

ارائه الگویی برای ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران)

زهرا نجف‌زاده اوجقاز

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
Sz.najfzadeh7@yahoo.com

صمد کریم‌زاده

دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول)
karimzadeh.faculty.riau.ac.ir

فتاح ناظم

دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
nazem@riau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۲۷

چکیده

هدف از این تحقیق مدلی برای ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی است. تحقیق در گروه تحقیق‌های توسعه‌ای، ترکیبی (آمیخته اکتشافی) است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی رسمی و پیمانی تمام‌وقت و پاره‌وقت در سطح استان تهران ۵۳۷۱ تن در مهرماه سال ۱۳۹۶ است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۳۶۱ تن به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای آزمون اعتبار مدل از روش دلفی استفاده شده است. ترکیب پانل دلفی یا اعضای گروه دلفی و خبرگان این پژوهش را ۳۰ تن (در حد اشباع) تشکیل دادند. پس از تأیید مدل توسط گروه خبرگان، شاخص‌های نهایی مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه در قالب پنج بعد شناسایی شد. معیار دیگر برای اتفاق نظر گروه خبرگان، استفاده از ضریب توافق کندال یا مقیاس اتفاق نظر بود که نتایج حاصل از این معیار برای مرحله دوم دلفی برابر با ۰/۷۷ به‌دست آمد. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که برای افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی توجه به تمامی ابعاد تشکیل دهنده مسئولیت‌پذیری اجتماعی ضروری است.

واژه‌های کلیدی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای.

۱- مقدمه

مسئولیت پذیری اجتماعی به عنوان یکی از شاخص های رفتار شهروندی، در بین تمامی سازمانها و نظام های اجتماعی به امری بدیهی و قابل قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم (مسئولیت پذیری) از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می شود، سبب گردیده تا سازمانها و مدیران امروزی توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و مصرف کنندگان خدمات خود، مبذول داشته و این هدف را در ماموریتها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار داده و دست یابی به این نوع رفتار در بین مجموعه نیروی انسانی این سازمانها، از آرزوهای مدیران موفقیت محور به حساب آید (کرمی، ۱۳۹۶، ص ۱۳). یکی از تأثیرگذارترین سازمانهای امروزی در کشورهای در حال توسعه دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند، پرداختن به مقوله مسئولیت پذیری اجتماعی نه تنها برای سازمانهای صنعتی و خدماتی، بلکه برای دانشگاهها و مراکز آموزش عالی نیز ثمربخش است. واحدهای دانشگاهی، به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی، نشان داده اند که نمی توانند با به کار بردن رویکردها و راهبردهای قدیمی پاسخگوی نیاز ذینفعان و قشرهای مختلف جامعه باشند؛ و نیاز است که دانشگاهها به سوی به کارگیری راهبردهای جدید حرکت کنند و هم اکنون دانشگاههای بسیاری در سطح جهان به دنبال تجدیدنظر و اصلاح سیاستهای پیشین خود برای اعمال اصول پایداری در سیاستها و مدیریت خود هستند تا قابلیت های ناپایداری را که سالها از طریق آموزش عالی ترویج شده است، بررسی و در نوع رابطه خود با جامعه تجدیدنظر کنند (آراسته و امیری، ۱۳۹۱، ص ۳۲). بر اساس مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی، از آنجایی که سازمانها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع به شمار می روند و مانند سایر اعضای جامعه در برابر محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستور کار خود قرار دهند (آلوچنا، ۲۰۱۰، ص ۲۱). همچنین سازمانها باید به منظور پاسخگویی اجتماعی در مقابل ذینفعان و سایر افراد جامعه، به دغدغه های جامعه در خصوص محیط زیست، امور اجتماعی و بشردوستانه اهمیت دهد و بسته به فرهنگ سازمانی خاص خود، به تدوین سیاستهای سازمانی مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی مبادرت ورزند (یوبیوس و آلاس، ۲۰۰۹، ص ۸).

مسئولیت اجتماعی سازمان^۲ بیش از شش دهه است که موضوع مورد مطالعه در دانشگاههاست (تینگچی لیو، آنتونی، گوپچنگ و براک، ۲۰۱۴، ص ۱۷). در واقع حرفه های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه

دارند نیازمند کارکنانی با سطوح متفاوت مسئولیت پذیری اجتماعی هستند. دانشگاهها به عنوان مراکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی نیازمند سطح بالایی از مسئولیت پذیری اجتماعی هستند در مطالعه کاریما و همکاران نشان داده شد که دانشگاهها به مثابه سایر بخش های اقتصادی در قبال جامعه مسئول و پاسخگو هستند (کریما، اوشیما و یاماموتا، ۲۰۰۶، ص ۶).

