فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۱،
دوره دوم،
سال چهارم
بهار ۱۴۰۰،
صص ۱۴-۳۰

تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

صغری رشیدی شیرکوهی[۱]

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج بود. روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مدیران (دولتی و غیردولتی) آموزش و پرورش شهرستان کرج که در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به فعالیت بودند، تشکیل می‌داد و از این میان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به اندازه ۱۶۹ نفر انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه محقق ساخته‌ی مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۸۷) و فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) انجام گرفت. در این پژوهش به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر سه پرسشنامه بالای ۰,۷ به دست آمد و همین‌طور به منظور سنجش روایی از روایی محتوا و سازه استفاده شد که برای این منظور روایی مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS و Smart –Pls در دو بخش توصیفی و استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر معنادار دارد. هم‌چنین فرهنگ سازمانی به عنوان نقش میانجی در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی نقش میانجی دارد.

کلیدواژه‌ها: مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیران آموزش و پرورش

۱ کارشناسی ارشد مدیریت امور فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران s.rashidi1358@gmail.com

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی از دیرباز در تداوم و بقای جوامع بشری نقشی حیاتی ایفا کرده است (کاتارسی[1]، ۲۰۲۱). نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی خبره، موثر و متعهد، متخصص و وفادار قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش و پرورش و جامعه خود باشند. از این رو نیاز به نیروی انسانی متعهد و موثر در تمام سطوح و مقاطع تحصیلی، برای تداوم و بقای نظام آموزشی امری حیاتی به شمار می‌رود (ان‌جی[2]، ۲۰۱۵). بنابراین، در وجود فرد نیرویی تحت عنوان تعهد در ابعاد سازمانی به عنوان یکی از مسائل مهم علوم رفتاری مطرح می‌گردد، که عامل مهمی در اثربخشی و انجام وظایف و مسئولیت‌های مدیران و کارکنان بشمار می‌رود. از میان همه‌ی اشکال تعهد، تعهد سازمانی لذت‌بخش‌تر، پرجاذبه‌تر و رایج‌تر به نظر می‌رسد، به گونه‌ای که این علاقمندی و توجه از راه مطالعات متعددی که روابط بین سازمانی و پیش شرط‌ها و پیامدهایش را مورد بررسی قرار داده‌اند، قابل مشاهده است (ارشادی، ۱۳۹۹).

مطالعاتی که در مورد تعهد سازمانی انجام گرفته نشان می‌دهد که بین تعهد و مسایل مربوط به بازه‌ی نیروی انسانی، رابطه‌ی مستقیم وجود دارد (نوری، ابراهیم‌پور و صالحی، ۱۳۹۸). افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، دارای کارایی، اثربخشی، رضایت شغلی و عملکرد بیشتری هستند و بیشتر در سازمان کار می‌کنند(عبدالرحمان[3]، ۲۰۱۸). کارکنانی که دارای تعهد بیشتری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند. در مطالعات اخیر تعهد سازمانی به عنوان عاملی مهم برای درک و فهم پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل مطرح شده است. کارکنانی که دارای تعهد هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان‌ها می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند از راه‌های مختلف تعهد کارکنان را افزایش دهند و آن را حفظ نمایند(محمداباذری محمودآباد و امیریان‌زاده، ۱۳۹۵). برای این امر مدیران باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبول از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (صادقیان، بستام و زهرافاطمی، ۱۳۹۸). آلن و می‌یر[4](۱۹۹۷) معتقدند که تعهد یک حالت روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. این اندیشمندان تعهد سازمانی را به سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم کرده‌اند. تعریف مختصری از ابعاد تعهد سازمانی عبارتند از:

۱)تعهد عاطفی: وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویّت از طریق آن می‌باشد. ۲)تعهد مستمر: صورتی از دلبستگی روانی فرد به سازمان می‌باشد. ۳)تعهد هنجاری: نوعی احساس تکلیف برای ادامه‌ی همکاری با سازمان می‌باشد(اورتگا-

1 Catarci
2 .Ng
3. Abdirahman
4.Allen & Meyer

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

پارا و ساستر-کاستیلو[1]، ۲۰۱۳). در این خصوص سوری (۱۳۹۹)، طی پژوهشی با عنوان « رابطه بین فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی با رضایت شغلی» دریافت که فرهنگ و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم و بر بهره وری سازمان به صورت غیرمستقیم دارد.

از سوی دیگر، امروزه نظام‌های آموزشی در سطوح و مقاطع تحصیلی مختلف، اهداف و کارکردهای متفاوتی را مورد توجه و تأکید قرار می‌دهند. یکی از این کارکردها که بیانگر تلاش و برنامه‌ریزی نهادهای آموزشی برای تربیت اجتماعی و شهروندی فراگیران خود می‌باشد، اقدام در مسیر ایجاد، آموزش و رشد قابلیت‌ها و مهارت‌های مسئولیت‌پذیری در میان مخاطبان و مشتریان خود است. تردیدی نیست که انسان به عنوان موجودی ذاتاً اجتماعی و برخوردار از سرشت مدنی، به تنهایی قادر به رفع نیازهای خود نیست. لذا مجبور است که برای انجام امور مختلف خود به دیگران پناه آورد. از این رو ضروری است الزامات و مقتضیات تعامل با دیگران را به درستی بشناسد و در روابط و مناسبات اجتماعی خود به کار گیرد (کیخا، میرکمالی و ابراهیمی، ۱۳۹۸). در این میان، مسئولیت‌پذیری به معنی تصمیم‌گیری مناسب است که فرد در محدوده انتظاراتی که از او می‌رود، دست به انتخاب می‌زند و یا این انتخاب روابط انسانی مثبت، افزایش ایمنی، موفقیت و آسایش را به همراه می‌آورد. لذا یکی از موارد قابل تأمل که نیاز به توجه و دقت توسط مسئولین و مردم دارد اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری در همه جنبه‌های آن (فردی، اجتماعی، قانونی، سازمانی، خانوادگی و...) است (والدمن، سیگل و استهل[2]، ۲۰۲۰). پژوهشگران برای مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها تعاریف مختلفی ارائه کرده‌اند که در زیر به بعضی از این تعاریف اشاره می‌شود:

مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها در برگیرنده اقتصاد، قانون، اخلاقیات، و انتظارات بشردوستانه واحدهای تجاری است که به کلیه ذینفعان تعمیم می‌یابد. در این جا ذینفعان به عنوان هر فرد یا گروهی که می‌توانند بر فعالیت‌ها، تصمیمات، سیاست‌ها، رویداد، یا اهداف سازمان اثر گذارند، تعریف شده است(دانکو و همکاران[3]، ۲۰۰۸). برخی از پژوهشگران مسئولیت اجتماعی سازمان را به عنوان فعالیت‌هایی تعریف می‌کنند که به منظور پیشرفت بعضی از اهداف اجتماعی که فراتر از اهداف مالی هستند، انجام می‌گردد (حاجیها و شاکری، ۱۳۹۸). در این راستا فخری و حسین‌پور (۱٤۰۰)، طی پژوهشی با عنوان « تأثیر رهبری خدمت‌گزار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رفتارمشتری‌مدارانه کارکنان» دریافتند که رهبری خدمت‌گزار و مسئولیت اجتماعی بر رفتار مشتری مدارنه تاثیرگذار است.

از طرفی، پیچیدگی محیط امروز، سازمان‌ها را وادار کرده تا توانایی‌های خود را در پاسخگویی به تغییرات محیطی افزایش دهند. دگرگونی‌های اجتماعی، فناوری‌های پرشتاب و چالش‌زا و تکوین رسالت‌های جدید در سازمان‌ها، ضرورت انعطاف-پذیری و آمادگی برای رویارویی با شرایط جدید را امری اجتناب ناپذیر ساخته است. بنابراین در عصر ما برای بقا و

1.Ortega-Parra & Sastre-Castillo
2 .Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Stahl, G. K
3. Danko et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، می‌بایست جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود، که رسیدن به این مهم نیازمند فرهنگی مناسب است (ژانگ[1]، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمان مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله‌هایی مانند فناوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، دگرگونی‌های جمعیت شناختی، آموزش مداوم، انفجار دانش، بحران‌های اخلاقی، سازمان یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثربخشی در سازمان‌ها، ضرورت بسترسازی مناسب در فرهنگ سازمانی خلاق را در همه سطوح سازمانی ایجاد می‌نماید (لام[2] و همکاران، ۲۰۲۱).

دنیسون[3] (۲۰۰۰)، اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی می‌باشد که نقش مهمی در یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. وی در مدل خود ویژگی‌های فرهنگی را این‌گونه برشمرد: درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت. تعاریفی مختصر از ابعاد فرهنگ سازمانی عبارتند از:

درگیر شدن در کار: درگیری زیاد در کار به معنای درگیر شدن ذهنی کامل با کار است که همان طور که یک مدیر اجرایی در یک شرکت کره‌ای اظهار داشته، براساس آن فرد با جان و دل در شغل خود کار می‌کند و هر آن چه که در توان دارد در این راه به کار می‌گیرد؛ سازگاری(ثبات و یکپارچگی): سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند؛ انطباق‌پذیری: سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه هستند به سختی تغییر می‌یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد؛ رسالت: سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند (دنیسون، ۲۰۰۰). در همین راستا کیم[4] (۲۰۲۱)، طی پژوهشی تحت عنوان « تأثیرات دانش مبتنی بر شواهد و فرهنگ سازمانی بر رفتار نوآوری کتابداران دانشگاه» نشان داد که برای درک فرهنگ سازمانی سلسله مراتب‌گرا منفی بود. برای ارتقا رفتار نوآوری کتابداران، ما باید فرهنگ سازمانی نوآورانه ای را که دارای ارتباط و همکاری است، تقویت کنیم و توانایی کتابداران در دانش مبتنی شواهد را ارتقا دهیم. همچنین، افراسیابی و خزاعی (۱۳۹۸)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی دنیسون بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک صادرات شهر مشهد)» دریافتند که فرهنگ سازمانی و ابعاد آن(انطباق پذیری، سازگاری، درگیری و رسالت) بر رفتار شهروندی سازمانی بانک صادرات مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی بانک صادرات مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرهنگ سازمانی به واسطه رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی بانک صادرات مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. به طور کلی فرهنگ سازمان از این جهت حائز

1. Zhang
2. Lam
3. Denison
4. Kim

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

اهمیت است که کارکردهای زیادی دارد از قبیل این که، به کارکنان سازمان هویتی سازمانی می‌بخشد، تعهد گروهی را آسان می‌سازد، ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌کند، با یاری دادن به اعضاء برای پی بردن به پیرامون محیط کار خود نوع رفتار آنان را در محیط کار شکل می‌دهد که داشتن محیط کاری خلاق و نوآور و رفتاری نوآورانه در این محیط از مصادیق آن می‌باشد (آنینگ-دورسون[1]، ۲۰۱۷).

