیت بالایی برخوردار است . در محیط رقابتی امروز سازمان ها، مسئولیت پذیری اجتماعی عامل اصلی بقای هر سازمانی می‌باشد . مسئولیت پذیری اجتماعی یک ارزش ویژه حائز اهمیت در مدیریت جدید است چرا که بی توجهی مدیران به امر مسئولیت اجتماعی از خدمت مؤثر آنها به جامعه و توسعه و اعتبار سازمان جلوگیری می‌کند لذا باید مدیران برای رسیدن به اهداف سازمان بایستی اقداماتی را انجام دهند که که جامعه و همه افراد آن را قبول داشته باشند (ایمان، ۱۳۹۵).

بنابر آنچه بیان شد، در این مقاله تلاش می‌شود رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ به گونه ای منظم و قابل اتکا سنجیده شود. حال



سؤالی که مطرح می‌گردد این است که آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه وجود دارد؟

هدف کلی

(۱) بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ.

اهداف فرعی

- (۱) بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر خداوند در آموزش و پرورش شاهین دژ.
- (۲) بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر خود در آموزش و پرورش شاهین دژ.
- (۳) بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر دیگران در آموزش و پرورش شاهین دژ.
- (۴) بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر محیط کاری در آموزش و پرورش شاهین دژ.

فرضیه اصلی

(۱) بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی

- (۱) بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر خداوند رابطه وجود دارد.
- (۲) بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر خود رابطه وجود دارد.



۳) بین جامعه پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر دیگران رابطه وجود دارد.

۴) بین جامعه پذیری سازمانی معلمان متوسطه با احساس مسئولیت آنان در برابر محیط کار رابطه وجود دارد.

روش تحقیق و جامعه آماری

تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می باشد و هدف آن تعیین رابطه جامعه پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ است. جامعه آماری مقاله حاضر کلیه معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ است که تعداد آنها برابر ۳۴۰ نفر می باشد.

حجم نمونه و روش برآورد حجم نمونه: در این پژوهش روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده و طبق جدول مورگان تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد.

ابزار گردآوری اطلاعات

جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه پرسشگر به محل کار افراد مورد مطالعه (معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ) انجام گرفت. مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (اینترنت) به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر. استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات برای دستیابی به داده‌های مورد نظر. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده می گردد به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:



جامعه‌پذیری سازمانی

منظور از جامعه‌پذیری سازمانی نمره ای است که پاسخگویان از پرسشنامه ۱۶ سوالی رالف کنتز (۲۰۱۴)، به دست می‌آورند، این پرسشنامه بدون بعد است (فتحی، ۱۳۹۴).

مسئولیت اجتماعی

پرسشنامه مسئولیت اجتماعی، پس از بررسی و مطالعه کتب و مقالات و تحقیقات متعدد، مشخص گردید که از خرده مقیاس مسئولیت اجتماعی از پرسشنامه ۱۳ سوالی شخصیت سنجی کالیفرنیا استفاده شده است که در واقع پرسشنامه استاندارد شده ای می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

این پژوهش پس از تکمیل پرسشنامه و داده‌های گردآوری شده، بر اساس مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرها کدگذاری خواهد شد و با نرم افزار Spss نسخه ۲۲ پردازش و تجزیه و تحلیل شد. روش‌های مورد نظر برای تجزیه و تحلیل شامل دو دسته آمار توصیفی و آمار استنباطی می‌باشد.

تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق

جدول ۱ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۲۰	۳۳/۳
مرد	۶۱	۶۶/۷
جمع	۱۸۱	۱۰۰

طبق نتایج جدول (۱) ۳۳/۳ درصد پاسخگویان زن و ۶۶/۷ درصد نیز مرد هستند.



جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

درصد	فراوانی	گروه سنی
۱۳/۱	۲۴	۲۰ تا ۲۹ سال
۶۵/۶	۱۱۹	۳۰ تا ۳۹ سال
۱۶/۱	۲۸	۴۰ تا ۴۹ سال
۵/۲	۱۰	۵۰ سال و بالاتر
۱۰۰	۱۸۱	جمع

طبق نتایج جدول (۲) ۵/۲ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی در گروه سنی ۵۰ سال و بالاتر و ۶۵/۶ درصد با بیشترین فراوانی در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال هستند.

