

The Mediating Role of Quality of Work Life in the Relationship Between Religious Attitude and Social Responsibility: A Case Study of Employees of Payame Noor University in North Khorasan

Seyed Mostafa Javadi¹

Naz Muhammad Ounagh²

Alireza Ghorbani³

Received: 24/8/2022

Accepted: 23/7/2023

Introduction

The concept of social responsibility of the university focuses more on the role and performance of the actors within the university institution, especially the professors and staff whose behavior and performance affect the opinion of its audience. In other words, due to the continuous cultural, economic, social and technological changes in today's world, the educational, research and scientific needs of society have also changed, and this requires individuals and academic organizations to change and update their social responsibilities to fulfill more ethical and humanitarian work. The quality of work life of the organization's employees, considering the increasing complexity of societies and labor markets and paying more attention to the nature of human resources, is of special importance in creating a suitable platform for strengthening the social responsibility of university staff. According to some experts, part of the stagnation of productivity and the reduction of product quality in some countries is caused by the shortcomings of the quality of work life and the changes that have occurred in the interests and priorities of employees. This study tries to examine to what extent the quality of work life of the employees in the academic units and centers of Payame Noor University in North Khorasan plays a mediating role in the relationship between the religious attitudes and social responsibility of the employees of this university.

Methods

This research is cross-sectional and applied (descriptive and correlational) with a quantitative approach and survey method. The statistical population of this research consists of all 152 professors and employees of the centers and units of Payame Noor University in North Khorasan who worked in the academic year 2018-2019, including

-
1. Assistant Professor of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), smjavadi@pnu.ac.ir
 2. Assistant Professor of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, ounagh.n@pnu.ac.ir
 3. Assistant Professor of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. a.ghorbani@pnu.ac.ir

official, contract and corporate employees. The sample size for this study has been determined based on the formula and table provided by Kerjesi and Morgan (1970), ensuring a professional and statistically sound approach to the research. Therefore, it includes 108 people from the academic and administrative staff of the university. Since the names of North Khorasan employees were available in the province's administrative affairs department, systematic random sampling was used for sampling. The data collection tool was a questionnaire that included four sections: demographic or contextual items, items related to measuring social responsibility, religious attitude and quality of work life. The questionnaire had a total of 29 items to measure social responsibility (legal dimension 6 items, economic dimension 6 items, ethical dimension 8 items and altruistic dimension 9 items), 18 items to measure religious attitude (belief dimension 6 items, experiential dimension 6 items and consequential dimension 6 items) and 10 items to measure the quality of work life (the dimension of growth and development of human capabilities 4 items, the dimension of legalism 3 items and the dimension of the quality of the work environment 3 items). After preparing the names of 108 colleagues based on the ratio of the statistical population to the sample size (1.4), the necessary arrangements were made by automation and telephone correspondence, and the consent of the participants was obtained. The questionnaire forms were sent electronically and through *WhatsApp*.

Results

The results indicate that there are significant relationships between some dimensions of religious attitudes and social responsibility. The correlation coefficients and the significance coefficients show the strength and direction of these relationships. There is a significant and positive relationship between the belief dimension of religious attitudes and social responsibility. The correlation coefficient is 0.186, which means that as the level of belief dimension increases, the level of social responsibility also increases. There is a significant and positive relationship between the experiential dimension of religious attitudes and social responsibility. The correlation coefficient is 0.246, which means that as the level of experiential dimension increases, the level of social responsibility also increases. There is a significant and positive relationship between the opportunity to grow and develop human capabilities and social responsibility. The correlation coefficient is 0.477, which means that as the level of growth opportunity increases, the level of social responsibility also increases.

Conclusion

The research results showed that the religious attitude of Payame Noor universities in North Khorasan had a significant direct effect on their social responsibility. These findings are consistent with the research results of Ghasemi, Badsar and Fathi (2015), Vakilifard and Hosseinpour (2014), Haghigatian, Hashemianfar and

Moradi (2011), Su (2019) and Bramer, Williams and Zinkin (2007). According to the research findings, the higher the belief and experiential dimensions of the religious attitude of the staff, the higher their social responsibility, but there was no significant relationship between the consequential dimension of the religious attitude and social responsibility. The consequential dimension was actually a consequence of religiosity (Hasani & Mohammadi, 2018) and perhaps for this reason it did not have a meaningful relationship with social responsibility. Among the components of religious attitudes, the experiential aspect and then the belief aspect could strengthen the generalist and altruistic attitudes of the staff and thus explain the variance of their responsibility. It should be noted that in order to strengthen people's religiosity, in addition to teaching religious teachings, advertising and holding religious ceremonies and rituals, the proper behavior and performance of managers and people who try to promote religiosity in the organization are very important. The research results also indicated the significant effect of the quality of work life on the social responsibility of the staff of Payame Noor Universities in North Khorasan. All three investigated components of the quality of work life, namely the quality of the work environment, legality and opportunities for growth and development of human capabilities, had a positive effect on the responsibility of staff. These findings are in line with the research results of Omidi and Alavi (2017), Mahdian, Taheri Goodarzi and Khorramimoghadam (2014). Actions such as recognizing the issues and problems of staff, providing a context for career advancement and observing fairness and law in the promotion of people, avoiding discrimination, training and empowering staff and giving enough autonomy to capable people, improving organizational communication and timely encouragement can improve quality. staff's lives and of course increase their social responsibility. According to the research results, the variable of religious attitude did not have a significant effect on the quality of life. This result is consistent with the findings of Toloui and Sabour Esmaili (2013) and Karami and Hoseinpoor (2013). In this regard, it can be argued that the quality of work life of staff is more related to the quality of the work environment, a set of tasks or organizational functions, and the culture that governs the organization than it is influenced by their religious attitude. At the same time, it was also stated that the religious attitude of staff was able to show a significant effect on their social responsibility as an independent variable. The responsibility of staff at North Payame Noor Khorasan University was significantly affected by the quality of life and especially the quality of the work environment, rather than being affected by religious attitudes.

