www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Explaining the Model of Responsibility in Faculty Members of Farhangian University: A Sequential Explanatory Mixed Method

Ali Rezaie[1]*, Asghar Sharifi[2], Al'addin Etemad Ahari [2]

[1] Curriculum Planning, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Roudehen. Iran
[2] Educational Management, Department of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

**Corresponding author: Ali Rezaie, Curriculum Planning, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Roudehen. Iran, Email: Alirezaie.8265@gmail.com*

Article Info

Keywords: *Responsibility, Faculty members, Farhangian University*

Abstract

Introduction: Due to the important role of responsibility at career commitment and success, the aim of this study was to explain the model of responsibility of the faculty members of Farhangian University.

Methods: The present study was a combination of exploratory sequencing. The statistical population of the research in the qualitative section was academic community experts with executive backgrounds at decision-making levels that among them 23 individuals were selected using purposeful sampling method based on saturation principle. The quantitative part of the study included all faculty members of northwestern region of Farhangian University that were 460 people which among them 210 individuals were selected by proportional stratified sampling method. The research tool in the qualitative section was interview and content analysis. In the quantitative section, a researcher-made questionnaire was used. The data analysis was done through coding in the qualitative part of the research, and in the quantitative section, descriptive and inferential (Factor analysis, regression and path analysis) statistics was done using SPSS-V22 and Lisrel-V8/8 software.

Results: The results showed that affecting factors on the responsibility of faculty members of Farhangian University, including; Organizational Culture (0.80), Emotional Intelligence(0.78), Moral Intelligence (0.73), Leadership (0.71), Organizational Commitment (0.60), Work engagement (0.60) and Evaluation (0.50) which together make three dimensions of job performance, citizenship behavior professional.

Conclusion: The results showed that all the identified components were desirable among the faculty members of Farhangian University and the proposed model had good fit.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۳، شماره ۶، ۱۳۹۹
صفحات: ۶۵۶-۶۶۴

تبیین مدل مسئولیت پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی

علی رضایی[۱] *، اصغر شریفی[۲]، علاء الدین اعتماد اهری[۲]

[۱] برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران
[۲] مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

*نویسنده مسوول: علی رضایی، برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران. ایمیل: Alirezaie.8265@gmail.com

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیت مسئولیت‌پذیری در تعهد و موفقیت شغلی کارکنان، هدف تحقیق حاضر تبیین مدل مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان بود.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع ترکیبی اکتشافی متوالی بود. جامعهٔ آماری در بخش نخست پژوهش(کیفی)، خبرگان جامعهٔ علمی دانشگاهی بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع ۲۳ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب به تعداد ۴۶۰ نفر بودند که با استفاده از نمونه گیری طبقه‌ای نسبتی، تعداد ۲۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه-نیمه ساختار یافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) استفاده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از تحلیل محتوا استفاده شد. در بخش کمّی نیز با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی، رگرسیون و تحلیل مسیر) و با استفاده از نرم افزارهای Spss و Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در شمال غرب کشور، شامل فرهنگ سازمانی(۰/۸۰)، هوش هیجانی(۰/۷۸)، هوش اخلاقی(۰/۷۳)، رهبری(۰/۷۱)، تعهد سازمانی(۰/۶۰)، تعلق خاطر کاری(۰/۶۰) و ارزشیابی(۰/۵۰) بود.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که تمام مولفه‌های شناسایی شده، در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در حد مطلوب بود و مدل ارائه شده از برازش مطلوبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: مسئولیت‌پذیری، اعضای هیات علمی، دانشگاه فرهنگیان.

