

واکاوی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه

فرهنگیان: یک پژوهش کیفی

علی رضایی^{۱*}، اصغر شریفی^۲، علاء الدین اعتماد اهری^۳

چکیده

مسئولیت‌پذیری یکی از عواملی است که ضمن برآورده سازی نیازهای فردی و در نتیجه ارتقاء سلامت روان‌شناختی افراد، نقش مهمی نیز در موفقیت سازمانی ایفا می‌کند. لذا شناسایی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌تواند راهنمای مفیدی برای اتخاذ راهبردهای مداخله‌ای جهت بهبود این مقوله‌ی مهم فردی و سازمانی باشد. هدف تحقیق حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بود. پژوهش حاضر از نوع کیفی به روش گرنند تئوری بود. جامعه آماری پژوهش، خبرگان جامعه علمی دانشگاهی بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع 23 نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش نیز از تحلیل محتوا با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در شمال غرب کشور، شامل هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رهبری، فرهنگ‌سازمانی، تعهد سازمانی، تعلق خاطر کاری، ارزشیابی بود. بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده می‌توان گفت که با افزایش و تقویت هر یک از این مؤلفه‌های تأثیرگذار شناسایی شده با راهبردهای مختص به هر یک از آنها می‌توان به ارتقای مسئولیت‌پذیری کارکنان دانشگاه کمک نمود.

واژه کلیدها: مسئولیت‌پذیری، اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه فرهنگیان.

^۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. (نویسنده مسئول)

^۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

^۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

مقدمه

سازمان‌ها و مؤسسات، با عملکرد مثبت یا منفی خود نقش مهمی در جامعه ایفا می‌کنند که در این راستا کارکنان آن‌ها باید به‌گونه‌ای عمل کنند تا هم انتظارات مراجعینشان را به بهترین نحو برآورده سازند و نیز با عملکرد مطلوب خود، بهره‌وری سازمان را افزایش داده و تأثیر مثبتی در جامعه داشته باشند (رابرتسون و بارلینگ، ۲۰۱۳). یکی از عواملی که بر عملکرد کارکنان در سازمان، جذابیت سازمانی، تعهد سازمانی، تمایل به ماندن در سازمان و رفتارهای شهروند سازمانی، تأثیر می‌گذارد، مسئولیت‌پذیری است (راپ، شاو، تارنتون و اسکارلیسکی، ۲۰۱۳). مسئولیت‌پذیری اعضای یک سازمان که کلید واژگان وجدان سازمانی، عملکرد مطلوب، کسب و کار پایدار و متعهدانه، مسئولیت شهروند حرفه‌ای و پاسخگویی به نیازها را به دنبال دارد، بسیار حائز اهمیت است (شافعی و عزیز، ۱۳۹۲). به طوری که بی‌مسئولیتی موجب ناتوانی در برقراری روابط سالم و محبت‌آمیز با دیگران، ناتوانی در تصمیم‌گیری و شکست‌های پیاپی در زندگی می‌شود (شیشه‌فر و شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). مسئولیت‌پذیری به عنوان یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می‌شود که از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرد، توافق می‌کند که یکسری فعالیت‌ها و کارها را انجام دهد یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد (صاحبی و همکاران، ۱۳۹۴). صاحب‌نظران معتقدند که افراد یک سازمان علاوه بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی بر میزان مسئولیت‌پذیری جامعه نیز تأثیر گذارند. از اینرو، مسئولیت‌پذیری آن‌ها تنها به مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی خلاصه نمی‌شود، آنان باید مسئولیت‌های دیگری مانند مسئولیت‌پذیری اقتصادی، اخلاقی، قانونی را نیز داشته باشند تا به عنوان یک فرد توسعه یافته و بالنده مورد قبول واقع شوند (لیو، ۲۰۱۷).

مرور ادبیات پژوهشی موجود در رابطه با عوامل مرتبط با مسئولیت‌پذیری نشان می‌دهد که عوامل متعددی با مسئولیت‌پذیری افراد در سازمانها رابطه دارند که در اینجا به مهم‌ترین و پرتکرارترین عامل‌ها اشاره می‌شود. طبق نتایج این مطالعات، تأثیر انواع مختلف هوش بر مسئولیت‌پذیری بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در این زمینه طبرسا و کربکندی (۱۳۹۵) در پژوهش خود عنوان می‌کنند که هوش سازمانی یکی از انواع هوشی است که بر مسئولیت‌پذیری تأثیرگذار است. عامل دیگری که در برخی از تحقیقات به عنوان مولفه تأثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری شناسایی شده است، هوش اخلاقی

