



نقش آموزش‌های فرهنگی در ارتقاء رفتار تعهد سازمانی کارکنان

بی‌بی سادات میراسماعیلی^۱ - مینا محمدی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۲۵

چکیده

یکی از ضعف‌های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. هدف از تحقیق حاضر ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد که از طریق تعیین نقش آموزش‌های فرهنگی بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق، کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران از بین آن‌ها ۲۴۸ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی و پایایی حاکی از آن است که ابزار سنجش از روایی و پایایی خوبی برخوردار هستند. فرضیه‌های تحقیق به بررسی تاثیر آموزش‌های فرهنگی بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از فرآیند تجزیه و تحلیل رگرسیونی به کمک نرم افزار SPSS صورت گرفته است. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که آموزش‌های فرهنگی بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی موثر است و در این میان آموزش فرهنگی بیشترین تاثیر را با ضریب بتا (۰/۸۷) بر تعهد هیجانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی داشته است.

کلید واژه‌ها: آموزش‌های فرهنگی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هیجانی

^۱ استادیار گروه علوم ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) miresmaili@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران

مقدمه

نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته در تحقق آن‌ها می‌کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد که علاوه بر بالندگی خود، در جهت ترقی و عظمت سازمان گام برمی‌دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیکتر می‌شود. در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را به سازمان افزایش دهد مهم و شایان توجه است. یکی از این عوامل فرهنگ سازمانی و آموزش‌های فرهنگی است. زیرا هنجارها و ارزش‌های فرهنگی مورد قبول کارکنان، تعهد آنان را به سازمان شکل می‌دهد. از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی این است که سازمان‌های دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر و غیبت، تاخیر و جابجایی کمتری برخوردار هستند (جردن^۱ و همکاران، ۲۰۰۲).

نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (رضاییان و کشته گر، ۱۳۸۷). توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند. بنابراین وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگهداری و رشد و توسعه کارکنان تلاش نموده و آن‌ها را به سازمان متعهد نمایند. لذا این شاخص مهم باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شده و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. در شرایط محیطی در حال تغییر و به شدت رقابتی امروز سازمان‌ها به منظور حفظ بقای خود باید بیش از پیش توجه خود را بر کارایی و اثربخشی متمرکز سازند. بر اساس نتایج پژوهش‌ها «آموزش‌های فرهنگی» یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها است. اهمیت این موضوع تا جایی است که آموزش‌های فرهنگی قوی و متمایز یکی از

سازمان‌های امروز تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌ها تجربه دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند، باشند (فرخ پور، ۲۰۱۶).

بهره‌گیری صحیح از منابع انسانی به عنوان عامل اصلی رشد و یا افول یک بنگاه اقتصادی تنها با آگاهی از علوم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی صنعتی امکان پذیر است. آموزش منابع انسانی در سراسر جهان بویژه در کشورهای پیشرفته صنعتی رشدی روزافزون داشته و صاحبان صنایع بزرگ و مولد توجه به منابع انسانی را بر دیگر منابع سازمانی خود ارجح می‌دارند (اشتپ، ۱۳۷۹).

یکی از ضعف‌های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است (شفیعی، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است (امامی، ۱۳۸۷).

عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. فرهنگ سازمانی، قوی‌ترین نیروی داخلی است که یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تأثیر زیادی بر متغیرهای سازمانی از جمله: تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد (موتمنی و همتی، ۱۳۹۴).

فرهنگ‌های مختلف هنجارها، ارزش‌ها و انتظارات متفاوتی دارند و این تفاوت‌های فرهنگی تأثیر عمیقی بر فعالیت‌های آموزشی دارد. گرایش‌های فرهنگی و ارزش‌ها بر روی چگونگی فرایند آموزش و یادگیری موثرند و ایده‌های ذینفعان را درباره فعالیت‌های آموزشی شکل می‌دهند (هو^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). خط-مشی گذاری مدیریت فرهنگی یکی از اقداماتی است که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران جایش خالی است، ولی وجود این نوع سیاست گذاری موجب می‌گردد تا به بخش قابل ملاحظه‌ای از نیازهای بخش فرهنگ عمومی پاسخ داده شود. از طرفی به نظر می‌رسد که فاصله بین چالش‌های موجود بخش مدیریت فرهنگ عمومی و آموزش فرهنگی در ایران افزایش یافته است. بنابراین، لازم است تا به یافتن راه حل‌های خاص در خط مشی گذاری فرهنگی توجه شود تا اطمینان حاصل گردد این امر از طریق مدیریت امور فرهنگی قابل دستیابی است (نجف بیگی، ۱۳۸۹).

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد عاطفی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأثیر معناداری دارد.
- ۲) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد مستمر کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

۳) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد هنجاری کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأثیری معناداری دارد.

مبانی نظری

نظریه می‌یر و آلن مقیاسی را برای اندازه‌گیری ماهیت چند بعدی تعهد در سه بخش مجزا طراحی کرده‌اند که عبارتند از:

۱) تعهد عاطفی: به احساس تعلق داشتن و وابستگی به سازمان بر می‌گردد و به ویژگی‌های شخصی، ساختار سازمانی و تجربیات کاری نظیر میزان حقوق، نحوه سرپرستی، روشنی نقش و تنوع مهارت‌ها ارتباط دارد. کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند به ارزش‌هایشان بیشتر پایبندند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند. تعهد عاطفی نشان‌دهنده علاقه و تمایل به ادامه خدمت در سازمان است. تعهد عاطفی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر برای انجام کار و میل به ماندن برای ادامه این وابستگی و خدمت تعریف می‌شود و به عبارت دیگر تعهد عاطفی، پیوستگی عاطفی و تعیین هویت فرد با ارزش‌ها و اهداف سازمان است.