عوامل متعددی موجب می شود تا میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در افراد متفاوت باشد یکی از عوامل تأثیرگذارترین امر اخلاق حرفه ای می باشد در واقع یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آن ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند. و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (احدی القناب، ۱۳۹۶، ص ۲). امروزه اخلاق حرفه ای نقش را هبردی در موسسات را داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط های مدیریت استراتژیک کارآ دانسته اند. در اخلاق حرفه ای مسئولیت اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است، در حالی که حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق شایسته و کارآ از پیش شرط مدیریت استراتژیک کارآست و این اصول موجب بوجود آمدن یک موسسه یا سازمان کارآ می شود (قنبری، ۱۳۹۷، ص ۳). درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در فعالیت های سازمانی، زیر بنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمانهاست. رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزشهای مورد قبول فرد ریشه دارد. بنا بر این، درک مفهوم اخلاقیات کار، مستلزم توجه به ارزشهای بنیادین افراد، شناخت همه جانبه علل بروز رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقیات در سازمانهاست. در سازمان های اخلاقی به مفاهیمی همچون: توسعه پایدار، کیفیت زندگی، حکمرانی خوب، مسئولیت پذیری اجتماعی و اقتصادی به منزله محور توسعه پایدار توجه ویژه ای خواهد گردید بدون شک رعایت اخلاق در بین کارکنان سازمان و ارتقای سلامت اجتماعی آنان، سبب ارتقاء و افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی در بین کارکنان و سازمانها گشته و مشروعیت سازمانی و تحقق اهداف سازمانی را به همراه خواهد داشت (بوونز، ۲۰۱۵، ص ۱۲). همچنین، توجه به نقش راهبری دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه ای در مشاغل و سازمانها، ضرورت اخلاقی بودن دانشگاه را نیز نشان می دهد. مبانی نظری و پژوهش های انجام شده در خصوص مسئولیت پذیری اجتماعی

بروز رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقیات در سازمانهاست. در سازمانهای اخلاقی به مفاهیمی همچون توسعه پایدار، کیفیت زندگی، حکمرانی خوب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اقتصادی به منزله محور توسعه پایدار توجه ویژه ای خواهد گردید بدون شک رعایت اخلاق در بین کارکنان سازمان سبب ارتقاء و افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین کارکنان و سازمانها گشته و مشروعیت سازمانی و تحقق اهداف سازمانی را به همراه خواهد داشت در این راستا کلاشون و دن هارتوگ (۲۰۱۱) تاکید می‌کنند که رهبران اخلاقی از لحاظ اجتماعی مسئولیت استفاده از قدرت را دارند و رهبری اخلاقی به عنوان فرایندی در نظر گرفته میشود که بر شیوه مسئولیت اجتماعی فعالیتهای دیگران در دست یابی به اهداف تاثیر میگذارد. آنها انصاف و تسهیم قدرت را به عنوان دو بعد رفتاری رهبری اخلاقی شناسایی و بیان نمودند. امروزه اهمیت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به دلیل مسایلی همچون؛ ناکارآمدی برخی سازمانها، رسوایی اخلاقی شایع در بین کارکنان و مدیران سازمانهای آموزشی و غیرآموزشی، نگرانی ناشی از جهانی شدن، کاهش فاصله‌های زمانی و مکانی در بین افراد و جوامع و افزایش بی‌اعتمادی و نارضایتی شغلی در میان کارکنان سازمانها غیرقابل انکار است از جمله عوامل موثری دیگری که ضرورت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری کارکنان و سازمانها قابل توجه میباشد، میتوان به عواملی همچون تغییر تدریجی شیوه‌های زندگی ناشی از پیشرفت تمدن، تاثیر فرایند جهانی شدن بر آموزش عالی در کشورهای مختلف، ورود فناوریهای نوین آموزشی در مدارس و کلاسها، فراهم شدن فرصتهای شغلی بیشتر برای فرهیختگان و فارغ التحصیلان نظام آموزشی را میتوان اشاره نمود (کریمی، ۱۳۹۶). براین اساس در تحقیق حاضر با ارائه مدلی، نقش اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی بررسی شد؛ به عبارت دیگر پرسش پژوهش این است که چگونه اخلاق حرفه‌ای منجر به ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) می‌شود؟

ابزار و روش‌ها

تحقیق حاضر از لحاظ روش، یک تحقیق ترکیبی (آمیخته) و از نظر نحوه اجرا توصیفی و از نوع پیمایشی بود جامعه آماری در بخش کیفی شامل، ۳۰ تن (در حد اشباع) از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) به عنوان گروه خبرگان و در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی تمام وقت و پاره وقت که در سطح استان

آموزش عالی بیانگر اهمیت و ضرورت توجه به آن از سوی مدیران و سایر دانشگاهیان است. همچنین پژوهش‌ها تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مختلف سازمانی را نشان می‌دهد. با این حال برخی شواهد بیانگر نوعی شکاف بین وضعیت مطلوب و موجود در زمینه‌ی اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در آموزش عالی است. از سوی دیگر، نقش و اهمیت مدیران و تأثیرگذاری آنان بر عملکرد سایر افراد در آموزش عالی آشکار است؛ بنابراین رعایت اخلاق حرفه‌ای و داشتن حس مسئولیت اجتماعی از سوی مدیران دانشگاه و به‌طور خاص مدیران گروه‌های آموزشی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد و اثربخشی آموزش عالی داشته باشد (زارع بهرام‌آبادی، دره، ازدری، ۲۰، ۱۳۸۹) به دلیل اهمیت بسزایی که آموزش عالی و رعایت اخلاق آموزشی در پیشرفت کشور دارد ضروری است پژوهش‌هایی در راستای این مهم صورت گیرد و به بررسی آن پرداخته شود ولی متأسفانه در مورد اخلاق در آموزش عالی پژوهش‌های کمی در داخل ایران انجام گرفته است و این مساله به ویژه در مورد موضوع اخلاق آموزشی صادق تر است. در اکثر موارد اخلاق در ایران از منظر اخلاق پژوهشی مورد بررسی قرار گرفته است که آن هم تا حد بسیار زیادی مورد توجه علم پزشکی می‌باشد و در علوم انسانی ارزش چندانی به این مساله مهم داده نشده است.