بنابراین، کوشش در جهت ارتقای سطح معلومات، مهارت‌ها و صلاحیت مدیران آموزش و پرورش علاوه بر این که از بار مسائل و مشکلات اداره‌ی نظام آموزش و پرورش می‌کاهد، آنان را در اجرای موُثر برنامه‌های آموزشی و پرورشی یاری می‌دهد. بنابراین باید همواره به این نکته توجه داشت که آینده‌ی فرزندان این جامعه به شایستگی مدیران آموزش و پرورش وابسته است. بنابر آنچه که گفته شد، می‌توان گفت که نیاز به اجرای برنامه‌ی ایجاد و افزایش میزان تعهد سازمانی مدیران در سازمان آموزش و پرورش شهرستان کرج بیش از پیش احساس می‌شود و با توجه به مزایای تعهد سازمانی مدیران و شناخت بهتر عوامل موفقیت آن به ویژه مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی مدیران، زمینه مناسبی برای اجرای موفقیت‌آمیز تعهد سازمانی مدیران فراهم می‌کند. به طور کلی آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان اساسی کشور از اولویت بالایی برخوردار است و از آن جا که مدارس در ایران از سوی سازمان آموزش و پرورش برنامه‌ریزی و اداره می‌شوند، از این رو برای ایجاد هر نوع تغییر و تحول جدیدی در زمینه‌های مختلف به‌خصوص تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی و همین‌طور فرهنگ سازمانی مدیران و مسئولان آموزشی باید بتوان نظام آموزشی را به نظام آموزشی پویاتری که قادر است خود را با تغییرات محیطی و دنیای پیچیده کنونی سازگار کند، هدایت کرد. از این‌رو در پژوهش حاضر با قصد برطرف نمودن خلأهای پژوهشی به دنبال پاسخگویی به این مسئله هستیم که «مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج چه تاثیری دارد؟». بر این اساس فرضیه‌ها و مدل پژوهش به قرار زیر است:

فرضیه اصلی: مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. مسئولیت اجتماعی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر دارد.

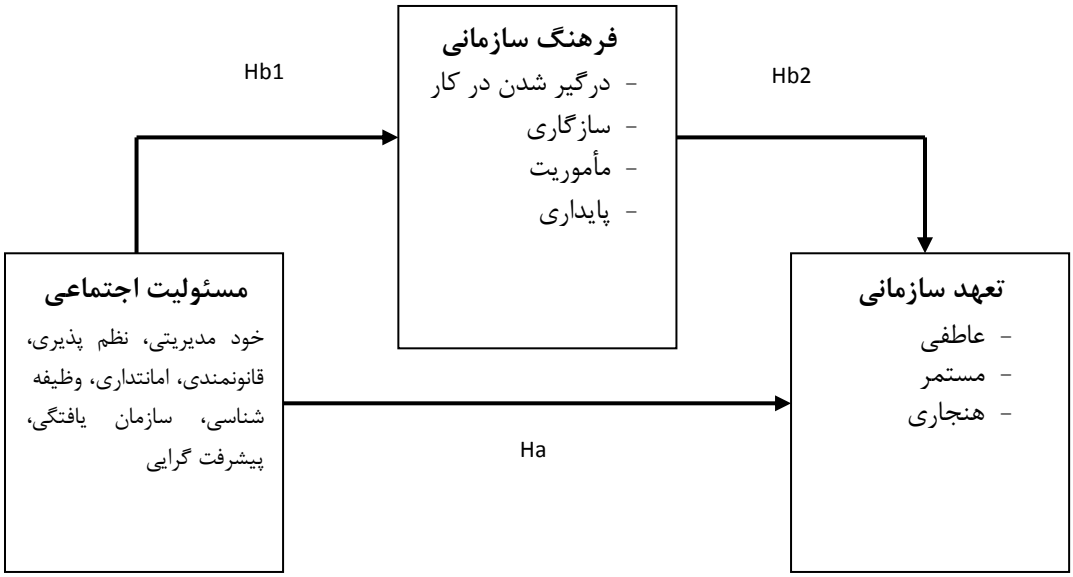
۲. مسئولیت اجتماعی بر تعهد مستمر با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر دارد.

۳. مسئولیت اجتماعی بر تعهد هنجاری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر دارد.

1. Anning-Dorson

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مدل مفهومی نیز در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش(آلن و می‌یر، ۱۹۸۷؛ محقق ساخته، دنیسون، ۲۰۰۰)

روش‌شناسی

روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. علاوه بر این، به دلیل استفاده از پرسشنامه، تحقیق حاضر از نوع کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه‌ی مدیران (دولتی و غیردولتی) آموزش و پرورش شهرستان کرج که در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به فعالیت بودند، تشکیل می‌داد و از این میان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به اندازه ۱۶۹ نفر (۹۲نفر مدیران دولتی و ۷۷نفر مدیران غیردولتی) انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. سؤالات تخصصی این بخش شامل سوالات مربوط به مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی است. به‌طوری که ۳۰سوال برای سنجش مسئولیت اجتماعی، ۲۴سوال برای سنجش تعهد سازمانی و ۶۰سوال برای سنجش فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شده است و تمامی سوالات از طیف ۵درجه‌ای لیکرت تبعیت نموده که از ۱(کاملا مخالف) تا ۵(کاملا موافق) طراحی شده‌اند. سوالات مربوط به مسئولیت اجتماعی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته براساس الگوی مسئولیت‌پذیری کالیفرنیا[1](CPI) و پرسشنامه‌ی

1 - California Psychological inventory

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شخصیت آیزنک، سوالات مربوط به تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر(۱۹۸۷) و سوالات مربوط به فرهنگ سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد دنیسون(۲۰۰۰) طراحی شده است. جدول زیر نشان‌دهنده‌ی این است که سوالات پرسشنامه، تبیین کننده کدام متغیرها می‌باشد.