مقدمه

هر سازمانی بر اساس یک نیاز اجتماعی تشکیل می شوند و تاثیرات بسزایی بر نهادها، جوامع و فرایندهای آن می گذارند. در این بین مسئولیت پذیری 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[۱]. 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[۲]. صاحب‌نظران معتقدند که در مسئولیت‌پذیری، فرد مسئولیت همه احساساتش را، از جمله احساسات ناخوشایندی که اغلب به دیگران فرافکنی کرد، بپذیرد[۳]. افراد یک سازمان علاوه بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی بر میزان مسئولیت‌پذیری جامعه نیز تاثیر 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. طبق نظر کارول، اولین نوع مسئولیت‌پذیری، مسئولیت اقتصادی است که در واقع، پایه و اساس همه ابعاد در هرم مسئولیت‌پذیری توصیف می‌شود، زیرا همه مسئولیت‌های افراد در یک کسب و کار بر پیش‌بینی‌های مسئولیت اقتصادی نهاده شده است[۴]. مسئولیت‌پذیری قانونی یکی دیگر از انواع مسئولیت‌پذیری است، بدان معنی که از افراد و کارکنان انتظار می‌رود که ماموریتهای خود را در چارچوب قانون پیگیری کنند. مسئولیت‌پذیری اخلاقی، نوع دیگر مسئولیت‌پذیری است که اشاره به انتظارات سازمان و جامعه از رعایت ارزشها و هنجارها دارد[۵].

بر طبق پژوهش‌های انجام شده در زمینه مسئولیت‌پذیری، عوامل متعددی بر میزان مسئولیت‌پذیری افراد در سازمانها مورد بررسی قرار گرفته‌اند که در این میان تاثیر هوش بر مسئولیت‌پذیری بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در این زمینه طبرسا و کربکندی[6] در پژوهش خود عنوان می‌کنند که هوش سازمانی یکی از انواع هوشی است که بر مسئولیت‌پذیری تاثیرگذار است. عامل دیگری که در برخی از تحقیقات به عنوان مولفه تاثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری شناسایی شده است، هوش اخلاقی است. از نظر کیل و لنیک[7] هوش اخلاقی، توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول جهان سازگار است. بطوری که رحیمی و همکاران[8] 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[9] این موضوع را تایید کرده و عنوان می‌کنند که هوش اخلاقی منجر به مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز می شود. یکی دیگر از عوامل شناسایی شده موثر بر مسئولیت‌پذیری هوش هیجانی است که در مطالعات متعددی به عنوان عاملی مهم در سازگاری اجتماعی و مسئولیت‌پذری اعضای سازمان‌های مختلف مشخص شده است. به عنوان نمونه ویجکون و همکاران[10] در پژوهش خود عنوان می‌کنند که هوش هیجانی بر عملکرد افراد دانشگاهی تاثیرگذار است ضمن اینکه موجب مسئولیت‌پذیری بهتر آنان می شود. علاوه‌براین، شیپلی و کاسارز[11] نیز این موضوع را تأیید می‌کنند که هوش هیجانی در بهبود مسئولیت‌پذیری افراد موثر است. ارزانی بیرجندی و همکاران[۱۲] در پژوهش دیگری نشان دادند که بین هوش هیجانی و اخلاق کار با مسئولیت اجتماعی رابطه وجود دارد. در تحقیق دیگری سلیمی[۱۳] نشان داد که فرهنگ سازمانی یکی از عواملی است که با تاثیرگذاری بر اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش مسئولیت‌پذیری افراد می‌شود. از طرفی، محققان در مطالعات جدید نشان داده‌اند که یکی از عوامل موثر بر رفتار سازمانی کارکنان، رهبری مسئولانه است که می‌تواند سبب افزایش انگیزه‌ی کارکنان در بروز رفتار سازمانی مطلوب شود[۱۴].

در سازمان‌ها و موسسات 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، به‌عنوان 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 قبال جامعه و دانشجویان نقشی اساسی در پرورش فرهنگ پاسخ گویی دارند[۱۵]. در واقع، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری از الزامات دستیابی به اهداف و چشم انداز 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 علی رغم بدیهی بودن این موضوع که استقرار مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها و در بین افراد مختلف براساس رهنمودهای استاندارد و طرح عملیات صورت می پذیرد، 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[۱]. در این راستا و در کشور، با وجود انجام پژوهش‌هایی به منظور شناسایی و اولویت بندی مولفه‌های 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 هیات علمی دانشگاه فرهنگیان موثر است؟ و چه مدلی می‌توان برای ارتقای حس مسئولیت‌پذیری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور طراحی کرد؟

