New Studies in Educational Sciences Open Access

Summer (2026) 2(2), (73-92)
https://doi.org/10.30473/ns.2026.78952.1075

ORIGINAL ARTICLE

Modeling the Causal Relationships Between Social Responsibility Participation and Cooperative Behavior: The Mediating Role of Meaningful Work Among Education Employees

Marjan Gholami[1], Maryam Hafezian[2*], Zahra Bagheri[3]

1. Master of Educational management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Adib Mazandaran Institute of higher education ,Sari, Iran.
3. Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Correspondence:
Maryam Hafezian
Email: hafezian552@gmail.com

Receive Date: 04/Mar/2026
Revise Date: 16/Apr/2026
Accepted: 22/May/2026
Publish Date: 22/Jun/2026

How to cite
Gholami, M., Hafezian, M. & Bagheri, Z. (2026). Modeling the Causal Relationships Between Social Responsibility Participation and Cooperative Behavior: The Mediating Role of Meaningful Work Among Education Employees. *New Studies in Educational Sciences*, 2 (2), 73-92. (https://doi.org/10.30473/ns.2026.78952.1075)

ABSTRACT

This research investigated the relationship between social responsibility engagement and coworker collaboration, with the mediating role of meaningful work, among employees of the General Directorate of Education of North Khorasan, presented as a causal model. The statistical population of this study was the education staff of Bojnourd city in 1403, of which 194 people were selected as a sample using the convenience sampling method. The data collection tool was three questionnaires on participation in social responsibility and cooperative behavior by Supanti and Butcher (2019) and meaningful work by Arno-Nicolas et al. (2016). After confirming the validity of the questionnaire, the reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha coefficient for the variables of participation in social responsibility (0.83), cooperative behavior (0.78), and meaningful work (0.72). The data obtained from these questionnaires were analyzed using SPSS and Smart PLS-2 software using structural equation modeling. The findings showed that the standardized path coefficient between the variables of participation in social responsibility and cooperative behavior of employees (0.526) indicates that participation in social responsibility directly explains 52.6 percent of the changes in the cooperative behavior variable in employees. With the inclusion of the mediator variable, the results show that in the presence of the meaningful work variable, the standard coefficient for the relationship between participation in social responsibility and cooperative behavior has decreased from 0.526 to 0.432, but it is significant. Furthermore, the results showed that participation in social responsibility and meaningful work explain 43.2% of the variance in cooperative behavior.Therefore, the role of the meaningful work variable in the relationship between participation in social responsibility and cooperative behavior in employees is partial mediation. It can be concluded that meaningful work occurs when there is a fit between the employee's personal values and his work goals. In addition, meaningful work for employees plays an important role in determining social status and instilling self-esteem in individuals, thus leading to improved cooperative behavior and increased work performance.

KEYWORDS

Participation in social responsibility, cooperative behavior, meaningful work, education and training staff.

Copyright © 2026 The Authors. Published by Payame Noor University.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

مطالعات نوین در علوم تربیتی

سال دوم، شماره دوم، پیاپی چهارم، تابستان ۱۴۰۵ (۷۳-۹۲)
https://doi.org/10.30473/ns.2026.78952.1075

«مقاله پژوهشی»

مدل‌یابی روابط علّی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با میانجی‌گری کار معنادار در کارکنان آموزش و پرورش

مرجان غلامی[۱]، مریم حافظیان[۲*]، زهرا باقری[۳]

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.
۲. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی ادیب مازندران، ساری، ایران.
۳. دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

نویسنده مسئول:
مریم حافظیان
رایانامه: hafezian552@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۱۳
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۱/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۱
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۴/۰۱

استناد به این مقاله:
غلامی، مرجان؛ حافظیان، مریم و باقری، زهرا. (۱۴۰۵). مدل‌یابی روابط علّی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با میانجی‌گری کار معنادار در کارکنان آموزش و پرورش. *مطالعات نوین در علوم تربیتی*، ۲(۲)، ۷۳-۹۲.
(https://doi.org/10.30473/ns.2026.78952.1075)

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با نقش میانجی کار معنادار در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی در قالب یک مدل علّی پرداخت. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر بجنورد در به تعداد ۴۰۰ نفر بودند که ۱۹۴ نفر به‌عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) و کار معنادار آرنو-نیکولاس و همکاران(۲۰۱۶) بود. بعد از تأیید روایی پرسشنامه، بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای مشارکت در مسئولیت اجتماعی(۰/۸۳)، رفتار همکارانه(۰/۷۸) و کار معنادار(۰/۷۲) به‌دست آمد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS3، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌ها نشان داد ضریب استاندارد مسیر میان متغیرهای مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه کارکنان (۰/۵۲۶) بیانگر این مطلب است که مشارکت در مسئولیت اجتماعی به‌میزان ۵۲/۶ درصد از تغییرات متغیر رفتار همکارانه در کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. با ورود متغیر میانجی، نتایج مبین این است که در حضور متغیر کار معنادار، ضریب استاندارد برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۴۳۲ کاهش یافته است، ولی معنی‌دار می‌باشد (P-value >۰/۰۵). همچنین نتایج نشان داد که مشارکت در مسئولیت اجتماعی و کار معنادار، ۴۳/۲ درصد از واریانس رفتار همکارانه را تبیین می‌کنند. می‌توان نتیجه گرفت معناداری کار وقتی رخ می‌دهد که بین ارزش‌های فردی شاغل و هدف‌های کاری او تناسب وجود داشته باشد. علاوه‌بر این معناداربودن کار برای کارکنان نقش مهمی در تعیین موقعیت اجتماعی و القا عزت‌نفس به افراد ایفا می‌کند، بنابراین منجر به بهبود رفتار همکارانه و افزایش عملکرد کاری می‌گردد.

واژه‌های کلیدی

مشارکت در مسئولیت اجتماعی، رفتار همکارانه، کار معنادار، کارکنان آموزش و پرورش.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. ۱۴۰۴ ©. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.
این مقاله تحت گواهی زیر منتشرشده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.
Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

مقدمه

سازمان‌های اثربخش، کارکنانی دارند که به‌طور داوطلبانه و اختیاری، فراتر از وظایف رسمی و از پیش تدوین شده، رفتارکرده، برای موفقیت و اثربخشی آن سازمان از هیچ تلاشی فروگذار نیستند. امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد، نسلی که از آن‌ها به‌عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند. کارکنانی که به پا فراتر نهادن از الزام‌های رسمی شغل خود متمایز هستند. این اقدام‌های فراتر از الزام‌های شغلی، به رفتار همکارانه اشاره دارد، که در سال‌های اخیر، کانون توجه بسیاری از محققان بوده است (صفری و امیدی، ۱۳۹۵). رفتار همکارانه کارکنان، بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری را افزایش داده، کار تیمی را تشویق می‌کند، ارتباطات، همکاری و کمک‌های بین کارمندان را افزایش می‌دهد، نرخ اشتباهات را کاهش داده و مشارکت و درگیرشدن کارکنان را در مسائل سازمان افزایش می‌دهد. مشارکت در مسئولیت اجتماعی در پژوهش حاضر به‌عنوان متغیرهای مستقلی هستند که قصد است میزان تأثیرگذاری بر رفتار همکارانه در کارکنان، بررسی شود. سازمان‌های آموزشی تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی آن را به حداقل برسانند و به‌عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان مفهوم است که سازمان‌های امروزی بایستی مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (براتی مارنانی و همکاران، ۱۳۹۰).

مسئولیت اجتماعی سازمانی شکلی از مدیریت است که شامل روابط اخلاقی و برخورد شفاف و روشن شرکت با تمامی ذی‌نفعانش می‌باشد که با استقرار آن به‌عنوان جزئی از اهداف سازمان که توان سازگاری با توسعه پایدار جامعه به حفظ منابع زیست‌محیطی و فرهنگی را ایجاد می‌کند و با ایجاد تنوع و بهبود، می‌تواند منجر به کاهش مشکلات اجتماعی برای نسل‌های آینده شود. حکومت‌ها به مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و سازمان‌ها از منظر تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها و حرکت در جهت توسعه پایدار نگاه می‌کنند. شرکت‌ها و سازمان‌ها مسئولیت اجتماعی شرکتی را نوعی استراتژی تجاری می‌بینند که باعث می‌شود در فضای به شدت رقابتی، بر اعتبارشان افزوده شود و سهم آن‌ها در بازار فزونی یابد. جامعه مدنی، مسئولیت اجتماعی را از شرکت‌ها و سازمان‌ها به‌خصوص شرکت‌ها و سازمان‌های اقتصادی می‌خواهند، چون به رسوایی‌های مالی و عملکردهای نادرست آنان اشراف دارند. بنابراین مشارکت و ادراک از مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند منجر به رفتار همکارانه در کارکنان شود (راه‌چمنی و کاوسی، ۱۳۹۴). مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مناسبات و روابطی که بین سازمان و جامعه وجود دارد، در مقوله پاسخگویی سازمان، در نظر گرفته می‌شود. بدون تردید، مسئولیت اجتماعی برای مراکز آموزشی، مزایای دوجانبه‌ای خواهد داشت. به‌طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و برخورداران نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت. بر این اساس هنگامی‌که موضوع مسئولیت در زندگی اجتماعی ازجمله سازمان‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرد، مسئول‌بودن باید به‌عنوان امری داوطلبانه و نوعی تعهد و وظیفه از سوی سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها به‌شمار آید. دراین‌صورت است که مشروعیت سازمان از ناحیه ذی‌نفعان بیرونی (ذی‌نفعان اجتماعی و غیراجتماعی، دولت و ارباب رجوع) به پایداری می‌انجامد و منافع پایدار، ارتقای تعهد و مشارکت فعال ذی‌نفعان قابل پیش‌بینی می‌شود (احمدی و زارع ۱۳۹۹). کاسترو[1] و همکاران(۲۰۱۷)، مسئولیت اجتماعی را التزام یک سازمان به رفتار اجتماعی مسئولانه تعریف می‌کنند که در پاسخ به تقاضاهای اجتماعی و خواسته‌های گروه با نفوذ جامعه است. مسئولیت اجتماعی به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که صاحبان سرمایه و بنگاه‌های اقتصادی به‌صورت داوطلبانه، به‌عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه انجام می‌دهند (کاسترو و همکاران،۲۰۱۷). مسئولیت اجتماعی موجب ارتقای توانایی در تصمیم‌گیری، خلاقیت و تفکر مستقل می‌گردد که نقطه مقابل اطاعت و رفتار سلطه‌پذیر است (حکیمی، ۱۳۹۹).