جدول۱: اطلاعات مربوط به متغیرها، مولفه ها، نویسنده و شماره سوالات پرسشنامه

متغیر	مولفه	نویسنده	شماره سوالات
مسئولیت اجتماعی	خود مدیریتی	محقق ساخته بر اساس الگوی مسئولیت پذیری کالیفرنیا[1](CPI) و پرسشنامه شخصیت آیزنک[2]	۱-۲-٤-٦-۷
	نظم پذیری		۱۰ -۱۱-۲۳-۲٦-۲۷
	قانونمندی		۱٤ - ۱۹-۲٤-۲۵
	امانتداری		۵- ۹-۱۷-۲۱
	وظیفه شناسی		۱۵ -۱۸-۲۰-۳۰
	سازمان یافتگی		۱۲-۱٦-۲۲-۲۸
	پیشرفت گرایی		۳- ۸-۱۳-۲۹
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	آلن و می‌یر(۱۹۸۷)	۸-۱
	تعهد مستمر		۱٦-۹
	تعهد هنجاری		۲٤-۱۷
فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	دنیسون(۲۰۰۰)	۱۷-۱
	پایداری		۳۱-۱۸
	انطباق‌پذیری		٤۵-۳۲
	رسالت		٦۰-٤٦

به منظور اندازه‌گیری پایایی، با استفاده از داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Smart PLS، میزان پایایی با سنجش مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی[3] مورد سنجش واقع شد. با توجه به اینکه مقدار بالای ۰,۷ در مورد این دو معیار نشان از پایایی قابل قبول دارد (هالند[4]، ۱۹۹۹)، در تحقیق حاضر نتایج مربوط به این دو معیار در جدول زیر آمده است و همانگونه که نمایان است، تمامی مقادیر بالاتر از ۰,۷ هستند که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه پژوهش دارد:

1 - California Psychological inventory
2 - Eysenck
3 Composite Reliability (CR)
4 Hulland

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول۲) مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	فرهنگ سازمانی				تعهد سازمانی			مسئولیت اجتماعی						
ابعاد متغیرها	درگیری در کار	سازگاری	ماموریت (رسالت)	پایداری	عاطفی	مستمر	هنجاری	خود مدیریتی	نظم پذیری	قانونمندی	امانتداری	وظیفه شناسی	سازمان یافتگی	پیشرفت گرایی
آلفای کرونباخ	۰,۷۱۲	۰,۷۰۵	۰,۸۰۲	۰,۷۱۵	۰,۷۱٤	۰,۷۵۷	۰,۸٤۸	۰,۸۳۲	۰,۹۱۰	۰,۸۳۱	۰,۸۲۰	۰,۸۳۰	۰,۷٤٥	۰,۸۳۷
پایایی ترکیبی	۰,۷٤۲	۰,۷۳٦	۰,۸۳۳	۰,۷۳۹	۰,۸۰٥	۰,۸۰۱	۰,۸٥۲	۰,۸٤۱	۰,۹۳۰	۰,۸۰۹	۰,۸۰٥	۰,۸۸۳	۰,۷۷۲	۰,۸۲۷
AVE	۰,۷۰۳	۰,٦۱۰	۰,٦۳۲	۰,٦۱۱	۰,٦۰٥	۰,٦۱۰	۰,۷۳۲	۰,۸٤۳	۰,۷۱۹	۰,۷٥٥	۰,٦٤۰	۰,٦۹۷	۰,٦۰٤	۰,۷۰۷

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا با استفاده از روش PLS بررسی گشت. در قسمت روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش در جدول بالا (جدول ۲) نشان داده شده است. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰,۵ می‌باشد(هالند، ۱۹۹۹). همان‌گونه که از جدول ۲ مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰,۵ بیشتر بوده و این مطلب نشان از روایی همگرای قابل قبول پرسشنامه پژوهش حاضر دارد. در قسمت روایی واگرا، مقایسه جذر AVE ابعاد متغیرهای اصلی با مقادیر ضرایب همبستگی بین آن‌ها مورد بررسی واقع شد که برای این کار از یک جدول استفاده شد. مقادیر قطر اصلی این جدول جذر ضرایب AVE ابعاد و مقادیر پایین و بالای قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر بُعد با ابعاد دیگر است. این جدول در شکل زیر نشان داده شده است:

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۳) بررسی روایی واگرا با روش PLS