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

درصد	فراوانی	میزان تحصیلات
۵۱/۳	۹۳	لیسانس
۴۵/۲	۸۲	فوق لیسانس
۳/۵	۶	دکتری
۱۰۰	۱۸۱	جمع

طبق نتایج جدول (۳) ۳/۵ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی تحصیلات دکتری و ۵۱/۳ درصد نیز با بیشترین فراوانی تحصیلات لیسانس هستند.

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت

درصد	فراوانی	سابقه خدمت
۱۶/۵	۳۰	کمتر از ۱۰ سال
۶۱/۲	۱۱۱	۱۱ تا ۲۰ سال
۲۲/۳	۴۰	۲۰ تا ۳۰ سال
۱۰۰	۱۸۱	جمع



طبق نتایج جدول (۴) ۱۶/۵ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند و ۶۱/۲ درصد نیز با بیشترین فراوانی ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۵: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تاهل

تاهل	فراوانی	درصد
متاهل	۶۱	۶۶/۷
مجرد	۱۲۰	۳۳/۳
جمع	۱۸۱	۱۰۰

طبق نتایج جدول (۵) ۳۳/۳ درصد پاسخگویان مجرد و ۶۶/۷ درصد نیز متاهل هستند.

یافته‌های استنباطی (تحلیل فرضیات)

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰٫۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. چنانچه سطح معناداری در آزمون Shapiro-Wilk یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که در این جدول با sig. نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰٫۰۵ باشد می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد. در غیر این صورت نمی‌توان گفت که داده‌ها توزیع‌شان نرمال است.

جدول ۶: تایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آماره	جامعه‌پذیری سازمانی	مسئولیت اجتماعی
میانگین	۳/۹۹	۳/۷۳
انحراف معیار	۰/۲۸	۰/۳۰

۰/۵۹۵	۰/۳۱۷	مقدار Z کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۱۰۲	۰/۱۴۸	سطح معنی داری

طبق نتایج جدول ۶ و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیرهای جامعه پذیری سازمانی، مسئولیت اجتماعی نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون های پارامتریک (رگرسیون ساده) استفاده کرد.

فرضیه اصلی اول: بین جامعه پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه دارد.

جدول ۷: خلاصه مدل رگرسیون جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۳	۰/۶۹	۰/۶۹

طبق نتایج جدول (۷) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان برابر ۰/۸۳ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۶۹ است و ضریب تعیین نشان می دهد که متغیر وابسته مسئولیت اجتماعی را تعیین می کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می باشد.

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون بین جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۶۱	۱/۸۸۱		۰/۱۳	۰/۲۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱/۶۲۶	۰/۸۳	۰/۰۳	۰/۸۷	جامعه پذیری سازمانی



برای تعیین تاثیر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و مسئولیت اجتماعی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی ($BETA=0/83$) متغیر مسئولیت اجتماعی را پیش بینی می‌کنند.

فرضیه فرعی اول: بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت در برابر خداوند معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه معناداری دارد.

جدول ۹: خلاصه مدل رگرسیون جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر خداوند

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۶۲	۰/۳۹	۰/۳۸

طبق نتایج جدول (۹) ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر خداوند کارکنان برابر ۰/۶۲ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۳۹ است و ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته مسئولیت در برابر خداوند را تعیین می‌کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر خداوند

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۱	۵/۳۱۶		۰/۲۴۵	۱/۳۰۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۳/۶۱۵	۰/۶۲	۰/۰۶۱	۰/۸۳۳	جامعه‌پذیری سازمانی

برای تعیین تاثیر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و مسئولیت در برابر خداوند به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۰) مشاهده می‌شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی ($BETA=0/62$) متغیر مسئولیت در برابر خداوند را پیش بینی می‌کنند.



فرضیه فرعی دوم: بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت در برابر خود معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۱: خلاصه مدل رگرسیون جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر خود

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۲۹

طبق نتایج جدول (۱۱) ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر خود کارکنان برابر ۰/۵۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۹ است و ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته مسئولیت در برابر خود را تعیین می‌کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول ۱۲: نتایج تحلیل رگرسیون بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر خود

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	t	Sig.
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۰/۲۱۵	۰/۳۳۱		۰/۶۴۹	۰/۵۱۷
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۹۱۰	۰/۰۸۳	۰/۵۴	۱۱/۰۱۰	۰/۰۰۱

برای تعیین تاثیر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و مسئولیت در برابر خود به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۲) مشاهده می‌شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی ($BETA=0/54$) متغیر مسئولیت در برابر خود را پیش بینی می‌کنند.