۲) تعهد مستمر: به ادراک هزینه ترک سازمان چه از لحاظ مالی و چه از لحاظ غیرمالی و به ادراک ناچار بودن افراد به ماندن در سازمان مربوط می‌شود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان تعهد استمراری (تداومی، اجباری، ابقایی) است. یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر هزینه‌بر است. در این راستا هرچه فرصت‌های شغلی برای فرد در خارج از سازمان کمتر و سرمایه گذاری‌های او بیشتر باشد احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود. به بیان دیگر با صرف وقت و گذراندن آموزش‌های حین خدمت و تلاش بیشتر افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً به کار خود در سازمان ادامه می‌دهند. در

نظریه بوکانن^۳ (۱۹۷۴) تعهد سازمانی ارتباط عاطفی با سازمان می‌باشد که به وسیله سه عامل مهم در نگرش افراد در سازمان توصیف می‌شود.

- ۱) تعیین هویت: درونی ساختن اهداف و ارزش‌های سازمان
- ۲) عضویت: فعالیت‌های که افراد به عنوان قسمی از نقش هایشان انجام می‌دهند.

۳) وفاداری: احساس تعلق داشتن بیت به سازمان در واقع، دارا بودن نیروی انسانی متعهد، یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می‌باشد. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌سازد. برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند سازمان را در تحقق اهداف و آرمان‌هایش ناکام سازد.

روش‌شناسی تحقیق

چون در تحقیق حاضر محقق به دنبال حل یک مشکل توسط علم موجود می‌باشد لذا می‌توان ادعا نمود که تحقیق حاضر کاربردی می‌باشد. این تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی که درصدد شناخت علمی چگونگی وجود پدیده‌هاست می‌باشد و بر اساس دسته‌بندی تحقیقات توصیفی به این دلیل که با استفاده از نمونه‌گیری اقدام به جمع‌آوری داده‌ها شده است و سپس با استفاده از تحلیل آماری نتایج به جامعه تعمیم داده می‌شود، به لحاظ روش جزء تحقیقات پیمایشی به شمار می‌آید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران می‌باشد که تعداد آنها توسط بخش منابع انسانی شرکت ۷۰۰ نفر گزارش شد. در تحقیق حاضر با توجه به اینکه پاسخ

واقع تعهد مستمر اشاره به حالتی دارد که در آن کارکنان سازمان را ترک نمی‌کنند زیرا ماندن در سازمان برای آنها سودمندتر از ترک سازمان است.

۳) تعهد هنجاری: احساس تعهد به استخدام مداوم را منعکس میکند. فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. فرد به خاطر اینکه دیگران نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند. همچنین در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند (ولیکویچ و همکاران، ۲۰۱۴).

هر یک از جنبه‌های تعهد، به یک حالت روانی که ارتباط کارکنان و سازمان را توصیف می‌کند و برای عضویت مستمر کارکنان کاربرد دارد، کمک می‌کند و ممکن است به وسیله دلایل مختلف تحت تاثیر قرار گیرد و اثرات بالقوه‌ای در ارتباط با غیبت و تصمیم ترک سازمان و تبعیت از سازمان داشته باشد. در چندین مطالعه که به منظور تجزیه و تحلیل اعتبار مدل سه بعدی می‌یر و آلن صورت پذیرفته است نتایج متفاوتی در باره ارتباط سه جنبه با یکدیگر به دست آمد. در حالی که آلن و می‌یر ارتباط مهم و

نظریه ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) یافته‌های پژوهش‌های مختلفی در زمینه تعهد سازمانی را به وسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار دادند و به ارائه یک مدل نظری در خصوص سه مقوله زیر پرداختند:

۱) عوامل پیش نیاز ضروری و موثر و موجب تعهد سازمانی

۲) عوامل همبسته به تعهد سازمانی

۳) نتایج و اثرات و پیامدهای تعهد سازمانی

تعهد سازمانی بیان کننده وابستگی کارکنان به سازمان می‌باشد. به عبارت دیگر تعهد به این بستگی دارد که افراد چگونه آن را درک می‌کنند و سازمان چگونه از افراد حمایت می‌کند.

دهنده گان به سوالات پرسشنامه، کارکنان در شهر تهران می‌باشد، روش نمونه گیری تصادفی می‌باشد تا همگی کارکنان دارای شانس مساوی برای انتخاب شدن باشند.

همچنین اعضای نمونه نیز با توجه به تعداد کل اعضای جامعه و متناسب با آن بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران ۲۴۸ نفر برآورد شد در این پژوهش، پژوهشگر سعی نموده است تا در به کارگیری روش جمع آوری اطلاعات نکات و اصول اساسی را رعایت کند. بطور کلی این تحقیق از دو نوع داده و اطلاعات بعمل آمده است. (اطلاعات ثانویه) که برای دستیابی به آن‌ها از مطالعه جدیدترین مقالات و کتب مرتبط و همچنین منابع علمی موجود در اینترنت استفاده شده است و (داده‌های اولیه) که به وسیله پرسشنامه حاصل شده است. در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌های آماری از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در ابتدا متغیرهای تحقیق را به کمک روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) مورد آزمون قرار داده می‌شود تا بتوان سطح میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های نمونه آماری را در قالب طیف لیکرت مشاهده نمود. همچنین از آزمون توصیفی چولگی و کشیدگی نیز برای بررسی وضعیت توزیع داده‌ها نسبت به توزیع نرمال استفاده می‌شود. از پیش فرض‌های اصلی آزمون‌های مورد استفاده آماری، بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها است. از این رو جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده‌های مورد بررسی (وضعیت نرمالیت) از آزمون استنباطی کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌گردد. سپس در سطح استنباطی، از آزمون KMO و بارتلت برای بررسی کفایت نمونه گیری و تشخیص معتبر بودن داده‌ها و همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های آماری همبستگی و رگرسیون

چندگانه استفاده خواهد شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق نرم افزار SPSS می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