ابعاد متغیرها	پیشرفت گرایی	سازمان یافتگی	وظیفه شناسی	امانتداری	قانونمندی	نظم پذیری	خود مدیریتی	هنجاری	مستمر	عاطفی	پایداری	ماموریت	سازگاری	درگیری در کار
پیشرفت گرایی	**۰,۷۷۹**													
سازمان یافتگی	۰,۲٤۱	**۰,۹۲۰**												
وظیفه شناسی	۰,٤۰۱	۰,۱۱۲	**۰,۷۸۱**											
امانتداری	۰,۳۳٤	۰,۱۰٦	۰,۳۱۹	**۰,۸۵۷**										
قانونمندی	۰,۳۹۲	۰,۱۰۹	۰,۳۰۰	۰,۳۰۹	**۰,۸٤٦**									
نظم پذیری	۰,۳۰۹	۰,۱۹۱	۰,۲۸۷	۰,۲۹۸	۰,۳۰۹	**۰,۸٦۸**								
خود مدیریتی	۰,٤۰۳	۰,۳۷۳	۰,۳۵۸	۰,٤۱۲	۰,۳۰۲	۰,۲۱۵	**۰,۸۰۲**							
هنجاری	۰,۱۱٤	۰,۳۱۰	۰,۲۳۹	۰,۱٤۳	۰,۳۹۱	۰,۲۹۸	۰,۲۵٤	**۰,۸۳٤**						
مستمر	۰,۲۹۳	۰,۳۰٤	۰,٤۲۹	۰,۳٤٤	۰,۳۸۹	۰,۱۰۳	۰,۲۳۹	۰,۲۲۱	**۰,۸۳۹**					
عاطفی	۰,۵۱۳	۰,۱۱۳	۰,۱٤۲	۰,۱۰۹	۰,٤۲۲	۰,۱۱۸	۰,۲۷۱	۰,۲۲۹	۰,۱۸۳	**۰,۷۸۰**				
پایداری	۰,۱۱۹	۰,۲۸۹	۰,۱۰٦	۰,۲۱۰	۰,۲۱۸	۰,۱۰۱	۰,۱۹۲	۰,۲۰۷	۰,۱۷۷	۰,۲۳۲	**۰,۷۹٤**			
ماموریت	۰,۳۵۱	۰,۱٤٤	۰,٤۰۲	۰,۱۲۵	۰,۳۰۲	۰,۲۰۲	۰,۱٤٤	۰,۲٦۱	۰,۲۰۰	۰,۱۱۲	۰,۲۰٦	**۰,۷۸۳**		
سازگاری	۰,۳۷۳	۰,٤۰۳	۰,٤۱٦	۰,۲۵۸	۰,۳۱۹	۰,۲۸۵	۰,٤۵۱	۰,۲۷۳	۰,۲۲۰	۰,۱۸۷	۰,۲٦۵	۰,۲٤۹	**۰,۷۸۲**	
درگیری در کار	۰,۲۵٤	۰,۲۱۳	۰,۲۷۹	۰,۲۱۹	۰,٤۵۵	۰,۱۷۹	۰,۱۹۸	۰,۱۳۸	۰,٤۵۰	۰,۱۷۰	۰,۲٦۹	۰,۲۷۰	۰,۱۹۱	**۰,۷۹۲**

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

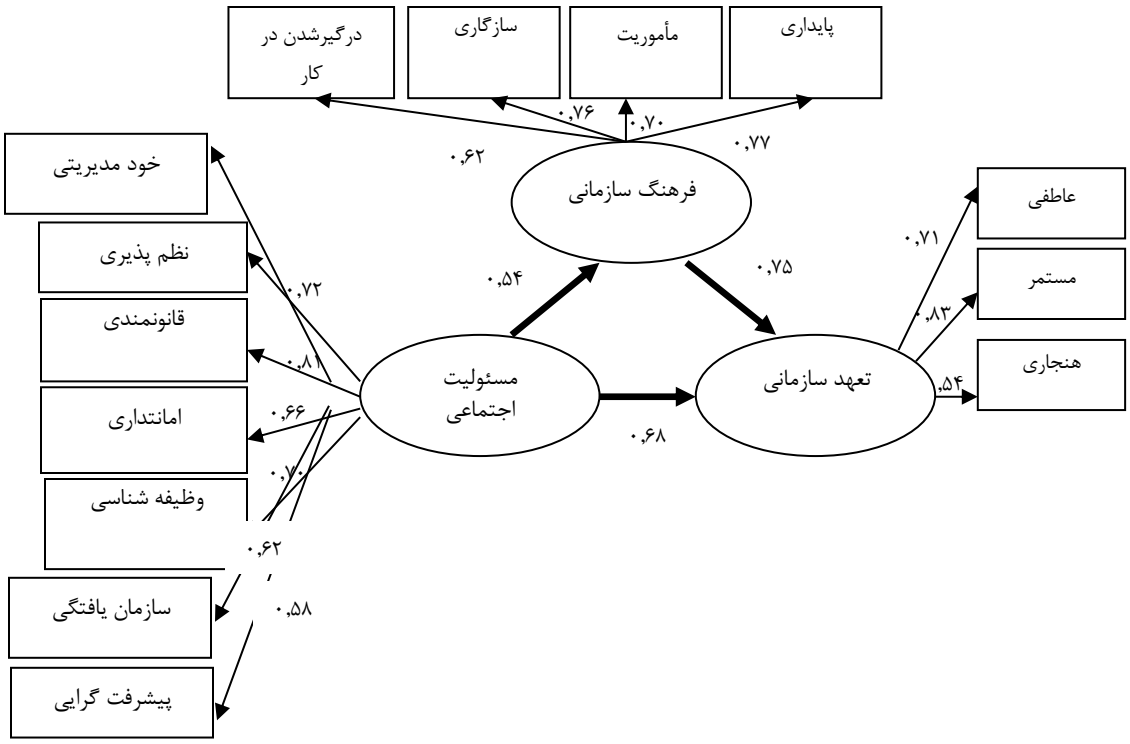
همان‌گونه که از ماتریس بالا مشخص می‌باشد، جذر AVE هر بعد (مقادیر قطر اصلی) از ضرایب همبستگی آن بعد با ابعاد دیگر (مقادیر هم‌سطر و هم‌ستون) بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها می‌باشد.

تحلیل داده‌ها در دو قسمت توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش اول، اطلاعات جمعیت شناختی و آمار توصیفی متغیرها ارائه شد. سپس در بخش بعدی، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار Smart-Pls استفاده شد.