در پژوهش‌های انجام شده قدرت ارتباط، توجه به بیان اهداف در ابتدای دوره آموزشی، توجه به یادگیری انفرادی و گروهی، ارتباط توأم با احترام، مدیریت کلاس، رابطه استاد با دانشجو، روابط بین فردی، رازداری، مهارتهای آموزشی، ویژگی‌های شخصیتی، فراهم کردن فرصت مناسب برای اصلاح ایهامات، مسئولیت در قبال دانشجویان، مشاوره، روش‌های مناسب تدریس، انتقال مناسب مطالب و ارزشیابی از عوامل مهم می‌باشند (فضیحی هرندی و همکاران، ۲۰۰۴، ۸)، پس براساس بررسی‌های صورت گرفته و پژوهش‌های انجام شده می‌توان گفت که آموزش اخلاق حرفه‌ای یکی از مهمترین نیازهای آموزشی در حیطه دانشگاهی است که در سال‌های اخیر با افزایش موارد مشکل اخلاقی، ترویج اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای هیئت علمی اهمیت خاصی یافته است و شکی نیست نیاز به آموزش اخلاقی در رشد صلاحیت اخلاقی اعضای هیات علمی و مجموعه دانشگاهی به صورت روزافزون احساس می‌شود. درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در فعالیتهای سازمانی، زیر بنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمانهاست. رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزشهای مورد قبول فرد ریشه دارد. بنا براین، درک مفهوم اخلاقیات کار، مستلزم توجه به ارزشهای بنیادین افراد، شناخت همه جانبه علل

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و در بخش استنباطی پس از تبدیل نمودن متغیرهای تحقیق از مقیاس ترتیبی به مقیاس فاصله‌ای، از آزمون‌های t -استودنت، t -استودنت جفت شده، t -استودنت مستقل (برای مقایسه دیدگاه‌های گروه‌های آموزشی)، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

بر اساس تعریف موضوع، تخصص‌های مورد نیاز تعیین و اعضای پانل دلفی در دو مرحله و با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند، شناسایی و انتخاب شدند. پس از تعیین اعضای پانل، دو مرحله روش دلفی انجام شد. پرسشنامه‌های هر مرحله به صورت حضوری توزیع و گردآوری شدند. ضریب توافق کندال برای هر یک از مؤلفه‌های ابعاد مختلف نیز به صورت مستقل محاسبه گردید و نتایج حاصله نشان داد که مقدار ضریب توافق کندال برای مؤلفه‌های بُعد نوع‌دوستی برابر با $0/68$ ، برای مؤلفه‌های بُعد عملکرد محیطی $0/73$ ، برای مؤلفه‌های بُعد تبعات اقتصادی برابر با $0/67$ و برای مؤلفه‌های بُعد تبعات سیاسی برابر با $0/84$ می‌باشد. بنابراین اتفاق نظر قابل قبولی برای ابعاد مورد مطالعه و مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای هر بُعد، در بین گروه خبرگان یا اعضای پانل دلفی وجود دارد که حاکی از اتفاق نظر قوی و قابل قبول اعضای پانل در رابطه با ابعاد مدل مفهومی تحقیق می‌باشد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان داد از بین جامعه آماری ۷ نفر مربی آموزشیار، ۱۰۰۲ نفر مربی، ۳۱۴ نفر بورسیه، ۳۰۱ نفر مامور به تحصیل، ۴۵ نفر طرح خدمت، ۳۵۴۵ نفر استادیار، ۵۷۴ نفر دانشیار و ۲۳۲ نفر دارای مرتبه علمی استاد هستند به عبارت دیگر افراد با مرتبه علمی استادیار بیشترین نسبت نمونه (۵۸ درصد) را تشکیل داده‌اند.

پرسش اول: ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۲۵ شاخص (گویه) موجود، پنج مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. بنابراین با عنایت به یافته‌ها، شاخص‌های معنی‌دار و قابل قبول هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه گروه خبرگان تعیین شدند، در نهایت بعد نوع دوستی با ۵ مؤلفه، بعد حاکمیت اخلاقی با ۵ مؤلفه، بعد عملکرد محیطی با ۵ مؤلفه، بعد اقتصادی با ۵ مؤلفه و بعد سیاسی نیز با ۵ مؤلفه مورد بررسی قرار گرفتند.

تهران در مهر ماه سال ۱۳۹۶ بود که حداقل دارای پنج سال سابقه‌ی فعالیت آموزشی و پژوهشی در سطح دانشگاه را دارا باشند. طبق آمار و اطلاعات دریافتی از اداره تامین منابع انسانی، در سال ۱۳۹۶ در استان تهران، تعداد کل اعضای هیأت علمی برابر با ۵۳۷۱ نفر (تعداد ۵۲۰۵ تمام وقت و ۱۶۶ نیمه وقت) مشغول به فعالیت بودند. جامعه آماری مورد نظر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۶۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای نیز، از پرسشنامه‌ی محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای کارکنان که توسط قاسم زاده و همکارانش در سال ۱۳۹۳ و شامل مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱، ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵، ۶)، وفاداری (سؤالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سؤالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) ساخته شده بود استفاده شد در این راستا برای هر شاخص، طیفی پنج گزینه‌ای قرار داده شده که با انتخاب گزینه‌ای بین ۱ تا ۵ (از خیلی کم، کم، مناسب، خوب، خیلی خوب) میزان اهمیت آن شاخص از دیدگاه افراد مشخص خواهد شد سؤالات مورد نظر از ادبیات مربوط به ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای استخراج شده است. که روایی آن از لحاظ محتوایی مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته است. همچنین پایایی آن در پژوهش حاضر $0/78$ به دست آمد که مورد تأیید می‌باشد. همچنین این پرسشنامه به دلیل زیر بنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است و در نهایت برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه ۲۵ سؤال دارد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را در قالب پنج مؤلفه نوع‌دوستی، حاکمیت اخلاقی، تبعات اقتصادی، تبعات اجتماعی، تبعات سیاسی و عملکرد محیطی اندازه‌گیری خواهد نمود. روایی پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با استناد به نظر متخصصان تأیید و پایایی آن بر حسب ضریب آلفای کرونباخ، $0/78$ محاسبه شده است که مورد تأیید می‌باشد مقیاس نمره گذاری پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به شرح زیر نمره گذاری می‌شود. خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۵ تا ۱۲۵ می‌باشد که نمرات بالاتر نشان دهنده مسئولیت‌پذیری بالا می‌باشد. همچنین تمامی گویه‌ها دارای نمره‌گذاری مستقیم (مثبت) می‌باشند. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش توصیف آماری از قبیل جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی و