در این پژوهش دو متغیر اصلی انتخاب شده است که براساس یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد. از میان متغیرهای پژوهش متغیر وابسته (تعهد سازمانی کارکنان) و متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی سازمان) می‌باشد. توصیف متغیرهای تحقیق از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. با توجه به انتخاب طیف لیکرت ۵ تایی برای سوالات تشکیل دهنده پرسشنامه، می‌بایست مقادیر حاصل از نظرات پاسخگویان را مورد بررسی قرار داد تا این موضوع روشن شود که آیا میانگین پاسخ‌های ایشان به طور متوسط با مقدار ۳ (عدد وسط طیف لیکرت) تفاوت دارد یا خیر؟ در صورتی که مقدار میانگین به دست آمده کمتر از ۳ باشد، نشان می‌دهد که جامعه مورد مطالعه در آن شاخص وضعیتی نامطلوب ارزیابی شده است (در مورد متغیرهای معکوس، برعکس است). هرچه قدرمطلق ضرایب چولگی و کشیدگی بزرگتر باشد بیانگر انحراف و تفاوت نمونه از نظر قرینگی با توزیع نرمال است به طوریکه اگر قدرمطلق ضرایب چولگی و کشیدگی در بازه (۱ و -۱) باشد، بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است (هایر و همکاران، ۱۹۹۸).

توصیف متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای تحقیق همگی دارای میانگین نزدیک به مقدار متوسط (عدد وسط طیف لیکرت ۳ می‌باشد) برآورد شده اند و نشان می‌دهد که از دید افراد شرکت کننده در این تحقیق همه متغیرها دارای وضعیت نزدیک به متوسط هستند و نشان می‌دهد از دید افراد

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی برای ابعاد متغیرهای تحقیق

متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
آموزش‌های فرهنگی	۲۴۸	۳,۲۳۰۲	۰,۷۳۳۸۶	-۰,۱۰۵	-۰,۵۴۳
تعهد عاطفی	۲۴۸	۳,۳۸۹۴	۰,۷۸۷۰۶	-۰,۱۳۳	-۰,۷۴۰
تعهد مستمر	۲۴۸	۳,۲۵۸۱	۰,۹۱۷۰۱	-۰,۳۸۶	-۰,۴۹۱
تعهد هیجانی	۲۴۸	۳,۱۴۵۲	۰,۸۱۹۳۴	-۰,۱۹۲	-۰,۵۹۰
تعهد سازمانی	۲۴۸	۳,۲۶۴۲	۰,۷۵۶۳۵	-۰,۳۵۲	-۰,۴۶۵

- روش KMO:

در صورتی که KMO کمتر از ۰/۵ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد، داده‌ها متوسط بوده و اگر مقدار این شاخص، بزرگتر از ۰/۷ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهند بود. مقدار KMO برابر ۰/۶۱۳ می‌باشد در نتیجه داده‌های تحقیق قابل تقلیل به تعداد عامل‌های زیر بنایی و بنیادی هستند و همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهند بود.

- روش بارتلت:

آزمون بارتلت، این فرضیه را که ماتریس همبستگی مشاهده شده متعلق به جامعه ای با متغیرهای ناپسته است، می‌آزماید. برای اینکه یک مدل عاملی، مفید و دارای معنا باشد لازم است متغیرها همبسته باشند. به همین دلیل است که قبل از تحلیل عاملی بایستی به تشکیل ماتریس همبستگی بین متغیرها اقدام کرد. ماتریس همبستگی ماتریسی مربعی از ضرایب همبستگی متغیرها با یکدیگر است. سطح معنی داری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس همانی و یا واحد نمی‌باشد بدین معنی که بین مولفه‌های هر متغیر همبستگی بالایی وجود داشته و بین مولفه‌های هر متغیر با متغیر دیگر هیچ گونه همبستگی وجود ندارد.

شرکت کننده در این تحقیق این متغیرها دارای وضعیت بحرانی نیستند، اما هنوز جای بهتر شدن در سازمان را دارا می‌باشند (رسیدن به عدد بالای ۴ در طیف لیکرت) و می‌توان آن‌ها را بهبود بخشید. قدرمطلق ضرایب چولگی و کشیدگی همان طور که مشخص است برای تمامی متغیرهای تحقیق داخل بازه (۱ و -۱) می‌باشد، که بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است.

تحلیل استنباطی یافته‌ها

در آمار استنباطی به منظور اثبات یا رد فرضیات تحقیق از آزمون‌های زیر استفاده شده است:

تحلیل عاملی داده‌های پرسشنامه (بررسی ضرایب عاملی) قبل از اجرا تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق ضرایب عاملی سوالات مرتبط با متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد تا معتبر بودن داده‌ها برای تجزیه و تحلیل بررسی گردد. در بررسی ضرایب عاملی از روش تحلیل عاملی استفاده می‌شود تا بتوان بار عاملی هر مولفه (سوال پرسشنامه) بدست آید.

جدول ۲: نتایج آزمون KMO و بارتلت

KMO آزمون	
۰/۶۱۳	آماره کای دو
۱۱۵۵/۲۱	درجه آزادی
۶	سطح معنی داری
۰/۰۰۰	

جدول ۳: نتایج بارهای عاملی مولفه‌ها

متغیرهای تحقیق	گویه	بارعاملی
آموزش‌های فرهنگی	۱	۰/۸۱۵
	۲	۰/۷۸۴
	۳	۰/۹۷۳
	۴	۰/۸۲۱
	۵	۰/۷۹۸
	۶	۰/۹۴۴
	۷	۰/۹۷۹
	۸	۰/۹۷۳
	۹	۰/۹۳۳
	۱۰	۰/۹۴۹
	۱۱	۸۱۵
	۱۲	۰/۹۳۳
	۱۳	۰/۷۵۶
تعهد عاطفی	۱۴	۰/۹۴۹
	۱۵	۰/۷۰۹
	۱۶	۰/۸۲۱
	۱۷	۰/۷۸۴
	۱۸	۰/۷۹۸
	۱۹	۰/۳۱۹
	۲۰	۰/۷۷۹
تعهد مستمر	۲۱	۰/۶۸۶
	۲۲	۰/۹۷۳
	۲۳	۰/۷۵۵
	۲۴	۰/۹۴۴
	۲۵	۰/۳۳۱
تعهد هیجانی	۲۶	۰/۹۷۹
	۲۷	۰/۹۷۳
	۲۸	۰/۷۵۵
	۲۹	۰/۹۴۴
	۳۰	۰/۹۳۳

با توجه به نتایج جدول ۳ ضرایب عاملی تمامی مولفه‌های دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۳ هستند بنابراین هیچکدامیک از سوالات پرسشنامه حذف نمی‌شود و تمامی سوالات نقش تعیین کننده و بالایی در این تحقیق دارند.