-
1. Robertson & Barling
 2. Ropp, Shao, Thornton & Skarlicki
 3. LIU

است. از نظر کیل و لنینک (۲۰۰۵) هوش اخلاقی، توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول جهان سازگار است. بطوری که رحیمی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی نشان دادند که افراد، با هوش اخلاقی بالا، از مشارکت و احساس مسئولیت‌پذیری بالایی برخوردارند، کارهای درست را انجام داده، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ بوده و عملکرد بالایی دارند. پارکینسون و بیرن ۲ (۲۰۱۷) این موضوع را تایید کرده و عنوان می‌کنند که هوش اخلاقی منجر به مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز می‌شود. یکی دیگر از عوامل شناسایی شده مؤثر بر مسئولیت‌پذیری هوش هیجانی است که در مطالعات متعددی به عنوان عاملی مهم در سازگاری اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اعضای سازمان‌های مختلف مشخص شده است. به عنوان نمونه ویجکون و همکاران ۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود عنوان می‌کنند که هوش هیجانی بر عملکرد افراد دانشگاهی تأثیرگذار است ضمن اینکه موجب مسئولیت‌پذیری بهتر آنان می‌شود. علاوه بر این، شپیلی و کاسارز ۴ (۲۰۱۷) نیز این موضوع را تأیید می‌کنند که هوش هیجانی در بهبود مسئولیت‌پذیری افراد مؤثر است. ارزیابی بیرجندی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش دیگری نشان دادند که بین هوش هیجانی و اخلاق کار با مسئولیت اجتماعی رابطه وجود دارد. محققان در مطالعات جدید نشان داده‌اند که یکی از عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی کارکنان، رهبری مسئولانه است که می‌تواند سبب افزایش انگیزه‌ی کارکنان در بروز رفتار سازمانی مطلوب شود (هان، وانگ و یان، ۲۰۱۹).

در سازمان‌ها و مؤسسات مختلف ایجاد سازو کارهایی برای بهبود مسئولیت‌پذیری اعضای این سازمان‌ها ضروری است که یکی از تأثیرگذارترین سازمان‌های امروزی در کشورهای در حال توسعه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. بنابراین، این نگرش که مسئولیت‌پذیری خاص سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی و تولیدی است، به عنوان یک نگرش ناقص در مدیریت مطرح خواهد بود؛ چراکه دانشگاه‌ها نیز مانند سایر بخشهای اقتصادی، در قبال جامعه مسئول و پاسخگو هستند، تا جایی که واژه دانشگاه پاسخگو را برای مؤسسات آموزش عالی مطرح می‌کنند بطوری که اجلاس اروپایی مسئولیت‌پذیری اجتماعی به منظور تشریح اهمیت این مفهوم در دانشگاه‌ها اختصاص یافته است. واضح است که افزایش حس مسئولیت‌پذیری به ارتقای تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها منجر شده و پایداری اجتماعی را به دنبال خواهد داشت که در این بین دانشگاه‌ها نیز با داشتن مسئولیت‌پذیری در

-
- 1 . Kiel & Lennick
 - 2 . Parkinson & Byrne
 - 3 . Wijekoon
 - 4 . Shipley & Casarez
 5. Han, Wang & Yan

۲۹۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

قبال جامعه و دانشجویان نقشی اساسی در پرورش فرهنگ پاسخ‌گویی دارند (لئونیداس و همکاران، ۲۰۱۲). در واقع، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری از الزامات دستیابی به اهداف و چشم‌انداز تدوین شده برای دانشگاه فرهنگیان است. این دانشگاه بدون داشتن اساتیدی و کارکنان مسئول و برخوردار از وجدان کاری، نمی‌تواند به سرمنزل مقصود برسد. با این تفاسیر، لازم به ذکر است که علی‌رغم بدیهی بودن این موضوع که استقرار مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها و در بین افراد مختلف براساس رهنمودهای استاندارد و طرح عملیات صورت می‌پذیرد، تا به حال تلاش‌های محدودی برای شناخت راه‌های طراحی مسئولیت‌پذیری در ساختار سازمانی و انعکاس ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به آن در سازمان صورت پذیرفته است (شافعی و عزیزی، ۱۳۹۲). در این راستا و در کشور، با وجود انجام پژوهش‌هایی به‌منظور شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری بر روی نمونه‌های پژوهشی دیگر، پژوهشی که در یک مدل جامع، عوامل اثرگذار، بر مسئولیت‌پذیری را در کارکنان دانشگاه مورد بررسی قرار دهد، انجام نشده است. بر همین اساس، پژوهش حاضر قصد دارد تا با مرور ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و شناسایی عوامل مختلف اثرگذار به شناخت هرچه بهتر این مقوله در محیط‌های دانشگاهی به ویژه دانشگاه فرهنگیان کمک کند و الگویی برای اساتید و کارکنان در محیط کاری دانشگاهی ارائه دهد. بر این اساس، پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال اساسی پاسخ دهد که چه عواملی بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان مؤثر است؟