یافته‌ها

در این مرحله رابطه علت و معلولی بین مسیولیت اجتماعی با تعهد سازمانی و هم‌چنین نقش میانجی فرهنگ سازمانی در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است. همان‌طور که در شکل ۲ و جدول ٤ نمایان است، تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج با ضریب علی ۰,٦٨ معنی‌دار و مثبت است(تأیید فرضیه اصلی). به علاوه مسئولیت اجتماعی بر فرهنگ سازمانی به میزان ۰,٥٤ تأثیر مثبت(تأیید فرضیه فرعی اول) و فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی به میزان ۰,۷۵ تأثیر مثبت و معناداری دارند(تأیید فرضیه فرعی دوم) که حاکی از معنادار بودن نقش میانجی فرهنگ سازمانی است. ضرایب علیِ موجود در شکل زیر نشان از میزان تأثیر متغیرها بر یکدیگر دارند و همان‌گونه که مشخص است تمامی ضرایب از ۰,۵ بیشتر بوده که تأثیر مناسب و قوی متغیرها در مدل را نشان می‌دهند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]



شکل ۲) اجرای مدل پژوهش با نرم افزار Smart PLS

خروجی نرم افزار Smart PLS تایید کننده فرض اصلی و همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق است که در جدول زیر نمایان است. از آنجایی‌که تمامی مقادیر t بالای ۱,۹٦ هستند، تمامی فرضیه‌ها تایید می‌شوند.

جدول ٤) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ها	ضرایب تأثیر علی	مقدار آماره t-value	نتیجه
مسئولیت اجتماعی← تعهد سازمانی	۰,٦٨	١٥,٦١	تأیید فرضیه
مسئولیت اجتماعی← فرهنگ سازمانی	۰,٥٤	١٤,١١	تأیید فرضیه
فرهنگ سازمانی← تعهد سازمانی	۰,٧٥	١٧,٧٢	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با موضوع بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج صورت گرفت. پس از تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های آماری بدست آمده با استفاده از نرم‌افزار Smart pls، یافته‌های بدست آمده نشان داد که به طور کلی مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر دارد. یافته‌های این فرضیه که از مجموع یافته‌های

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سه فرضیه فرعی قابل استنباط است نشان می‌دهد مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی(تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج تاثیر معناداری دارد.

در پژوهش‌های مختلفی مانند؛ کیم (۲۰۲۱)، لام و همکاران (۲۰۲۱)، ژانگ (۲۰۱۸)، فخری و حسین‌پور (۱٤۰۰)، سوری (۱۳۹۹)، افراسیابی و خراعی (۱۳۹۸)، که انجام شده است نیز این مسئله نشان داده شده است که مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین مدیران آموزش و پرورش رابطه معناداری دارد. در نتیجه تحقیقات این پژوهشگران، تاییدی بر یافته‌ی فرضیه حاضر می‌باشند.

در فرضیه اول فرعی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج مورد تائید قرار گرفت. منظور از تعهد عاطفی فرایندی است که به تعلق عاطفی افراد، درک عاطفی آنان و پیوند و مشارکت آنان و عجین شدن آنان با سازمان اشاره دارد. احتمال بروز تعهد سازمانی از جانب چنین افرادی بالا می‌رود. شاخص‌های این بعد همچون احساس افتخار از بیان عضویت در سازمان، روحیه گرفتن از سازمان و احساس شادی از پیوستن به سازمان با وجود داشتن حق انتخاب سازمان‌های دیگر می‌تواند باعث بهبود رفتار مدیران شود. بنابراین می‌توان گفت با افزایش بعد عاطفی تعهد سازمانی، مسئولیت اجتماعی مدیران بهبود می‌یابد. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا همان طور که مطالعات و پژوهش‌ها نشان می‌دهد، فرهنگ بر تدوین اهداف و استراتژی‌ها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت مدیران در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و سطح اضطراب و مانند آن تأثیر می‌گذارد، هم‌چنین مطالعات نشان می‌دهد که سازمان‌های عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و مؤثر بوده‌اند. چنانکه برخی از پژوهشگران در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان کرده‌اند که، هرگونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، امکانپذیر نیست. چنان چه مصنوعات و جلوه‌های ظاهری، ارزش‌ها و هنجارها، مفروضات و باورهای بنیادی سازمانی هماهنگ با فرهنگ یادگیری و دانش محوری باشد آن سازمان در جهت تعالی و رشد حرکت خواهد کرد (افلاطونی، ۱۳۹٤).