فرضیه فرعی سوم: بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت در برابر دیگران معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۳: خلاصه مدل رگرسیون جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر دیگران

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۰۲



طبق نتایج جدول (۱۳) ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر دیگران کارکنان برابر ۰/۱۷ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۳ است و ۰/۰۳ ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته مسئولیت در برابر دیگران را تعیین می‌کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول ۱۴: نتایج تحلیل رگرسیون بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر دیگران

Sig.	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۱	۲۳/۶۳۲		۰/۱۲۰	۲/۸۲۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۳/۰۵۹	۰/۱۷	۰/۰۳۰	۰/۰۹۱	جامعه‌پذیری سازمانی

برای تعیین تاثیر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و مسئولیت در برابر دیگران به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۴) مشاهده می‌شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی ($BETA=0/17$) متغیر مسئولیت در برابر دیگران را پیش بینی می‌کند.

فرضیه فرعی چهارم: بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت در برابر محیط معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۵: خلاصه مدل رگرسیون جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر محیط

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۰۷

طبق نتایج جدول (۱۵) ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر محیط کارکنان برابر ۰/۱۷ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۷ است و ۰/۰۷ ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته مسئولیت در برابر محیط را تعیین می‌کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.



جدول ۱۶: نتایج تحلیل رگرسیون بین جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت در برابر محیط

.Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۱	۲۹/۷۸۵		۰/۱۰۹	۲/۲۳۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۰۲۴	۰/۲۷	۰/۱۰۹	۰/۱۰۳	جامعه‌پذیری سازمانی

برای تعیین تاثیر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و مسئولیت در برابر محیط به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۶) مشاهده می‌شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی ($BETA=0/27$) متغیر مسئولیت در برابر محیط را پیش بینی می‌کنند.

پیشنهاد‌های کاربردی

- ۱ پیشنهاد می‌شود مدیران از کارمندان برای عالی بودن تعهد بگیرند و برای ترویج احساس توانمندی بیشتر در بین کارکنان، مدیریت عالی سازمان به روشی چشم انداز سازمان خود را بیان کند تا کارکنان مسئولیت بیشتری را برای کارشان در تمام سطوح سازمانی تقبل کنند.
- ۲ پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان باید به ویژگی‌های شخصی و مشخصه‌های فردی کارکنان خود احترام بگذارند.
- ۳ پیشنهاد می‌شود به معلمان متوسطه فرصت داده شود تا دانش فراگرفته شده را در عمل به کار گیرند، ریسک کنند و در صورتی که مرتکب اشتباه شدند، سرزنش نشوند. بدین معنا که فرصت یادگیری از اشتباهات به آنان داده شود.
- ۴ پیشنهاد می‌شود دقت و اهتمام در امر استخدامی افراد به گونه ای که هر فرد در پستی مشغول به کار شود که توانایی و شایستگی لازم را برای تصدی آن دارد. زیرا انتصاب شایسته افراد در مشاغل سازمانی در افراد احساس شایسته بودن را ایجاد می‌نماید.



محدودیت‌های تحقیق

- ۱ محدود بودن جامعه آماری به معلمان متوسطه شهرستان شاهین دژ
- ۲ در برخی از موارد، پاسخگویان با کم حوصلگی به سوالات پاسخ می‌دادند که با ارائه توضیحات لازم و اشاره به اهمیت تحقیق، انگیزه لازم در آنها ایجاد شد.
- ۳ محدودیت در بهره‌گیری از روش‌های مصاحبه و استفاده از یک ابزار (پرسشنامه).
- ۴ عدم کنترل تاثیر سایر متغیرها در هنگام پاسخ دادن به پرسشنامه‌ها. (ادراکات، احساسات، تعصبات).
- ۵ جمع‌آوری اطلاعات بر اساس ابزار خود گزارش دهی (پرسشنامه) بنا شده که این نوع فرایند جمع‌آوری داده ممکن است منشأ سوگیری تک بعدی در استفاده از روش‌ها قرار گیرد.