از طرفی شاید بتوان معناداری کار را اساسی‌ترین عاملی دانست که موجب انبساط روحی انسان و بانشاط‌بودن زندگی فرد می‌گردد، سازمان‌ها نیز از این امر مستثنی نیستند. ذات معنا «ارتباط» است و با پیامدهای مثبت برای افراد و سازمان در ارتباط است. پژوهش‌ها در زمینه معناداربودن کار حکایت از آن است که

1. Castro

درجه پایین معناداری کار به بی‌علاقگی و احساس جدایی از کار منجر می شود و در مقابل بامعنابودن با به تعهد، مشارکت و تمرکز انرژی ختم می‌شود. با ورود سازمان‌ها به عصر اطلاعات و رویارویی با تغییرات و تحولات شگرفی که در محیط آن‌ها روی داده و همچنین به‌دلیل بی‌ثباتی و تغییرپذیری و غیرقابل پیش‌بینی‌بودن این تغییرات، حفظ مزیت رقابتی، افزایش بهره‌وری بر رشد و توسعه آن‌ها منوط به استفاده از فرصت‌ها در رقابت با سایر سازمان‌هاست. استفاده از این فرصت‌ها نیز تنها در سایه تحلیل و بررسی دقیق محیط و شناخت کلی نسبت به آن امکان‌پذیر است (موییسیگه و ماهانگی[1]، ۲۰۱۵). بنابراین سازمان‌های آموزشی و پژوهشی نیز با تحلیل و بررسی محیط و شناخت نسبت به آن، واکنش‌های متفاوتی در برخورد با این شرایط از خود بروز می‌دهند (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). به بیان دیگر آموزش و پرورش و مؤسسات آموزشی سیستم‌های پیچیده‌ای هستند که نقش مهم و اساسی در شکل‌دادن به امور جامعه داشته و همچنین تأثیرات مهمی در توانایی یک کشور به‌منظور رقابت در بازار جهانی و موقعیت بین‌المللی آن‌ها دارند (تیگو[2]، ۲۰۱۵). شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت را درپی داشته و همین امر نیاز سازمان‌ها به نسلی ارزشمند و کارآمد را بیش‌ازپیش نمایان می‌کند؛ نسلی که از آن‌ها به‌عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند (رضازاده، ۱۳۹۸). امروزه سازمان‌ها به جای استفاده از سلسله‌مراتب خشک و رسمی، به استفاده از ساختارهای کاری مبتنی بر تیم‌های مستقل متمایل شده‌اند. این امر بر اهمیت افزایش و نوآوری کارکنان افزوده است. به‌طور معمول آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، موردتوجه بسیاری از محققان و مدیران قرار می‌گیرد (آژیده و اهنود، ۱۳۹۷). در ادبیات دونوع از رفتارهای کاری از هم متمایز شده‌اند: رفتارهای وظیفه‌ای که مرتبط با وظایف رسمی است و رفتارهای غیروظیفه‌ای که خارج از شرح شغل قرار دارند (عباسی رستمی و همکاران، ۱۳۹۶). افراد به‌صورت داوطلبانه و کاملاً اختیاری اعمالی را انجام می‌دهند که درصورت حذف آن‌ها تنبیهی متوجه‌شان نخواهد بود، زیرا انجام چنین عملی جزء شرح وظایف آن‌ها نمی‌باشد (بادلو و میرزایی، ۱۳۹۹). بنابراین رفتار همکارانه در سازمان چیزی است که با تحریم و تهدید نمی‌توان به آن دست یافت. زیرا فراتر از وظایف شغلی است. آن‌ها ماشین اجتماعی سازمان را روان‌کاری می‌کنند، انعطاف‌پذیری لازم را در هنگام بروز مسائل پیش‌بینی نشده برای سازمان فراهم می‌نمایند و اعضاء را به‌منظور همکاری در مسائل مشترک توانمند می‌سازند (حسینی و صنوبر، ۱۳۹۸). به همین‌دلیل کشف ماهیت و منابع رفتار همکارانه سازمان برای پژوهشگران سازمانی از اولویت بالایی برخورداربوده و مطالعه درباره دلایل و علل مشارکت کارکنان در این‌گونه رفتارها از پیشینه غنی برخوردار است (بادلو و میرزایی، ۱۳۹۹). رفتار همکارانه با رفتارهای کاری کارکنان یک سازمان نظیر یاری‌رسانی به همکاران، پیش از لزوم کارکردن، کارکردن در روزهای غیرکاری، عمل‌کردن در امور شغلی بالاتر از استانداردهایی که توسط سازمان معین شده است، اطلاق می‌گردد (همت‌پناه و همکاران ۱۳۹۷). رفتار همکارانه، اثر مثبتی بر فعالیت‌های سازمانی دارد، به‌طوری که بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی بهبود می‌یابد (غلامی فشارکی و همکاران، ۱۳۹۲). اگر در سازمانی رفتار همکارانه وجود داشته باشد، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش‌های سازمانی خواهد بود. همچنین تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش خود فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت نماید (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳). عوامل زیادی بر رفتارهای همکارانه در سازمان تأثیر دارند. این پژوهش با بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق و کاستی‌های آن بر متغیرهای مشارکت مسئولیت اجتماعی و کار معنادار تمرکز می‌نماید. از طرفی کار معنادار می‌تواند به مشارکت مسئولیت اجتماعی کارکنان در جهت بهترشدن رفتار همکارانه کمک نماید. موضوع مهمی که درخصوص کار وجود دارد، معنا و مفهومی است که کار برای افراد دارد. نوع معنای کار برای افراد نگرش‌ها و گرایش‌های شغلی متفاوتی را ممکن است در آن‌ها پدید آورد و درنهایت به ایجاد انگیزه درونی و احساس آرامش بیشتر و درنتیجه عملکرد بهتردر سازمان منجرشده و یا برعکس معنای کار برای افراد به‌گونه‌ای باشد که احساسی از دلزدگی و بی‌ثمری را در آن‌ها پدید آورد (رولی و برمان[3]، ۲۰۱۲). همچنین کارکنانی که با احساس معناداربودن کار توانمند شده‌اند، نوآورتربوده، بر

1. Mwesigye & Muhangi
2. Teague
3. Rowley & Berman

رده‌های بالاتر تأثیرگذارتر و شخصاً کارآمدتر از کسانی هستند که ازلحاظ معناداربودن کار امتیازات پایین‌تری دارند (رحیم‌نیا و هوشمن، ۱۳۹۵: ۲). برای روشن‌شدن اهمیت موضوع، درک مفهوم معنی‌داری، بسیار حیاتی است؛ چراکه معنی‌داری، نقشی حیاتی در زندگی انسان دارد و به اعتقاد هارپاز و فو[1] (۲۰۱۶) احساس خوب‌بودن، نشانه‌ای از آن است که معنی‌داری، انگیزاننده‌ای اثرگذار در کنترل محیط و کنترل دیگران است. اگرچه ریشه مفهوم معنی‌داری کار در علوم انسانی است نه نظریه‌های مدیریتی و با فرضیه‌های هستی‌شناسی مرتبط با ماهیت وجود فردی و شدن او مربوط می‌باشد و موضوعی است که به معنی‌داری وجود و نیاز به آن مرتبط می‌شود (جانگ و یون[2]، ۲۰۱۶). اما موضوعی مرتبط با نظریه‌های مدیریتی هم هست؛ چرا که استقرار معنا در کار به‌عنوان روشی موردتوجه قرار می‌گیرد که انگیزش کارکنان و وابستگی آن‌ها به‌کار را تسریع می‌کند (کامئو و گریفیث[3]، ۲۰۱۶). فایرلی[4] (۲۰۱۱)، معناداری کار را چنین تعریف می‌کند، شغل و دیگر مشخصه‌های محیط کار که دستیابی یا نگهداشت یک یا چند بعد از معنی‌دار را تسهیل می‌کند. چالوفسکی (۲۰۱۰) نیز معتقد است که کار معنادار به آنچه افراد انجام می‌دهند و آنچه از اقدامات زندگی خود ظاهر می‌سازند، ماهیت و هویت خاص می‌دهد. معنای کار یکی از ملزومات اصلی انسان‌ها برای رفع نیازهای درونی همچون شهرت یا استقلال است (یئومان[5]، ۲۰۱۴). معناداری کار هرچند حوزه پژوهشی نسبتاً جدیدی است (گه[6]، ۲۰۱۴)، توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است (شینده و فلک[7]، ۲۰۱۵). معناداری کار اهمیت پژوهشی زیادی دارد؛ زیرا پارادایمی جدید از علم سازمانی و جنبش معنویت شناخته شده است. علاوه‌بر این معناداری کار برای اهل فن و کارشناسان منافع بسیاری دارد؛ زیرا با پیامدهای متعددی برای کارکنان در ارتباط است و از این‌رو سازمان‌ها به افزایش معناداری مشاغل کارکنان خود علاقه‌مند (سان[8] و همکاران، ۲۰۱۹؛ آلان[9] و همکاران، ۲۰۱۸). از دیدگاه استگر[10] و همکاران (۲۰۱۲) معناداری کار مفهومی است که سه مولفه اصلی را در برمی‌گیرد؛ معنای مثبت در کار[11]، معنای کار معمولاً تجربه ذهنی است مبنی بر اینکه آنچه یک فرد انجام می‌دهند، اهمیت شخصی دارد. خلق معنا از طریق کار[12]، به‌طور کلی کار اغلب منبعی مهم برای ادراک معنای زندگی محسوب می‌شود. طبق این ایده کار زمانی می‌تواند منطقی باشند که به ساخت معنا در زندگی افراد منجر شود. انگیزه‌های متعالی بزرگ‌تر[13]، این بعد نشان‌دهنده اعتقاد رایجی است که بیان می‌کند کار زمانی بیشترین معنا را دارد که تأثیر بیشتری بر دیگران داشته باشد. سطوح بالای معنای شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد که تجارب مثبتی از کار دریافت کنند و عملکرد شغلی و دلبستگی کاری خود را بهبود بخشند (گاراس[14] و همکاران، ۲۰۱۸). معنی‌داری کار می‌تواند حالتی روان‌شناختی در انسان نیز باشد و ابعاد مختلفی دارد که عبارت‌اند از: داشتن مقصد و هدف، زندگی براساس ارزش‌ها و هدف‌ها، خودمختاری و استقلال، تلاش، موفقیت، شایستگی، برتری، تعهد، عجین‌شدن با کار، خدمت به دیگران، خودباوری و خودکفایی (فایرلی، ۲۰۱۱) و کار معنی‌دار، اثرات قابل‌توجهی بر ادراک فرد از کار و عجین‌شدن با آن دارد. کار معنی‌دار دارای سه بعد متفاوت است که باید موردتوجه قرار گیرد: معنی‌داری کار، معنی‌داری محل کار و معنی‌داری حین انجام کار (چالوفسکی، ۲۰۱۶)، معنی‌داری کاربر کار روزانه افراد متمرکز می‌شود و توجه اصلی در این رابطه به جوانب جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی نظیر هنجارها، ارزش‌ها و سنت‌ها می‌باشد. معنی‌داری محل کار به احساس تعلق فرد مربوط می‌شود و ناشی از رابطه اجتماعی با افراد دیگر است و بر تعهد، وفاداری و فداکاری متمرکز می‌شود که در محل کار ایجاد می‌شوند. معنی‌داری حین انجام کار به نقش افراد برمی‌گردد و راه و روش بیان معنا و مقصد ما از زندگی به واسطه فعالیت‌ها (کار) است که بخش عمده‌ای از ساعات کاری روزانه ما را تشکیل می‌دهند (ملک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

