

## چکیده

هدف اصلی این پژوهش سنجش میزان تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر رفتارهای نوآورانه و تمایل به ماندن در سازمان با میانجی گری درگیری شغلی کارکنان بوده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شعب بانک کشاورزی استان گیلان تشکیل می دهند. با استفاده از روش نمونه گیری غیر انتخابی در دسترس نمونه ای به حجم ۲۳۱ نفر از کارکنان انتخاب گردیدند. پرسشنامه های پژوهش عبارت بودند از مقیاس استاندارد مسئولیت پذیری اجتماعی، درگیری شغلی، رفتار نوآورانه و تمایل به ماندن در سازمان. فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار Amos نسخه ۲۴ مورد بررسی قرار گرفت. یافته های تحقیق حاکی از آن است که درگیری شغلی تاثیر معنادار و مستقیمی بر رفتار نوآورانه (ضریب بتا: ۰/۵۵۴) و تمایل به ماندن در سازمان (ضریب بتا: ۰/۵۸۶) دارد. همچنین مسئولیت پذیری کارمند مدار (ضریب بتا: ۰/۴۳۸)، مسئولیت پذیری اجتماع / محیط زیست مدار (ضریب بتا: ۰/۲۲۱) و مسئولیت پذیری مشتری مدار (ضریب بتا: ۰/۳۷۶) تاثیر معنادار و مستقیمی بر درگیری شغلی کارکنان دارند. مسئولیت پذیری کارمند مدار (ضریب بتا: ۰/۲۴۳)، مسئولیت پذیری اجتماع / محیط زیست مدار (ضریب بتا: ۰/۱۲۲) و مسئولیت پذیری مشتری مدار (۰/۲۰۹) با تاثیرگذاری مستقیم بر درگیری شغلی به صورت غیر مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر گذارند. همچنین مسئولیت پذیری کارمند مدار (ضریب بتا: ۰/۲۵۷)، مسئولیت پذیری اجتماع / محیط زیست مدار (ضریب بتا: ۰/۱۲۹) و مسئولیت پذیری مشتری مدار (۰/۲۲۱) با تاثیرگذاری مستقیم بر درگیری شغلی به صورت غیر مستقیم بر تمایل به ماندن کارکنان تاثیر گذارند. ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی توانسته اند ۳۸ درصد از واریانس درگیری شغلی کارکنان را پیش بینی کنند. همچنین مسئولیت پذیری اجتماعی و درگیری شغلی توانسته اند به ترتیب ۳۱ و ۳۴ درصد از واریانس رفتار نوآورانه و تمایل به ماندن در سازمان را پیش بینی کنند.

**کلمات کلیدی:** مسئولیت پذیری اجتماعی، رفتارهای نوآورانه، تمایل به ماندن در سازمان، درگیری شغلی کارکنان.