Keywords: Religious Attitude; Quality of Working Life; Social Responsibility; Payame Noor University; North Khorasan.

References

- Alimohammadlou, M., Akbari, B., & Mahdavianpoor, E. (2014). Shenasaie-e moallefeha-ye masuliat-e ejtemaei-e daneshgah-ha ba estefadeh az technique Delphi fazi: Motale-e moredi-e daneshgah-e Shiraz) [Identifying the components of social responsibility of universities using the fuzzy Delphi technique: A case study of Shiraz University]. *Iranian Higher Education Association Quarterly*, 6(3), 161-192. [In Persian]
- Bokhari, A. A. H. (2017). Universities' Social responsibility (USR) and sustainable development: A conceptual framework. *International Journal of Economics and Management Studies*, 4(12), 8-16.
- Brammer, S., Williams, G., & Zinkin, J. (2007). Religion and attitudes to corporate social responsibility in a large cross-country sample. *Journal of Business Ethics*, 71, 1-23.
- Carroll, A. (1991). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Academy of Management Review*, 16(4), 268-296.
- Clock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Eghdampoor, R., Kashti-Aray, N., & Esmaeili, R. (2019). Tajarob-e zisteye daneshjooyan az msuliat-paziri-e ejtemaei dar daneshgah [Students' lived experiences of social responsibility in the university]. *Higher Education Curriculum Studies*, 10(20), 237-264. [In Persian]
- Fazeli, N. (2008). *Farhang va daneshgah* [Culture and university]. Tehran, Saless. [In Persian]
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? *European Business Review*, 22(4), 411-431.
- Ghasemi, M., Badsar, M., & Fathi, S. (2018). Barrasi-e naghsh-e mianji-e dindari dar tahlil-e avamel-e moasser bar masuliat-paziri-e ejtemaei-e daneshjooyan [Examining the mediating role of religiosity in the analysis of factors affecting the social responsibility of students]. *Applied Sociology*, 29(1), 189-206. [In Persian]
- Gholami, A. (2009). Avamel-e moasser bar keifiyat-e zendegui-e kari dar sazman [Factors affecting the quality of work life in the organization]. *Police Human Development*, 6(24), 79-100. [In Persian]
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Habibi, N., Vazifehdoost, H., & Jafari, P. (2016). Moallefehaye-erteghaye masuliat-paziri-e ejtemaei-e daneshgah-e azaad-e eslami [The components of promoting the social responsibility of Islamic Azad University]. *Research and Planning in Higher Education*, 22(2), 125-145. [In Persian]
- Haghghatian, M., Hashemianfar, A., & Moradi, G. (2012). Barrasi-e taesir-e negareshha-ye dini bar masuliat-e ejtemaei-e karkonan: Motale-e moredi-e sherkat-e naft-e kermanshah) [Investigating the effect of religious attitudes on the social responsibility of employees: A case study of Kermanshah Oil Company]. *Economic Sociology and Development*, 1(2), 79-114. [In Persian]

- Hasani, R., & Mohammadi, M. (2019). Rabete-ye negaresh-e dini bar amalkard-e shoghli-e karkonan-e sherkat-e dokhaniaat [The relationship between religious attitude and job performance of Tobacco company employees]. *Islamic Management*, 27(2), 23-42. [In Persian]
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Karami, M., & Hoseinpoor, R. (2014). *Rabete-ye negaresh-e mazhabi ba kefiat-e zendegi-e kari-e karkonan-e yek daneshgah-e nezami* [The relationship between religious attitude and the quality of work life of employees of a military university]. [Conference Presentation]. First National Conference of Educational Sciences and Psychology. Marvdasht, Iran [In Persian]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lyotard, J. F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Mahdian, M. J., Taheri Goodarzi, H., & Khorramimoghaddam, S. (2015). *Barrasi-e rabete-ye bein kefiat-e zendegi-e kari ba masuliat-e ejtemaei-e dabiran maghta-e motavasset-e aval shahr-e Borujerd, sal-e tahsili-e 1393-1394* [Investigating the relationship between the quality of work life and social responsibility of middle school teachers in Borujerd city, the academic year 2013-2014]. [Paper Presentation]. International Conference on New Approaches in Human Sciences, Malaysia. [In Persian]
- Omidi, M., & Alavi, S. M. H. (2018). *Barrasi-e taesir-e keyfiat-e zendegi-ye kari bar masuliat-paziri-e ejtemaei-e karkonan (mored-e motale-eh: sazman-e taemin-e ejtemaei-e ostan-e Esfahan)* [Investigating the effect of the quality of work life on the social responsibility of employees: A case study of Social Security Organization in Isfahan Province] [Paper Presentation]. The 4th International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Qazvin, Iran [In Persian]
- Rahmani, J. (2019). *Jastarha-yi dar masuliat-e ejtemaei-e daneshgah-e Irani va bohranha-ye zist-mohiti (tajrobe-ye seilabha-ye 1398)* [Essays on the social responsibility of Iranian universities and environmental crises (2018 flood experience)]. Tehran: Institute of Cultural and Social Studies. [In Persian]
- Raschke, C. A. (2003). *The digital revolution and the coming of the postmodern university*. London: Routledge Flamer.
- Readings, B. (1997). *The University in ruins*. Massachusetts, MA: Harvard University Press.
- Rafiei, M., Khorsandi, A., & Abbasi, S. (2018). Pishbini-e masuliat-paziri-e karkonan bar asaas-e dindari va hoosh-e akhlaghi dar daneshgah-haye shahr-e Bijaar [Predicting the responsibility of employees based on religiosity and moral intelligence in the universities of Bijar]. *Culture in Islamic University*, 8(28), 381-402. [In Persian]