در دنیای کنونی اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت کنند. آن‌ها به‌دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می‌روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزء وظایف رسمی شغلی‌شان نیست (صدق‌گو، ۱۳۹۴). رفتارهای همکارانه به‌رغم تأثیر آشکار بر عملکرد سازمان‌ها، عمدتاً نادیده گرفته می‌شدند، چرا که در تعبیر اولیه، این

1. Harpaz & Fu
2. Jung & Yoon
3. Cameau & Griffith
4. Fairlie
5. Yeoman
6. Geh
7. Shinde & Fleck
8. Sun
9. Allan
10. Steger
11. Positive Meaning in Work
12. Meaning Making (MM) Through Work
13. Greater Good (GG) Motivations
14. Garas

رفتارها خارج از حوزه شغل قلمداد می‌شدند (بینستوک[1] و همکاران، ۲۰۱۱). در سال‌های اخیر تعداد مقالات و پژوهش‌ها در این زمینه رشد زیادی داشته است و این روند همچنان ادامه دارد. چرا که محققان زیادی تأثیر مثبت رفتار همکارانه را بر اثربخشی سازمان تأکید کرده‌اند (گوربیز و ددی[2]، ۲۰۱۸). در واقع کارکنانی که از خود رفتار همکارانه به نمایش می‌گذارند، قادر به ارائه خدمات با کیفیت‌تر هستند. همچنین این رفتارها به نتایج مفیدی برای مدیریت منابع انسانی و جو کاری ازجمله انگیزش کارکنان، احساس تعلق و مباهات نسبت به جامعه سازمانی، همسویی با اهداف سازمانی و جذب کارکنان بهتر می‌انجامد (فریدونی و علی‌دوست، ۱۳۹۴). در نتیجه انجام پژوهش در خصوص متغیرهای مرتبط با رفتار همکارانه حائزاهمیت است. زیرا تنها با شناسایی این عوامل مؤثر بر این رفتارها می‌توان در جهت بهبود آن‌ها اقدام کرد. که ازجمله این عوامل مشارکت مسئولیت اجتماعی می‌باشد. امروزه فضای سازمان‌ها به‌سرعت درحال تغییر بوده. بسیاری از سازمان‌ها به نحو فزاینده‌ای از ارزش مستقیم اقتصادی مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها آگاهی یافته‌اند و با ادغام آن (به‌منزله سرمایه‌گذاری راهبردی) با فعالیت‌های مدیریتی خود، می‌توانند تأثیر مثبتی بر جامعه و محیط خود داشته باشند و درضمن، شهرت و اعتبار خود را نیز تقویت کنند. طرف‌های ذی‌نفع به نوع فزاینده‌ای انتظار دارند که سازمان‌ها از نظر اجتماعی مسئول باشند و کاملاً آماده‌اند تا از آن قدردانی‌کرده و در برابرش امتیازاتی بدهند. به‌این‌ترتیب، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها مزایای دوجانبه خواهد داشت، به این معنی که سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و جامعه و طرف‌های ذی‌نفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاطقوت سازمان خواهد داشت. مشارکت کارکنان در مسئولیت اجتماعی سازمان می‌تواند تأثیر مهمی در رفتار همکارانه آنان داشته باشد. بنابراین ضرورت دارد تا این موضوع را در چارچوب مشخص و واضح مورد بررسی قرار دهیم به‌خصوص که این موضوع در سطح جهان به شدت موردتوجه قرارگرفته و می‌تواند بر رفتار همکارانه کارکنان و در راستای آن تأثیر شگرفی بر درآمد و افزایش ارائه خدمات و سودآوری در سازمان‌ها ایجاد نماید.

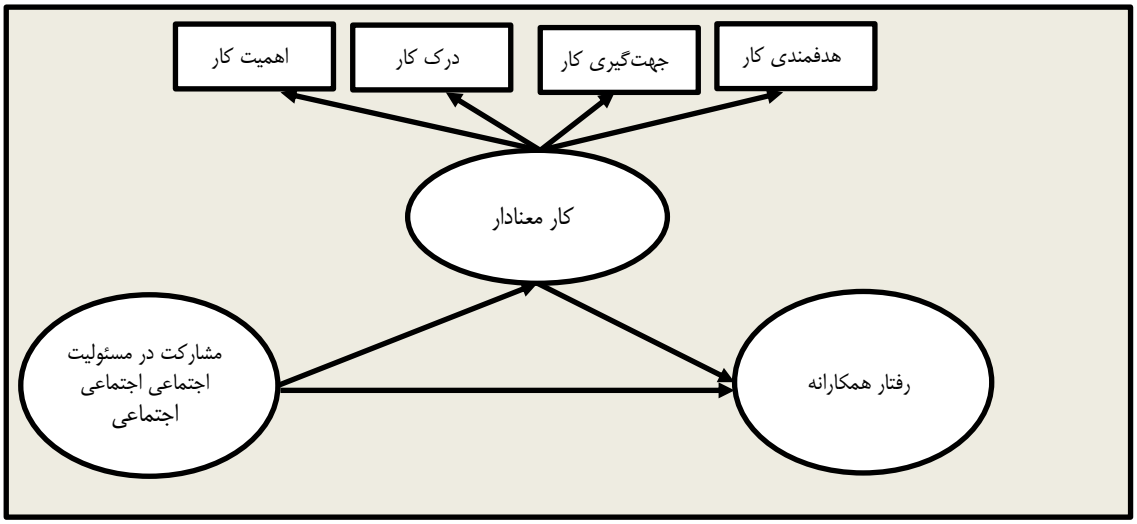
پژوهش فرهادپور و هوری‌زاده (۱۴۰۰) نشان داد که هرچقدر کاربران درک بیشتری از مسئولیت اجتماعی کتابخانه‌های عمومی داشته باشند، استفادهٔ آن‌ها از خدمات و منابع اطلاعاتی کتابخانه‌ها بیشتر می‌شود. به‌علاوه، پایبندی کتابخانه‌ها به مسئولیت اجتماعی به شکل‌گیری تصویر سازنده و مثبت نیز منجر می‌شود. اسمعیلی و یعقوبی (۱۴۰۰) نشان دادند سازمان‌ها به‌طور قابل‌توجهی در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت سرمایه‌گذاری می‌کنند تا از این طریق سود و عملکرد عملیاتی خود را گسترش دهند و به یک مزیت رقابتی دست یابند. احمدی و زارع (۱۳۹۹) نشان دادند که بین سبک رهبری مدیران با هویت سازمانی و مسئولیت‌پذیری کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ملک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی تجربه معناداری کار با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری پرداختند. نتایج نشان داد که این عوامل در پنج سطح قرار دارند، به‌گونه‌ای که تعهد شغلی، خدمت به دیگران و وابستگی شغلی بالاترین میزان اثرگذاری و ارزش‌های سازمانی و هدف‌های سازمانی، بیشترین تأثیرپذیری را نسبت به سایر عوامل دارند. پژوهش جئون[3] و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد (مسئولیت‌پذیری اجتماعی) PCSR تأثیرات مهمی بر نگرش برند مشتریان و ارتباط خود با مارک تجاری دارد. مطالعه کاندا[4] و همکاران(۲۰۱۹) نشان داد که دو مورد از چهار بعد از CSR، یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت نسبت به جامعه و محیط و دولت، تأثیر قابل‌توجه و مثبتی بر OCB داشتند. از سوی دیگر، مسئولیت اجتماعی شرکت نسبت به کارمندان تنها متغیر در میان چهار بعد ادراک CSR بود که تأثیر قابل‌توجه و مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان داشت. ساپانتی و بوچر[5] (۲۰۱۹) در پژوهش خود به مطالعه به بررسی چگونگی تأثیر مشارکت مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) بر رفتار همکارانه (OCB) از طریق کار معنادار پرداختند. نتایج نشان داد که مشارکت CSR تأثیر زیادی در نتایج مربوط به‌کار دارد. این یافته‌ها پیامدهای مدیریتی را برای مدیران در مورد چگونگی بهتر مدیریت تفاوت‌های نسلی در پیش‌بینی رفتار کمک به محیط کار ارائه می‌دهد. پژوهش ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) یکی از مبانی نظری پژوهش حاضر بوده است، این دو پژوهشگر، در پژوهش خود اذعان کرده‌اند که پژوهش‌های آتی باید مکانیزم‌های دیگر را بررسی کنند و مدل را در ساختارهای متفاوت آزمون نمایند. پژوهش حاضر دقیقاً با تفکیک مؤلفه‌های کار

1. Bienstock
2. Gürbüz & Dede
3. Jeon
4. Kunda
5. Supantia, & Butcher

معنادار و انتقال مدل به ساختار آموزش و پرورش در ایران، خلأ پژوهشی موجود را پر می‌کند. همچنین برخلاف ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) که کار معنادار را به‌صورت یک سازه کلی سنجیده‌اند، پژوهش حاضر این سازه را به چهار مؤلفه متمایز، اهمیت کار، درک کار، جهت‌گیری کار، هدفمندی کار، تفکیک‌کرده و نقش میانجی‌گری هریک را جداگانه آزمون نموده است. این تفکیک، امکان شناسایی این نکته را فراهم می‌کند که کدام بعد از کار معنادار بیشترین نقش را در انتقال اثر مشارکت در مسئولیت اجتماعی به رفتار همکارانه ایفا می‌کند. با توجه به مبانی نظری و پیشینه، شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد و در ادامه با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های ذیل مورد آزمون قرار گرفت.

فرضیه‌های پژوهش

۱. کار معنادار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان نقش میانجی دارد.
۲. اهمیت کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه نقش میانجی دارد.
۳. درک کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه نقش میانجی دارد.
۴. جهت گیری کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه نقش میانجی دارد.
۵. هدفمندی کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه نقش میانجی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش شهر بجنورد که تعداد آن‌ها طبق آمار آموزش و پرورش ۴۰۰ نفر گزارش شد. با توجه به حجم جامعه و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۹۴ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده، شامل پرسشنامه بود.