روش تحقیق

با توجه به هدف پژوهش حاضر مبنی بر شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی، این تحقیق کیفی و از نوع گرنند تئوری است که داده‌های آن به کمک مصاحبه، جمع‌آوری شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان علمی دانشگاهی بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بوده و به اصطلاح خبرگان آگاه نام دارند. و نیز محققانی بودند که دارای کتب و مقالاتی تخصصی در این حوزه هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند بعد از رسیدن به اشباع در پاسخ‌های ارائه شده به مصاحبه‌ها، ۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظوری اجرای تحقیق حاضر با ۲۳ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۷ سؤال مصاحبه شد و اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای بررسی مقدماتی هفت سؤال مصاحبه استفاده شد. ضمن این که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در

واکاوی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش کیفی □ ۲۹۳

حین مصاحبه مطرح می‌شد. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقت بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه کرد (طباطبایی، جسنی، مرتضوی و طباطبایی چهر، ۱۳۹۲). در این تحقیق پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۷۵/۱ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

یافته‌ها

جدول ۱. سؤال‌های مصاحبه

ردیف	سؤال
۱	تعریف شما از مسئولیت‌پذیری چیست؟
۲	ضرورت پرداختن به مقوله مسئولیت‌پذیری در بهبود عملکرد اعضای هیئت‌علمی از نظر شما چیست؟
۳	عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده مسئولیت‌پذیری اساتید درد دانشگاه کدامند؟
۴	ابعاد و مولفه‌های مسئولیت‌پذیری چیست؟
۵	وضعیت مسئولیت‌پذیری اساتید دانشگاه فرهنگیان در حال حاضر چگونه است؟
۶	زیر ساخت‌های لازم برای ایجاد مسئولیت‌پذیری اساتید کدامند؟
۷	راهکارهای پیشنهادی شما در خصوص بهبود و ارتقاء مسئولیت‌پذیری اساتید چیست؟

در فرایند تحلیل کیفی تحقیق حاضر، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) مشخص شد. طبقات به دست آمده در جدول شماره ۲ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۲: کدگذاری نهایی حاصل از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته

کد مقوله	مفاهیم استخراجی اولیه	بعد	سازه
A1	اعضای هیئت علمی در بیان و کردار خود صداقت دارند و راستگویی را در اولویت رفتاری خود قرار می دهند.	هوش اخلاقی	عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری
A2	اساتید بر اساس اصول و باورهای خویش عمل می کنند.		
A3	اساتید این دانشگاه، افرادی قابل اعتماد هستند.		
A4	اساتید این دانشگاه توانایی بخشش اشتباهات دیگران را دارند		
A5	اساتید از حس مسئولیت پذیری برخوردارند.		
A6	اساتید به اشتباهات خود براحتی اعتراف می کنند.		
A7	اساتید از اخلاق مداری دفاع می کنند حتی اگر به ضرر آن ها باشد.		
A8	اساتید همواره درصدد علاقه مند کردن دیگران هستند.		
B1	در این دانشگاه اساتید م بدانند که در چه زمانی در مورد مشکلات شخصی با دیگران مشورت کنند.	هوش هیجانی	
B2	اساتید این دانشگاه معمولاً در برابر موانع استوارند و سعی بر غلبه بر آن دارند.		
B3	اساتید معتقدند که با تقویت روحیه ، پیشرفت در کارشان حاصل می شود.		
B4	اساتید توانایی تسهیم احساسات مثبت خود را با سایرین دارند.		
B5	اساتید توانایی برنامه ریزی برای کار و تفریح را دارند.		
B6	اساتید از بازخورد دیگران برای بهبود ویژگیهای فردی خود استفاده می کند.		
B7	اساتید این دانشگاه به روشی رفتار می کنند که در دیگران حس مثبت ایجاد کنند.		
C1	در این دانشگاه، تفویض اختیار به عنوان راه حلی برای رسیدن به اهداف سازمان به کار برده می شود.	رهبری	
C2	اساتید از توانایی رهبری برخوردارند.		
C3	سبکهای رهبری اخلاق مدار و خدمتگزار مورد توجه اساتید است.		
C4	اساتید این دانشگاه، خودرهبری را آغازی برای یادگیری اصول رهبری می دانند.		
C5	اساتید در قبال تمام کارهای خود و حتی دانشگاه خود را مسئول می دانند.		
C6	اساتید این دانشگاه در تلاش هستند تا با توجه به چشم انداز دانشگاه، رهبری را یاد بگیرند و با اصول آن آشنا شوند.		
D1	در این دانشگاه، اساتید از رهنمودهای که در جهت بقای سازمان باشد پیروی می کنند.	فرهنگ سازمانی	
D2	دانشگاه، تصمیمات صریح و روشنی دارد، به نحوی که به کار ما جهت و معنی می دهد.		
D3	در دانشگاه همه اساتید بر این باور است که می تواند تاثیر مثبتی در کار داشته باشد.		
D4	دانشگاه دارای نظامنامه اخلاقی است که رهنمود رفتار و گفتار ما در تشخیص درست و نادرست است.		
D5	دانشگاه به طور مدام شیوه های جدید و بهبود یافته ای برای انجام کار ها اتخاذ می کند.		
D6	این دانشگاه استراتژی شفاف و روشنی برای آینده دارد.		
D7	کارهای اساتید در این دانشگاه همانند عضویت در یک تیم است.		