جدول ۱: ماتریس شاخص‌های شناخته شده موثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی با چرخش

ماتریس عوامل چرخش یافته					
مؤلفه					
۵	۴	۳	۲	۱	
.۱۸۰	.۷۶۷	.۲۱۷		.۱۶۷	گویه ۱
۱۴۰	.۷۹۵	.۱۶۷	.۱۹۸	.۲۱۲	گویه ۲
.۲۶۵	.۷۵۸	.۱۰۵	.۱۴۴	.۱۶۱	گویه ۳
	.۶۹۷	.۲۱۷	.۲۰۰	.۲۷۶	گویه ۴
.۱۲۹	.۶۸۵	.۳۴۰	.۱۹۸	.۲۰۵	گویه ۵
.۱۰۲	.۲۲۹	.۱۶۹	.۱۰۶	.۸۴۹	گویه ۶
.۲۳۰	.۱۸۴	.۲۴۲		.۷۶۰	گویه ۷
.۱۵۶	.۲۰۲		.۱۳۷	.۸۱۷	گویه ۸
.۱۷۵	.۱۷۷	.۱۳۹	.۱۶۳	.۷۶۹	گویه ۹
.۱۰۳	.۱۴۷	.۲۴۸	.۱۵۹	.۷۸۲	گویه ۱۰
.۲۱۱	.۲۲۲	.۲۳۵	.۷۸۰		گویه ۱۱
.۱۷۵	.۱۱۵	.۲۲۴	.۸۲۲	.۱۲۷	گویه ۱۲
.۲۶۲	.۱۰۲	.۱۵۲	.۷۷۴	.۱۰۹	گویه ۱۳
.۲۷۷	.۳۰۳	.۱۶۶	.۵۸۵	.۲۰۱	گویه ۱۴
.۲۱۴	.۱۵۰		.۷۸۲	.۱۶۶	گویه ۱۵
.۶۸۵	.۱۵۱	.۲۳۲	.۲۹۷	.۲۳۵	گویه ۱۶
.۶۸۰	.۱۱۷	.۲۶۹	.۴۰۱	.۱۴۳	گویه ۱۷
.۷۱۸	.۲۱۰	.۲۱۳	.۲۶۸	.۱۶۵	گویه ۱۸
.۷۱۹	.۲۲۴	.۲۳۸	.۱۳۳	.۱۴۶	گویه ۱۹
.۷۴۸	.۱۵۸	.۱۶۸	.۲۴۸	.۱۷۲	گویه ۲۰
.۱۹۲	.۲۴۸	.۷۲۳	.۱۸۱	.۱۳۲	گویه ۲۱
.۲۸۸	.۱۴۵	.۷۰۶	.۱۴۳	.۲۵۹	گویه ۲۲
.۲۱۱	.۲۴۹	.۷۰۵	.۱۶۷	.۲۲۹	گویه ۲۳
.۱۴۶	.۲۰۱	.۷۷۸	.۲۲۴	.۱۸۷	گویه ۲۴
.۲۱۵	.۱۶۸	.۷۴۸	.۱۶۳	.۱۴۴	گویه ۲۵

داری با مقدار متوسط دارد؛ و مشخص می‌شود که آماره آزمون در ناحیه H_0 قرار نمی‌گیرد، یعنی میانگین نمرات متغیرها عدد ۳ نیست. در واقع میانگین نمرات نیز در سطح پایینی هستند، پس ابعاد شناسایی شده مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح پایینی قرار دارد.

پرسش دوم: وضعیت ابعاد شناسایی شده مسئولیت‌پذیری اجتماعی چگونه است؟
برای فهمیدن وضعیت ابعاد شناسایی شده مسئولیت‌پذیری اجتماعی به چه میزان است، با توجه به تعداد زیاد نمونه و استفاده از قضیه حد مرکزی و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون T استفاده شده است.

چنانچه از نتیجه آزمون تک نمونه‌ای در جدول ۲ برآمده است، میزان سطح معنی‌داری برابر صفر بوده است که این مقدار از میزان ملاک (۰,۰۵) کمتر است، بنابراین تفاوت معنی

جدول ۲: نتایج آزمون تک نمونه ای T جهت بررسی وضعیت ابعاد شناسایی شده مسئولیت پذیری اجتماعی

ارزش آزمون = ۳						
95% بازه اطمینان		اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار T	
حد بالا	حد پایین					
-۱۳۲۴	-۳۰۰۹	-۲۱۶۶۲	۰۰۰	۳۶۰	-۵,۰۵۷	نوع دوستی
-۰۷۷۴	-۲۶۳۹	-۱۷۰۶۴	۰۰۰	۳۶۰	-۳,۵۹۹	حاکمیت اخلاقی
-۳۱۳۹	-۵۰۲۷	-۴۰۸۳۱	۰۰۰	۳۶۰	-۸,۵۰۸	عملکرد محیطی
-۳۳۵۹	-۵۰۹۵	-۴۲۲۷۱	۰۰۰	۳۶۰	-۹,۵۷۴	شرایط اقتصادی
-۱۱۶۷	-۳۰۲۲	-۲۰۹۴۲	۰۰۰	۳۶۰	-۴,۴۴۱	شرایط سیاسی

داری با مقدار متوسط دارد. مشخص می شود که آماره آزمون در ناحیه H_0 قرار نمی گیرد، یعنی میانگین نمرات متغیرها عدد ۳ نیست. در واقع میانگین نمرات نیز در سطح بالایی هستند، پس نظر جواب دهندگان براین بوده است که وضعیت اخلاق حرفه ای در دانشگاه آزاد اسلامی در سطح بالایی قرار دارد.