در فرضیه دوم فرعی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد مستمر با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج مورد تائید قرار گرفت. تعهد مستمر به عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی به ارزیابی کارکنان از این که آیا هزینه‌های ترک سازمان از هزینه‌های ماندن در آن بیشتر است یا نه اشاره می‌کند. تعهد مستمر با شاخص‌هایی از قبیل تلاش فرد برای سازمان بیشتر از انتظار سازمان از او، احساس وفاداری به سازمان، پذیرفتن هرگونه تکلیف کاری در سازمان، و مشابهت ارزش‌های فرد و سازمان مشخص می‌شود. در واقع، افرادی که احساس تعلق درونی به سازمان دارند و به این دلیل در سازمان می‌مانند که به رسالت وجودی، ارزش‌ها و اهداف سازمان نگرش مثبتی دارند، از هیچ تلاشی برای دستیابی به این اهداف و ارزش‌ها فروگذار نیستند. بنابراین احتمال بروز مسئولیت اجتماعی از جانب چنین افرادی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بالا می‌رود. هم‌چنین می‌توان این گونه بیان نمود که پذیرش این مسئله که انسان‌ها در جامعه بشری به یکدیگر وابسته‌اند و هر درد و رنجی برای اعضای جامعه بی‌تردید مستقیم یا غیر مستقیم بر زندگی افراد دیگر اثر می‌گذارد، تأثیر بسزایی در ایجاد مسئولیت‌پذیری و تفکر ایثارگرانه دارد، چرا که قبول این اصل باعث می‌شود که افراد، مشکلات دیگران را به منزله‌ی مشکلات خود بدانند و دلسوزانه در پی حل آنها برآیند و بی‌تفاوت از کنار آن نگذرند (محمدی و شیخ الاسلامی، ۱۳۹۲). از طرفی مولفه‌های فرهنگ سازمانی به عنوان نقش میانجی بر افزایش مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی تاثیرگذار می‌باشد؛ بدین‌ترتیب که در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، درگیر شدن در کار شامل واگذاری اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان، ارزش دادن به کار گروهی در جهت اهداف مشترک و توسعه مهارت‌های کارکنان است. سازگاری بیانگر سازمان‌هایی است که اغلب اثربخش، با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت‌های سازمانی بخوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و بطور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. انطباق‌پذیری در سازمان‌هایی که یکپارچگی نسبتا زیادی دارند، سخت تغییر می‌کنند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان‌های سازگار بوسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها بطور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. در واقع انطباق‌پذیری بدون درک تغییرات محیطی امکانپذیر نیست، که تغییرات محیطی عمدتا به همراه خود میزانی از عدم‌اطمینان را دارند که سازمان‌ها برای مدیریت این عدم اطمینان سعی می کنند تا سازمانی یادگیرنده را ایجاد کرده تا از مشکلات و پیچیدگی‌های ایجاد شده، موارد مهمی را که در آینده سازمان می‌تواند تاثیر بسیار زیادی داشته باشند تجربه کسب کنند، و آن را به صورت منابع دانش در سازمان ثبت کنند این رویه عدم اطمینان محیطی را کاهش و دستیابی سازمان به اهداف از پیش تعیین شده را حمایت می‌کند. شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و ماموریت آن است.

در فرضیه سوم فرعی تاثیر مسئولیت اجتماعی و تعهد هنجاری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج رابطه مورد تائید قرار گرفت. بعد تعهد هنجاری به عنوان بعد دیگری از تعهد سازمانی به احساس مدیران و کارکنان از وظیفه و الزام نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند اشاره دارد و از طریق شاخص‌هایی از قبیل بدست آوردن دستاوردهای مهم در اثر پیوستن به سازمان، سازگاری خط‌مشی‌های سازمان با خواسته‌های فرد و نگرانی فرد نسبت به سرنوشت سازمان رفتارهای مثبت مدیران را باعث می‌شود. در بعد تعهد هنجاری، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. بنابراین، از چنین مدیرانی که خود را مدیون سازمان می‌دانند می‌توان انتظار داشت که برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانشان کارهایی فراتر از وظایف معمول خود انجام دهند، حتی اگر پاداشی به انها برای انجام چنین کارهایی داده نشود. پس

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

احتمال بروز مسئولیت اجتماعی از جانب چنین افرادی بالا می‌رود. به طور کلی ایجاد فرصت برای مسئولیت‌پذیری در زمینه پیشرفت و ترقی در کار به کارکنان از طرف مدیران، امکان می‌دهد که خود را برای انجام فعالیت‌های موثرتر در زندگی شغلی و شخصی خود آماده کنند، تعهد خود را برای خدمت بیشتر افزایش دهند، فهم عمیق‌تری را در رشد خود مورد توجه قرار دهند، به توانایی‌های خود برای ارتقای بیشتر تکیه کنند و برای نیل به سطوح بالاتر مهارت‌های شخصی تلاش بیشتری انجام دهند. برای تحقق موارد فوق‌الذکر لازم است به نقش فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ای مبذول شود. هم‌چنین مدیران اثربخش فرهنگ سازمانی، باید زیرساخت‌های لازم در مدیریت جنبه‌های قابل مشاهده و فرهنگ و سیستم اعتقادی را ایجاد کنند (لویجرس[1] و همکاران، ۲۰۰۸).

در نهایت، با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت در صورتی که مدیران آموزش و پرورش شهرستان کرج و سایر موسسات، بذل توجهی بدان داشته باشند در بالا بردن میزان مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان موثر خواهند بود. روی‌هم رفته با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که مدیران آموزش و پرورش می‌توانند برای بهبود مسئولیت اجتماعی کارکنان از متغیر تعهد سازمانی استفاده کنند و با تقویت این متغیر و هم‌چنین با استفاده از نقش میانجی فرهنگ سازمانی بین کارکنان مسئولیت اجتماعی را بهبود بخشند. اما با عنایت به این که تعهد سازمانی رابطه قوی‌تری با مسئولیت اجتماعی دارد می‌توانند روی این متغیر سرمایه‌گذاری بیشتری کنند. در رابطه با متغیر فرهنگ سازمانی نیز با توجه به این که تاثیر مثبتی در افزایش مسئولیت اجتماعی کارکنان نیز دارد، می‌توان برنامه‌ریزی نمود.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارایه می‌شود:

- شناخت عوامل فرهنگی خاص که برای هر سازمان منحصر به فرد است و می‌تواند به ارتقاء و یا مانعی برای پیاده‌سازی مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی بیانجامد.
- استفاده از تجربیات شخصی کارکنان توسط مدیران آموزش و پرورش موجب بها دادن به نظرات آن‌ها و استفاده سازمان از اندوخته‌های کارکنان است که موجب کاهش هزینه‌ها و افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه‌ی تعهد سازمانی.
- بررسی مشکلات کاری کارکنان از زاویه‌ی مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی و انجام مداخلات روانشناختی لازم در این زمینه.
- پیشنهاد می‌شود پژوهشگران همین پژوهش را برای دست‌یابی به یک مدل مناسب با متغیرها و ابعاد بیشتر ادامه دهند.