روش ها

روش پژوهش حاضر بر مبنای ماهیت داده‌ها آمیخته (کمی، کیفی) و از نظر هدف کاربردی است. جامعهٔ آماری در بخش کیفی شامل خبرگان علمی دانشگاهی بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بوده و به اصطلاح خبرگان آگاه نام دارند. و نیز محققانی، که دارای کتب و مقالاتی تخصصی در این حوزه بودند، است. در این بخش پژوهش(کیفی) برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که بعد از رسیدن به اشباع در پاسخ‌های ارائه شده به مصاحبه‌ها، ۲۳ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. همچنین، جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور به تعداد ۴۶۰ نفر بود که از بین آن‌ها با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه‌ی مورد نیاز برای بخش کمی پژوهش انتخاب شدند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی، ابتدا، واحدهای دانشگاهی فرهنگیان به واحدهای شمال غرب کشور تقسیم، سپس تمام واحدهای موجود اعم از پردیس علامه امینی تبریز، پردیس فاطمه الزهرا تبریز، پردیس شهید رجایی ارومیه، پردیس علامه طباطبایی ارومیه، پردیس علامه طباطبایی اردبیل و بنت الهدی اردبیل انتخاب شدند که پژوهشگر با توجه به نسبت نمونه به جامعه از هر دانشگاه سه معاونت را انتخاب و تمام اعضای هیات علمی آن دانشگاهها در پژوهش شرکت داده شدند و پرسشنامه ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین کارکنان دانشگاه توزیع کرد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه استفاده شد. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شوندگان، برای بررسی مقدماتی هفت سؤال مصاحبه استفاده شد. ضمن این که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت کنندگان در حین مصاحبه مطرح می‌شد. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقیق 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 محاسبه پایایی بوسیله‌ی روش توافق درون موضوعی با استفاده از نظرات یکی از اساتید مدیریت آموزشی انجام شد و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود محاسبه گردید[۱۶]. که در این تحقیق پایایی حاصل از درصد توافق درون موضوعی به عنوان شاخص پایایی ۷۵/۱ درصد بدست آمد که بیانگر پایای مناسب است.

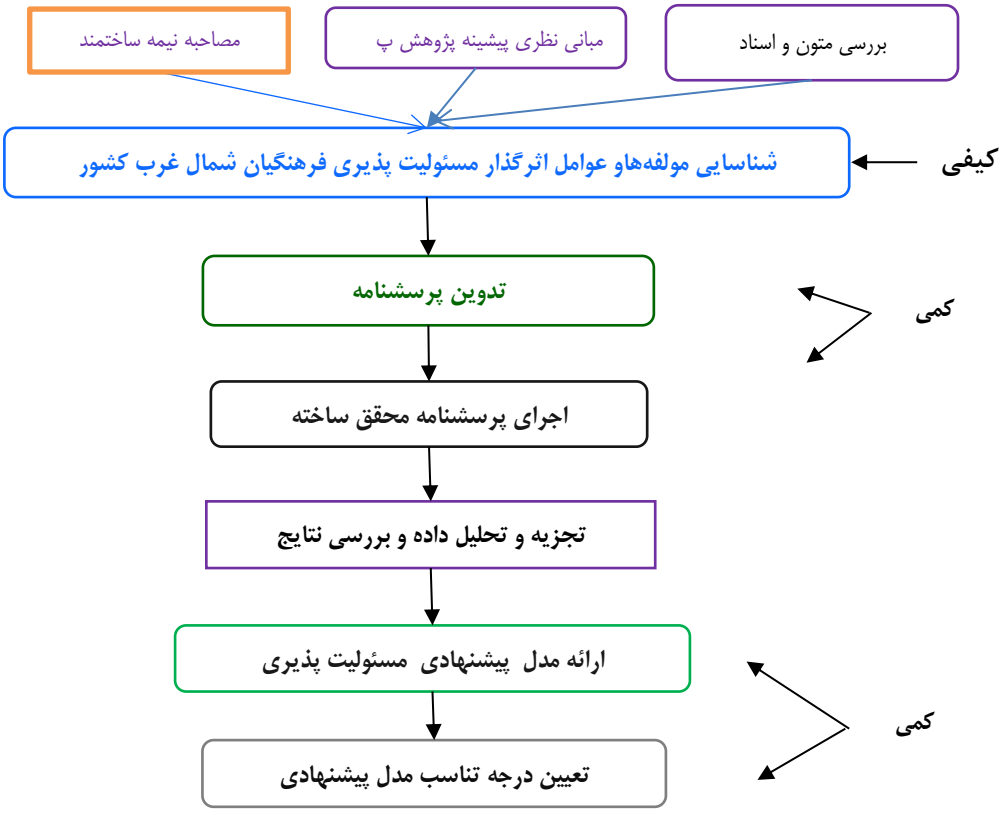
در بخش کمی پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است:الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان 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 سوال 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 به‌صورت 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 به‌منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املایی 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 ۵/. باشد و بهتر این که بالای ۷/. باشد؛ ۳. AVE (میانگین واریانس استخراج شده) بزرگتر از ۵/. باشد؛ ۴. پایایی ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده باشد که تمام موارد در این پژوهش تایید 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 به‌دست 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 مؤلفه های بعد مسئولیت پذیری 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	۱-۸	۸	۰/۷۸	۰/۷۶
	هوش هیجانی	۹-۱۵	۷	۰/۷۵	۰/۷۴
	رهبری	۱۶-۲۱	۶	۰/۷۹	۰/۷۷
	فرهنگ سازمانی	۲۲-۳۱	۱۰	۰/۸۱	۰/۷۸
	تعهد سازمانی	۳۲-۳۸	۷	۰/۷۸	۰/۷۷
	تعلق خاطر کاری	۳۹-۴۸	۱۰	۰/۷۶	۰/۷۳
	ارزشیابی	۴۹-۵۵	۷	۰/۸۲	۰/۸۵

برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از تحلیل محتوا استفاده شد[۱۷]. در بخش کمّی نیز با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شده است. در بخش استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS و همچنین Lisrel صورت پذیرفت. در پایان این بخش مراحل اجرایی پژوهش در در دو بخش کیفی و کمی، بصورت کلی در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل ۱. مراحل انجام پژوهش طرح اکتشافی

یافته‌های پژوهش

در تحلیل کیفی پژوهش حاضر، با توجه به نتایج حاصل از تحلیل محتوای کیفی ، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری شناسایی شدند که مشخصات آماری مولفه‌های شناسایی شده در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۲ مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی را برای مسئولیت‌پذیری و مولفه‌های موثر 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.

پس از شناسایی مولفه‌های مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان شمال غرب ، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های 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 می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی است. سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی است زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

مطابق با جدول ۳ مولفه‌های موثر بر مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رهبری، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، تعلق خاطر کاری و ارزشیابی است که بر اساس عوامل شناسایی شده فوق مدل مفهومی نهایی پژوهش به قرار زیر است:

برای آزمون معنی داری سهم هر یک از مؤلفه‌های مشخص شده بر پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری مقادیر بتای هر کدام از متغیرها مورد توجه قرار گرفت هوش اخلاقی(β =۰.۷۳۸)، هوش هیجانی(β =۰.۷۸۳)، رهبری(β =۰.۷۱۶)، فرهنگ سازمانی(β =۰.۸)، تعهد سازمانی(β =۰.۶۰۳) ، تعلق خاطر کاری(β =۰.۷۴۰)و ارزشیابی(β =۰.۵۰۶) معنی‌دار است.

وضعیت درجه برازش مدل چگونه است؟

شکل زیر نمودار مسیر برازش شده به داده‌ها را نشان می‌دهد. همانگونه که شاخص‌های خی-دو و RMSEA نشان می‌دهند، مدل اصلاح شده برازش مناسب‌تری را به داده‌ها ارائه می‌کند. خروجی‌های مدل در جدول زیر مورد بررسی قرار گرفته است.