ابزارها

پرسشنامه مشارکت مسئولیت اجتماعی و پرسشنامه رفتار همکارانه: جهت سنجش مشارکت مسئولیت اجتماعی ۷ آیتم و جهت سنجش رفتار همکارانه ۴ آیتم از پرسشنامه پژوهش ساپانتی و بوچر، (۲۰۱۸) استفاده شد. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت ۵ گرینه‌ای (خیلی کم= ۱، کم= ۲، متوسط= ۳، زیاد= ۴ و خیلی زیاد= ۵) بود. در این بعد از تأیید روایی، پایایی پرسشنامه مشارکت در مسئولیت اجتماعی ۰/۸۳ و پایایی پرسشنامه رفتار همکارانه ۰/۷۸ محاسبه شد.

پرسشنامه کار معنادار آرنو-نیکولاس و همکاران (۲۰۱۶): این پرسشنامه در سال ۲۰۱۶ توسط آرنو-نیکولاس و همکاران ساخته شده و دارای ۱۵ سوال است و هدف آن بررسی مؤلفه‌های معناداری کار(اهمیت کار، درک کار، جهت‌گیری کار، هدفمندی کار) می‌باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت (خیلی کم= ۱، کم= ۲، متوسط= ۳، زیاد= ۴ و خیلی زیاد= ۵) تنظیم شده است. اعتبار یا روایی در پژوهش آرنو-نیکولاس و همکاران(۲۰۱۶) از روش‌های مختلفی استفاده شد. پایایی نیز با

استفاده از آلفای کرونباخ برای اهمیت کار(۰/۸۶)، درک کار(۰/۷۳)، جهت‌گیری کار(۰/۶۶) و هدفمندی کار(۰/۷۲) به‌دست آمد. در این پژوهش بعد از تأیید روایی، پایایی پرسشنامه ۰/۷۲ محاسبه گردید. در این پژوهش جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS-2، از روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش جمعیت‌شناختی، نتایج توصیف جنسیت آزمودنی‌ها نشان داد ۲۸/۹ درصد (۵۶ نفر) از پاسخ‌دهندگان زن و ۷۱/۱ درصد (۱۳۸ نفر) از پاسخ‌دهندگان مرد بودند. نتایج سن آزمودنی‌ها در گروه‌های سنی درج شده، نشان داد ۸/۲ درصد (۱۶ نفر) از افراد نمونه در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۳۸/۷ درصد(۷۵ نفر) در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۳/۸ درصد(۸۵ نفر) در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۹/۳(۱۸ نفر) از افراد نمونه در گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال بودند. نتایج توصیف سابقه خدمت آزمودنی‌ها نشان داد ۳.۶ درصد(۷ نفر) از افراد نمونه کمتر از یک‌سال سابقه خدمت داشتند. ۵/۷ درصد(۱۱ نفر)، دارای سابقه خدمت ۲ تا ۵ سال، ۱۰/۳ درصد(۲۰ نفر) دارای سابقه خدمت ۶ تا ۹ سال و ۸۰/۴ درصد(نفر۱۵۶) که بیشترین افراد نمونه را شامل می‌شوند سابقه خدمت ۱۰ سال و بالاتر را داشتند. به‌لحاظ تحصیلات نیز نتایج نشان داد ۱۸/۶ درصد(۳۶ نفر) از افراد نمونه فوق‌دیپلم بودند، ۲۶/۳ درصد(۵۱ نفر) لیسانس و ۵۵/۲ درصد (۱۰۷ نفر) نیز دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر بودند. در ادامه در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیر		میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مشارکت در مسئولیت اجتماعی		۲۵/۸۶	۵/۲۴۰	۹	۳۵
رفتار همکارانه		۱۶/۷۷	۲/۳۹۶	۱۰	۲۰
کار معنادار	اهمیت کار	۱۳/۹۰	۲/۴۰۸	۷	۲۰
	درک کار	۸/۸۴	۱/۸۳۲	۶	۱۵
	جهت‌گیری کار	۸/۸۹	۱/۹۱۷	۳	۱۴
	هدفمندی کار	۱۰/۵۵	۴/۶۰۹	۵	۲۳
کار معنادار(نمره کل)		۴۲/۱۸	۶/۵۸۶	۲۷	۶۷

در این بخش، یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش شامل مشارکت در مسئولیت اجتماعی، رفتار همکارانه و کار معنادار (به‌همراه مؤلفه‌های آن) گزارش می‌شود. این یافته‌ها شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره) هستند که در جدول ۱ ارائه شده‌اند. براساس این نتایج، میانگین نمره‌ی مشارکت در مسئولیت اجتماعی ۲۵/۸۶، رفتار همکارانه ۱۶/۷۷ و کار معنادار ۴۲/۱۸ بوده است که نشان‌دهنده‌ی وضعیت نسبتاً مطلوب این متغیرها در بین کارکنان مورد مطالعه می‌باشد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسشنامه

متغیر	گویه	بارعاملی[1]	آماره
مشارکت در مسئولیت اجتماعی	M01	۰/۶۳۹	۱۲/۶۱۴
	M02	۰/۶۶۶	۱۰/۵۷۴
	M03	۰/۷۵۸	۱۷/۶۶۹
	M04	۰/۶۲۱	۱۱/۳۶۶
	M05	۰/۶۷۸	۱۰/۰۳۵
	M06	۰/۸۰۰	۱۶/۲۴۹

1. Estimate

متغیر	گویه	بارعاملی[1]	آماره
	M07	۰/۸۱۶	۲۲/۸۴۱
	RH01	۰/۷۳۵	۱۳/۰۳۱
رفتار همکارانه	RH02	۰/۸۰۴	۲۵/۳۲۵
	RH03	۰/۷۶۹	۱۸/۴۱۲
	RH04	۰/۸۰۱	۲۵/۴۹۴
	K01	۰.۵۸۳	۴.۷۰۰
	K02	۰.۶۵۶	۲.۳۴۲
	K03	۰.۶۶۳	۵.۶۷۷
	K04	۰.۷۷۰	۷.۰۶۳
	K05	۰.۹۸۱	۴.۵۹۹
کار معنادار	K09	۰.۹۵۰	۱۶.۳۳۳
	K11	۰.۸۶۰	۱۶.۲۶۵
	K12	۰.۹۳۲	۱۹.۰۲۵
	K13	۰.۸۳۲	۱۲.۴۳۸
	K14	۰.۶۸۹	۹.۰۷۱
	K15	۰.۸۴۷	۱۴.۸۸۴

جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) را برای ۲۲ گویه باقی‌مانده نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بار عاملی تمامی گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ معناداربوده و مقدار آن‌ها از ۰.۵ بیشتر است. بنابراین، هیچ‌یک از گویه‌های باقی‌مانده حذف‌نشده و همگی در ادامه فرایند تحلیل باقی می‌مانند. در مرحله نخست، تحلیل عاملی تأییدی برای همه گویه‌های پرسشنامه اجرا شد. نتایج اولیه نشان داد که بار عاملی چهار گویه از سازه کار معنادار (K06, K07, K08, K10) منفی است. بار عاملی منفی نشان‌دهنده آن است که این گویه‌ها در جهت مخالف سازه مربوطه عمل می‌کنند و ممکن است به‌درستی مفهوم موردنظر را نسنجند. حذف گویه‌ها براساس معیارهای علمی استاندارد در مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. این معیارها عبارت‌اند از: بار عاملی منفی: گویه‌هایی که بار عاملی منفی دارند، باید حذف یا معکوس شوند، بار عاملی کمتر از ۰/۰۵، گویه‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ است، سهم کافی در تبیین واریانس سازه ندارند، حذف گویه نباید منجر به کاهش AVE سازه به زیر ۰/۰۵ شود و حذف گویه باید منجر به بهبود شاخص‌های برازش مدل شود. براساس این معیارها، چهارگویه K06, K07, K08, K10 از سازه کار معنادار حذف شدند. پس از حذف این گویه‌ها، مدل اندازه‌گیری مجدداً محاسبه شد و نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی گویه‌های باقی‌مانده مثبت و معنادار است (بیشتر از ۰/۰۵) و آماره t تمامی گویه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ است (در سطح اطمینان ۹۵٪). پس از اطمینان از معناداری و قابل‌قبول‌بودن بارهای عاملی گویه‌ها، گام بعدی بررسی روایی همگرا مدل اندازه‌گیری است. برای این‌منظور از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شده است. مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ نشان‌دهنده‌ی روایی همگرای قابل‌قبول برای هر سازه می‌باشد. نتایج این بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. میزان شاخص نیکویی برازش مدل

مولفه	مقدار واریانس استخراج شده AVA>0.5
مشارکت در مسئولیت اجتماعی	۰/۵۱۲
رفتار همکارانه	۰/۶۰۵
کار معنادار	۰/۶۵۱

همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقدار AVE برای سازه‌های مشارکت در مسئولیت اجتماعی (۰/۵۱۲)، رفتار همکارانه (۰/۶۰۵) و کار معنادار (۰/۶۵۱) بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین، روایی همگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. مقدار AVE سازه کار معنادار پس از حذف چهار گویه مشکل‌دار (K06, K07, K08, K10) از ۰/۵۰۱ به ۰/۶۵۱ افزایش یافت

که نشان‌دهنده بهبود روایی همگرای این سازه است برای بررسی روایی واگرا، ماتریس همبستگی سازه‌ها با ریشه‌ی دوم AVE مقایسه شده است. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ٤. ماتریس سنجش روایی واگرا (فورنل–لارکر)

سازه‌ها	مشارکت در مسئولیت اجتماعی	رفتار همکارانه	کار معنادار
مشارکت در مسئولیت اجتماعی	۰/۷۱۶		
رفتار همکارانه	۰/۴۲۵	۰/۷۷۸	
کار معنادار	۰/۳۱۹	۰/۷۰۸	۰/۸۰۷

جدول ۴ نشان داد برای بررسی روایی واگرا، از ماتریس فورنل–لارکر استفاده شد. در این ماتریس، مقادیر قطر اصلی نشان‌دهنده جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) هر سازه است و مقادیر پایین‌تر از قطر، ضرایب همبستگی بین سازه‌ها را نشان می‌دهد. معیار فورنل–لارکر بر این اصل استوار است که هر سازه باید واریانس بیشتری با گویه‌های خودش (AVE) نسبت به سایر سازه‌ها، همبستگی بین‌سازه‌ای داشته باشد. همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقادیر AVE برای سازه‌های مشارکت در مسئولیت اجتماعی (۰/۷۱۶)، رفتار همکارانه (۰/۷۷۸) و کار معنادار (۰/۸۰۷) از ضرایب همبستگی آن‌ها با سایر سازه‌ها بزرگ‌تر است. بنابراین، روایی واگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. پس از حذف چهار گویه مشکل‌دار از سازه کار معنادار، مقدار AVE این سازه از ۰/۷۰۸ به ۰/۸۰۷ افزایش یافت و مشکل قبلی در برابری با همبستگی برطرف شد. این امر نشان‌دهنده بهبود روایی واگرای مدل پس از حذف گویه‌های مشکل‌دار است.

