

## تدوین، روایی سنجی و اعتباریابی مقیاس مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

علی رضایی<sup>۱</sup>  
اصغر شریفی\*<sup>۲</sup>  
علاء الدین اعتماد اهری<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۳۰

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۶/۳۰

### چکیده

با توجه به اهمیت مسئولیت پذیری در زندگی کاری و اجتماعی کارکنان آموزشی، تهیه و اعتباریابی ابزاری بومی برای سنجش مسئولیت پذیری در کادر آموزشی ضروری به نظر می رسد، بنابراین، هدف این پژوهش ساخت و هنجاریابی مقیاسی برای سنجش مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود. این پژوهش کاربردی از نوع آزمون-سازي بود. برای این منظور نمونه‌ای ۲۱۰ نفری از اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور با استفاده از نمونه گیری طبقه‌ای نسبتی، به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه‌ی محقق ساخته بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر شاخص‌های توصیفی از روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی جهت پایایی و از روش تحلیل عاملی و روایی محتوایی و همگرا برای بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS-V22 و Lisrel-7.8 استفاده شد. براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، با استفاده از چرخش متعامد (واریماکس)، فرهنگ سازمانی (۸۰/۰)، هوش هیجانی (۷۸/۰)، هوش اخلاقی (۷۳/۰)، رهبری (۷۱/۰)، تعهد سازمانی (۶۰/۰)، تعلق خاطر کاری (۶۰/۰) و ارزشیابی (۵۰/۰) به عنوان مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند. در مجموع، نتایج نشان داد که این مقیاس از پایایی و روایی مطلوبی در سنجش مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی برخوردار است.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت‌پذیری، اعضای هیئت علمی، دانشگاه فرهنگیان.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، Alirezaie.8265@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول) drasharifi@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران Etemadahari-alaedin@riu.ac.ir

## مقدمه

امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند (کلک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در خصوص اهمیت اخلاق در همه‌ی ابعاد زندگی، اندیشمندان در هر عصر و زمان، آسایش و آرامش زندگی سالم را در جامعه‌ای با سطوح بالای رشد اخلاقی متصور دانسته‌اند. به طوری که برخی محققان اعتقاد دارند؛ بدون رعایت اخلاق، اجتماعات علمی شکل نمی‌گیرند و جریان تولید علم نیز دچار اختلال می‌شود (عرفان، نادى و ابراهیم زاده، ۱۳۹۷). به طوری که بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (رضایی، ۲۰۱۷). یکی از جنبه‌های اخلاقی که توجه به آن در همه‌ی سازمانها و بوسيله‌ی کارکنان شاغل در سازمانها نیازمند توجه است، مسئولیت‌پذیری است که 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، زالی‌زاده و زالی‌زاده، ۱۳۹۴).

افراد اخلاق‌مدار، مسئولیت کارها و پاسخگویی در برابر آنها را به عهده می‌گیرند و زمانی که مسئولیتی را قبول می‌کنند کارهای خود را به موقع و با تمام تلاش انجام می‌دهند و در صورتی که در کار خود اشتباه کنند با تمامی سعی خود در اصلاح آن می‌کوشند. مسئولیت پذیر بودن افراد جامعه یکی از ویژگی‌های مثبت آن جامعه محسوب می‌شود (ناکانو و سوگه<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸: ۲۴). صاحب نظران معتقدند که افراد یک سازمان علاوه بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی بر میزان مسئولیت‌پذیری جامعه نیز تاثیرگذارند. از اینرو، مسئولیت‌پذیری آنها تنها به مسئولیت‌پذیری فردی، 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<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

بر طبق پژوهشهای انجام شده در زمینه مسئولیت‌پذیری، عوامل متعددی بر میزان مسئولیت‌پذیری افراد در سازمانها مورد بررسی قرار گرفته‌اند. برخی محققان به این نتیجه رسیده‌اند که هوش اخلاقی یکی از عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری دانشجویان است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۳). همچنین پارکینسون و بیرن<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) این موضوع را تایید کرده و عنوان می‌کنند که هوش اخلاقی منجر به مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز می‌گردد. ویجکون و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۷: ۱۷۶) در پژوهش خود عنوان می‌کنند که هوش هیجانی یکی دیگر از عواملی است که بر عملکرد افراد دانشگاهی تاثیرگذار است ضمن

1. Kolk

2. Nakano & Tsuge

3. LIU

4. Parkinson & Byrne

5. Wijekoon, et al

اینکه موجب مسئولیت پذیری بهتر آنان می گردد. جمالی و کرم<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) نیز در پژوهش خود نشان داده‌اند که عوامل مختلفی منجر به مسئولیت پذیری افراد می‌شوند که این عوامل را می‌توان در دسته‌های فرهنگ سازمانی، هویت، انگیزش، عوامل قانونی و ... جای داد.