- Serajzadeh, S. H. (1999). Negaresh-ha va raftarha-ye dini-e nojavanan Tehrani va delaalatha-ye aan baraaye nazariyeh secular shodan [Religious attitudes and behaviors of Tehrani teenagers and its implications for the theory of secularization]. *Research Profile*, (9 & 10), 105-120. [In Persian]
- Shafaei Yamejlou, T., Abili, K., & Faramarz-e Gharamaleki, A. (2018). Masuliat-e ejtemaei dar daneshgah-ha: Motale-e moredi-e daneshgah-e Tehran) [Social responsibility in universities (case study: University of Tehran)]. *Barg-e Farhang*, 25, 189-202. [In Persian]
- Sharifzadeh, F., & Kheirandish, M. (2009). Tajzieh va tahlil-e rabateh-ye bein-e keyfiyat-e zendegui-ye kari va amalkard-e karkonan dar sherkat Iran Khodro Dizel [Analysis of the relationship between the quality of work life and the performance of employees in Iran Khodro Diesel Company]. *Public Management Researches*, 2(3), 29-52. [In Persian]
- Sobhanifard, Y. (2016). *Mabani va karbord-e tahlil ameli va model sazi-e sakhtaari hamrah ba estefadeh az narmafzarha-ye HLM, SPSS, AMOS, SMART PLS va LISREL* [Basics and application of factor analysis and structural modeling with the use of HLM, SPSS, AMOS, SMART PLS, and LISREL software]. Tehran, Iran: Imam Sadiq University. [In Persian]
- Su, K. (2019). Does religion benefit corporate social responsibility (CSR)? Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1206-1221.
- Toluei, Z., & Saboor Ismaeili, N. (2020). *Negaresh-e mazhabi va keifiat-e zendegi-e kari-e moalleman* [Religious attitude and quality of work life of teachers]. [Paper Presentation]. The Fifth International Conference of New Horizons in Educational Sciences, Psychology and Social Harms. Tehran, Iran: New Horizon Science and Technology Association. [In Persian]
- Vakilifard, H., & Hoseinpoor, F. (1396). Barrasi-e asar-e sheddath-e negaresh mazhabi hesabdaran bar masuliat-paziri-e sherkat [Investigating the effect of religious attitude intensity of accountants on corporate social responsibility]. *Value and Behavioral Accounting*, 2(3), 185-214. [In Persian]
- Valimaa, J., & Ylijoki, O. (1395). *Cultural perspectives of higher education*. (M. Safar. Trans.). Tehran: Institute for Cultural, Social and Civilization Studies. [In Persian]

مقاله علمی - پژوهشی

نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه با نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی)

سیدمصطفی جوادی^۱ نازمحمد اونق^۲ علیرضا قربانی^۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_176011.html

چکیده

مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمانی محسوب می‌شود. هدف این مطالعه بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی با در نظر گرفتن نقش نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری است. پژوهش با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان علمی و اداری دانشگاه پیام نور خراسان شمالی در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۵۲ نفر است که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند و ۱۰۳ پرسشنامه تکمیل شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. تحلیل عامل تأییدی، روایی همگرایی مدل تجربی با نظری را نشان داد و مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بیانگر پایایی مطلوب سنجه تحقیق بودند (بزرگ‌تر از ۰/۷). یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین دو مؤلفه اعتقادی (با میانگین ۱۸) و تجربی (با میانگین ۱۶) نگرش مذهبی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد، هم‌چنین بین هر سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری (با میانگین ۶/۶۷) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (با میانگین ۱۷/۰۲) رابطه معنی‌داری وجود دارد، ولی با توجه به اینکه بین نگرش‌های مذهبی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری

smjavadi@pnu.ac.ir

ounagh.n@pnu.ac.ir

aghorbani@pnu.ac.ir

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسؤول

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

وجود نداشت، می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه رابطه معنی‌داری با نگرش‌های مذهبی آن‌ها ندارد و کیفیت زندگی کاری میانجی مناسبی جهت تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان توسط نگرش‌های مذهبی آن‌ها نیست و در واقع کیفیت زندگی کاری می‌تواند به‌عنوان یک متغیر مستقل قوی بر میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان نقش داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: نگرش مذهبی، کیفیت زندگی کاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دانشگاه پیام نور خراسان شمالی.

مقدمه

دانشگاه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای یک کشور تأمین‌کننده بخشی از نیازهای آموزشی، علمی و پژوهشی جامعه است. فاضلی (۱۳۸۷) در کتاب فرهنگ و دانشگاه اشاره می‌کند که مروری بر تحولات تاریخی دانشگاه و آموزش عالی از ظهور اولین دانشگاه در بولونیای ایتالیا در قرن سیزدهم نشان می‌دهد که این نهاد همگام با تحول ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و معرفتی، سه مرحله اساسی را سپری کرده است؛ مرحله اول که تحت عنوان مرحله شکل‌گیری در نظر گرفته می‌شود مربوط به دوره رنسانس و عصر روشنگری است که در این دوره مسئولیت دانشگاه از انتقال آموزه‌های متافیزیکی و مذهبی به آموزه‌های انسان‌گرایانه در قرن ۱۸ تحول یافته است. در مرحله دوم که مربوط به عصر صنعتی است و تا دهه ۱۹۷۰ استمرار داشته مسئولیت دانشگاه، تربیت شهروندان مدرن، مدنی، دموکرات، خردگرا، سکولار و ناسیونالیست در چهارچوب ارزش‌های ملی بوده است. در این مرحله، دانشگاه که به‌عنوان یک نهاد فرهنگی شناخته می‌شود و خود را از دولت و نیازهای عمومی جامعه مستقل می‌داند، با پارادایم سنتی خود مسئولیت و دغدغه تولید انگاره‌های انسان‌گرایی و نخبه‌گرایانه و تولید دانش جهانی را دارد. بالاخره مرحله سوم که به عصر اطلاعات و دانش معروف است، تلاش می‌کند تا با کمک تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی، جامعه را به جامعه دانش‌محور و فردی‌شده تبدیل کند. دانشگاه که در مرحله قبل یک نهاد فرهنگی شناخته می‌شد، در این مرحله به‌عنوان یک مؤسسه خدمات عمومی، بایستی اصول پاسخ‌گوبودن، جلب رضایت مشتری (دانشجویان و سایر ذی‌نفعان)