پرسش سوم: وضعیت اخلاق حرفه ای در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟
چنانچه از نتیجه آزمون تک نمونه ای در جدول ۳ برآمده است، میزان سطح معنی داری برابر صفر بوده است که این مقدار از میزان ملاک (۰,۰۵) کمتر است، بنابراین تفاوت معنی

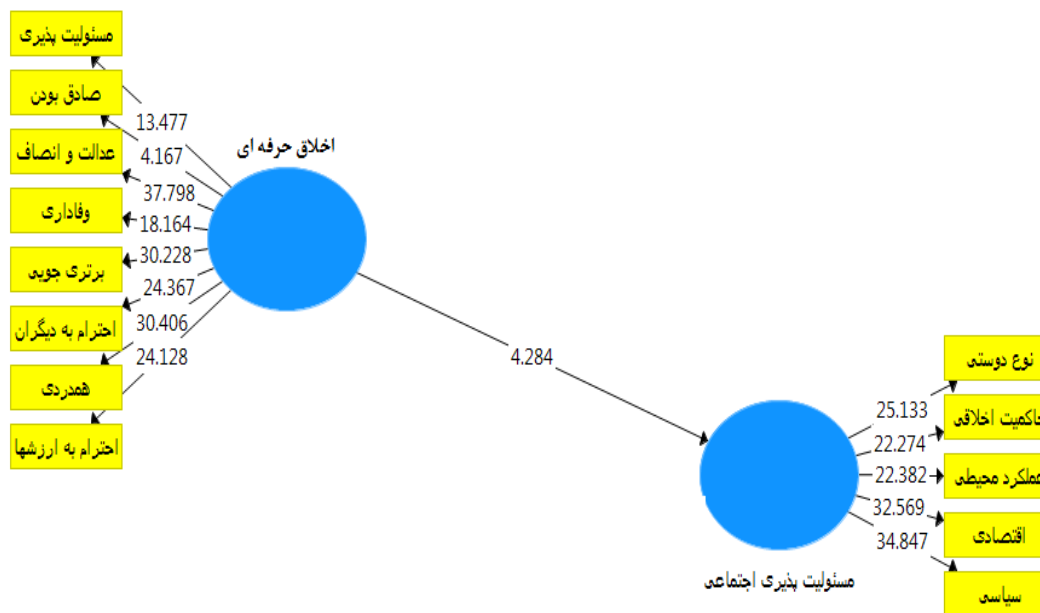
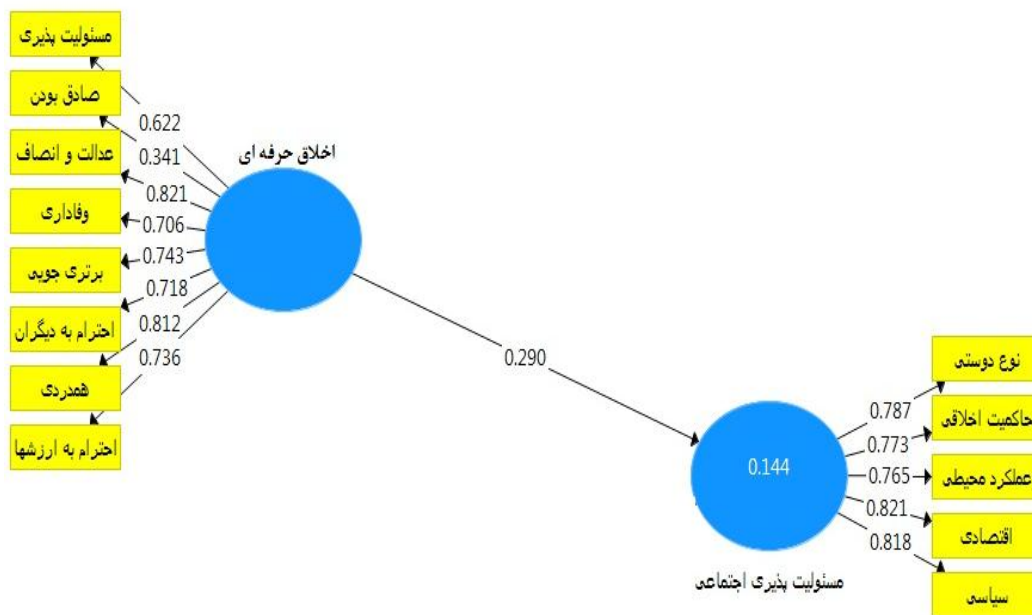
جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی وضعیت اخلاق حرفه ای در دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران)