صاحب‌نظران حوزه آموزش و تربیت بر این باورند که دانشگاه با داشتن مسئولیت در قبال جامعه و دانشجویان نقشی اساسی در پرورش فرهنگ پاسخ‌گویی دارد (لئونیداس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲: ۳۱۲). به عبارت دیگر، سازمانهای آموزشی و دانشگاهها به دلیل اینکه مسئول تربیت و تعلیم نیروی کار کشور می‌باشند، از جلوه بیشتری برای نمایش مسئولیت‌پذیری برخوردار هستند. به طوری که در این رابطه، پولارد و لاتوکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که بین باورهای اعضای هیئت علمی مانند مسئولیت‌پذیری فردی و تصمیم‌گیری برای انتخاب طرح درس رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده‌ی فوق در باب اهمیت مسئولیت‌پذیری در زندگی حرفه‌ای و اجتماعی کارکنان آموزشی دانشگاه‌ها، تهیه ابزاری بومی برای سنجش مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها ضروری به نظر می‌رسد. با این حال، تاکنون در هیچ پژوهشی در داخل کشور، ابزاری بومی برای سنجش مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه طراحی نشده است. بنابراین، با در نظر گرفتن تناقض موجود بین نیاز به تهیه و هنجاریابی ابزاری برای سنجش مسئولیت‌پذیری و فقدان چنین ابزار بومی در ایران، هدف از انجام پژوهش حاضر ساخت یک ابزار جامع بود که تمامی ابعاد مسئولیت‌پذیری را متناسب با مفهوم نظری آن شامل شود. بدین منظور در این تحقیق سوال‌های زیر بررسی شده است:

۱- چه ابزاری می‌توان برای سنجش مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی تدوین کرد؟

۲- پایایی و روایی مقیاس مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی به چه میزان است؟

## روش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر شیوه اجرا، از نوع آزمون‌سازی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه فرهنگیان شمال غرب بودند که از بین آن‌ها ۲۱۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن احتمال خطای  $D=50/0$ ، ۲۱۰ نفر با استفاده از شیوه نمونه‌گیری نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی به عنوان نمونه‌ی تحقیق حاضر انتخاب شدند. همچنین، به منظور تهیه ابزار پژوهش ابتدا با ۲۳ نفر از خبرگان جامعه علمی دانشگاهی مصاحبه نیمه سازمان یافته انجام شد و در مرحله‌ی بعد ادبیات پژوهشی موجود در این زمینه مورد بررسی قرار گرفتند تا در نهایت مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند.

<sup>1</sup> . Jamali & Karam

<sup>2</sup> . Leonidas, et al

<sup>3</sup> . Pollard & Lattuca

## ابزار گردآوری اطلاعات

به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است: الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار به کار مطرح شده‌اند. ب) گویه‌های تخصصی (پرسشنامه محقق ساخته): این بخش شامل ۵۵ گویه بسته و ۲ سؤال باز است که با مرور مبانی نظری و عملی و نیز نتایج مصاحبه‌های اکتشافی (بخش کیفی)، تدوین شد. در طراحی این بخش سعی شد که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. لازم به ذکر است، در زمان توزیع پرسشنامه پژوهش‌گر در محل حضور داشته و به صورت شفاهی جهت روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای آزمودنی‌ها مبادرت ورزیده است. در جدول ۱ اطلاعات مربوط به پرسشنامه آمده است. در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی از فرم‌های CVR و CVI استفاده شد. باید توجه داشت که بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و ..) صورت می‌گیرد. بر اساس این نوع از روایی هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سوالات اصلاح شد. روایی سازه از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است. تست‌های روایی همگرا (تأییدی): تست‌هایی که برای سنجش روایی همگرا به کار می‌رود عبارتند از: ۱. همه بارهای عاملی معنادار باشد؛ ۲. بارهای عاملی بالای ۰/۵ باشد و بهتر این که بالای ۰/۷ باشد؛ ۳. AVE (میانگین واریانس استخراج شده) بزرگتر از ۰/۵ باشد؛ ۴. پایایی ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده باشد که تمام موارد در این پژوهش تأیید شد. برای تست روایی واگرا (تشخیصی) از آزمون فورنل و لارکر استفاده شد این شاخص از ترکیب جداول مقادیر همبستگی بین متغیرهای پنهان و متوسط واریانس استخراج شده به دست آمد. مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده، بیشترین مقدار را نشان دادند که بیانگر وجود روایی واگرا در بین متغیرهای پژوهش است. در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های بعد مسئولیت‌پذیری بالاتر از ۰/۷ است. البته باید توجه داشت که پیش تست آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ آزمودنی جداگانه انجام شد و بعد از اینکه دریافتیم همبستگی درونی سوالات مناسب است پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع شد. در جدول زیر ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است و می‌توان این دو ضریب را با هم مقایسه کرد:

جدول ۱- مشخصات پرسشنامه

مفهوم	ابعاد	شماره گویه ها	تعداد گویه	ضریب آلفا	پایایی ترکیبی
مسئولیت پذیری اساتید	هوش اخلاقی	۸-۱	۸	۷۸/۰	۷۶/۰
	هوش هیجانی	۱۵-۹	۷	۷۵/۰	۷۴/۰
	رهبری	۲۱-۱۶	۶	۷۹/۰	۷۷/۰
	فرهنگ سازمانی	۳۱-۲۲	۱۰	۸۱/۰	۷۸/۰
	تعهد سازمانی	۳۸-۳۲	۷	۷۸/۰	۷۷/۰
	تعلق خاطر کاری	۴۸-۳۹	۱۰	۷۶/۰	۷۳/۰
	ارزشیابی	۵۵-۴۹	۷	۸۲/۰	۸۵/۰

### یافته ها

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به شرکت کنندگان

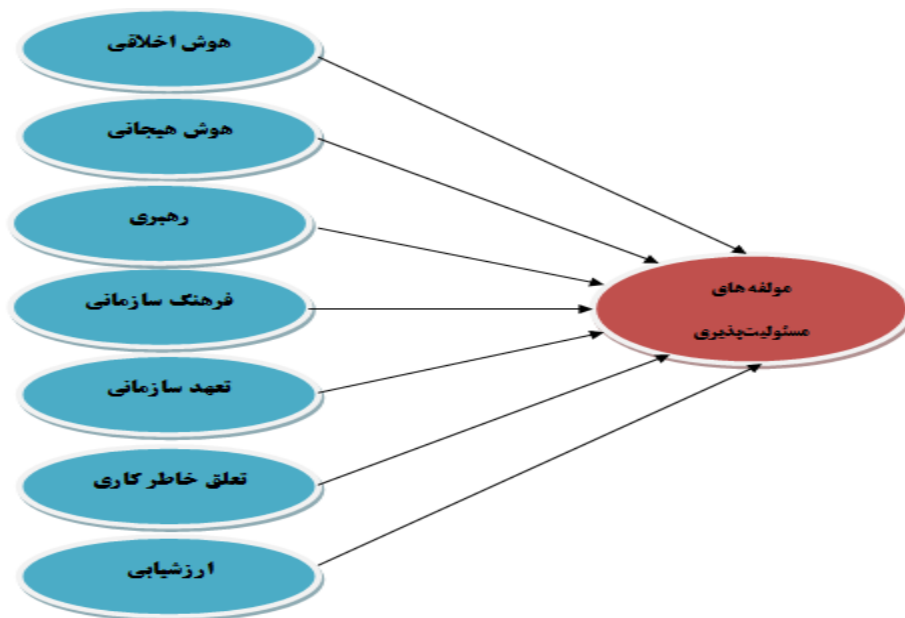
متغیر	طبقه	فروانی (درصد)	متغیر	طبقه	فروانی (درصد)	
گروه تحصیلی	علوم انسانی	۸۲ (۳۹٪)	سن	زیر ۳۵ سال	۲۳ (۱۱٪)	
	فنی و مهندسی	۴۴ (۲۱٪)		۳۶-۴۰ سال	۴۸ (۲۳٪)	
	علوم پایه	۶۹ (۳۳٪)			۴۱-۴۵ سال	۸۲ (۳۹٪)
	سایر	۱۵ (۷٪)				بالتر از ۴۵ سال
جنسیت	مرد	۱۰۷ (۵۱٪)	زن	۱۰۳ (۴۹٪)		