و بازاریابی را جزو اصول مدیریتی و سازمانی خود در نظر بگیرد. متفکران متعددی با نام‌گذاری‌های متفاوت دانشگاه در این مرحله، به‌عنوان مثال "دانشگاه مابعد مدرن" توسط لیوتار^۱ (1, 1984)، "دانشگاه مابعد تاریخ" توسط ری‌دینگز^۲ (1997) و "دانشگاه پست‌مدرن" توسط راسکه^۳ (2003) سعی کردند تا درهم‌تنیدگی دانشگاه با جامعه و تحول کارکردی آن را از یک سو و دغدغه خود در قبال دگرگونی معرفت‌شناختی صورت گرفته و فایده‌مندی آن را از سوی دیگر نشان دهند (فاضلی، ۱۳۸۷: ۱۷). به‌واسطه این درهم‌تنیدگی با جامعه، دانشگاه امروزی از یک سو به‌خاطر تغییرات اجتماعی، فرهنگی و فناوری در عصر حاضر و از سوی دیگر چالش‌های اجتماعی مختلفی که جوامع با آن مواجه هستند، دست‌خوش تغییراتی شده و موجب ظهور مفاهیم تازه‌ای مثل مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه شده است (والیما^۴ و ایلوکی^۵، ۱۳۹۵: ۷). آنچه در مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه بازنمایی می‌شود، بیشتر متوجه نقش و عملکرد کنش‌گران درون نهاد دانشگاه است؛ بویژه اساتید و کارمندان که رفتار و عملکرد آن‌ها بر وجهه نظر مخاطبان آن تأثیر می‌گذارد؛ به‌عبارت دیگر، با توجه به تغییرات مستمر فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری در دنیای امروز، بالطبع نیازهای آموزشی، پژوهشی و علمی جامعه نیز تغییر یافته است و این مسئله افراد و سازمان‌های دانشگاهی را به تغییر و به‌روزرسانی مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه برای ایفای کارهای اخلاقی‌تر و به‌شیوه‌ای انسان‌دوستانه‌تر سوق داده است. در واقع انجام درست کارها یا ایفای کارکردهای آشکار و نهان سنتی، دیگر نمی‌تواند تأمین‌کننده مسئولیت اجتماعی دانشگاه باشد؛ بلکه دانشگاه بایستی از طریق مسئولیت‌پذیری نیروهایش، فعالیت‌هایش را به انجام کارهای درستی که متضمن منافع جمیع افراد جامعه باشد، سوق دهد؛ بنابراین توجه صرف به وظایف سازمانی سنتی تعریف‌شده در دانشگاه‌ها نمی‌تواند تضمین‌کننده ایفای مسئولیت اجتماعی دانشگاه و مسئولیت‌پذیری پرسنل آن در قبال جامعه باشد.

طی دو دهه گذشته که به‌لحاظ کمی تعداد دانشگاه‌ها در ایران به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای افزایش پیدا کرده و هم‌چنین انتظارات جامعه نسبت به نقش‌آفرینی بیشتر این نهاد در عرصه اجتماعی

1. Lyotard
2. Readings
3. Raschke
4. Valimaa
5. Ylijoki

رشد کرده است، مطالعات متعددی نیز در زمینه مسئولیت‌پذیری آن در قبال جامعه صورت گرفته است.

طلوعی و صبوراسماعیلی (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری معلمان» که جامعه آماری آن کلیه معلمان مشغول به کار در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ در مقطع ابتدایی ناحیه دو شهر مشهد بود، نشان دادند که بین نگرش مذهبی با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود ندارد.

اقدام‌پور، کشتی‌آرای و اسماعیلی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «تجربه زیسته دانشجویان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌ها» به صورت کیفی و با استفاده از سنت پدیدارشناسی، تجربه زیسته آن‌ها را در هفت مقوله اصلی فضای حاکم بر آموزش عالی، اصول حاکم بر آموزش عالی، عوامل زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری، درک همدلانه، نقش‌پذیری و مشارکت، ارزش‌مداری، و ساختار اجتماعی دسته‌بندی کردند.

امیدی و علوی (۱۳۹۷) در تحقیق خود «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان» را بررسی کرده‌اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه، محیط کاری امن، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی و توسعه قابلیت‌های انسانی) بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأثیر مثبت داشته است.

شفائی یامچلو، ابیلی و فرامرز قراملکی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان «مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها» به پیمایش وضعیت مسئولیت اجتماعی در دانشگاه تهران براساس نقطه‌نظرات اعضای هیئت‌علمی آن دانشگاه پرداختند. آن‌ها این پیمایش را در چهار بعد اجتماعی - زیست‌محیطی، آموزش معتبر شهروندان، مدیریت اجتماعی دانش، مشارکت اجتماعی و حمایت از توسعه پایدار براساس الگوی والایس مورد بررسی قرار دادند. مطالعه آن‌ها گویای وضعیت نامطلوب دانشگاه تهران در میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی است.

حبیبی، وظیفه‌دوست و جعفری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی در واحدهای خراسان رضوی، جنوبی و شمالی»

سعی در ارزیابی میزان مسئولیت‌پذیری این واحدهای دانشگاهی در پنج بعد اقتصادی، قانونی، اخلاقی، بشردوستانه (ابعاد چهارگانه کارول) و فناوری داشته‌اند. از نظر این محققین در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، تبعات اجتماعی و اقتصادی مسئولیت‌پذیری بیشترین امتیاز را کسب کرده‌اند.

مهدیان، طاهری گودرزی و خرمی‌مقدم (۱۳۹۴) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی دبیران مقطع متوسطه اول شهر بروجرد انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی، رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با مسئولیت اجتماعی رابطه مستقیم و بین تنبلی اجتماعی با مسئولیت اجتماعی رابطه معکوس وجود دارد.