ارزش آزمون = ۳						
۹۵% بازه اطمینان		اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار T	
حد بالا	حد پایین					
۱/۳۵	۱/۲	۱/۲۷	۰۰۰	۳۶۰	۳۵/۶۲۲	مسئولیت پذیری
۱/۳۴	۱/۱۹	۱/۲۷	۰۰۰	۳۶۰	۳۳/۹۷۸	صادق بودن
۰/۵۸	۰/۴۲	۰/۵۰	۰۰۰	۳۶۰	۱۲/۶۰۴	عدالت و انصاف
۱/۱	۱/۰	۱/۰۷	۰۰۰	۳۶۰	۳۳/۴۵۵	وفاداری
۱/۱	۱/۰	۱/۱۱	۰۰۰	۳۶۰	۳۰/۴۲۱	برتری جویی
۱/۰۵	۰/۸۹	۰/۹۷	۰۰۰	۳۶۰	۲۳/۹۸۶	احترام به دیگران
۱/۱۳	۰/۹۸	۱/۰	۰۰۰	۳۶۰	۲۷/۷۷۲	همدردی
۱/۰۶	۰/۸۹	۰/۹۸	۰۰۰	۳۶۰	۲۲/۲۰۷	احترام به ارزشها
۱/۰۸	۰/۹۸	۱/۰	۰۰۰	۳۶۰	۳۸/۵۹۳	مسئولیت پذیری اجتماعی

با توجه نمودار شماره ۱ و نظر به این که کلیه مقادیر آماره تی مسیره ها از ۲/۵۸ بزرگتر است، بنابراین ارتباط معنی داری بین هر مؤلفه با متغیرها وجود دارد.

پرسش چهارم: چه روابط علی بین متغیرها وجود دارد؟
مدل در حالت برآورد استاندارد بارهای عاملی و ضرایب معنی داری هریک از مؤلفه های متغیرها را نشان می دهد. همانطور که در نمودار زیر مشاهده می شود بار عاملی تمام متغیرها بیشتر از ۴/ و در حد قابل قبول می باشد و همچنین با توجه به اینکه کلیه مقادیر آماره تی مسیره ها از ۲/۵۸ بزرگتر است، بنابراین ارتباط معنی داری بین هر مؤلفه با متغیرها وجود دارد.

همانطور که در نمودار ۱ مشاهده می شود بار عاملی تمام متغیرها بیشتر از ۴/ و در حد قابل قبول می باشد.



بحث و نتیجه‌گیری

پرسش اول: نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۲۵ شاخص (گویه) موجود، پنج مؤلفه اصلی. مؤلفه اول نوع دوستی (۵ گویه)، مؤلفه دوم حاکمیت اخلاقی (۵ گویه)، مؤلفه سوم تبعات اجتماعی (۵ گویه)، مؤلفه چهارم تبعات اقتصادی (۵ گویه) و مؤلفه پنجم تبعات سیاسی (۵ گویه) قابل شناسایی است این یافته‌های تحقیق با یافته‌های (شافعی عزیز، ۱۳۹۲، ۱۳۹۲) شافعی عزیز (۱۳۹۲) احمدی

(۱۳۹۱) فلاوندی و همکاران (۱۳۹۱) صالحی عمران (۲۳، ۱۳۹۱) که به این ابعاد اشاره کرده اند همسو است. همینطور یافته‌های این تحقیق با یافته‌های کارول (۲۰۰۲) مشترکات فراوانی دارد طبق یافته‌های حاصل از پیشینه پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج کشور درخصوص سؤال اول پژوهش می‌توان اذعان کرد که آموزش عالی در کشورها عنصری توانمند در دستیابی به پایداری محیطی است. مطالعاتی که توسط مراکز دانشگاهی برای کمک به پایداری

پژوهش وحیدی الیزایی و فخاری (۱۳۹۴)، بادآور نهندی و همکاران (۱۳۹۳)، همسویی دارد. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که بیشتر سازمان های دوراندیش، مسئولیت اجتماعی سازمان خود را به عنوان راهی برای جذب تعداد بسیار زیادی از کارکنان با کیفیت، ترویج می دهند و تحقیقات نشان می دهد که شرکت های با مسئولیت اجتماعی بهتر، می توانند جذابیت بیشتری برای کارکردن نسبت به دیگر شرکت ها داشته باشند (تینگچی لیو و همکاران، ۲۰۱۵) اگرسازمانی در محیطی کار کند که تاثیر زیاد و مستقیمی را بر مخاطبان خود داشته باشد، به احتمال زیاد از سایر سازمانها مسئولیت پذیری بیشتری را خواهد داشت؛ اما این موضوع در نتایج یافته های حاضر، به عنوان یک خلاء دیده می شود و می طلبد که دانشگاه ها از این رویکرد بیشتر تبعیت نمایند.

هر تحقیق بنا بر ماهیت، موضوع مورد بررسی و روش کار خود دارای مشکلاتی می باشد. پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نبوده و مشکلاتی در روند انجام آن وجود داشته است. محدودیت جدی این تحقیق عدم وقت گذاری و همکاری برخی از پاسخگویان بود. حتی با وجود این که با تمامی افراد از قبل به صورت تلفنی و یا حتی حضوری وقت پاسخگویی اخذ شده بود و محقق یا پرسشگران طبق برنامه زمان بندی مشخص به هر یک از آنها مراجعه می نمودند، ولی برخی از آنها به دلایلی از قبیل برگزاری جلسه فوری و اضطراری، عدم آمادگی برای تکمیل پرسشنامه و... از پاسخگویی انصراف داده می دانند که این امر سبب اتلاف وقت و در نهایت کمبود زمان در روند تحقیق شده است. با توجه به یافته های این پژوهش و به منظور دستیابی به وضعیت مطلوب مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی، توصیه های کاربردی پیشنهاد می شود به منظور بهبود و ارتقا مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاه و کاهش مشکلات و چالش های مطرح شده در این پژوهش، راهکارهای ارائه شده در برنامه ریزی ها مورد بهره برداری مسئولین، سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزش عالی قرار گیرد. همچنین با توجه با عدم آشنایی جامعه آماری این پژوهش با تمامی ابعاد و شاخصهای مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاه پیشنهاد می شود، با استفاده از نتایج این پژوهش برنامه ها و کتابچه های راهنمایی برای آشنایی اقشار دانشگاهی با اهداف و رسالت های این دوره ها تهیه شود. از سوی دیگر با توجه به کافی نبودن آشنایی اعضای هیئت علمی با تمامی رسالت ها و اهداف مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاه پیشنهاد می شود کارگاه آموزشی با حضور استادان، مسئولین و سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزش عالی به منظور آشنایی بیشتر با رسالت ها و اهداف برگزار شود. در نهایت این که پیشنهاد می شود مؤلفه های