واکاوی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش کیفی □ ۲۹۵

D8	وقتی تعارضی روی می دهد اساتید در صدد دستیابی به راه حلی هستند که هر دو طرف تعارض در آن برنده باشند.		
D9	پیشنهادات و نظرات، اغلب، منجر به تغییر در این دانشگاه می شود.		
D10	درباره اهداف این دانشگاه توافق همه جانبه ای بین اساتید وجود دارد.		
E1	اساتید از اینکه باقیمانده دوران اشتغال خود را در این سازمان باشند خوشحالند.	تعهد سازمانی	
E2	اساتید از اینکه درباره سازمان خود با دیگران صحبت کنند لذت می برند.		
E3	اساتید این دانشگاه، مشکلات سازمان را مشکل خود می دانند.		
E4	اساتید معتقدند که دانشگاه برایشان ارزش قائل است.		
E5	اساتید این دانشگاه معتقدند که مزایای این دانشگاه از سازمانهای دیگر بیشتر است.		
E6	اساتید معتقدند که لزومی ندارد همیشه فردی متعهد به دانشگاه باشد.		
E7	اساتید معتقدند که ماندن در این شغل به همان اندازه که خواست قلبی آنها است، یک ضرورت است.		
F1	اساتید این دانشگاه نسبت به کار خود مشتاق هستند.	تعلق خاطر کاری	
F2	اساتید این دانشگاه از بودن در این مکان احساس افتخار می کنند.		
F3	اساتید هنگام کار، غرق کار می شوند.		
F4	این دانشگاه، اهداف و ارزشهای اساتید را بسیار مورد توجه قرار می دهد.		
F5	این دانشگاه به رفاه اساتید اهمیت ویژه ای می دهد.		
F6	دستاوردهای اساتید در این دانشگاه مورد تقدیر قرار م یگیرد.		
F7	این دانشگاه در فرصت های مقتضی از اساتید غیر منصفانه سوء استفاده می کند.		
F8	دانشگاه اگر می توانست فردی را با حقوق پایینتر بهعنوان مدرس انتخاب می کرد.		
F9	مدیران این دانشگاه بیشتر مایلند که خدمت کنند تا اینکه دیگران به آنها خدمت کنند.		
F10	مدیران این دانشگاه از طریق الگو بودن در خدمت رسانی، دیگران را نیز به این کار تشویق می کنند.		
G1	در این دانشگاه اساتید از روشهای ارزشیابی تکوینی برای ارزشیابی استفاده می کنند.	ارزشیابی	
G2	خودارزیابی، در این دانشگاه پایه ای برای رتبه دهی به اساتید است.		
G3	رویکرد سیستمی به عنوان رویکردی نظام مند در ارزشیابی مورد استفاده قرار می گیرد.		
G4	تصمیم گیری در مورد اساتید، در این دانشگاه بر اساس ارزشیابی عملکرد اساتید صورت می گیرد.		
G5	اساتید از الگوهای هدف گرا برای ارزشیابی استفاده می کنند.		
G6	ارزشیابی در این دانشگاه به صورت سیستماتیکم انجام می گیرد.		
G7	دگر ارزیابی به عنوان راهکار مناسبی برای ارزیابی عملکرد و تصمیم گیری مورد استفاده قرار می گیرد.		