بحث

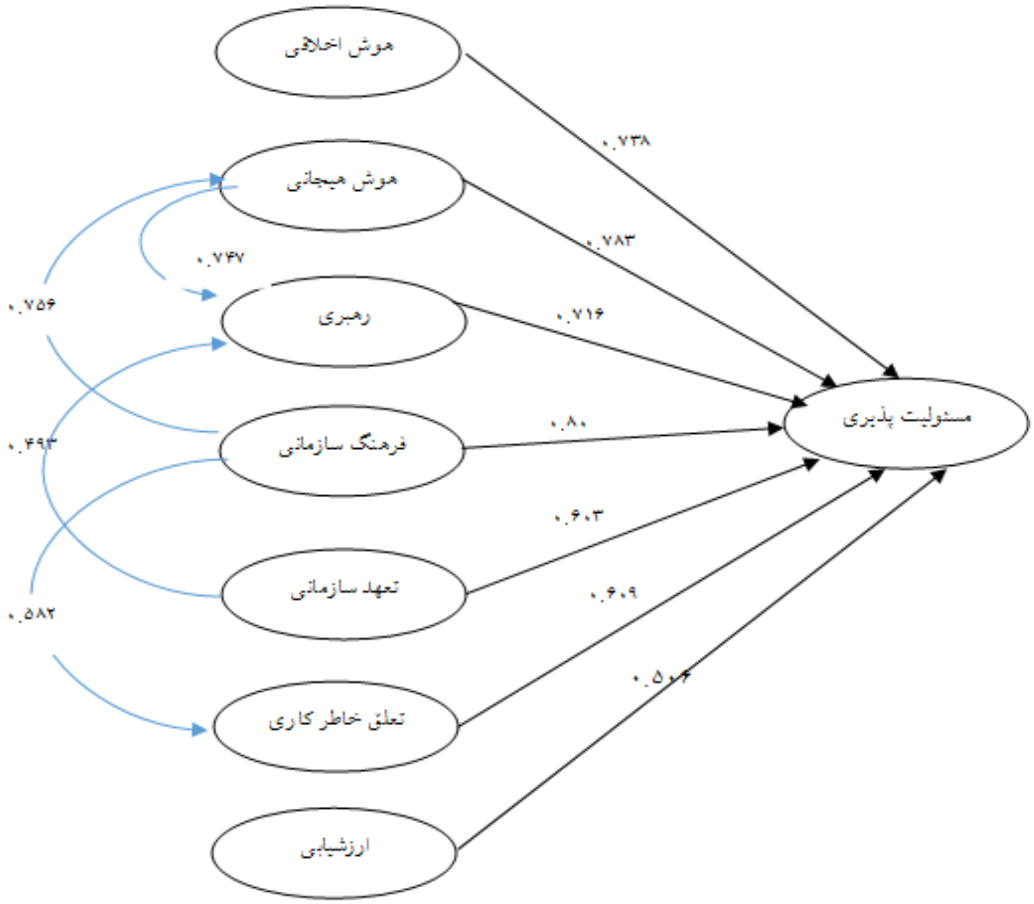
پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر مسئولیت-پذیری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور صورت گرفت که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در شمال غرب کشور، شامل هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رهبری، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی،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

جدول ۲. مشخصه‌های آماری مسئولیت‌پذیری و مولفه‌های موثر

متغیر	بعد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مولفه‌های موثر	هوش‌اخلاقی	۳.۳۵	۰.۷۵	-۰.۱۸	-۰.۰۸
	هوش‌هیجانی	۳.۳۳	۰.۷۴	-۰.۲۱	۰.۳۰
	رهبری	۳.۲۱	۰.۹۰	۰.۰۸	-۰.۵۶
	فرهنگ‌سازمانی	۳.۲۱	۰.۷۷	۰.۱۵	-۰.۲۱
	تعهدسازمانی	۳.۲۷	۰.۶۷	-۰.۱۱	۰.۷۰
	تعلق‌خاطرکاری	۳.۱۹	۰.۷۲	-۰.۰۱	۰.۳۸
	ارزشیابی	۳.۳۲	۰.۷۸	-۰.۲۰	۰.۱۳

جدول ۳. مولفه‌های شناسایی شده مسئولیت

متغیر	بعد	تعداد گویه
مسئولیت‌پذیری	هوش اخلاقی	۸
	هوش هیجانی	۷
	رهبری	۶
	فرهنگ سازمانی	۱۰
	تعهد سازمانی	۷
	تعلق خاطر کاری	۱۰
	ارزشیابی	۷