علی‌محمدلو، اکبری و مهدویان‌پور (۱۳۹۳) در مطالعه خود با هدف شناسایی مولفه‌های مسئولیت‌پذیری در دانشگاه شیراز با استفاده از تکنیک دلفی فازی در نهایت پنج بعد مسئولیت نوع‌دوستی، مسئولیت زیست‌محیطی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت قانونی و مسئولیت آموزش و پژوهش و ۱۸ معیار مرتبط با آن‌ها را بازشناسی کردند.

کرمی و حسین‌پور (۱۳۹۳) تحقیقی را به منظور تعیین ارتباط بین نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری کارکنان یک دانشگاه نظامی انجام داده‌اند. یافته‌های تحقیق آن‌ها نشان داد که میان نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی وجود دارد.

نتایج تحقیق سو^۱ (2019) که در شرکت‌های چینی انجام شد، نشان داد که جو مذهبی (بودیسم و تئوئیسم به‌طور کلی) در یک منطقه می‌تواند باعث شود که مدیران، خودخواهی کمتری داشته باشند و توجه بیشتری به سایر ذی‌نفعان نمایند و این موضوع به‌طور بالقوه برای مسئولیت‌پذیری شرکت سودمند است.

بخاری^۲ (2017) در مقاله خود با عنوان «مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و توسعه پایدار: یک چهارچوب مفهومی»، به مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ابعاد مختلف آن پرداخته است.

نویسنده در ادامه به بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توسعه پایدار و نقش دانشگاه‌ها در تقویت این رابطه پرداخته و توصیه‌هایی را برای تضمین و تقویت رابطه مذکور ارائه کرده است. برامر، ویلیامز و زینکین^۱ (2007) در مقاله خود به بررسی رابطه بین فرقه مذهبی و نگرش‌های فردی به مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) در داخل بافت نمونه بزرگی از بیش از ۱۷۰۰۰ نفر در ۲۰ کشور پرداخته‌اند. شواهد آن‌ها نشان می‌دهد که به‌طور کلی، افراد مذهبی مسئولیت‌های شرکت را متفاوت اولویت‌بندی نمی‌کنند؛ اما تمایل به داشتن مفاهیم گسترده‌تری از مسئولیت‌های اجتماعی کسب‌وکارها نسبت به افراد غیرمذهبی دارند.

البته باید خاطر نشان کرد که در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه تنها مقوله‌های ساختاری و سازمانی دخیل نیست؛ بلکه در کنار آن عوامل فردی مثل نگرش افرادی که در درون دانشگاه‌ها به‌عنوان اعضای علمی یا اداری مشغول به کار هستند، نیز می‌تواند تأثیرگذار باشد. تعدادی از مطالعات صورت‌گرفته نشان می‌دهد که یکی از این مهم‌ترین عوامل نگرشی، نگرش مذهبی افراد است (حقیقتیان، هاشمیان‌فر و مرادی، ۱۳۹۱؛ وکیلی‌فرد و حسین‌پور، ۱۳۹۶؛ رفیعی، خرسندی و عباسی، ۱۳۹۷؛ قاسمی، بادسار و فتحی، ۱۳۹۷)؛ به‌طوری‌که قاعده‌تاً انتظار می‌رود تا با تقویت نگرش‌های دینی، افراد بایستی در قبال محیط پیرامون خود، متعهدتر و مسئولیت‌پذیرتر باشند؛ به‌عبارت دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کنش‌گران نهاد دانشگاه در سطح فردی به سطح آگاهی و تعهد پرسنل نسبت به تبعات فعالیت‌ها و عملکردهای آن‌ها هم در درون دانشگاه و هم در محیط پیرامون اجتماعی اشاره دارد (رحمانی، ۱۳۹۸: ۱۶).

از سوی دیگر مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازارهای کار و توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی، از اهمیت ویژه‌ای در ایجاد بستر و زمینه مناسب برای تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل دانشگاه برخوردار است. به عقیده تعدادی از صاحب‌نظران بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علائق و اولویت‌های کارکنان پدید آمده است. کارکنان به دنبال آن هستند تا در کارشان نظارت و دخالت بیشتری بیابند. آنان میل دارند مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ، به شمار نیایند (غلامی، ۱۳۸۸: ۸۰). هنگامی که با کارکنان

1. Brammer, Williams & Zinkin

با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت کنند، واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۳۰). توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری معطوف می‌شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند؛ بنابراین این متغیر مهم و اساسی نیز می‌تواند نقش مهمی در تمایل و اشتیاق کارکنان در ایفای مسئولیت‌های سازمانی و اجتماعی آن‌ها ایفا کند.

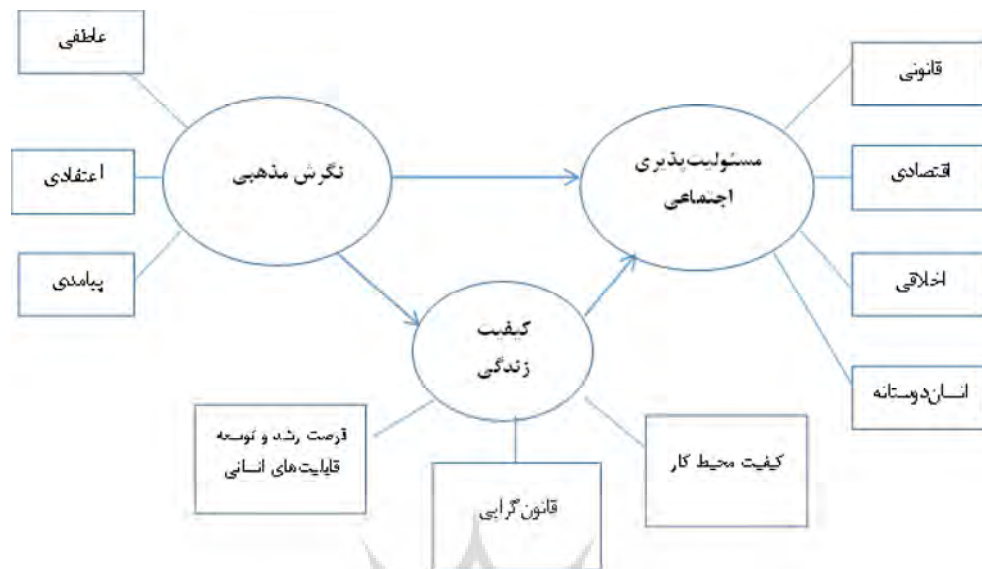
در این مطالعه محققین به دنبال بررسی این مسئله هستند که در شرایط کنونی جامعه که در آن نوع نگاه و نگرش نسبت به نهاد دانشگاه در مقایسه با گذشته تغییر کرده است، در واحدها و مراکز دانشگاه پیام نور خراسان شمالی تا چه حد وضعیت نگرش مذهبی پرسنل علمی و اداری دانشگاه‌ها می‌تواند تبیین‌کننده سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل دانشگاه در قبال جامعه پیرامون خود باشد. از سوی دیگر وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان موجود در واحدها و مراکز دانشگاهی پیام نور خراسان شمالی تا چه حد می‌تواند در رابطه میان نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان این دانشگاه نقش میانجی ایفا کند؟