۲۹۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

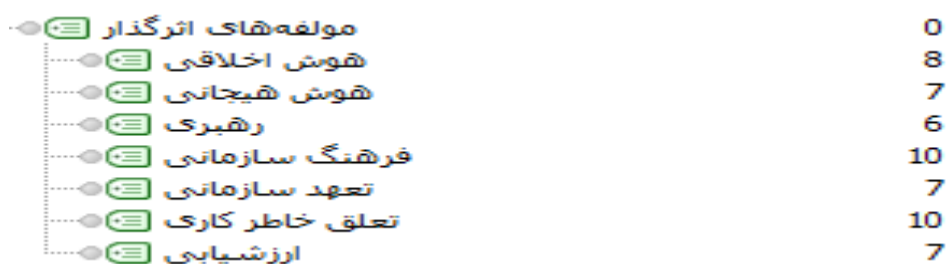
در جدول فوق، مفاهیم استخراج شده از مصاحبه بصورت کدگذاری باز، محوری و گزینشی ارائه شده است که مشخصات آماری مربوط به هر یک از این مؤلفه‌های شناسایی شده در جدول زیر بیان شده است

جدول ۳: مشخصه‌های آماری مسئولیت‌پذیری و مؤلفه‌های مؤثر

متغیر	بعد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مؤلفه‌های مؤثر	هوش اخلاقی	3.35	0.75	-0.18	-0.08
	هوش هیجانی	3.33	0.74	-0.21	0.30
	رهبری	3.21	0.90	0.08	-0.56
	فرهنگ سازمانی	3.21	0.77	0.15	-0.21
	تعهد سازمانی	3.27	0.67	-0.11	0.70
	تعلق خاطر کاری	3.19	0.72	-0.01	0.38
	ارزشیابی	3.32	0.78	-0.20	0.13

جدول ۳ مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی را برای مسئولیت‌پذیری و مؤلفه‌های مؤثر بر آن نشان می‌دهد. همچنین، با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.

تحلیل شاخص‌ها و مؤلفه‌های شناسایی شده

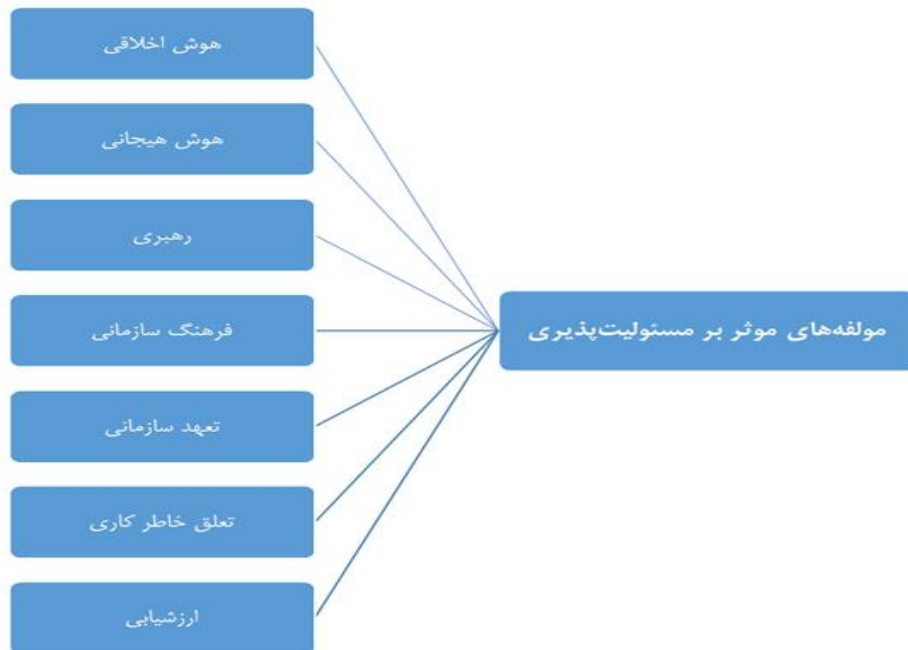


شکل ۱. فراوانی (عددی) کدها برای هر یک از مؤلفه‌های اثرگذار

با توجه به شکل‌های فوق، فرهنگ سازمانی و تعلق خاطر کاری (۱۰ کد) در مؤلفه‌های اثرگذار و عملکرد شغلی (۱۴ کد) در مسئولیت‌پذیری بیشترین اهمیت را دارند. جدول فوق سهم فراوانی کدهای اولیه در شناسایی کدهای ثانویه را نشان می‌دهد. همان‌طور که در سؤال یک مشخص شد، بعد از

واکاوی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش کیفی □ ۲۹۷

انجام تحلیل محتوای کیفی ۷ زیر مقوله کشف شد. در ادامه الگوی مفهومی از مقولات فوق ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل استخراج شده نهایی

اعتبار یابی مدل مفهومی تحقیق

تأیید مدل مفهومی حاصل از استخراج نتایج تحلیل پاسخهای مصاحبه شونده‌گان با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA از طریق آزمودن همبستگی پیرسون قابل آزمون است.