بر اساس اطلاعات جدول بالا، ۱۱ درصد از آزمودنی ها کمتر از ۳۵ سال، ۲۳ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۳۹ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۲۷ درصد بالاتر از ۴۵ سال سن داشتند. همچنین، ۱۰۷ نفر (۵۱ درصد) از اعضای نمونه ی این تحقیق مرد و ۱۰۳

نفر (۴۹ درصد) دختر بودند. علاوه بر این، ۳۹ درصد از شرکت کنندگان در گروه علوم انسانی، ۲۱ درصد در فنی و مهندسی، ۳۳ درصد در علوم پایه و ۷ درصد در سایر گروه های تحصیلی مشغول بودند.

### تحلیل عاملی اکتشافی

به منظور استخراج مولفه های مسئولیت پذیری از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. برای شناسایی مولفه های مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان می یافتیم که می توان داده های موجود را برای تحلیل به کار برد یا به عبارتی، آیا تعداد داده های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج نشان داد، شاخص KMO بزرگتر از ۰.۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص های شناسایی شده برای تحلیل عاملی می باشد. سطح معنی داری ۰.۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی می باشد. همان طور که گفته شد در شناسایی مولفه های مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، روی ۵۵ شاخص شناسایی شده موثر بر مسئولیت پذیری تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که نتایج آن در زیر گزارش شده است.



شکل ۱. مدل استخراج شده نهایی

برای اینکه بدانیم وضعیت مولفه‌های شناسایی شده مسئولیت‌پذیری به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۳: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳				مقدار تی	Sig.	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵%		مولفه	سازه
حد بالا	حد پایین									
۰.۴۴۸	۰.۲۴۴	۰.۳۴۶	۰.۰۰۰	۶.۷۰۹				هوش اخلاقی	مولفه‌های مؤثر بر مسئولیت‌پذیری	
۰.۴۳۰	۰.۲۲۷	۰.۳۲۹	۰.۰۰۰	۶.۳۹۲				هوش هیجانی		
۰.۳۳۴	۰.۰۹۰	۰.۲۱۲	۰.۰۰۱	۳.۴۲۱				رهبری		
۰.۳۱۴	۰.۱۰۵	۰.۲۰۹	۰.۰۰۰	۳.۹۴۰				فرهنگ سازمانی		
۰.۳۶۵	۰.۱۸۳	۰.۲۷۳	۰.۰۰۰	۵.۹۲۳				تعهد سازمانی		
۰.۲۸۵	۰.۰۹۱	۰.۱۸۸	۰.۰۰۰	۳.۸۱۰				تعلق خاطر کاری		
۰.۴۲۹	۰.۲۱۶	۰.۳۲۲	۰.۰۰۰	۵.۹۹۶				ارزشیابی		

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه مولفه‌ها کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به ستون اختلاف میانگین، مقادیر آن عددی مثبت و نشانگر آن است که میانگین همه مولفه‌ها عددی بزرگتر از ۳ (وضعیت مطلوب) می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین، روایی سنجی و اعتباریابی مقیاس مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. در این پژوهش به منظور شناخت بهتر موضوع در زمینه مسئولیت‌پذیری اساتید و همچنین شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن، از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان دانشگاهی و اساتید در دانشگاه فرهنگیان که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند. داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا به مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم، مقوله‌ها و عوامل اصلی و فرعی شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. این مفاهیم، عوامل و مقوله‌ها مبنای تدوین ابزار (پرسشنامه) برای شناخت ابعاد و مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و عوامل مؤثر بر آن گردید. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی نیز،

برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد. پس از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، از میان گویه‌های موجود، ۷ مولفه قابل شناسایی بود که بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مولفه‌ها نام‌گذاری شده‌اند. بر اساس مطالعه‌ای که در زمینه ادبیات این حوزه صورت گرفت مولفه‌های اثرگذار بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب شامل هوش اخلاقی (۸ گویه)، هوش هیجانی (۷ گویه)، رهبری (۶ گویه)، فرهنگ سازمانی (۱۰ گویه)، تعهد سازمانی (۷ گویه)، تعلق خاطر کاری (۱۰ گویه) و ارزشیابی (۷ گویه) بود، بر اساس شاخص‌های به دست آمده، پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۵۵ گویه طراحی شد و در اختیار ۲۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب قرار گرفت. برای اطمینان از روایی پرسشنامه محقق ساخته، از روایی صوری، محتوا و سازه استفاده شد و با توجه به نظرات ارزشمند افراد و صاحب‌نظران ذیصلاح، مورد تایید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی، نیز از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. که ضریب همه گویه‌های آن بالای ۷/۰ گزارش شد. در نهایت وضعیت مولفه‌های شناسایی شده مسئولیت‌پذیری از طریق آزمون t تک نمونه‌ای تایید شد.

در این خصوص، برخی یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام شده با یافته پژوهش حاضر همخوانی دارد، از آن جمله می‌توان به پژوهش جمالی و کرم (۲۰۱۸)، اشاره کرد که نشان دادند که عوامل مختلفی منجر به مسئولیت‌پذیری افراد می‌شوند که این عوامل را می‌توان در دسته‌های فرهنگ سازمانی، هویت، انگیزش، عوامل قانونی و ... جای داد. همچنین، فورتیس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، نیز در پژوهشی نشان دادند که یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی نقش بسزایی در مسئولیت‌پذیری دارد. شپلی و کاسارز<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسید که هوش هیجانی و ابعاد آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تاثیرگذار هستند. در پژوهش همسوی دیگر با تحقیق حاضر ویجکون و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که هوش اخلاقی با مولفه‌های توسعه سازمانی رابطه دارد. یکی از این مولفه‌های مورد ارزیابی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بوده است. پولارد و لاتوکا (۲۰۱۵)، هم در پژوهشی نشان دادند که بین باورهای اعضای هیئت علمی مانند مسئولیت‌پذیری فردی و تصمیم‌گیری برای انتخاب طرح درس رابطه معناداری وجود دارد. ویلنسکی<sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، در پژوهش دیگری نشان داد 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 که این امر پژوهش را از پژوهش‌های قبلی متمایز کرده است. البته این پژوهشگران به مولفه‌های دیگری به عنوان مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اساتید اشاره کرده‌اند که نقطه افتراقتشان با پژوهش حاضر در همین امر است. در پژوهش دیگری در این زمینه، طبرسا و معینی کربکندی (۱۳۹۵) نشان دادند که میان ابعاد هوش سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب

<sup>1</sup>. Fortis

<sup>2</sup>. Shipley & Casarez

<sup>3</sup>. Wilensky



رگرسون میان ابعاد هوش سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نشان داد که همه ابعاد هوش سازمانی می توانند به طور مثبت و معنادار بعد مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را پیش بینی کنند.  
براساس نتایج به دست آمده از این تحقیق می توان گفت که ابزار تدوین شده در این تحقیق از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. بنابراین، استفاده از پرسشنامه ی تدوین شده در این تحقیق می تواند در زمینه ی سنجش میزان مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و به ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مثرتر باشد.

### منابع فارسی

- حبیبی، نوید، وظیفه دوست، حسین و جعفری، پریش (۱۳۹۵). مؤلفه های ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۲(۲)، ۱۳۵-۱۲۵.
- صاحبی، علی؛ زالی زاده، محسن و زالی زاده، مسعود (۱۳۹۴). تئوری انتخاب: رویکردی در جهت پذیرش مسئولیت و اجتماعی. رویش روانشناسی، ۴(۱۱): ۱۱۳-۱۳۴.
- 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.
- عرفان، آرزو؛ نادی، محمدنادی و ابراهم زاده، رضا (۱۳۹۷). تحلیلی بر مؤلفه های اخلاقی تجاری سازی دانش در آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱): ۱۱۶-۱۰۷.

### منابع انگلیسی

- 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.
- 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.
- Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 23-34.
- 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).
- Nakano, M., & Tsuge, T. (2018). Are People Interested in Corporate Social Responsibility? Exploring the Possibility of Socially Responsible Investment in Japan. *Konan economic papers*, 58(3 ▪ 4), 21-45.

- 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.
- Rezaei, A. Study on the Relationship between Organizational Professional Ethics and the Productivity of Human Resources in Khuzestan Ports and Maritime Directorate-General. *Maritime Transport Industry*. 2017; 3(2): 61-65.
- 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.