محیطی و ساختن آینده مطلوب اجتماعی می باشد. بر اساس مطالعات اشاره شده، پرداختن به مقوله مسئولیت پذیری اجتماعی نه تنها برای سازمان های صنعتی و خدماتی بلکه برای دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی نیز مثر ثمر بوده و به تشکیل جامعه ای متعهد کمک خواهد نمود.

پرسش دوم: وضعیت ابعاد شناسایی شده مسئولیت

پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟

برای بررسی وضعیت ابعاد شناسایی شده مسئولیت پذیری اجتماعی از آزمون تک نمونه ای استفاده کرده ایم نتایج نشان داد میانگین نمرات نیز در سطح پایینی هستند، و ابعاد شناسایی شده مسئولیت پذیری اجتماعی در سطح پایینی قرار دارد. براساس یافته های حاصل از پیشینه پژوهش های انجام شده در داخل و خارج کشور درخصوص سؤال دوم پژوهش می توان ادعان کرد یافته های تحقیق حاکی از آن است که درجه اهمیت و مطلوبیت مؤلفه های مسئولیت اجتماعی دانشگاه براساس سنجش صورت گرفته دارای جایگاه و اهمیت مناسب می باشد که با یافته های مشبکی و همکار (۱۳۸۹) و صالحی عمران و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد. در سده اخیر دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی نیز به عنوان یک سازمان نقش مهمی در توسعه ملی ایفا کرده اند. به همین اندازه مسئولیت اجتماعی دانشگاه در چند دهه اخیر با توجه به رشد تعداد دانشجویان و همگانی شدن آن و بالا رفتن انتظار از دانشگاه در قبال جامعه، مورد توجه برنامه ریزان آموزشی در کشورهای مختلف قرار گرفته و سیستم آموزش عالی بسیاری از کشورها یکسری فعالیت ها و برنامه های شغلی و حرفه ای در اجتماع دانشگاهی گسترش داده اند. بدین صورت که بدون توجه به وضعیت اجتماعی و اقتصادی و با ارائه کمک های مالی به دانشجویان، بستر آموزش را ایجاد نموده و برای کارکنان فرصت های آموزشی مساوی و عادلانه در جهت رشد شخصی و سازمانی فراهم کرده اند. در این راستا عدم تبعیض در انتخاب نیروی کار و حمایت از کارکنان و دانشجویان متعلق به گروه های تهدیدپذیر جامعه به عنوان یک معیار مهم در مسئولیت اجتماعی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی محسوب می شود.

پرسش سوم: وضعیت اخلاق حرفه ای در دانشگاه آزاد

اسلامی چگونه است؟

مهمترین متغیر در موفقیت سازمان اخلاق حرفه ای است. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفی ای که هدایت و تصمیم گیری معنوی انسان ها را در بردار تعریف می شود بر این اساس می توان عنوان نمود، پرسش پنجم: نتایج تحلیل نشان داد روابط علی بین متغیرها وجود دارد که با نتایج

on Sustainable Development in Education Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Islamic Studies Soroush Mortazavi, Center for Sustainable Development Strategies [In Persian]

مطرح شده در این پژوهش به عنوان شاخصی برای سنجش و ارزیابی عملکرد واحدهای دانشگاه برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد.