به منظور عملیاتی کردن تحقیق و پاسخ به پرسش‌های فوق، پس از بررسی مبانی نظری متعددی که در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نگرش‌های مذهبی و کیفیت زندگی کاری وجود داشتند، جهت پرهیز از تقلیل‌گرایی و پوشش کلیه متغیرهای تحقیق از یک چهارچوب نظری تلفیقی استفاده شد. در این چهارچوب جهت سنجش مسئولیت‌پذیری پرسنل از تلفیق مدل کارول^۱ (1991: 291) و مدل جرمی گالبریت^۲ (2010: 420) استفاده شد. جهت سنجش نگرش‌های مذهبی نیز از جنبه ذهنی و نگرشی دیدگاه گلاک و استارک^۳ (1965) در زمینه دینداری که توسط سراج‌زاده (۱۳۷۸: ۱۰۶) اقتباس و بومی‌سازی شده، اقتباس شد و بالاخره برای سنجش میزان کیفیت زندگی کاری از مؤلفه‌های مدل والتون^۴ (1973: 19) استفاده شد. از نظر کارول و گالبریت مسئولیت‌پذیری اجتماعی میزان تعهدپذیری عدالت‌محور و برابری خواهانه یک سازمان و پرسنل آن، هم در قبال پرسنل خود و هم در قبال مخاطبان و ذی‌نفعان اجتماعی خود است؛

1. Carroll
2. Galbreath
3. Clock & Stark
4. Walton

به طوری که این تعهدپذیری در چهار بعد قانونی (میزان تعهدات و مسئولیت پذیری کارکنان نسبت به ملاحظات قانونی دانشگاه و همچنین فعالیت های دانشگاه تا چه حد در چهارچوب قانون صورت می گیرد)، اقتصادی (تعهد و مسئولیت پذیری دانشگاه نسبت به حقوق اقتصادی پرسنل و همچنین جلب رضایت دانشجویان و سایر مخاطبان دانشگاه)، اخلاقی (این بعد به این اشاره دارد که از دانشگاه و پرسنل آن انتظار می رود تا به حقوق معنوی مخاطبان خود توجه کند و انصاف، عدالت و احترام را رعایت نماید) و انسان دوستانه (میزان مشارکت و مسئولیت پذیری دانشگاه و کارکنانش نسبت به فعالیت های داوطلبانه انسان دوستانه و محیط زیستی) می تواند مورد بررسی قرار گیرد. در واقع این مسئولیت پذیری از جنبه اقتصادی و قانونی آغاز و نقطه غایی آن در جنبه های اخلاقی و انسان دوستانه است و باعث برجسته شدن مسئولیت پذیری و تعهدپذیری یک سازمان در سطح اجتماع می شود. جهت سنجش نگرش مذهبی نیز به بررسی نگرش های کارکنان در سه بعد اعتقادی (باورهایی که انتظار می رود پیروان یک دین به آن اعتقاد داشته باشند)، عاطفی (عواطف، تصورات و احساسات مربوط به داشتن رابطه با خدا یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی) و پیامدی (اثرات باورها، اعمال، تجارب و دانش دینی بر زندگی روزمره پیروان) مورد سؤال قرار گرفت و چون بُعد مناسکی به جنبه های رفتاری دین اشاره دارد و به نگرش مذهبی که مورد نظر این تحقیق است ارتباط ندارد، از سنجش حذف شد. بالاخره برای سنجش کیفیت زندگی کاری دانشگاه پیام نور خراسان شمالی از نظر پرسنل علمی و غیرعلمی مؤلفه های کیفیت محیط کار، قانون گرایی، فرصت رشد و توسعه قابلیت های انسانی استفاده شد.

با توجه به چارچوب فوق، مدل نظری در شکل ۱ به طور شماتیک ترسیم شده و به تبع آن فرضیه های زیر نیز قابل طرح هستند:



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های اصلی

- بین نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین نگرش‌های مذهبی و کیفیت زندگی کاری (به‌عنوان متغیر میانجی) رابطه وجود دارد.
- بین کیفیت زندگی کاری (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین بعد تجربی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین بعد پیامدی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین کیفیت محیط کار (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین قانون‌گرایی (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.