شکل ۱. اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر مسئولیت‌پذیری

جدول ۴. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	–	۱۰۶۸.۲۰	
	شاخص نیکویی برازش	*GFI*	۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	*AGFI*	۰.۹۱	بزرگتر از ۰.۹
	شاخص برازش تطبیقی	*CFI*	۰.۹۶	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	*RMSEA*	۰.۰۵۶	کمتر از ۰.۱

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

نتیجه به دست آمده از تحقیق حاضر با نتایج مطالعات کم و بیش مشابه صورت گرفته در این زمینه همسو است. به عنوان مثال طبرسا و کربکندی[۶] در پژوهشی همخوان با نتیجه تحقیق حاضر نشان دادند که هوش سازمانی یکی از انواع هوشی است که بر مسئولیت‌پذیری تاثیرگذار است. در تحقیق همخوان دیگر با نتیجه تحقیق حاضر، رحیمی و همکاران[۸] به این نتیجه رسیدند 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. در این زمینه پارکینسون و بیرن[۹] نیز نتیجه مشابهی را گزارش نمودند که هوش اخلاقی منجر به مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز می شود. علاوه‌براین، در مطالعه‌ی همسوی دیگر با نتیجه تحقیق حاضر ویجکون و همکاران[۱۰] دریافتند که هوش هیجانی بر عملکرد افراد دانشگاهی تاثیرگذار است ضمن اینکه موجب مسئولیت‌پذیری بهتر آنان می شود. علاوه‌براین، شیپلی و کاسارز[۱۱] نیز نشان دادند که هوش هیجانی در بهبود مسئولیت‌پذیری افراد موثر است. در مطالعه‌ای همسو با نتیجه تحقیق حاضر قمشی[۱۸] نشان داد که ارزشیابی معلمان از فعالیتهای دانش‌آموزان از جمله عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری آنهاست.

بر این اساس و با توجه به ادبیات پژوهشی موجود می توان اینگونه استنباط کرد که مسئولیت پذیری، مقوله ای است که ابعاد فردی و اجتماعی را در بر می گیرد. در بعد فردی آن ارضا