جدول ۵. نسبت هتروتریت–مونوتریت (HTMT)

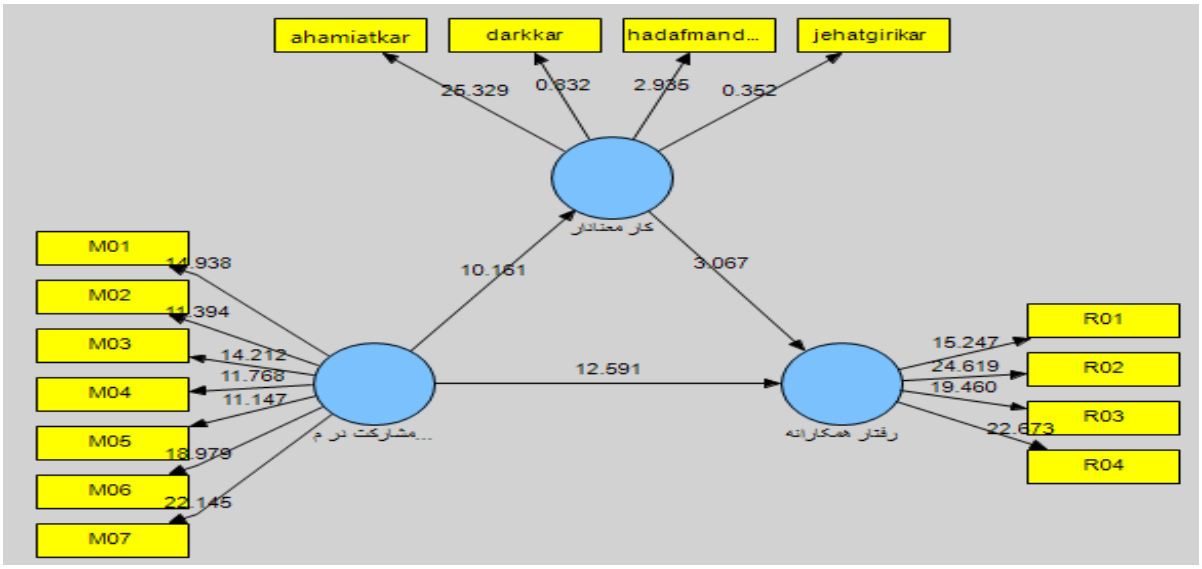
سازه‌ها	۱	۲	۳
۱. مشارکت در مسئولیت اجتماعی	—		
۲ .رفتار همکارانه	۰/۷۶۳	—	
۳ .کار معنادار	۰/۵۵۲	۱/۱۲۷	—

با توجه به جدول ۵ مقدار HTMT برای جفت‌سازه‌های مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه (۰/۷۶۳) و مشارکت در مسئولیت اجتماعی و کار معنادار (۰/۵۵۲) کمتر از آستانه ۰/۸۵ است و روایی واگرا را تأیید می‌کند. مقدار HTMT برای جفت‌سازه‌های رفتار همکارانه و کار معنادار (۱/۱۲۷) بالاتر از آستانه ۰/۸۵ است. این امر نشان‌دهنده نزدیکی مفهومی این دو سازه است. با این‌حال، با توجه به تأیید معیار فورنل–لارکر و مبنای نظری متمایز این دو سازه، روایی واگرای مدل به‌طور کلی قابل‌قبول است.

جدول ٦. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق

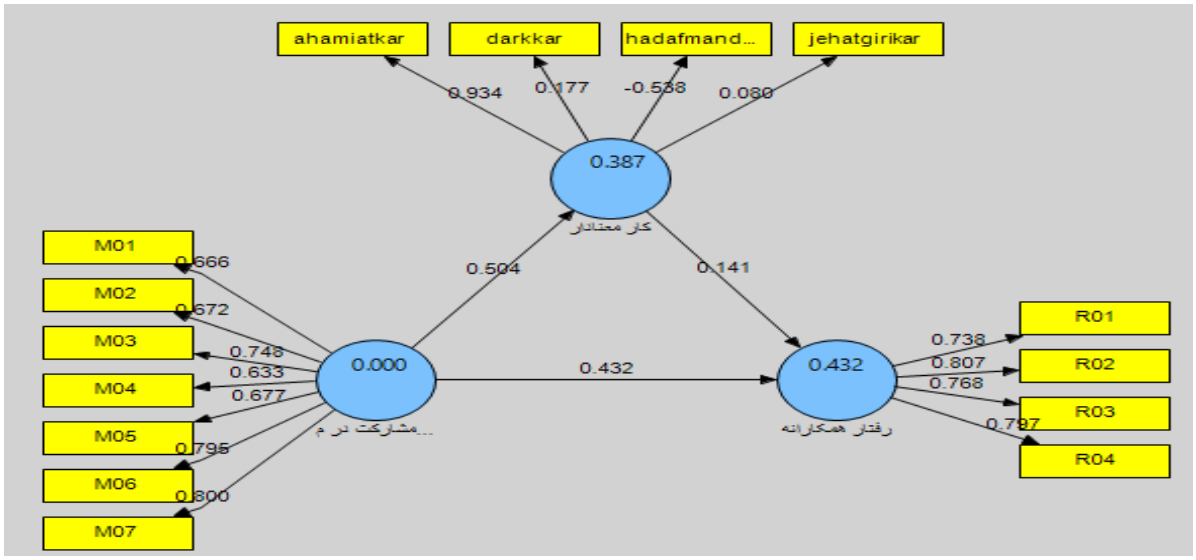
مؤلفه	آلفای کرونباخ متغیرها(Alpha>0.7)
مشارکت در مسئولیت اجتماعی	۰/۸۳۹
رفتار همکارانه	۰/۷۸۳
کار معنادار	۰/۸۱۰

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار آلفای کرونباخ برای هر سه سازه بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده‌ی پایایی قابل‌قبول ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. با توجه به تأیید روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی مدل اندازه‌گیری، در گام بعدی مدل ساختاری پژوهش به‌منظور آزمون فرضیه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش به‌منظور آزمون فرضیه‌ها بررسی شد. ابتدا معنی‌داری ضرایب مسیر با استفاده از آماره‌ی t بررسی گردید. نتایج در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. نتایج آزمون تی مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با میانجی‌گری کار معنادار

پس از تأیید معنی‌داری مسیرها، ضرایب استاندارد شده (بتا) برای تعیین شدت تأثیرات در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. ضریب مسیر و بارعاملی مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با میانجی‌گری کار معنادار

همان‌گونه که در شکل۳ مشاهده می‌شود، ضریب تأثیر مستقیم مشارکت در مسئولیت اجتماعی بر رفتار همکارانه برابر با ۰/۵۲۶ است که نشان می‌دهد این متغیر به‌طور مستقیم ۵۲/۶ درصد از تغییرات رفتار همکارانه را تبیین می‌کند. پس از ورود متغیر میانجی کار معنادار، ضریب بتا برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۴۳۲ کاهش یافته است، اما همچنان معنی‌دار می‌باشد. همچنین مقدار R^2 برای رفتار همکارانه (۰/۴۳۲) و کار معنادار (۰/۳۸۷) محاسبه شده است که حاکی از برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. این نتایج در جدول ۷ نشان می‌دهد که کار معنادار نقش میانجی‌گری جزئی در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه ایفا می‌کند.

جدول ۷. نتایج تحلیل فرضیه اول پژوهش

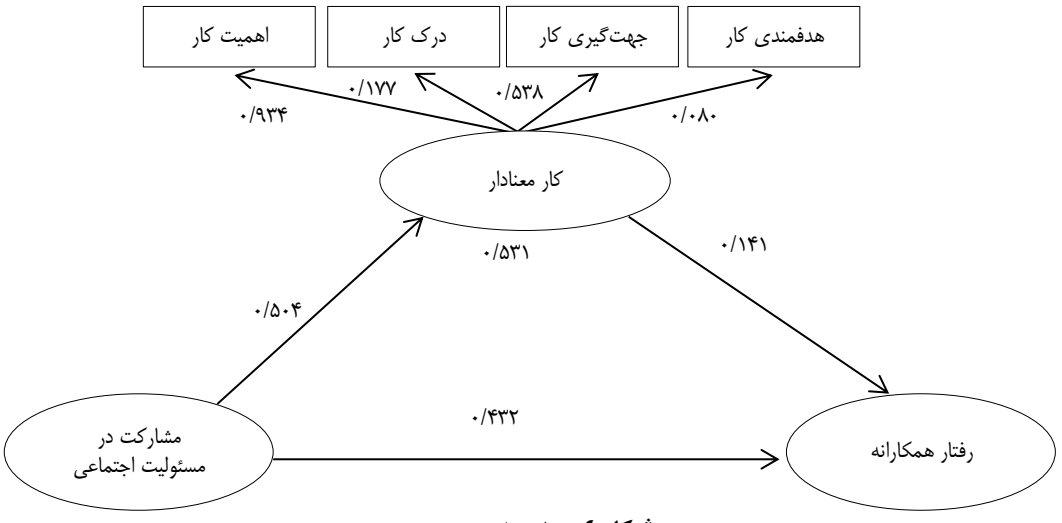
مسیر مستقیم/ غیرمستقیم	ضریب مسیر	عدد معناداری (آماره آزمون)	نتیجه
مشارکت در مسئولیت اجتماعی ← رفتار همکارانه	۰/۵۲۶	۱۳/۳۴۴	تأیید
مشارکت در مسئولیت اجتماعی ← کار معنادار	۰/۵۰۴	۱۰/۱۵۱	تأیید
کار معنادار ← رفتار همکارانه	۰/۱۴۱	۳/۰۶۷	تأیید
مشارکت در مسئولیت اجتماعی ← کار معنادار ← رفتار همکارانه	۰/۴۳۲	۱۲/۵۹۱	تأیید

در ادامه در جدول ۸ به تحلیل فرضیه‌های دوم تا پنجم پرداخته شد.

جدول ۸. نتایج تحلیل فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر (بتا)	آماره t	نتیجه
دوم	مشارکت اجتماعی ← اهمیت کار ← رفتار همکارانه	۰/۳۵۵	۶/۰۴۲	تأیید
سوم	مشارکت اجتماعی ← درک کار ← رفتار همکارانه	۰/۳۴۲	۵/۹۳۶	تأیید
چهارم	مشارکت اجتماعی ← جهت‌گیری کار ← رفتار همکارانه	۰/۳۴۰	۵/۷۸۹	تأیید
پنجم	مشارکت اجتماعی ← هدفمندی کار ← رفتار همکارانه	۰/۴۰۱	۸/۰۲۵	تأیید

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که هر چهار مؤلفه‌ی کار معنادار (اهمیت کار، درک کار، جهت‌گیری کار و هدفمندی کار) به‌عنوان میانجی‌گر جزئی در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه عمل می‌کنند، چراکه ضرایب مسیر غیرمستقیم، نسبت به ضریب مسیر مستقیم (۰/۵۲۶) کاهش‌یافته ولی همچنان معنی‌دار هستند (t-value>1.96). بنابراین همه‌ی فرضیه‌های فرعی پژوهش تأیید می‌شوند.