نتایج آزمون رگرسیون^۴

برای بررسی فرضیه‌ها به بررسی رابطه رگرسیونی (میزان و نحو تاثیر پذیری) بین متغیرها می‌پردازیم: فرضیه اصلی: بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۹۱٪ است و ضریب تبیین نیز برابر ۸۳٪ می‌باشد. بدین معنی که این مدل توانایی توصیف ۸۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته را دارد. یعنی مدلی که عوامل آموزش فرهنگی در آن می‌باشد ۸۳ درصد تغییرات تعهد سازمانی کارکنان را کنترل می‌کند و ۱۷ درصد تغییرات تعهد سازمانی کارکنان در دست عوامل دیگر می‌باشد. مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد. بنابراین نتایج این رگرسیون قابل اتکا می‌باشد زیرا نشان دهنده تصادفی بودن و همچنین نرمال و مستقل بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی می‌باشد. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. (جدول ۴)

جدول ۴: همبستگی بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد سازمانی)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار باقیمانده ها	دوربین واتسون
1	۰/۹۱۵	۰/۸۳۷	۰/۸۳۷	۰/۳۰۵۶۳	۱/۹۸۸

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

جدول ۵: آنالیز واریانس رگرسیون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
1 Regression	۱۱۸,۳۲۰	۱	۱۱۸,۳۲۰	۱۲۶۶,۷۱۰	۰,۰۰۰
Residual	۲۲,۹۷۸	۲۴۶	۰,۰۹۳		
Total	۱۴۱,۲۹۸	۲۴۷			
a. Predictors: (Constant), X			b. Dependent Variable: Y		

جدول ۶: ضرایب رگرسیون بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد سازمانی)

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	T آماره	سطح معنی داری
	ضریب رگرسیون	خطای معیار ضریب رگرسیون	ضریب بتا	
1 مقدار ثابت	۰,۲۱۸	۰,۰۸۸	۲,۴۸۱	۰,۰۱۴
آموزش‌های فرهنگی	۰,۹۴۳	۰,۰۲۶	۳۵,۵۹۱	۰,۰۰۰
Dependent Variable: Y				

عبارتی فرضیه پژوهشی در سطح معنی داری ۹۹ درصد تایید می‌گردد و آموزش‌های فرهنگی بر تعهد سازمانی ۹۱ درصد تاثیر مثبت معناداری دارد. (جدول ۶) با توجه به جدول فوق معادله رگرسیون فرضیه مربوط به صورت ذیل می‌باشد:

$$\hat{y} = 0,21 + 0,94x \rightarrow \text{تعهد سازمانی} = 0,21 + 0,94x$$

(آموزش‌های فرهنگی)

فرضیه فرعی ۱: آموزش‌های فرهنگی بر تعهد عاطفی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۸۱٪ است و ضریب تبیین نیز برابر ۶۶٪ می‌باشد. بدین معنی که این مدل توانایی توصیف ۶۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته را دارد. یعنی مدلی که عوامل آموزش فرهنگی در آن می‌باشد ۶۶ درصد تغییرات تعهد عاطفی کارکنان را کنترل می‌کند و ۳۴ درصد تغییرات تعهد عاطفی کارکنان در دست عوامل دیگر می‌باشد. مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد. بنابراین نتایج این رگرسیون قابل اتکا می‌باشد زیرا نشان دهنده تصادفی بودن و همچنین نرمال و مستقل بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی می‌باشد. با توجه به شاخص‌های عنوان شده، مدل از کفایت لازم برخوردار است. (جدول ۷)

برای بررسی مناسب بودن مدل رگرسیون و خطی بودن آن باید به جدول آنالیز واریانس رگرسیون توجه کرد، در صورتی تحلیل واریانس دارای Sig کمتر از ۰,۰۵ باشد، نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را توضیح دهد. که در آن سطر Regression بیانگر میزان تغییرات متغیر وابسته است که از طریق متغیرهای مستقل تبیین شده و سطر Residual بیانگر میزان تغییرات متغیر وابسته است که توسط سایر عوامل (تصادفی و اتفاقی) تبیین شده است. از آنجا که رابطه همبستگی بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی تایید شده است، در این قسمت هم در جدول ANOVA دیده می‌شود که Sig (سطح معنی داری) کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد و نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را به صورت خطی توضیح دهد و فرض خطی بودن رگرسیون برقرار است. (جدول ۵)

در همبستگی جهت رابطه دوطرفه است و محقق نمی‌داند که کدام متغیر روی متغیر دیگر تاثیرگذار است. در صورتی که محقق جهت رابطه را بخواهد از تحلیل رگرسیون استفاده می‌کند (مومنی، ۱۳۸۶). در ستون B به ترتیب مقدار ثابت و ضریب متغیر مستقل در معادله رگرسیون ارائه شده است. با توجه به ضریب بتا برآورد شده و آماره تی، فرضیه صفر رد می‌شود به

جدول ۷: همبستگی بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد عاطفی)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار باقیمانده ها	دوربین واتسون
1	۰,۸۱۴	۰,۶۶۳	۰,۶۶۱	۰,۴۵۷۹۲	۱,۹۸۱

a.Predictors: (Constant), X
b.Dependent Variable: Y1

جدول ۸: آنالیز واریانس رگرسیون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
1 Regression	۱۰۱,۴۲۴	۱	۱۰۱,۴۲۴	۴۸۳,۶۸۶	۰,۰۰۰
Residual	۵۱,۵۸۴	۲۴۶	۰,۲۱۰		
Total	۱۵۳,۰۰۷	۲۴۷			

a.Predictors: (Constant), X b. Dependent Variable: Y1

جدول ۹: ضرایب رگرسیون بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد عاطفی)