جدول ۴. ضریب همبستگی مؤلفه‌های شناسایی شده با مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری		
***۰,۵۸۷ ۰,۰۰۰	همبستگی	هوش اخلاقی
	سطح معناداری	
***۰,۶۴۸ ۰,۰۰۰	همبستگی	هوش هیجانی
	سطح معناداری	
***۰,۵۷۰ ۰,۰۰۰	همبستگی	رهبری
	سطح معناداری	
***۰,۵۳۶ ۰,۰۰۰	همبستگی	فرهنگ‌سازمانی
	سطح معناداری	
***۰,۵۴۱ ۰,۰۰۰	همبستگی	تعهد سازمانی
	سطح معناداری	
***۰,۵۸۶ ۰,۰۰۰	همبستگی	تعلق خاطر کاری
	سطح معناداری	
***۰,۵۱۶ ۰,۰۰۰	همبستگی	ارزشیابی
	سطح معناداری	

با توجه به ماتریس همبستگی ناشی از ارتباط متغیرهای تحقیق و با توجه این که سطح معناداری برای تمام عوامل کمتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ مؤلفه‌های تحقیق با اقدامات لازم همبستگی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور صورت گرفت که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در شمال غرب کشور، شامل هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رهبری، فرهنگ‌سازمانی، تعهد سازمانی، تعلق خاطر کاری، ارزشیابی است.

نتیجه به دست آمده از تحقیق حاضر با نتایج مطالعات کم و بیش مشابه صورت گرفته در این زمینه همسو است. از آن جمله می‌توان به پژوهش جمالی و کرم (۲۰۱۸)، اشاره کرد. در این پژوهش،

نشان داده‌اند که عوامل مختلفی منجر به مسئولیت‌پذیری افراد می‌شوند که این عوامل را می‌توان در دسته‌های فرهنگ‌سازمانی، هویت، انگیزش و عوامل قانونی جای داد. همچنین، فورتیس و همکاران (۲۰۱۸)، نیز در پژوهشی نشان داده است که یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی نقش بسزایی در مسئولیت‌پذیری دارد. شیپلی و کاسارز (۲۰۱۷)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی و ابعاد آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیرگذار هستند. ویجکون و همکاران (۲۰۱۷) هم در پژوهشی نشان دادند که هوش هیجانی با عملکرد مثبت آکادمیکی و میزان مسئولیت‌پذیری رابطه معناداری دارد. پولارد و لاتوکا (۲۰۱۵)، هم در پژوهشی با عنوان "تدریس برای مسئولیت‌پذیری: کشف نگرش اعضای هیئت‌علمی مهندسی و تصمیماتی که در این راستا اتخاذ می‌شود" نشان دادند که بین باورهای اعضای هیئت‌علمی مانند مسئولیت‌پذیری فردی و تصمیم‌گیری برای انتخاب طرح درس رابطه معناداری وجود دارد. ویلنسکی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی نشان دادند که هوش سازمانی موجب بهبود انتقال دانش در سازمان و افزایش مسئولیت‌پذیری می‌گردد. حبیبی و همکاران (۱۳۹۵)، نیز در بین پژوهش‌های داخلی، به این نتیجه رسیدند که پنج بعد اساسی در مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه وجود دارد که عبارت‌اند از: ابعاد بشردوستانه، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و فناوری که بعد مسئولیت‌پذیری فناوری برای اولین بار در ابعاد مسئولیت‌پذیری سازمانی اضافه و ۴۶ شاخص نیز برای آن در نظر گرفته شد. البته این پژوهشگران به مؤلفه‌های دیگری به عنوان مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اساتید اشاره کرده‌اند که نقطه افتراقشان با پژوهش حاضر در همین امر است.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اساتید به معنی داشتن رفتار حرفه‌ای و دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای شناختی، عاطفی، مهارتی و نگرشی در دانشگاه است. از طرف دیگر، مسئولیت‌پذیری اساتید، عملکرد شغلی بهتری را برای دانشگاه به ارمغان می‌آورد عملکردی که با خلاقیت و نوآوری سازمانی دخیل شده و حاصل آن، چیزی است که هم دانشگاه و هم جامعه پیرامون را منتفع می‌سازد. در پژوهش حاضر، همچنین، مطرح شد که عوامل متعددی مانند هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رهبری، تعهد سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، تعلق خاطر کاری، ارزشیابی بر مسئولیت‌پذیری اساتید تأثیر گذار است. میزان هوش اخلاقی که اساتید دارند، بایدها و نبایدهای رفتاری را به ایشان گوشزد می‌کند و موجب می‌شود تا در قبال اعمال خود مسئولانه‌تر رفتار کنند. هوش هیجانی نیز، موجب می‌شود تا اساتید نه تنها احساسات خود را درک کنند و بتوانند خود را بازسازی روحی کنند بلکه احساسات دیگران را نیز درک و موجب انگیزش اطرافیان گردند. از طرف دیگر، اساتیدی که مسئولیت‌پذیر باشند و تعهد نسبت به سازمان خویش حس کنند، احساس تعلق خاطر نسبت به سازمان کرده و این تعلق خاطر، باعث می‌شود تا خود را جزئی از دانشگاه بدانند