فهرست منابع

- * . Ghanbari, M. (2018) The Relationship between Job Commitment with Professional Ethics and Job Engagement of Shiraz Consultants, M.Sc. [In Persian]
- * Ghasemzadeh, A. Zavar, T. Mehdiun, R. Rezaei, A. (2014) The Relationship between Professional Ethics and Social Responsibility and Individual Responsiveness and the Role of Mediation in Serving Culture, Ethics in Science and Technology Journal, Year 9, No. 2 [In Persian].
- * Ghelavandi, H. Kabiri, A. Soultanzadeh, V. (2014) Social Responsibility Interface Teamwork of Urmia University Employees. Applied Sociology Journal, Year 25. No. 53 [In Persian].
- * Karima, R; Oshima, Y & Yamamoto, K (2006). Identification of subjects for social responsibility education at universities and the present activity at the University of Tokyo. Environmental Sciences, 13(6), 327-337.
- * Khaksar, Abraham (2014). The Impact of Social Responsibility on Performance (Study of Cement Factories in Fars Province), Master's Thesis, Management, Hormozgan University, Faculty of Literature and Humanities [In Persian].
- * Koopmanes, linda.ernaards, Claire.hildebrandt, Vincent.Schaufeli, wilmar. de vet, henrica. Van der beek, allard (2012). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance a systematic review volume 53, No. 8 Aug.
- * Moshabaki, A. Khalili Shojaei, V. (2010). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Social Responsibility of Organizations, Applied Sociology Journal, 2010 (Issue 40) 56-37 [In Persian].
- * Rehmani, H. Rajab Darri, H. (2016). The Effect of Professional Ethics on Organizational Performance in Industrial Managers of Fars Province, Valuation and Behavioral Accounting Journal, Vol. 1, Issue 1, 76-53 [In Persian].
- * Salehi Omran, I. & et al. (2012). "The Study of the Importance of Corporate Social Responsibility Indicators in Industrial Centers and Universities". Quarterly of Iranian Higher Education Association, fourth year, No. 2. [In Persian].
- * Shafeei, R. Azizi, K. (2013), Organizational Social Responsibility, SAMT Publications [In Persian].
- * Tingchi liu, M; Anthony, W. I.S; Guicheng, C.R.L & Brock, J (2014), The important of corporate social responsibility (CSR) performance and perceived brand quality on customer-based brand preference, Journal of services marketing 28 (3), 181- 194.
- * Ubius, U & Alas, R (2009). Ruth alas organizational culture types as predictors of corporate social responsibility. Engineering Economics, (61), 90-99.
- * Uadiale, Olayinka Marte & Temitope Olamide, Fagbemi (2012), Corporate Social Responsibility and Financial Performance in Developing Economies: The Nigerian Experience, Journal of Economics and Sustainable Development, Vol.3, No.4, pp 44- 54.
- * Aanadol, A., Youssef, M. A. & Thiruvattal, E. (2016). "Consumer reaction towards corporate social responsibility in United Arab Emirates", Social Responsibility Journal, 11(1), 19 – 35.
- * Afiff, Saffana & Samuel, P.D. Anantadjaya (2013), Csr & Performance: Any Evidence from Indonesian LQ45 ?, Review of Integrative Business & Economics Research, Vol 2 (1), pp 85-101
- * Ahmadi, F. Nasiriyani, K. Abaziyan, P. (2012) Delphi Research, Educational Technology Quarterly Journal, Vol. 8, 185-175 [In Persian].
- * Ahadi al-Qannab, M. (2016) The Relationship between Professional Ethics and Professional Commitment with the Tax Managers' Ardabil Province, MSc Thesis [In Persian]
- * Aluchna, M (2010). Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. Social Responsibility Journal, 6 (4), 611-626.
- * Andam, R. Montazeri, A. Abuyasani, A. (2015). Relationship between work ethics, job commitment and job performance among staff of sport and youth departments of Khorasan Razavi province, Contemporary Research in Sport Management Journal, Vol. 5, No. 10, 72-61 [In Persian].
- * Arasteh, H. R.; Amiri, Y. (2012). The Role of Universities in Teaching Sustainable Development. Crop Science Journal, 2 (2) [In Persian].
- * Badavar Nahandi, Y. Baradaran Hassanzadeh, R. Jalalifar, J. (2014). Investigating the Relationship between Social Responsibility and Performance of Accepted Companies in Tehran Stock Exchange, Productivity Management Journal, Vol. 7, No. 28, 164-139 [In Persian].
- * Carroll, A.B (2002). CSR: Evolution of a definitional construct. Business & society, vol .3, No. 3. p.95.
- * Carroll, A. B. (1999). A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. Academy of Management Review, 4, 496-505.
- * Comincioli, Nicola, Laura, Poddi & Sergio, Vergalli (2012), Corporate Social Responsibility and Firm's Performance: a stratigraphical Analysis, Publication Note di Lavoro, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2132202>, 1392/01/15
- * Dalton, M., Abbott, J. & Shoemaker, S. (2009). "The hospitality culture scale: a measure organizational culture and personal attributes", International Journal of Hospitality Management, 30(2): 290-300.
- * Ebrahim Pour, H. (1392). The Effectiveness of Functioning The Task of Work Ethics (Case Study: University of Mohaghegh Ardabil University's Staffs), Public Management Research Journal, Vol. 6, No. 19, 101-83 [In Persian].
- * Ghajari, N.A. Heidari., A.R. (2015). The relationship of professional ethics with job performance of Ahwaz Banks in 1394, the 3rd National Conference

- * Wahidi, E. Fakhari, M. (2015). Effect of Corporate Social Responsibility on Corporate Financial Performance, Accounting and Audit Research Journal, Seventh Year, No. 27, 24-1 [In Persian].
- * Wuncharoen, Chotima (2013), The Relationship between Corporate Social Responsibility and Firm Performance From The Hotel Industry of Kho samui Island, Thailand, Proceeding of 3rd Global Accounting, Finance and Economics Conference
- * Fasihi Harandi T, Soltani Arab Shahi K, Tahami A, Mohamad Alizade S. (2004). The quality of clinical training from the view of Tehran medical university students. The Scientific Journal of Qazvin Medical University; 8 (30). (In Persian).
- * Zolfaghar M, Mehrmohamadi M. (2004). Evaluation and analysis of teaching quality of human science faculty member teachers in Tehran universities. Journal of Shahed University; 6. (In Persian).
- * Stein M, Carnine D, Dixon R. (1998). Direct instruction: integrating curriculum design and effective teaching practice. Intervention in School and Clinic; 33 (4): 227- 233.
- * Zare Bahram Abadi, M; Azhdari, G (2010). Culture of Consultation and Psychotherapy, No. 4, 24-5 [In Persian].
- * Title: A Model for Promoting Social Responsibility Based on the Professional Ethics of Faculty Members of Islamic Azad University (Tehran Province).

یادداشت‌ها

¹ Aluchna

² Corporate Social Responsibility (CSR)

⁴ Tingchi liu, Anthony, Guicheng & Brock

⁶ Karima, Oshima & Yamamoto