مدل	ضرایب غیراستاندارد			ضرایب استاندارد	T آماره	سطح معنی داری
	ضریب رگرسیون	خطای معیار ضریب رگرسیون	ضریب بتا			
1 مقدار ثابت	۰,۵۶۹	۰,۱۳۲		۴,۳۲۶	۰,۰۰۰	
آموزش‌های فرهنگی	۰,۸۷۳	۰,۰۴۰	۰,۸۱۴	۲۱,۹۹۳	۰,۰۰۰	

Dependent Variable: Y1

$$\hat{y} = 0.87 + 0.56x \rightarrow \text{تعهد عاطفی} = 0.56 + 0.87x$$

(آموزش‌های فرهنگی)

فرضیه فرعی ۲: آموزش‌های فرهنگی بر تعهد مستمر کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۷۸٪ است و ضریب تبیین نیز برابر ۶۱٪ می‌باشد. بدین معنی مدلی که عوامل آموزش فرهنگی در آن می‌باشد ۶۱ درصد تغییرات تعهد مستمر کارکنان را کنترل می‌کند و ۳۹ درصد تغییرات تعهد مستمر کارکنان در دست عوامل دیگر می‌باشد. مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد. بنابراین نتایج این رگرسیون قابل اتکا می‌باشد زیرا نشان دهنده تصادفی بودن و همچنین نرمال و مستقل بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی می‌باشد. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. (جدول ۱۰)

برای بررسی مناسب بودن مدل رگرسیون و خطی بودن آن باید به جدول آنالیز واریانس رگرسیون توجه کرد، در صورتی تحلیل واریانس دارای Sig کمتر از ۰,۰۵ باشد، نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را توضیح دهد. در این قسمت در جدول ANOVA دیده می‌شود که Sig (سطح معنی داری) کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد و نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را به صورت خطی توضیح دهد و فرض خطی بودن رگرسیون برقرار است. (جدول ۸)

با توجه به ضریب بتا برآورد شده و آماره تی، فرضیه صفر رد می‌شود به عبارتی فرضیه پژوهشی در سطح معنی داری ۹۹ درصد تایید می‌گردد و آموزش‌های فرهنگی بر تعهد عاطفی کارکنان به میزان ۸۱ درصد تأثیر مثبت معناداری دارد. با توجه به جدول شماره ۹ معادله رگرسیون فرضیه مربوط به صورت ذیل می‌باشد:

جدول ۱۰: همبستگی بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد مستمر)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار باقیمانده ها	دوربین واتسون
1	۰,۷۸۴	۰,۶۱۴	۰,۶۱۳	۰,۵۷۰۶۴	۱,۹۶۲

a. Predictors: (Constant), X b. Dependent Variable: Y2

جدول ۱۱: آنالیز واریانس رگرسیون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
Regression	۱۲۷,۶۰۱	۱	۱۲۷,۶۰۱	۳۹۱,۸۶۰	۰,۰۰۰
Residual	۸۰,۱۰۵	۲۴۶	۰,۳۲۶		
Total	۲۰۷,۷۰۶	۲۴۷			

a. Predictors: (Constant), X b. Dependent Variable: Y2

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیون بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد مستمر)

مدل	ضرایب غیراستاندارد			ضرایب استاندارد	
	ضریب رگرسیون	خطای معیار ضریب رگرسیون	خطای معیار	T آماره	سطح معنی داری
1	مقدار ثابت	۰,۰۹۴	۰,۱۶۴	۰,۵۷۶	۰,۵۶۵
	آموزش‌های فرهنگی	۰,۹۷۹	۰,۰۴۹	۱۹,۷۹۵	۰,۰۰۰

Dependent Variable: Y2

از معادله رگرسیون حذف و معادله رگرسیون فرضیه مربوط به صورت ذیل می‌باشد:

$$\hat{y} = 0,97x + 0,97 \text{ (تعهد مستمر)} \rightarrow x = 0,97$$

فرضیه فرعی ۳: آموزش‌های فرهنگی بر تعهد هنجاری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تأثیری معناداری دارد.

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۸۷٪ است و ضریب تبیین نیز برابر ۷۶٪ می‌باشد. بدین معنی مدلی که عوامل آموزش‌های فرهنگی در آن می‌باشد ۷۶ درصد تغییرات تعهد هیجانی کارکنان را کنترل می‌کند و ۲۴ درصد تغییرات تعهد هیجانی کارکنان در دست عوامل دیگر می‌باشد. مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد. بنابراین نتایج این رگرسیون قابل اتکا می‌باشد زیرا نشان دهنده تصادفی بودن و همچنین نرمال و مستقل بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی می‌باشد. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. (جدول ۱۳)

برای بررسی مناسب بودن مدل رگرسیون و خطی بودن آن باید به جدول آنالیز واریانس رگرسیون توجه کرد، در صورتی تحلیل واریانس دارای Sig کمتر از ۰,۰۵ باشد، نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را توضیح دهد. در این قسمت در جدول ANOVA دیده می‌شود که Sig (سطح معنی داری) کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد و نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را به صورت خطی توضیح دهد و فرض خطی بودن رگرسیون برقرار است. (جدول ۱۱)

با توجه به ضریب بتا برآورد شده و آماره تی، فرضیه صفر رد می‌شود به عبارتی فرضیه پژوهشی در سطح معنی داری ۹۹ درصد تایید می‌گردد و آموزش‌های فرهنگی بر تعهد مستمر کارکنان به میزان ۷۸ درصد تأثیر مثبت معناداری دارد. با توجه به جدول فوق مشخص است که سطح معنی داری مقدار ثابت (۰/۰۶۵) می‌باشد که بیشتر از حداکثر سطح قابل قبول ۰/۰۵ است بنابراین با توجه به جدول ۱۲ مقدار ثابت