شکل ٤. مدل نهایی پژوهش

شکل ۴ مدل کلی پژوهش را با تمامی ضرایب مسیر (بتا) نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مشارکت در مسئولیت اجتماعی بر رفتار همکارانه تأثیر مستقیم مثبت و معنی‌داری دارد (۰/۴۳۲). همچنین این متغیر از طریق کار معنادار (۰/۵۰۴) بر رفتار همکارانه تأثیر غیرمستقیم دارد (۰/۱۴۱). در سطح مؤلفه‌ها، مشارکت در مسئولیت اجتماعی بیشترین تأثیر را بر جهت‌گیری کار (۰/۹۳۴) و کمترین تأثیر را بر هدفمندی کار (۰/۰۸۰) دارد. با توجه به کاهش ضریب مسیر مستقیم از ۰/۵۲۶ (در مدل بدون میانجی) به ۰/۴۳۲ (در مدل با میانجی)، نقش میانجی‌گری جزئی کار معنادار تأیید می‌شود. به‌طور کلی، مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و تمامی فرضیه‌ها تأیید شدند.

نتیجه‌گیری و بحث

پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با نقش میانجی‌گری کار معنادار در کارکنان آموزش و پرورش شهر بجنورد انجام شد. نتایج در فرضیه اول نشان داد کار معنادار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان آموزش و پرورش شهر بجنورد نقش میانجی‌گری دارد. به بیان دیگر نتایج نشان داد، مشارکت در مسئولیت اجتماعی باعث افزایش رفتار همکارانه در کارکنان می‌شود. نتایج حاصل از فرضیه فوق با نتایج پژوهش حسینیان (۱۴۰۰)، قیصری (۱۳۹۸)، راعی دهقی (۱۳۹۷)، میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۶) و ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. می‌توان چنین استنباط کرد که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها می‌تواند عاملی برای توازن قدرت آن‌ها باشد. سازمان از قدرت اجتماعی زیادی برخوردار است و این قدرت می‌تواند بر روی محیط، مصرف‌کنندگان، اوضاع جامعه و بسیاری از بخش‌های دیگر اجتماعی تأثیر بگذارد. معناداری در کار به‌عنوان یک رویکرد منابع انسانی، محور انگیزشی است که توازن زندگی شغلی و شخصی و بهبود عملکرد فرد و سازمان را به‌همراه دارد. بهبود سطح معناداری در کار به افزایش رضایت شغلی، تقویت یادگیری، مدیریت بهتر، بهبود روحیه منابع اسانی و درنهایت رفتار همکارانه در کارکنان می‌شود. همچنین با ورود متغیر میانجی‌گری، نتایج مبین این است که در حضور متغیر کار معنادار بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۴۳۲ کاهش یافته است ولی معنی‌دار می‌باشد. بنابراین، نقش متغیر کارمعنادار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان، میانجی‌گری جزئی است. می‌توان چنین استنباط کرد که سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های آموزشی برای اینکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ کنند و یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه بقای آن‌ها و موفقیت‌شان در کار شود، لازم است نسبت به مسئولیت اجتماعی‌شان توجه لازم را داشته باشند. از طرفی کارکنان سعی می‌کنند با انجام اعمال بر روی روند تصمیم‌گیری مدیران سازمان برای ارتقا و یا پاداش به آن‌ها، تأثیر بگذارند که این اعمال باعث ایجاد رفتار همکارانه در نیروی انسانی سازمان‌ها می‌شود. نتایج در فرضیه دوم نشان داد اهمیت کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان آموزش و پرورش شهر بجنورد نقش میانجی‌گری دارد. نتایج این مطالعه نشان داد در حضور متغیر اهمیت کار بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۳۵۵ کاهش یافته است ولی معنی‌دار می‌باشد. بنابراین، نقش متغیر اهمیت کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان، میانجی‌گری جزئی است. نتایج حاصل از فرضیه فوق با نتایج پژوهش حسینیان (۱۴۰۰)، راعی دهقی (۱۳۹۷)، میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۶) و ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. می‌توان چنین استنباط کرد که سازمان‌ها به‌عنوان لایه‌های میانی و حلقه‌های واسط بین فرد و جامعه تلقی می‌شوند، به‌طوری که سازمان‌ها را یکی از اجزای مهم و بنیادین پیکره اجتماعی بشر امروزی می‌دانند. بدیهی است سازمان‌ها متناسب با خواست و نیاز بشری در تکامل این پیکره اجتماعی تا رسیدن به یک پیکره متعادل و متناسب جهانی، نقش‌ها و وظایفی چندسویه خواهند داشت. آن‌ها ضمن آنکه به حفظ و بقای خود می‌اندیشند باید بتوانند فراتر از نگاه خودمدارانه، به علیت و اصلیت خویش–که برگرفته از نقش و جایگاه اجتماعی آن‌هاست– به پیامدها و آثار خویش بر جامعه بپردازند. درعین‌حال که از زیرساخت‌ها و سرمایه‌های زیستی، اجتماعی و علمی جهان شبکه‌ای و پویای امروز تغذیه می‌کنند، حس تعهد، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های جامعه را در قالب مدیریت و برنامه‌ریزی جامع و استراتژیک فرهنگی داشته باشند. اقدامات و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و سبب ارزیابی‌های مثبت و منفی کارکنان از این اقدامات می‌شود. براساس تئوری هویت اجتماعی، افراد تمایل

دارند تا خود را توسط دیگر گروه‌ها شناسایی کنند تا از این طریق اعتمادبه‌نفس و تصویر از خود را بهبود بخشند. تحقیقات تجربی بسیاری نشان داده است که چگونه هویت اجتماعی بر ادراک و نگرش‌های کارکنان تأثیر می‌گذارد. بر این اساس اقدامات مسئولیت اجتماعی سبب بهبود هویت کارکنان آن سازمان در جامعه و درنتیجه رفتارهای همکارانه خواهد شد (گاند[1] و همکاران، ۲۰۱۰). از طرفی موضوع مهمی که درخصوص کار وجود دارد، معنا و مفهومی است که کار برای افراد دارد. اهمیت کار برای افراد نگرش‌ها و گرایش‌های شغلی متفاوتی را ممکن است در آن‌ها پدید آورد و درنهایت به ایجاد انگیزه درونی و احساس آرامش بیشتر و درنتیجه عملکرد بهتر منجرشده و یا بر عکس معنای کار برای افراد به‌گونه‌ای باشد که احساسی از دلزدگی و بی‌ثمری را در آن‌ها پدید آورد. اهمیت به‌کار می‌تواند حاصل ادارکات شخصی فرد و یا هنجارها و اداراکات اجتماعی مشترک و یا هر دو باشد در واقع شاید بتوان اهمیت به‌کار را اساسی‌ترین عاملی دانست که موجب انبساط روحی انسان و بانشاط‌بودن زندگی او می‌گردد، سازمان‌ها نیز از این امر مستثنی نیستند. در واقع اهمیت به‌کار نشان‌دهنده این است که چگونه کارکنان در سطح فردی با کار روزانه‌شان تعامل برقرار می‌کنند. بنابراین وجود مسئولیت اجتماعی در سازمان و درک کارکنان از این مسئولیت اجتماعی در کنار اهمیت به‌کار و رضایت کاکنان از کار و محیط سازمان می‌تواند رفتارهای همکارانه‌ای در کارکنان ایجاد کنند که در سازمانی‌هایی مانند آموزش و پرورش به بهبود عملکرد و کیفیت خدمات‌دهی به دانش‌آموزان و رضایت مراجعین منجر شود.

نتایج در فرضیه سوم نشان داد در حضور متغیر درک کار، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۳۴۲ کاهش یافته است ولی معنی‌دار می‌باشد. بنابراین، نقش متغیر درک کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان، میانجی‌گری جزئی است. نتایج حاصل از فرضیه فوق با نتایج پژوهش احمدی و زارع (۱۳۹۹)، راعی دهقی (۱۳۹۷)، طباطبایی و همکاران (۱۳۹۶)، جئون و همکاران (۲۰۲۰)، فرلا و همکاران (۲۰۱۹) و ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت کارکنانی که درک کمی دارند، با سرعتی کمتر از حد معمول کار می‌کنند و بیش از آنکه برای انجام وظایفشان زمان بگذارند، وقتشان را برای اموری مثل صحبت‌کردن با تلفن یا گشت‌وگذار در اینترنت صرف می‌کنند. از آن مهم‌تر اینکه کارکنان کم‌انگیزه که کار خود را درک نمی‌کند حتی زمانی هم که وظایفشان را انجام می‌دهند، به‌ندرت انتظارات را برآورده ساخته و معمولاً با همه توان و تعهدشان کار نمی‌کنند. درک پایین کارکنان، مشکلی واقعی و بزرگ برای یک سازمان یا شرکت است. عملکرد کارکنان بی‌انگیزه یا کم‌انگیزه، کل مجموعه را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. تأخیر و عدم اتمام پروژه‌ها در مهلت مقرر، علاوه‌بر اینکه باعث اتلاف زمان و منابع دیگر می‌شود، اعتبار سازمان را نزد مشتریانش مخدوش می‌کند. علاوه‌بر این، درک‌نکردن می‌تواند یک معضل مُسری باشد زیرا معمولاً روی کارکنان دیگر نیز تأثیر منفی می‌گذارد و باعث می‌شود روحیه نیروی کار در کل مجموعه اُفت کند و مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه نیز در آنان افت کند. از سوی دیگر، کارکنانی که درک بالایی از کار دارند، افرادی مشتاق هستند که به آنچه انجام می‌دهند علاقه نشان داده و به آن افتخار می‌کنند. چنین کارکنانی وظایف محوله را به‌سرعت انجام می‌دهند و برای موفقیت در انجام امور تاآنجاکه بتوانند تلاش می‌کنند. چنین رویکردی، بستری مناسب را برای موفقیت سازمان فراهم می‌سازد.