۳۰۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

که در کسب اهداف آن شریک و تأثیرگذار هستند، بنابراین با مسئولیت بیشتری به کار خود ادامه می دهند. البته نقش رهبری و استفاده از سبک‌های رهبری نوین توسط مدیران دانشگاه، این مسئولیت‌پذیری را دو چندان می کند. در این بین نباید از نقش فرهنگ‌سازمانی مسلط و قوی در دانشگاه غافل شد. چنین فرهنگی، می تواند شرایطی را فراهم آورد که همگان مسئولیت‌پذیری را به عنوان یک اصل و ارزش پذیرفته شده حفظ کنند و به آن احترام بگذارند. در نهایت ارزشیابی است که موجب مسئولیت‌پذیری اساتید می گردد. ارزشیابی انواع مختلفی دارد. از خودارزیابی که توسط خود اساتید انجام می گیرد تا ارزیابیهای داخلی و خارجی باید بطور مداوم انجام گیرد تا ضمن برخورداری از دانشگاهی پویا، از وجود اساتید برجسته و مسئول استفاده شود. این نتایج با نتایج مطالعات صورت گرفته در این زمینه همچون؛ تحقیق طبرسا و معینی کربکندی (۱۳۹۵) همخوان است که در پژوهشی نشان دادند که میان ابعاد هوش سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد. شریفزاده (۱۳۹۵)، هم در پژوهش خود نشان داد که بین هوش هیجانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بین روابط بین فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بین خوش‌بینی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بین شادمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بین همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رحیمی و همکاران (۱۳۹۴)، در مطالعه خود نشان دادند که بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری دانشجویان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پارکینسون و بیرن (۲۰۱۷) نیز نتیجه مشابهی را گزارش نمودند که هوش اخلاقی منجر به مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز می‌شود. علاوه بر این، در مطالعه‌ی همسوی دیگر با نتیجه تحقیق حاضر ویجکون و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که هوش هیجانی بر عملکرد افراد دانشگاهی تأثیرگذار است ضمن اینکه موجب مسئولیت‌پذیری بهتر آنان می‌شود.

با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که هر یک از این مؤلفه‌های شناسایی شده، در افزایش و ارتقاء مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان مؤثر است. لذا تدارک برنامه‌ها و الگوهای جهت تقویت و ارتقاء هر یک از این مؤلفه‌ها ضروری می‌نماید و نیازمند توجه هر چه بیشتر مسئولان و مدیران سازمان‌ها به تدارک چنین برنامه‌های تقویتی و آموزشی برای اعضای سازمان و کارکنانشان است تا با افزایش مسئولیت‌پذیری آن‌ها، مقدمات ارتقاء کارایی و بهبود عملکردشان فراهم شود و در نتیجه هم خودشان از نتیجه کارشان احساس رضایت نمایند و هم اینکه سازمان مربوطه به اهداف تعریف شده‌ی خود نائل شود. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق حاضر پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

واکاوی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش کیفی □ ۳۰۱

با توجه به محدود بودن نمونه‌ی تحقیق به اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، پیشنهاد می‌شود تحقیق دیگری با همین عنوان بر روی سایر کارکنان دانشگاه فرهنگیان، یا اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌ها هم صورت بگیرد.

پژوهشی مشابه در سایر دانشگاه‌ها و در سایر استانهای کشور انجام شود و با نتایج حاضر مقایسه شود.