جدول ۱۳: همبستگی بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد هیجانی)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار باقیمانده ها	دوربین واتسون
1	۰.۸۷۵	۰.۷۶۵	۰.۷۶۴	۰.۳۹۷۶۷	۱.۸۶۹

a. Predictors: (Constant), X b. Dependent Variable: Y3

جدول ۱۴: آنالیز واریانس رگرسیون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
Regression	۱۲۶.۹۱۲	۱	۱۲۶.۹۱۲	۸۰۲.۵۳۳	۰.۰۰۰
Residual	۳۸.۹۰۲	۲۴۶	۰.۱۵۸		
Total	۱۶۵.۸۱۴	۲۴۷			

a. Predictors: (Constant), X b. Dependent Variable: Y3

جدول ۱۵: ضرایب رگرسیون بین متغیر مستقل (آموزش‌های فرهنگی) با متغیر وابسته (تعهد هیجانی)

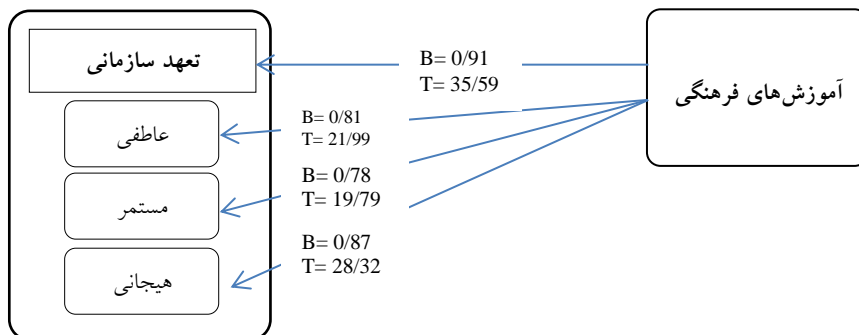
مدل	ضرایب غیراستاندارد			ضرایب استاندارد	T آماره	سطح معنی داری
	ضریب رگرسیون	خطای معیار ضریب رگرسیون	ضریب بتا			
1	مقدار ثابت	۰.۱۱۴	-۰.۰۱۰	۰.۸۷۵	-۰.۰۸۷	۰.۹۳۰
	آموزش‌های فرهنگی	۰.۹۷۷	۰.۰۳۴	۰.۸۷۵	۲۸.۳۲۹	۰.۰۰۰

Dependent Variable: Y3

برای بررسی مناسب بودن مدل رگرسیون و خطی بودن آن باید به جدول آنالیز واریانس رگرسیون توجه کرد، در صورتی تحلیل واریانس دارای Sig کمتر از ۰.۰۵ باشد، نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را توضیح دهد. در این قسمت در جدول ANOVA دیده می‌شود که Sig (سطح معنی داری) کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد و نشان می‌دهد که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را به صورت خطی توضیح دهد و فرض خطی بودن رگرسیون برقرار است.

با توجه به ضریب بتا برآورد شده و آماره تی، فرضیه صفر رد می‌شود به عبارتی فرضیه پژوهشی در سطح معنی داری ۹۹ درصد تایید می‌گردد و آموزش‌های فرهنگی بر تعهد هیجانی کارکنان به میزان ۸۷ درصد تاثیر مثبت معناداری دارد. با توجه به جدول فوق مشخص است که سطح معنی داری مقدار ثابت (۰/۹۳۰) می‌باشد که بیشتر از حداکثر سطح قابل قبول ۰/۰۵ است بنابراین مقدار ثابت از معادله رگرسیون حذف و معادله رگرسیون فرضیه مربوط به صورت ذیل می‌باشد:

$$\hat{y} = 0.97x \rightarrow \text{تعهد هیجانی} = 0.97 (\text{آموزش‌های فرهنگی})$$



نمودار ۱: مدل تایید شده نقش آموزش‌های فرهنگی در ارتقاء رفتاری تعهد سازمانی کارکنان

نتیجه گیری

توصیف متغیرهای تحقیق از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. برای توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. توصیف متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای تحقیق همگی دارای میانگین نزدیک به مقدار متوسط (عدد وسط طیف لیکرت ۳ می‌باشد) برآورد شده اند و نشان می‌دهد که از دید افراد شرکت کننده در این تحقیق همه متغیرها دارای وضعیت نزدیک به متوسط هستند. بنابراین وضعیت تعهد سازمانی کارکنان ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی نیز در حد متوسط است که باید با تمهیدات لازم موجب افزایش تعهد عاطفی، مستمر و هیجانی کارکنان را فراهم نمود. همچنین قدرمطلق ضرایب چولگی و کشیدگی همان طور که مشخص است برای تمامی متغیرها داخل بازه (۱ و -۱) شده است که بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است.

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان از نرمال بودن تمامی متغیرهای تحقیق (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ شده است) داشته است، بنابراین در استفاده از روشهای پارامتری برای بررسی فرضیه‌های تحقیق مانعی وجود ندارد.

در خصوص نتایج تحلیل عاملی نیز، مقدار KMO برابر ۰/۶۱ شده است در نتیجه داده‌های تحقیق قابل تقلیل به تعداد عامل‌های زیر بنایی و بنیادی هستند و همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهند بود. سطح معنی داری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس همانی و یا واحد نمی‌باشد بدین معنی که بین مولفه‌های هر متغیر همبستگی بالایی وجود داشته و بین مولفه‌های هر متغیر با متغیر دیگر هیچ گونه همبستگی وجود ندارد.

با توجه به نتایج جدول ضرایب عاملی، تمامی مولفه‌های دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۳ هستند بنابراین هیچکدامیک از سوالات پرسشنامه حذف نمی‌شود و تمامی سوالات نقش تعیین کننده و بالایی در این تحقیق دارند.