نتایج در فرضیه چهارم نشان داد در حضور متغیر جهت‌گیری کار، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۳۴۰ کاهش یافته است ولی معنی‌دار می‌باشد. بنابراین، نقش متغیر جهت‌گیری کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان، میانجی‌گری جزئی است. نتایج حاصل از فرضیه فوق با نتایج پژوهش احمدی و زارع (۱۳۹۹)، قیصری (۱۳۹۸)، راعی دهقی (۱۳۹۷)، طباطبایی و همکاران (۱۳۹۶)، جئون و همکاران (۲۰۲۰)، فرلا و همکاران (۲۰۱۹) و ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. نتایج فوق را می‌توان چنین استنباط کرد که افراد با جهت‌گیری کار یادگیری فردی بر رشد شایستگی خود از طریق تسلط بر تکلیف و به‌دست آوردن مهارت‌های جدید تمرکز دارند. در جهت‌گیری کار افراد به واسطه‌ی نشان‌دادن شایستگی برتر نسبت به دیگران و به‌دست‌آوردن قضاوت‌های مطلوب درباره‌ی پیشرفتشان

1. Gond

برانگیخته می‌شوند. همچنین پژوهش‌های پیشین نشان دادند که افراد با جهت‌گیری در کار تلاش بیشتری در مشاغل خود نشان می‌دهند و اهداف چالش‌برانگیزی انتخاب می‌کنند. این افراد نه‌تنها خیلی سخت کار می‌کنند بلکه کارهای خود را با هوشمندی خاصی انجام می‌دهند. کارکنان با جهت‌گیری در کار با داشتن ویژگی‌هایی مانند لذت‌بردن از وظایف چالش‌برانگیز و دشوار، تمایل به یادگیری مهارت‌های جدید و توسعه توانایی‌های خود، خواهان اطلاعات بیشتر در مورد وظایف خویش و سرسختی نشان‌دادن در انجام عملکرد موفقیت‌آمیز، احتمال افزایش عملکرد شغلی و موفقیت شغلی آن‌ها را بالا می‌برد. علاوه‌بر آن به‌منظور نشان‌دادن توانایی‌های خود به دیگران تلاش بیشتری به عمل می‌آورند. همچنین جهت جلب‌نظر سرپرستان خود نسبت به هوشمندی خود، سعی می‌کنند، امکان موفقیت خود را افزایش دهند. این افراد به‌دلیل تمایل به اثبات خود به دیگران تلاش می‌کنند و این عامل می‌تواند زمینه را برای عملکرد و موفقیت شغلی بالا فراهم آورد. وقتی کارکنان در محیطی کار می‌کنند که احساس شایستگی و خودمختاری کنند از توانمندی‌ها و تمایلات خود جهت تسلط و انجام کار به‌منظور یادگیری و پیشرفت حداکثر استفاده را به عمل می‌آورند. چون در یک محیط با جهت‌گیری در کار تکالیف چالش‌برانگیز و نسبتاً دشوار برای کارکنان فراهم می‌شود و اشتباه و خطا به‌عنوان فرصتی برای مشارکت در مسئولیت‌های محیط کار از اشتباهات و تجربه‌کردن تلقی می‌شود؛ بنابراین کارکنان با جهت‌گیری در کار فرصت را مغتنم‌شمرده و از چنین شرایطی به نحو احسن برای بروز تمایلات درونی خود استفاده می‌کنند. بنابراین ویژگی جهت‌گیری در کار می‌تواند بر مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه با کارکنان در محیط کار تأثیرگذار باشد.

نتایج در فرضیه پنجم نشان داد در حضور متغیر هدفمندی کار، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه از ۰/۵۲۶ به ۰/۴۰۱ کاهش یافته است ولی معنی‌دار می‌باشد. بنابراین، نقش متغیر هدفمندی کار در رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار همکارانه در کارکنان، میانجی‌گری جزئی است. نتایج حاصل از فرضیه فوق با نتایج پژوهش قیصری (۱۳۹۸)، ملک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) و ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت افراد روزبه‌روز بیشتر تمایل دارند کارشان با ارزش‌های شخصی‌شان همسو باشد. زمانی‌که کارکنان متوجه شوند که رشد فردی و اهداف شخصی با پیگیری اهداف سازمان در یک راستا می باشد، احساس یگانگی کارکنان با سازمان بیشتر می‌شود، کارکنانی که چنین احساس یگانگی دارند از تقاضاهای فیزیکی و شناختی فراتررفته و بنا را بر این می‌گذارند که وظایفشان دارای اهمیت و هدفمند است، درنتیجه با افزایش هدفمندی کار سطح مشارکت و رفتار همکارانه در کارکنان ارتقا می‌یابد و متوجه این امر می‌شوند که آن‌ها در واقع در سازمانی مشغول به خدمت هستند که متعلق به خودشان است و بنابراین از شانس بیشتری برای باقی‌ماندن در سازمان برخوردارند.

به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش با نظریه‌های بین‌المللی موجود هم‌راستا است. ساپانتی و بوچر (۲۰۱۹) نشان دادند که کار معنادار، رابطه بین مشارکت در مسئولیت اجتماعی و رفتار کمک‌کننده را میانجی‌گری می‌کند. پژوهش حاضر این یافته را در ساختار آموزش و پرورش ایران تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که این مکانیزم در فرهنگ‌های غیرغربی نیز معتبر است. با این حال، تفاوت مهمی میان یافته‌های این پژوهش و ادبیات بین‌المللی وجود دارد. ساپانتی و بوچر کار معنادار را به‌صورت یک سازه کلی سنجیده‌اند، در حالی که پژوهش حاضر نشان داد هر چهار مؤلفه کار معنادار (اهمیت، درک، جهت‌گیری، هدفمندی) نقش میانجی‌گری جزئی دارند .این تفکیک، تصویر دقیق‌تری از مکانیزم اثرگذاری ارائه می‌دهد و نشان می‌دهد که معناداری کار یک سازه یکپارچه نیست، بلکه ابعاد متفاوت آن می‌توانند به‌طور مستقل بر رفتار همکارانه اثر بگذارند. علاوه‌بر این، ساختار فرهنگی ایران ممکن است نقش کار معنادار را تقویت کند. در فرهنگ‌هایی که همکاری و رفتار فرانقشی بخشی از هویت جمعی و مسئولیت اجتماعی تلقی می‌شود، معناداری کار می‌تواند به‌عنوان یک موتور محرکه درونی قوی‌تر عمل کند. این یافته نشان می‌دهد که نظریه‌های غربی رفتار سازمانی، در ساختارهای غیرغربی نیز معتبرند، اما شدت و شکل اثرگذاری آن‌ها می‌تواند تحت‌تأثیر ارزش‌های فرهنگی تغییر کند. پژوهش‌های صورت گرفته نشان می دهد که هدفمندنبودن کار به علت نبود معناداری در کار می‌تواند موجبات تمایل به ترک از شغل را در همکاران فراهم آورد. کارکنان هنگامی کار خود را هدفمند می‌دانند که کار آن‌ها ویژگی‌های چالش‌انگیزی و ارزشمندی را دارا باشد. مشاغل دارای وظایف تکراری و بدون داشتن هدف، باعث می‌شوند که کارکنان دچار بی‌انگیزگی شده و به سوی غیبت‌های متوالی و تمایل به ترک سازمان سوق داده شوند. انجام کارهای بی‌هدف با گذشت زمان موجب بی‌میلی از کار، کاهش انگیزه و دلزدگی از

کار می‌شود و چنانچه این وضع با روحیات کارکنان سازگار نباشد، تمایل به ترک سازمان در آنان تشدید می‌گردد. بنابراین این‌گونه به نظر می‌رسد که اگر ابعاد معناداری در کار در سازمان‌ها موردتوجه قرار گیرد تا کارکنان از کار و محیط کارشان راضی باشند و از کارشان لذت ببرند، رفاه فردی و خلاقیت، مشارکت در مسئولیت، رفتار همکارانه و موفقیت کاری بلندمدت افزایش خواهد یافت.

این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت بود. با توجه به اینکه این تحقیق در آموزش و پرورش شهر بجنورد انجام شد، نتایج آن با احتیاط قابل‌تعمیم به سایر استان‌ها می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس استفاده شد. اگرچه این روش با توجه به محدودیت‌های اجرایی پژوهش انتخاب شد، اما این نوع نمونه‌گیری تعمیم‌پذیری یافته‌ها را محدود می‌کند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی جمع‌آوری شد. در این روش، پاسخ‌دهندگان خودشان درباره نگرش‌ها، ادراکات و رفتارهایشان گزارش می‌دهند. این امر می‌تواند منجر به خطای خودگزارشی شود، زیرا ممکن است پاسخ‌دهندگان به دلایل مختلف (مانند عدم آگاهی دقیق از رفتار خود، فراموشی، یا تمایل به ارائه تصویری مطلوب از خود) نتوانند واقعیت را دقیق گزارش کنند.

لذا با توجه به نتایج این پژوهش و وجود محدودیت‌ها به مدیران پیشنهاد می‌شود، با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تشریح مسائل سازمانی، کارکنان را تحت‌تأثیر قرار دهند تا کارکنان مسائل سازمان را همچون مسائل خود بدانند. مدیران ثابت کنند که برای منافع کارمندان خود تلاش می‌کنند همان‌گونه که برای منافع خود تلاش می‌کنند، در تصمیمات خود منافع جمعی را بر منافع گروهی خاص، ترجیح دهند، در تصمیمات خود ثبات رویه داشته باشند و به‌گونه‌ای عمل کنند که کارمندان، آنان را بی‌ثبات و متزلزل نخوانند تا کار آن‌ها معنادار تلقی شود. سازمان آموزش و پرورش باید در نظر داشته باشد که با پیاده‌سازی حمایت‌های سازمانی، رفتارهای همکارانه کارکنان بیشتر تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد که این نیازمند درک مسئولیت اجتماعی در کارکنان است و همچنین با ایجاد فرصت های ترقی و پیشرفت (مانند گرفتن گروه بالاتر شغلی برای کارکنان)، جابه‌جایی و دادن پست‌های بالاتر متناسب با تجربه و توانایی آن‌ها زمینه تقویت حس کسب موفقیت و درک مسئولیت‌پذیری را در افراد ایجاد نمایند. همچنین مدیران و مسئولان در تخصیص بسته‌های مشوق سازمانی، امکانات رفاهی و هرنوع دیگری از حمایت‌های مادی و معنوی، باید نحوه ادراک کارکنان مدنظر قرار گیرد تا بر رفتارهای همکارانه و معناداری کار آنان نقش اساسی ایفا نماید. مدیران باید به کارکنان خود نشان دهند که از شایستگی و کفایت کافی در حوزه تخصصی خود برخوردارند. افزایش قابلیت اطمینان کارکنان، از طریق سیستم جبران خدمات منصفانه و شفاف و عدالت مراوده‌ای می‌توان این قابلیت اطمینان را در افراد، نسبت به یکدیگر در راستای رفتارهای همکارانه ایجاد نمود.

تأمین مالی

این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی مشخصی از سوی هیچ نهاد دولتی، تجاری یا سازمان غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان در مفهوم‌پردازی پژوهش، تدوین روش‌شناسی، گردآوری و تحلیل داده‌ها، نگارش مقاله و تأیید نهایی نسخه نهایی دست‌نوشته مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که در ارتباط با انتشار این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

قدردانی

نویسندگان مراتب سپاس و قدردانی صمیمانه خود را از اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان شمالی و تمامی کارکنانی که در اجرای این پژوهش مشارکت داشته و از آن حمایت کردند، ابراز می‌دارند.