به منظور افزایش مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، از اساتید برخوردار از مؤلفه‌های مسئولیت پذیری تجلیل شود و تسهیلات لازم برای مهارت آموزی آن‌ها فراهم کنند.

در جهت نهادینه کردن فرهنگ اخلاق گرایی در دانشگاه تلاش گردد.

فرم‌های ارزشیابی (خودارزیابی) ماهانه در بین اساتید توزیع گردد و از آن‌ها خواسته شود تا خود و عملکرد خود را ارزیابی کنند.

منابع

- حبیبی، نوید؛ وظیفه دوست، حسین و جعفری، پریش (۱۳۹۵). مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۲ (۲): ۱۲۵-۱۴۵.
- رحیمی، حمید، مدنی، سید احمد و محمدیان، آسیه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت پذیری دانشجویان. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۵ (۱): ۱۰۱-۱۲۵.
- شافعی، رضا و عزیزی، نعمت‌الله (۱۳۹۲). مطالعه وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی غرب کشور (طراحی یک الگوی ارزیابی). فصل نامه رفتار سازمان، ۱ (۲): ۲۲-۵.
- شریف‌زاده، مظفر (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و مسوولیت‌پذیری اجتماعی دانش‌آموزان پسر مقطع راهنمایی شهرستان میاندوآب. اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیبهای اجتماعی و فرهنگی ایران.
- شیشه‌فر، هدیه و شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش واقعیت درمانی بر افزایش شادکامی و مسئولیت‌پذیری و کاهش احساس تنهایی. فصلنامه پژوهش‌های تربیتی، ۱۵ (۵۲): ۱۴۵-۱۶۶.
- صاحبی، علی؛ زالی‌زاده، محسن و زالی‌زاده، مسعود (۱۳۹۴). تئوری انتخاب: رویکردی در جهت مسئولیت‌پذیری و تعهد اجتماعی. تهران: رویش.

۳۰۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

- طباطبایی، امیر؛ حسنی، پرخیده؛ مرتضوی، حامد و طباطبایی چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۵(۳): ۶۶۳-۶۷۰.
- طبرسا، علیرضا و معینی کربکندی، منصوره (۱۳۹۵). بررسی تاثیر هوش سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان. نخستین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت - هوش تجاری و سازمانی.
- Birjani, M. A., Pour, S. B., & Mehr, S. S. (2019). Investigating the Relationship Between job-stress and Emotional Intelligence with Social Responsibility in Doctors by Work ethics. *Journal of Economic and Social Research*, 2019 18(4): 690-696.
- Fortis, Z., Maon, F., Frooman, J., & Reiner, G. (2018). Unknown knowns and known unknowns: Framing the role of organizational learning in corporate social responsibility development. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 277-300.
- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019). How Responsible Leadership Motivates Employees to Engage in Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Double-Mediation Model. *Sustainability*, 11(3), 605-613.
- Jamali, D., & Karam, C. (2018). Corporate social responsibility in developing countries as an emerging field of study. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 32-61.
- Kiel, F., & Lennick, D. (2005). *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. Pearson Education.
- Leonidas, P., Mary, G., Theofilos, P., & Amalia, T. (2012). Managers' Perceptions and Opinions towards Corporate Social Responsibility (CSR) in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 1, 311-320.
- Liu, R. Z. (2017). Social Responsibility of the Legitimate Sports Organizations in China: An Examination of the Chinese Athletic Association. *DESTech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, (icssm).
- Parkinson, M., & Byrne, R. M. (2017). Judgments of moral responsibility and wrongness for intentional and accidental harm and purity violations. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 1-12.
- Pollard, J., & Lattuca, L. R. (2015). Teaching for Social Responsibility: Exploring Engineering Faculty Members' Beliefs and Curricular Decisions, pp 2-18.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of organizational behavior*, 34(2), 176-194.
- Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A., & Skarlicki, D. P. (2013). Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: the moderating effects of first-party justice perceptions and moral identity. *Personnel Psychology*, 66(4), 895-933.

واکوی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش کیفی □ ۳۰۳

- Shipley, G., & Casarez, L. (2017, October). The Importance of Emotional Intelligence and Servant Leadership Working in Concert to Promote Social Responsibility. In E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education (pp. 735-740). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Wijekoon, C. N., Amaratunge, H., de Silva, Y., Senanayake, S., Jayawardane, P., & Senarath, U. (2017). Emotional intelligence and academic performance of medical undergraduates: a cross-sectional study in a selected university in Sri Lanka. BMC medical education, 17(1), 176.
- Wilensky, H. L. (2015). Organizational intelligence: Knowledge and policy in government and industry (Vol. 19). Quid Pro Books.