با توجه به فرضیه‌های مطرح شده در تحقیق حاضر، به بررسی نتایج آن‌ها به کمک مدل رگرسیون پرداخته، تا از طریق پاسخ‌گویی به فرضیات تحقیق، پاسخ سوال تحقیق را نیز داده باشیم:

فرضیه اصلی: بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج ضریب همبستگی مشخص شد که بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی به میزان ۹۱٪ ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از مدل رگرسیون، مقدار $t (۳۵/۵۹)$ برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر: مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶- برای هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۹ درصد اطمینان (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱) تایید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب بتا (۰/۹۱) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب تعیین برای تعهد سازمانی برابر (۰/۸۳) شده است. بنابراین آموزش‌های فرهنگی به طور کلی توانسته است ۸۳٪ از تغییرات متغیر تعهد سازمانی کارکنان را توضیح دهد و مابقی تغییرات این متغیر به دلیل سایر عوامل خارج از موضوع تحقیق می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱: آموزش‌های فرهنگی بر تعهد عاطفی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

بر اساس نتایج ضریب همبستگی مشخص شد که بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد عاطفی کارکنان

سازمان تامین اجتماعی به میزان ۸۱٪ ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از مدل رگرسیون، مقدار t (۲۱/۹۹) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر: مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶- برای هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۹ درصد اطمینان (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۱) تایید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب بتا (۸۱) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد عاطفی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب تعیین برای تعهد عاطفی برابر (۰/۶۶) شده است. بنابراین آموزش‌های فرهنگی به طور کلی توانسته است ۶۶٪ از تغییرات متغیر تعهد عاطفی کارکنان را توضیح دهد و مابقی تغییرات این متغیر به دلیل سایر عوامل خارج از موضوع تحقیق می‌باشد.

فرضیه فرعی ۲: آموزش‌های فرهنگی بر تعهد مستمر کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

بر اساس نتایج ضریب همبستگی مشخص شد که بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد مستمر کارکنان سازمان تامین اجتماعی به میزان ۷۸٪ ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از مدل رگرسیون، مقدار t (۱۹/۷۹) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر: مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶- برای هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۹ درصد اطمینان (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۱) تایید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب بتا (۰/۷۸) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد مستمر کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب تعیین برای تعهد مستمر برابر (۰/۶۱) شده است. بنابراین آموزش‌های فرهنگی به طور کلی توانسته است ۶۱٪ از تغییرات متغیر تعهد مستمر کارکنان را توضیح دهد و مابقی

تغییرات این متغیر به دلیل سایر عوامل خارج از موضوع تحقیق می‌باشد.

فرضیه فرعی ۳: آموزش‌های فرهنگی بر تعهد هیجانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

بر اساس نتایج ضریب همبستگی مشخص شد که بین آموزش‌های فرهنگی و تعهد هیجانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی به میزان ۸۷٪ ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از مدل رگرسیون، مقدار t (۲۸/۳۲) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر: مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶- برای هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۹ درصد اطمینان (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۱) تایید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب بتا (۸۷٪) آموزش‌های فرهنگی بر تعهد هیجانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب تعیین برای تعهد هیجانی برابر (۰/۷۶) شده است. بنابراین آموزش‌های فرهنگی به طور کلی توانسته است ۷۶٪ از تغییرات متغیر تعهد هیجانی کارکنان را توضیح دهد و مابقی تغییرات این متغیر به دلیل سایر عوامل خارج از موضوع تحقیق می‌باشد.

همچنین بر اساس نتایج رگرسیون و بر اساس ضریب بتا بدست آمده، بیشترین میزان تاثیر مربوط به بعد تعهد هیجانی است که آموزش‌های فرهنگی بر آن ۸۷ درصد به صورت مثبت تاثیرگذار می‌باشد و موجب افزایش سطح تعهد هیجانی کارکنان می‌گردد. همچنین کمترین میزان تاثیر مربوط به بعد تعهد مستمر است آموزش‌های فرهنگی بر آن ۷۸ درصد به صورت مثبت تاثیرگذار می‌باشد.

منابع و ماخذ

- ابطحی، س. ح. (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی. انتشارات: پیوند، چاپ ال.
- اسکندری، ا. و ایراندوست، م. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۴)، ۱۰۷-۱۱۴.
- پوررحیمیان، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه فرهنگی و خشونت خانگی علیه زنان متأهل شهر مهریز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه یزد.
- توسلی، ا.؛ کرمی، ز. و امان‌اللهی، م. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فرهنگی بر خشونت روانی مورد مطالعه زنان مراجعه کننده به دادگاه‌های شهر تهران، اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، https://www.civilica.com/Paper-PSCONF01-PSCONF01_574.html
- توکلی، ث. (۱۳۸۸). ضرورت ارزشیابی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در کتابخانه‌ها: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی. نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه‌ها موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، ۱ (۴)، ۱-۲۰.
- الحسینی، ح. (۱۳۷۹). تئوری مهندسی مداوم سازمان C. E. O. (تبیین اصالت تغییر دائمی در در نهاد سازمان‌ها به عنوان عرصه بالندگی فرد و جامعه)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان.
- دانایی فرد، ح.، فانی، ع. ا.، براتی، ا. (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی، چشم انداز مدیریت، ۸، ۶۱-۸۲.
- درویش، ح.، عظیمی زاچکانی، ف. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (موردی مطالعه): کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی، ۸ (۱)، ۱۵۳-۱۶۶.
- رایینز، ا. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی؛ ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی؛ تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رحمانی، ج. و باقی نصرآبادی، ع. (۱۳۷۶). فرهنگ و رفتار سازمانی، انتشارات مولف، جلد اول.
- رنگریز، ح. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی (اصول، مفاهیم کاربردها). انتشارات: دانشگاه علوم اقتصادی، چاپ پنجم.
- سام‌خانیان، م. ر. (۱۳۸۷). برنامه ریزی آموزش منابع انسانی (مبانی و فرایندها). انتشارات: جنگل.
- شفیعی، م. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت‌های نوپای دانش بنیان؛ عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی، رشد فناوری، ۹ (۳۴)، ۴۴-۵۲.
- صادق ضیایی، م.، روشندل اربطانی، ط.، نرگسیان، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۴۵ (۱)، ۴۹-۷۲.
- صادقی فر، ج. (۱۳۸۶). ارزش فردی و تعهد سازمانی، شیراز: انتشارات نوید شیراز، چاپ اول.
- صالحی امیری، س. ع.، رضایی، ع. ا. و ازناورد، غ. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر تولیدات علمی دانشجویان. فصلنامه مطالعات اجتماعی-فرهنگی، ۳ (۱)، ۹۳-۱۱۳.
- صالحی، ر. و سپهرنیا، ر. (۱۳۹۰). اندازه‌گیری سرمایه فرهنگی بر اساس نظریه بورديو در ایران. پژوهش نامه علوم اجتماعی، ۷۱، ۲۲-۲۱.
- عباس زاده افشار، س. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر توسعه پایدار در کشورهای منطقه منا. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه یزد.