منابع فارسی

- الوانی، سید مهدی و قاسمی، احمدرضا (۱۳۷۷)، مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی مدیران، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- امینی، فضل‌الله (۱۳۷۸)، بررسی تطبیقی مسئولیت‌های اجتماعی مدیران در واحدهای دولتی و خصوصی، مطالعه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، سازمان مدیریت صنعتی.
- ایمان، محمد تقی (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و جامعه‌پذیری در بین جوانان شهر شیراز، مجله علوم اجتماعی، سال ششم، شماره ۳، صص ۶۵-۱۳.
- جفت، اسکات (۲۰۱۵). مدیریت توانمند، ترجمه بهزاد رضانی. (۱۳۹۴)، چاپ اول، جلد اول، تهران: انتشارات دایره.
- رایینز، استیفن (۲۰۱۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه؛ علی پاریسیان و سیدمحمد اعرابی، (۱۳۹۴)، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز پژوهشهای بازرگانی.
- رئیس، زهره (۱۳۹۵). رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان (مورد کاوی)، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ی هشتم، شماره ی هشتم، صص ۱۲۰-۱۵۵.



- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسکریان؛ مهناز (۱۳۹۵). آزمونهای روان شناختی، تهران: انتشارات ویرایش.
- صلواتی، عادل. رستمی نوروزآباد، مجتبی و رحمانی نوروزآباد، سامان (۱۳۹۴). اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری، مجله مطالعات مدیریت گردشگری، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۱۱۳-۱۰۱.
- ضیائی، علی (۱۳۹۴). تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و جامعه پذیری بر تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی کشور، نهمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی ۲۰-۱۹ اسفند.
- فتحی، فریبرز (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران، مدیریت ورزشی، تابستان، سال ۶، شماره ۲، صص ۱۵۰-۱۹۰.
- کول کویت، جیسون ای. لپاین. جفری ای. ویزن، مایکل جی. (۲۰۱۴). (مدیریت رفتار سازمانی)، ترجمه فیضی، محمد، قادری اسماعیل، علیزاده مهدی، اردبیل نشر محقق اردبیلی.
- نصیری پور، امیر اشکان. طبیبی، سیدجمال الدین و حب، منصوره (۱۳۹۵). رابطه ارائه تسهیلات رفاهی با مسئولیت پذیری کارکنان در مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان نور، مجله مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۲۵-۱۲.
- حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۹۱). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ ۸

منابع لاتین

- Allen, D. G. (۲۰۱۴). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management* Vol. ۳۲. No.۲, pp. ۲۵۶-۲۳۷.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K., Wall, T. D., Waterson, P., Harrington, E., (۲۰۱۶), *Shopfloor Innovation: Facilitating the*



Suggestion and Implementation of Ideas, Journal of Occupational and Organizational Psychology, ۷۳, ۲۶۵-۲۸۵.

- Bateman, T.S., & organ, D.W. (۲۰۱۶). "job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship". Academy of management journal, ۲۶, ۵۸۷-۵۹۵.
- Bauer, T.N., Morrison, E.W. and Callister, R.R. (۲۰۱۴), "Organizational socialisation: a review and directions for future research", in Ferris, G.R. (Ed.), Research in Personnel and Human Resources Management, Vol. ۱۶, JAI Press, Greenwich, CT, pp. ۱۴۹-۲۱۴.
- Bllard, A. and Blessing, L. (۲۰۱۴). Organizational socialization through employee orientations at north Carolina state university libraries. College and research libraries.
- Bovens, M.A.P. (۲۰۱۶), "Verantwoordelijkheid en organisatie: beschouwingen over aansprakelijkheid, institutioneel burgerschap en ambtelijke ongehoorzaamheid", Tjeenk willink, Cited in: Donaldson, T., and Priston, L.E. (۱۹۹۵), "The stakeholder theory of corporation: Concepts", evidence and implications, Academy of Management Review, ۲۰ (۱), ۶۵-۹۱.
- Dewettinck, K., Singh, J. and Buyens, D. (۲۰۱۵). "Psychological empowerment in the workplace". reviewing the empowerment effects on critical work outcomes, vlerick leuven gent management school. , ۳۳(۱) , ۷۸-۱۱۰.
- Efizah S. R; Maimunah I; Jegak U (۲۰۱۵). "Antecedents of Career Aspiration of R&D Professionals in Malaysian Public Organizations". European Journal of Scientific Research: Euro Journals Publishing, Inc. pp: ۵۹-۷۲.



- Federman B..(۲۰۱۶). Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and Increasing loyalty; Jossey-Bass.
- Fisscher, O., and Nijhof, A. (۲۰۱۵), "Implication of business ethics for quality management", The TQM Magazine, ۱۷ (۲), ۱۵۰-۱۶۰.
- John srud Pk .(۲۰۱۴). Faculty members moral and their intention to leave. Journal Vov zoz;P: ۱۰(۹):۱۳۶,۱۲۳.