نیازهای فرد مطرح است که عامل اساسی و لازم در جهت خشنودی فرد می باشد و دیگری پذیرش نتایج رفتارهای فرد توسط خودش می باشد. اما به عقیده گلسر، ابعاد فردی مسئولیت پذیری برای بهبود اوضاع معنوی و روانی افراد کافی نبوده و بعد دیگری که به معنی ارضاء نیازهای دیگران است با عنوان بعد اجتماعی نیز مطر می گردد. به عبارت ساده تر، مسئولیت پذیری در معنای فردی همان پذیرش و تعهد برای برآورده کردن ارزش-های شخصی است؛ و در معنای اجتماعی پذیرش واحترام نسبت به ارزش‌های پذیرفته شده و مطلوب جامعه است. در مورد اساتید هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، مسئولیت پذیر بودن آنها، یعنی پاسخگو بودن در برابر خودشان و نسبت به اعمال خود و همچنین پاسخگویی آنها نسبت به روابط و اعمال اجتماعی آنها. مسئولیت‌پذیری به عنوان یک الزام و تعهد درونی از سوی اساتید برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده آنها گذاشته شده است، تعریف می‌شود که از درون آنها سرچشمه می‌گیرد. اساتید زمانی که مسئولیتی را برعهده می گیرند، در واقع، توافق می‌کنند که یکسری فعالیت‌ها و کارها را انجام دهند یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشند[۲]. در پژوهش حاضر، مطرح شد که عوامل متعددی مانند هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رهبری، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، تعلق خاطر کاری، ارزشیابی بر مسئولیت پذیری اساتید تاثیر گذار است. در تبیین یافته‌های به‌دست آمده از تحقیق حاضر می‌توان گفت که 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. درواقع چنین مtوان گفت که هوش اخلاقی عاملی مهم در ارتقاپ مسولیت‌پذیری و در نتیجه شایستگی افراد است[۱۹]. 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. بنابراین، هوش هیجانی می‌تواند با افزایش همدلی افراد و حساسیت انها نسبت به درخواستها و نیازهای مراجعان سبب افزایش برخورد مسئولانه با ارباب رجوع و دانشجویان می‌شود. در تایید تبیین حاضر محققان نشان دادند که هوش هیجانی رابطه مثبت و معنی داری با مسئولیت‌پذیری دارد[۲۰]. 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 که در کسب اهداف آن شریک و تاثیرگذار هستند، بنابراین با مسئولیت بیشتری به کارخود ادامه می‌دهند. البته نقش رهبری و استفاده از سبک‌های رهبری نوین توسط مدیران دانشگاه، این مسئولیت‌پذیری را دو چندان می‌کند. در این بین نباید از نقش فرهنگ سازمانی مسلط و قوی در دانشگاه غافل شد. چنین فرهنگی، می‌تواند شرایطی را فراهم آورد که همه‌ی اعضای سازمان‌ها مسئولیت‌پذیری را به عنوان یک اصل و ارزش پذیرفته شده حفظ کنند و به آن احترام بگذارند. بطوری که ادبیات پژوهشی موجود نیز نشانگر اهمیت فرهنگ سازمانی در میانجی‌گری رابطه بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد سازمانی است[۱،۲۲]. در نهایت در تبیین نقش ارزشیابی در مسئولیت‌پذیری اساتید می‌توان گفت که ارزشیابی اساتید از عملکرد و رفتار خویش باعث می‌شود تا آنها نسبت به رفتار و عملکرد خود خودآگاه شوند که این خوداگاهی باعث می‌شود تا اساتید و کارکنان دانشگاه با تشخیص نقاط قوت و ضعف رفتار و عملکرد خود بصورت مسئولانه‌تری در بهبود عملکرد خویش بکوشند. بطوری که در این زمینه می‌توان به دیدگاه وجودی اشاره کرد که طرفداران این رویکرد معتقدند یکی از عوامل موثر بر مسسولیت‌پذیری افراد، خودآگاهی است[۲۳]. از طرفی محققان در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خودارزیابی از نتایج به‌دست آمده یکی از راهکارهای مهم جهت افزایش مسئولیت‌پذیری است و باعث افزایش خودتنظیمی و در نهایت رضایت از فعالیتهای محوله می شود[۲۴].

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق می‌توان گفت که هر یک از این مولفه‌های شناسایی شده، در افزایش و ارتقاء مسئولیت‌پذیری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان موثر است. لذا تدارک برنامه‌ها و الگوهایی جهت تقویت و ارتقاء هر یک از این مولفه‌ها 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 شده-ی خود نائل شود.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تحت عنوان« تبیین مدل مسئولیت پذیری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شمال غرب کشور» است. لذا پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند که از همکاری کلیه کارکنان و متخصصان دانشگاه فرهنگیان و همچنین از همکاری کلیه افراد شرکت کننده در این تحقیق نهایت سپاس و قدردانی خود را اعلام بدارند.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش مجوزهای لازم از دانشگاه اخذ گردید و نکات اخلاقی همچون بیان هدف پژوهش و محرمانه ماندن مشخصات شرکت‌کنندگان و جلب رضایت آنها برای شرکت در پژوهش

رعایت گردید. قابل ذکر است که تحقیق حاضر در هیئت پژوهشی دانشگاه با کدپژوهشی(۱۱۳۲۰۶۰۳۹۶۲۰۰۲) مورد تایید قرار گرفته است.

تضاد منافع

در این مطالعه هیچ گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع مالی

کلیه هزینه‌های انجام این تحقیق توسط پژوهشگران صورت گرفته و مطالعه حاضر تحت حمایت مالی هیچ موسسه و ارگانی قرار ندارد.