- عطا، ع. (۱۳۷۵). فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن. سمینار فرهنگ کار اصفهان، ۴ و ۵.
- فاضلی، م. (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی مصرف موسیقی. فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، ۱ (۴)، ۵۳-۲۷.
- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۹۵). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. انتشارات: سمت.
- کاووسی، ا. و حیدری زاده، ا. (۱۳۹۰). سرمایه فرهنگی، سرمایه انسانی و توسعه. پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۱۷، ۴۳-۷۲.
- گریفین، ر. ، گرگوری، م. ، (۱۳۹۵). رفتار سازمانی، مترجمان: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات: مروارید، چاپ بیست و پنجم.
- مرتضوی، ش. ، منیر، ط. و امیرشاهی، م. ا. (۱۳۷۹). رابطه فرهنگ با مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی، تهران: انتشارات نخل، چاپ اول.
- مشبکی، ا. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات ترمه.
- مشبکی، ا. ، روحانی، م. ح. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات: اقبال، چاپ اول.
- معتمدی، . ، موحدی، م. م. ، مرادی، م. (۱۳۹۲). ارزیابی اثبختی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی: آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۴، ۱۹-۲۹.
- مورهد، ج. ، گریفین، آر. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی، ترجمه: سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، ۱۳۷۴، چاپ اول، ۴۰۲-۴۰۱.
- میرسپاسی، ن. (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار "با نگرشی به روند جهانی سازی". انتشارات: کتابسرا.
- میرکمالی، سید م. ، نارنجی ثانی، ف. و اعلامی، ف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بیمه سایپا)، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۳ (۶)، ۱-۲۷.
- نجف بیگی، ر. (۱۳۸۹). خط مشی گذاری مدیریت فرهنگی در آموزش. برگ فرهنگ، ۲۲، ۱۰۶-۱۱۷.
- واله، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان شمالی، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- وظیفه، ز. ، کیوانی، ش. ، پودینه، م. و درستکار اصل، م. (۱۳۹۲). ارائه مدلی برای تبیین منابع پنجگانه قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- Abdullah, N. H., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Hamid, N. A. A. (2014). The relationship between organizational culture and product innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 140-147.
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*.
- Benkhoff, B. (1997). Ring Commitment Is Costly: New Approaches Establish The Missing Link Between Link Between Commitment And Performance. *Human Relation*, 50 (6), 701-726.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2005). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons .
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61 (3), 422-440.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G., (2001). *Organizational Development & Change*. Seventh Ed., U. S. A, MA: South-Western College Publishing.
- Dale, K., & Fox, M. L. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. *Journal of Managerial issues*, 109-130.

- Macaulay, M., & Lawton, A. (2006). From virtue to competence: Changing the principles of public service. *Public Administration Review*, 66 (5), 702-710.
- Manetje, O., Martins, N. (2009). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment", *Southern African Business Review*, 13 (1), 87-111.
- Mathew, J., Ogbonna, E. (2009), Organizational Culture and Commitment: A Study of an Indian Softwar Organization, the *International Journal of Human Resource Management*, 20 (3), 654-675.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 2, 171-94.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers , R. M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*, New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers , R. M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*, New York: Academic Press.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48 (1), 30-41.
- Ng, T. W., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 474-489.
- Schien, E. H. (1996). Defining organizational culture. *The Manchester Review*. 7-8.
- Veličković, V. M., Višnjić, A., Jović, S., Radulović, O., Šargić, Č., Mihajlović, J., & Mladenović, J. (2014). Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Nurses In Serbia: A Factor Analysis. *Nursing Outlook*, 62 (6), 415-427.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human resource development quarterly*, 16 (2), 235-256.
- Wilson, P. & Bates, S. (2003). *The Essential Guide to Managing Small Business Growth*. Sussex: John Wiley & Sons.
- Deal T. E, Kennedy, A. A (1982). *Corporate cultures*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69 (5), 1857-1861.
- Eillen B. (2003). *Essentials of management human resource*, 2nd ed., Australia: Thomas, Nelson.
- Farradonna, s., Omar, f., & Halim, f. W. (2014). The effect of internalized of values organizational culture in relation to organizational commitment: pt. Pertamina (persero) unit ii dumai refinery, indonesia case study. *Journal of social science research*, 3 (3), 344-350.
- Ford, D. (1999). *Bottom-line training*, Texas: Gulf publishing company.
- Hitotsuyanagi-Hansel, A., Froese, F. J., & Pak, Y. S. (2016). Lessening the divide in foreign subsidiaries: The influence of localization on the organizational commitment and turnover intention of host country nationals. *International Business Review*, 25 (2), 569-578 .
- Ho, E & Holmes, P & Cooper, J. (2004). Review and evaluation of international literature on managing cultural diversity in the classroom. Migration Research Group, University of Waikato Education NZ.
- Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (20).
- Jogaratnam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 211-219.
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15 (3), 292-298.
- Lee, J. C., Shiue, Y. C., & Chen, C. Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*, 54, 462-474.
- Lee, K. (1992). *A Study Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization*, Unpublished Master's Thesis. Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.

- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*, 63 (7), 763-771.
- Zwetsloot, G. I., Kines, P., Ruotsala, R., Drupsteen, L., Merivirta, M. L., & Bezemer, R. A. (2017). The importance of commitment, communication, culture and learning for the implementation of the Zero Accident Vision in 27 companies in Europe. *Safety science*, 96, 22-32.

یادداشت‌ها

- ¹ *Jordan*
² *Ho*
³ *Buchanan*
⁴ *Regression*