References

Abbasi Rostami, N., Rahimi, E., Ghazi Noor Naeini, S., & Ahmadi, Z. (2017). Investigating the effect of ethical leadership on voluntary behaviors of employees of the Agricultural Jihad Organization of Isfahan province. *Strategic Management Research Journal*, 23(67), 95-121. [In Persian]

Āzhideh, V., & Ahnoud, A. (2018). Investigating the relationship between participative leadership and organizational citizenship behavior of teachers. *The Fifth National Conference on New Research in the Field of Educational Sciences and Psychology of Iran (with a participatory culture approach)*, Tehran. [In Persian]

Ahmadi, S., Zare, M.R. (2020). Investigating the role of managers' leadership style (transformational/transactional) in promoting organizational identity and social responsibility of employees. *A New Approach in Educational Management*, 11(43), 49-68. [In Persian]

Allan, B.A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44. DOI: 10.1080/09638237.2016.1244718

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in psychology*, *7*, 704. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00704

Badloo, M., & Mirzaei, V. (2020). The relationship between participative leadership and organizational citizenship behavior with the mediating role of affective trust (Case study: North Khorasan Governorate). *New Research Approaches in Management and Accounting*, 42(21), 97-117. [In Persian]

Barati Marnani, A., Sajadi, H. al-S., & Keyvan Ara, M. (2011). Social responsibility of hospitals in Isfahan. *Payavard Salamat*, 5(1), 10-23. [In Persian]

Bienstock, C., DeMoranville, C., Smith, R. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17. 357-378. 10.1108/08876040310482775.

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct of meaningful work. *Human Resource Development International*, 6. 69-83. 10.1080/1367886022000016785.

Comeau, D.J., Griffith, R.L. (2005). Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior: An examination of person-environment interaction. *Personnel Review*, 34(3), 310–330, doi: https://doi.org/10.1108/00483480510591453

Esmaili, H., & Yaghoubi, E. (2021). Factors affecting corporate social responsibility. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(17), 113-128. [In Persian]https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/839

Farhadpour, M. R., & Hurizadeh, A. (2021). The effect of users' perception of social responsibility on the use of services and resources through perceived organizational image in public libraries. *Information Research and Public Libraries*, 27(1), 159-185. [In Persian]

Ferdoni, M., & Alidoost Ghahfarrokhi, E. (2015). The relationship between organizational spirituality and organizational citizenship behavior of staff employees of the General Department of Sports and Youth of Tehran province. *Sport Management Journal*, 7(6), 921-933. https://doi.org/10.22059/jsm.2016.57457 [In Persian]

Ferrella, O.C., Dana, E., Harrisonb, L., Ferrellc, J.F.H. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: Anexploratory study. *Journal of Business Research*, 95, 491-501. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039.

Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13. 504-521. 10.1177/1523422311431679.

Gond, J.p., Akremi, A., Igalens, J., Swaen, V.(2010). Corporate Social Responsibility Influence on Employees. Nottingham University Business School. *International Centre for Corporate Social Responsibility*, 1-47. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:167718585

Ghanbari, M., Bagheri Baghan, F., & Teymurzadeh, V. (2014). The relationship

between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior. *Management Futurology*, 25(1), 115-124. [In Persian]

Gheysari, N. (2019). Social participation; Semantic analysis of a strategic concept. *NAJA Strategic Studies*, 14(11), 31-59. [In Persian]

Gholami Fesharaki, M., Aghamiri, Z., Mohammadian, M., Habibi, M., Anvari, S. al-S., & Azad Marzabadi, E. (2013). The effect of managers' leadership style and demographic factors on job satisfaction of military health service employees. *Journal of Military Medicine*, 15(1), 37-42. [In Persian]

Geh, E. (2014). Organizational spiritual leadership of worlds “made” and “found” An experiential learning model for feel. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(2), 137-151. DOI:10.1108/LODJ-04-2012-0052

Garas, S., Mahran, A., Mohamed, H. (2018). Internal corporate branding impact on employees’ brand supporting behavior. *Journal of Product & Brand Management*, 27(1), 79-95. DOI:10.1108/JPBM-03-2016-1112

Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40 (1), 1–10. DOI:10.4102/sajip.v40i1.1098

Gürbüz, F.G., Dede, E.(2018).The Relationship between Perceived Job Insecurity and Organizational Citizenship Behaviors of Middle School Teachers. *Journal of Educational Sciences Research*, 8(1),73-88. DOI:10.22521/jesr.2018.81.3

Hafezian, M., Rabbani, M., and Dehrouyeh, SH . (2025). The Mediating Role of Managerial Coaching in the Relationships Between Organizational Investment in Social Capital, Job Performance and Employees’ Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Socio-Cultural Studies of Khorasan*, *20*(1), 47-90. doi: 10.22034/fakh.2025.519103.1729 [In Persian]

Hakimi, I. (2020). The role of dynamic personality on work engagement with the mediation of meaningful work. *Positive Psychology Research*, 6(2), 35-48. https://doi.org/10.22108/ppls.2020.122353.1915 [In Persian]

Hemmatpanah, A., Mahdad, A., & Farsi, Z. (2018). The effect of perceived adherence to psychological contract on organizational citizenship performance in employees of an industrial company: The mediating role of organizational loyalty. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(1), 18-25. [In Persian]

Hosseini, S.S., & Sanoubar, N. (2019). The effect of high-performance human resource activities on commitment and organizational citizenship behavior of employees in the public sector. *Quarterly Journal of Economic Sociology and Development*, 8(1), 103-129. https://doi.org/20.1001.1.23224371.1398.8.1.5.1 [In Persian]

Hosseinian, R. (2022). Investigating the retention of human resources and increasing commitment influenced by the dimensions of organizational intellectual capital. *The Fourth National Conference and the First International Conference on Modern Management and Business Models*, Tehran, Iran. https://civilica.com/doc/1394393 [In Persian]

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Journal of Human Relations*, 55(6), 639–667. DOI: 10.1177/0018726702556002

Jung, H. S., & Yoon, H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of Meaningful work on employees’ organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68. DOI:10.1016/j.ijhm.2015.12.004

Jeona, M. M., Seonjeong, L.(Ally)b., Miyoung, J. (2020). Perceived corporate social responsibility and customers’behaviors in theridesharing service industry. *International Journal of Hospitality Management*, https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102341.

Kim, H. L. (2017),“An Examination of the Links between Corporate Social Responsibility (CSR) and Its Internal Consequences. *International Journal of Hospitality Management*, No. 61, 26–34. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.011.

Kunda, M., Mohammed, G., Ataman, N., Kartaltepe, B.(2019). Corporate socialresponsibility and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Global Responsibility*, 10(1), 47-68, https://doi.org/10.1108/JGR-06-2018-0018.

Malekzadeh, G., Ekrami Fard, A., & Malekzadeh, M. A. (2017). Identifying and ranking the key factors of meaningful work experience using an interpretive structural modeling approach. *Organizational Behavior Studies*, 6(3), 133-168. [In Persian].

Mirmohammadi, S. M., Rahimian, M., & Abedini, M. (2017). Perception of social responsibility and in-role and extra-role performance of employees: Work attitudes as mediating variables. *Management Research in Iran*, 21(2), 137-155. [In Persian].

Mwesigye, A. & Muhangi, G. (2015). Globalization and Higher Education in Africa. *Journal of Modern Education Review*, 5(1), 97–112. https://doi.org/10.15341/jmer(2155-7993)/01.05.2015/010.

Rahimnia, F., & Houshman, F. (2016). Investigating the role and position of meaningful work in promoting employees' organizational commitment. *The Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting*, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, 1-17. [In Persian].

Rah Chameni, A., & Kavousi, K. (2015). The effect of dimensions of corporate social responsibility and consumer trust on organizational reputation. *Commercial Strategies*, 22(5), 69-82. [In Persian].

Raee Dehghi, M. (2018). The effect of employees' perception of social responsibility on job performance: A study in South Zagros Oil and Gas Company. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 10(37), 183-208. [In Persian]

Rezazadeh, A. (2019). Investigating the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior. *Scientific Quarterly of Resource Management in the Law Enforcement Force*, 1, 185-200. [In Persian]

Rowley, T. & Berman, S. (2000). A New Brand of Corporate Social Performance. *Business & Society*, 39(4), 397-418. DOI:10.1177/000765030003900404

Safari, S., & Omidi, A. (2016). Structural equation modeling of the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior of employees of the General Department of Sports and Youth. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 12(24), 173-184. [In Persian]

Sedghgou, S. (2015). Investigating the effective dimensions on organizational citizenship behavior and ranking them based on Friedman test. *The First International Conference on Management and Accounting with a Value Creation Approach*, Tehran, Iran. [In Persian]

Schiffecker, S., McNaughtan, J. (2022) Leading the way–Understanding women's university leadership during crisis through a feminist educational leadership lens. Front. Educ. 7:982952. doi: 10.3389/feduc.2022.982952.

Sims, C. (2013). Book Review: Meaningful workplaces: Reframing how and where we work. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, *25*(3), 136-138. https://doi.org/10.1002/nha3.20039.

Steger, M.F., Dik, B.J., Duffy, R.D., (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory. *Journal of Career Assess*. 20 (3), 322–337. DOI:10.1177/1069072711436160.

Sun, J., Lee, J., Sohn, Y. (2019). Work context & turnover intention in social enterprises: mediating role of meaning of work. *Managerial Psychology*, 34(2), 46- 60. DOI:10.1108/JMP-11-2017-0412.

Supanti, D., Butcher, k. (2019). Is corporate social responsibility (CSR) participation the pathway to foster meaningful work and helping behavior for millennials. *International Journal of Hospitality Management*,77: 8-18. DOI:10.1016/j.ijhm.2018.06.001.

Shinde, U., & Fleck, E. (2015). What spirituality can bring to leaders and managers: Enabling creativity, empathy and a stress free work place. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1), 101-110.

Tabatabai Atabak, S. M. S., Mohammadi, T., & Khorsandi, M. (2017). OPEC's market power: Testing the cooperative behavior of OPEC members with the ARDL approach. *Iranian Journal of Energy Economics*, 6(23), 133-151. https://doi.org/10.22054/jiee.2017.8028 [In Persian].

Torkzadeh, J., Faridoni, F., Mohammadi, M., &

Shafiei Sarvestani, M. (2020). A framework of environmental factors affecting university organizational behavior. *Organizational Behavior Studies*, 9(1), 143-176. [In Persian]

Wingerden, J., & Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *Plos One,* 13(6):e0197599 DOI:10.1371/journal.pone.0197599.

Yeoman, R. (2014). Conceptualizing meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251. DOI:10.1007/s10551-013-1894-9