- بین فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش با رویکرد کمی و راهبرد پیمایش از نوع مقطعی^۱ و کاربردی (توصیفی و همبستگی) است. در تحقیق پیمایشی از نوع مقطعی، به‌منظور توصیف جامعه‌ای که نمونه از آن انتخاب شده است، اطلاعات در مقطع زمانی معینی از نمونه جمع‌آوری می‌شود. از آنجاکه در این پژوهش، نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین اعضای علمی و اداری دانشگاه پیام نور خراسان شمالی و بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری موضوع مطالعه است، پژوهش از نوع تبیینی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی اساتید و کارکنان مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور خراسان شمالی است که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ مشغول به کار بوده‌اند و تعداد آن‌ها ۱۵۲ نفر اعم از کارکنان رسمی، پیمانی و شرکتی است. حجم نمونه آماری این پژوهش براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) شامل ۱۰۸ نفر از کادر علمی و اداری دانشگاه است. از آنجاکه اسامی کارکنان استان در بخش امور اداری استان در دسترس بود، برای انجام نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بود که شامل چهار بخش از گویه‌های جمعیت‌شناختی، گویه‌های مربوط به سنجش مسئولیت اجتماعی، نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری بود. در این پرسشنامه مجموعاً ۲۹ گویه برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی (بعد قانونی ۶ گویه، بعد اقتصادی ۶ گویه، بعد اخلاقی ۸ گویه و بعد نوع‌دوستانه ۹ گویه)، ۱۸ گویه برای سنجش نگرش مذهبی (بعد اعتقادی ۶ گویه، بعد تجربه‌ای ۶ گویه و بعد پیامدی ۶ گویه) و ۱۰ گویه برای سنجش کیفیت زندگی کاری (بعد رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی ۴ گویه، بعد قانون‌گرایی ۳ گویه و بعد کیفیت محیط کار ۳ گویه) در نظر گرفته شد. پس از تهیه اسامی ۱۰۸ نفره از همکاران براساس نسبت جامعه آماری به حجم نمونه (۱/۴)، هماهنگی‌های لازم توسط اتوماسیون و مکاتبات تلفنی صورت گرفت

و موافقت مشارکت کنندگان اخذ شد و فرم‌های پرسشنامه به‌خاطر رعایت پروتکل‌های بهداشتی، به‌صورت الکترونیکی و از طریق واتساپ ارسال شد.

جهت بررسی نرمال بودن یا نبودن داده‌ها، چون تعداد نمونه‌ها کمتر از ۲۰۰۰ نفر (۱۰۳ نفر) بود، از آزمون شاپیرو ویلک^۱ استفاده شد. همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد چون ضریب معنی‌داری برای هر سه متغیر مستقل، میانجی و وابسته کمتر از ۰/۰۵ بود، توزیع داده‌ها نرمال نبود و بنابراین برای تحلیل داده‌ها از روش‌های ناپارامتریک پی ال اس (PLS) استفاده شد. روش PLS روشی ناپارامتریک است و نیازی به شرط نرمال بودن توزیع داده و متغیرهای پیوسته (نسبی و فاصله‌ای) ندارد (سبحانی‌فرد، ۱۳۹۵: ۲۳۶). هم‌چنین زمانی که تعداد نمونه‌ها جهت محاسبه کم باشد (بین ۳۰ تا ۱۰۰ نفر) می‌توان از این روش استفاده کرد (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008).

جدول ۱) بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
	شاپیرو ویلک	شاپیرو ویلک	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۷۱۷	۰/۰۰۱	غیرنرمال
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۴۱	۰/۰۰۱	غیرنرمال
نگرش مذهبی	۰/۷۱۱	۰/۰۰۱	غیرنرمال
			N=۱۰۳

برای بررسی پایایی از شاخص‌های متغیرهای مکنون و سازگاری درونی و برای بررسی روایی از روش بررسی روایی همگرا از طریق تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است. همان‌طور که در جداول ۲، ۳ و ۴ نشان داده شده، براساس یافته‌های تحلیل عامل تأییدی، همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ است و علاوه بر آن میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای همه متغیرها نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ است که بیانگر وجود روایی همگرا بین مدل تجربی و نظری تحقیق است و هم‌چنین بیانگر این مسئله است که گویه‌ها و سنجه مورد نظر به‌خوبی مؤلفه‌ها و متغیرهای

تحقیق را می‌سنجند؛ همچنین جداول بالا نشان می‌دهند که پایایی ترکیبی (شاخص CR) از میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر (عموماً بزرگ‌تر از ۰/۷ شاخص مطلوبی است) و همچنین شاخص پایایی ترکیبی نیز برای هر سه متغیر اصلی بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد که گویه‌های مربوط به مؤلفه‌های هر سه متغیر مستقل، میانجی و وابسته دارای همسازي درونی و پایا هستند.

جدول ۲) شاخص‌های بار عاملی، واریانس استخراج‌شده و پایایی مرکب متغیر مستقل نگرش مذهبی

شاخص CR	شاخص AVE	بار عاملی	سؤال	بعد	بار عاملی	متغیر
۰/۹۱	۰/۷۰	۰/۸۳	N31	اعتقادی	۰/۹۱	نگرش‌های مذهبی
		۰/۸۴	N33			
		۰/۸۱	N34			
		۰/۸۳	N35			
۰/۸۹	۰/۵۷	۰/۶۸	N36	عاطفی	۰/۹۲	
		۰/۷۰	N37			
		۰/۷۲	N38			
		۰/۸۲	N39			
		۰/۷۹	N40			
		۰/۸۲	N41			
۰/۸۲	۰/۶۲	۰/۵۰	N42	پیامدی	۰/۶۷	
		۰/۹۳	N44			
		۰/۸۷	N45			

جدول ۳) شاخص‌های بار عاملی، واریانس استخراج‌شده و پایایی مرکب متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری

شاخص CR	شاخص AVE	بار عاملی	سئوال	بعد	بار عاملی	متغیر
۰/۹۰	۰/۷۰	۰/۸۵	Q48	کیفیت محیط کار	۰/۸۳	کیفیت زندگی کاری
		۰/۸۰	Q51			
		۰/۸۴	Q53			
		۰/۸۶	Q57			
۰/۸۴	۰/۶۳	۰/۷۶	Q54	قانون‌گرایی	۰/۸۳	
		۰/۷۹	Q55			
		۰/۸۳	Q56			
۰/۷۶	۰/۵۲	۰/۵۳	Q49	فرصت رشد	۰/۷۶	
		۰/۵۰	Q50			
		۰/۸۰	Q52			

جدول ۴) شاخص‌های بار عاملی، واریانس استخراج‌شده و پایایی مرکب متغیر وابسته مسئولیت‌پذیری