1.Luijters

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

منابع

ارشادی، عبدالحمید، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی چرخش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه، *اولین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت*، میناب.

افراسیابی، رویا و خزاعی، محمد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی دنیسون بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک صادرات شهر مشهد). *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*.

افلاطونی، سمیه، (۱۳۹٤)، نقش ارزش ها و باورها در تحول سازمان، *سومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها*، شیراز.

حاجیها، زهره و شاکری، عبدالرضا. (۱۳۹۸). حاکمیت شرکتی، افشای مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت. *فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*. دوره ۱۱، شماره ٤٤، شماره پیاپی ٤٤، صص: ۱۷۵-۱۹۲.

سوری، روح الدین، (۱۳۹۹)، رابطه بین فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی با رضایت شغلی، *نخستین همایش ملی تحقیقات کاربردی در اقتصاد پویا، مدیریت و حسابداری نوین*، بابل.

صادقیان، سمانه؛ بستام، هادی و فاطمی، سیده زهرا. (۱۳۹۸). مدل‌یابی رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی با نقش واسط مشارکت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت عالیس مشهد). *مدیریت منابع انسانی پایدار*. دوره ۱، شماره ۱، صص: ۱۲۹-۱٤۳.

فخری، مریم و حسین‌پور، مهدی. (۱٤۰۰)، تأثیر رهبری خدمت‌گزار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رفتارمشتری‌مدارانه کارکنان. *مجله مدیریت کسب و کار*. شماره ٤۹، صص: ۱۷۵-۱۸۹.

کیخا، احمد؛ میرکمالی سیدمحمد، ابراهیمی بهادر. (۱۳۹۸) تاثیر تبیین روابط بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی بر مسئولیت پذیری .*فرایند مدیریت و توسعه*. ۳۲ (٤): ۹۳-۱۱۸.

محمداباذری محمودآباد، علی و امیریان‌زاده، مژگان.(۱۳۹۵). رابطه‌ی معنویت در کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال هفتم، شماره۱، پیاپی۲۵، صص: ۱۱۹-۱٤۳.

محمدی، حمید و شیخ الاسلامی، رشید.(۱۳۹۲). نقش ارزش‌های فرهنگی در پیش‌بینی نوع دوستی با واسطه‌گری مسئولیت پذیری در دانشجویان دانشگاه شیراز. *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی* ، سال سوم، شماره ۹، ٥۸٦-٦۰۲.

نوری، فاطمه؛ ابراهیم‌پور، علیرضا و صالحی، علیرضا. (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ سازمانی با اثربخشی و میزان تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان ستادی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران). *مدیریت فرهنگی*. دوره ۱۲، شماره ٤۳، صص: ۹۵-۱۱۲.

Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, *49*(3), pp: 252-276.

Anning-Dorson, T. (2017). Moderation-mediation effect of market demand and organization culture on innovation and performance relationship. *Marketing Intelligence & Planning*.

Catarci, M. (2021). Intercultural Education and Sustainable Development. A Crucial Nexus for Contribution to the 2030 Agenda for Sustainable Development. *Social Sciences*, *10*(1), 24.

Danko, Dori; Goldberg, Jennifer S.; Goldberg, Stephen R.; Grant, Rita.(2008) . Corporate social responsibility: The united states vs. Europe.*The Journal of Corporate Accounting & Finance*, 19 (6): 41-47.

Denison, D. R. (2000). "*Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change*". In S. Cartwright & C. Cooper (Eds.), the h&book of organizational culture. London: John Wiley & Sons.

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, *20*(2), 195-204.

Kim, K. (2021). Effects of Knowledge of Evidence Based Practice and Organizational Culture on Innovation Behavior of University Librarians. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, *52*(1), 129-154.

Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(1), 66.

Luijters, K., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2008). Cultural diversity in organizations: Enhancing identification by valuing differences. *International Journal of Intercultural Relations*, *32*(2), 154-163.

Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, pp: 154-163.

Ortega-Parra, A., & Sastre-Castillo, M. Á. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Management Decision*.

Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Stahl, G. K. (2020). Defining the socially responsible leader: Revisiting issues in responsible leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *27*(1), 5-20.

Zhang, Z. (2018). Organizational culture and knowledge sharing: design of incentives and business processes. *Business Process Management Journal*.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

The effect of social responsibility on organizational commitment with the mediating role of organizational culture

Soghra Rashidi Shirkoohi

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of social responsibility on organizational commitment with the mediating role of organizational culture of education managers in Karaj city. The method used in this study was applied in terms of purpose and in terms of data collection was descriptive and correlational. The statistical population of the present study consisted of all managers (governmental and non-governmental) of education in Karaj city who were active in 1300-1400 and among them, using a simple random sampling method and using Morgan table, a sample of 169 people was selected and a questionnaire was provided to them. Data collection method was based on the researcher-made questionnaire of social responsibility, organizational commitment Allen and Meyer (1987) and Denison's organizational culture (2000). In this study, Cronbach's alpha coefficient was used to assess the reliability, the value of this coefficient was obtained for all three questionnaires above 0.7, and also content and structure validity was used to assess the validity, for which the validity was confirmed. Data analysis was performed from the implementation of questionnaires through SPSS and Smart-PLS software in two descriptive and inferential sections (structural equation modeling). The results showed that social responsibility has a significant effect on organizational commitment with the mediating role of organizational culture of education managers in Karaj city. Organizational culture also plays a mediating role in the relationship between social responsibility and organizational commitment.

Keywords: Social Responsibility, Organizational Commitment, Organizational Culture, Education Managers

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]