منابع

1. Shafi'i, R & Azizi, N. [The Study of Organizational Social Responsibility Status in Higher Education Universities and West of Iran.] (Designing an Evaluation Model). Journal of Organizational Behavior, 2013; 1 (2), 22-5.
2. Sahebbi, A, ZaliZadeh, M & ZaliZadeh, M. [Theory of Choice: An Approach to Social Responsibility and Commitment] . Tehran: Erish. 2015.
3. Yadolahi Saber F, Ebrahimi ME, Zamani N & Sahebi A.The Effect of Choice Theory Training on Responsibility and Hopefulness of Female Students Islamic Azad University Hamedan. *Social Cognition*, 2019; 18(1): 165-174.
4. LIU, Run-zhi. 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*, 2017.
5. Garbayo, L., & Stahl, J. Simulation as an ethical imperative and epistemic responsibility for the implementation of medical guidelines in health care. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 2017; *20*(1), 37-42.
6. Tabarsa, A & MoiniKarbkandi, M. [The Effect of Organizational Intelligence on Organizational Social Responsibility]. First International Conference on New Management Paradigms - Business and Organizational Intelligence.2016.
7. Kiel, F., & Lennick, D. *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. Pearson Education. 2005.
8. Rahimi, H, Madani, S A & Mohammadian, A. [Investigating the Relationship between Moral Intelligence and Social Capital with Student Responsibility]. Culture in Islamic University, 2015; 5 (1), 125-101
9. Parkinson, M., & Byrne, R. M. Judgments of moral responsibility and wrongness for intentional and accidental harm and purity violations. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 2017; 1-12.
10. Wijekoon, C. N., Amaratunge, H., de Silva, Y., Senanayake, S., Jayawardane, P., & Senarath, U. Emotional intelligence and academic performance of medical undergraduates: a cross-sectional study in a selected university in Sri Lanka. *BMC medical education*, 2017; 17(1):176. doi: 10.1186/s12909-017-1018-9.
11. Shipley, Gina; Casarez, Lesley. 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*. Association for the Advancement of Computing in Education (AACE), 2017. P. 735-740.
12. Birjani, M. A., Pour, S. B., & Mehr, S. S. 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.
13. Salimi, M. [The Effect of Organizational Culture on Social Responsibility and Organizational Commitment of Sport and Youth Employees: The Mediating Role of Professional Ethics]. Islamic Culture Management, 2017; 15 (3): 925-936.
14. Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. How Responsible Leadership Motivates Employees to Engage in Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Double-Mediation Model. *Sustainability*, 2019; *11*(3), 605-613.
15. Leonidas, Pouliopoulos, et al. Managers' Perceptions and Opinions towards Corporate Social Responsibility (CSR) in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 2012, 1: 311-320.
16. Tabatabaee, A., Hasani, P., Mortazavi, H., & Tabatabaeichehr, M. Strategies to enhance rigor in qualitative research. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 2013; *5*(3), 663-670.
17. Zohoor, A.R, Karimi Moonaghi, H. Data Analysis in Qualitative Studies. *The Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health*, 2003; 6(19): 107-113.
18. Fazollahi Ghomshi S. [The Divine Favors of Student Responsibility; Factors Affecting and Priorities. Culture in Islamic University] , 2015; 5 (3): 328-346.
19. Eskandari, Narges, et al. Explaining the relationship between moral intelligence and professional self-concept with the competency of nursing students in providing spiritual care to promote nursing education. *Journal of Education and Health Promotion*, 2019; 8: 230.
20. Sheykhjan, Moradi, et al. Emotional Intelligence and Social Responsibility of Boy Students in Middle School. *Online Submission*, 2014, 2.4: 30-34.
21. Lee, Myeongju; Kim, Hyunok. Exploring the organizational culture's moderating role of effects of Corporate Social Responsibility (CSR) on firm performance: Focused on corporate contributions in Korea. *Sustainability*, 2017, 9.10: 1883.
22. Hadian, D. The relationship organizational culture and organizational commitment on public service quality; perspective local government in Bandung, Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 2017, 7.1: 230-237.
23. Corey, Gerald. [Theory and Application of Counseling and Psychotherapy]. Translated by YahyaSeyedMohammadi . Eighth Edition. Tehran. Arasbaran Publications.2019.
24. Roman, Marta Leyton; Munoz, Susana Lobato; Castuera, Ruth Jimenez. The importance of assigning responsibility during evaluation in order to increase student satisfaction from physical education classes: A structural equation model. *PloS one*, 2019; 14(9): e0209398.