شاخص CR	شاخص AVE	بار عاملی	سئوال	بعد	بار عاملی	متغیر
۰/۸۲	۰/۵۰	۰/۷۵	M1	قانونی	۰/۸۲	مسئولیت‌پذیری
		۰/۶۳	M2			
		۰/۷۵	M3			
		۰/۶۱	M4			
		۰/۷۰	M5			
۰/۷۰	۰/۵۴	۰/۴۴	M12	اقتصادی	۰/۵۰	
		۰/۹۴	M13			
۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۶۰	M17	اخلاقی	۰/۷۵	
		۰/۶۸	M18			
		۰/۶۸	M22			
۰/۸۹	۰/۶۸	۰/۷۷	M26	انسان‌دوستانه	۰/۸۷	
		۰/۸۸	M27			
		۰/۸۶	M28			
		۰/۷۸	M29			

بررسی اعتبار همگرا از طریق معیار بارهای بیرونی و متوسط واریانس استخراج شده (شاخص AVE) مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این بارهای عاملی بین +۱ و -۱ در نوسان است. این خروجی ضریب مسیر (ضریب رگرسیون تفکیک شده یا همان اثرات مستقیم) بین متغیرهای آشکار تحت هر متغیر پنهان را با متغیر پنهان مورد نظر نشان می‌دهد. در تحلیل‌هایی که هر نوع همبستگی مورد نیاز است، همبستگی‌های بالای ۰/۷ دارای اهمیت هستند؛ چون در این صورت میزان ضریب تغییرات (همبستگی به توان ۲) حدود ۵۰٪ می‌شود که می‌توان گفت ۵۰٪ تغییرات قابل پیش‌بینی است و بنابراین همبستگی دارای اهمیت است. شرط مناسب بودن شاخص متوسط واریانس استخراج شده (شاخص AVE) برای هر متغیر پنهان بالای ۰/۵ بودن است. بررسی اعتبار و اگر از طریق معیار پایایی ترکیبی (شاخص CR) مورد بررسی قرار گرفت. در صورتی که عدد این شاخص برای هر متغیر پنهان بالای ۰/۷ باشد، می‌توان پایایی آن متغیر پنهان را بالا دانست. این شاخص قوی‌تر و منطقی‌تر از آلفای کرونباخ است.

یافته‌های توصیفی متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای پژوهش

جدول ۵ بررسی‌ها در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد. بر این اساس ۷۱٪ از پاسخ‌گویان مرد (۷۴ نفر) و ۲۸٪ (۲۹ نفر) زن هستند. در زمینه میزان سطح تحصیلات، ۴٪ (۵ نفر) دارای تحصیلات فوق دیپلم؛ ۱۹٪ (۲۰ نفر) تحصیلات کارشناسی، ۴۸٪ (۵۰ نفر) تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲۷٪ (۲۸ نفر) تحصیلات دکترا و بالاتر هستند. در نوع همکاری با دانشگاه ۶۹٪ پاسخ‌گویان (۷۲ نفر) به صورت اداری و ۳۰٪ پاسخ‌گویان (۳۱ نفر) به صورت علمی هستند.

جدول (۵) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

جنسیت		متغیر	
مرد (%)	زن (%)		
۶۱/۷۵	۰	فوق دیپلم	
۲۲/۹۷	۱۰/۳۴	کارشناسی	
۴۰/۵۴	۶۸/۹۶	کارشناسی ارشد	
۲۹/۷۲	۲۰/۶۸	دکتر و بالاتر	
۳۲/۴۳	۲۴/۱۳	علمی	
۶۷/۵۶	۷۵/۸۶	اداری	
۵/۴	۰	۱ الی ۵ سال	
۲۲/۹۷	۱۰/۳۴	۶ الی ۱۰ سال	
۳۹/۱۸	۶۲/۰۶	۱۱ الی ۱۵ سال	
۳۲/۴۳	۲۷/۵۸	۱۶ سال و بیشتر	
		میزان تحصیلات	
		نوع همکاری	
		سابقه	

۳٪ افراد (۴ نفر) سابقه یک الی ۵ سال دارند؛ ۱۹٪ (۲۰ نفر) سابقه ۶ الی ۱۰ سال؛ ۴۵٪ (۴۷ نفر) سابقه ۱۱ الی ۱۵ سال و ۳۱٪ (۳۲ نفر) سابقه ۱۶ سال و بالاتر را گزارش داده‌اند.

با توجه به نتایج جدول ۶ ملاحظه می‌شود که در پرسشنامه مسئولیت‌پذیری، در مؤلفه قانونی میانگین برابر با ۱۳ و انحراف استاندارد برابر با ۳ است. کمترین و بیشترین نمره نیز برابر با ۳ و ۲۴ است. در خصوص مؤلفه اقتصادی، میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب برابر با ۱۲ و ۲؛ کمترین و بیشترین نمره به ترتیب برابر با ۶ و ۲۰ است. در مؤلفه اخلاقی، میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب برابر با ۲۵ و ۳ و کمترین و بیشترین نمره به ترتیب برابر با ۱۵ و ۳۴ و در مؤلفه نوع‌دوستانه، میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب برابر با ۱۸/۰۷ و ۴ و کمترین و بیشترین نمره به ترتیب برابر با ۸ و ۳۷ است.

در پرسشنامه نگرش مذهبی، میانگین نمرات مؤلفه اعتقادی افراد ۱۸، انحراف استاندارد ۳ با دامنه بین ۸ تا ۲۴، میانگین نمرات مؤلفه تجربه‌ای ۱۶، انحراف استاندارد ۴ در دامنه بین ۶ تا ۲۴، مؤلفه پیامدی دارای میانگین ۱۶/۰۳، انحراف استاندارد ۲ با دامنه ۶ تا ۲۴ است.

در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، میانگین نمرات مؤلفه کیفیت محیط کار ۹، انحراف معیار ۲ با دامنه بین ۲ تا ۱۶، میانگین نمرات مؤلفه قانون‌گرایی ۵، انحراف معیار ۲ در دامنه بین ۰ تا

۱۲، میانگین مؤلفه فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی با میانگین ۶ و انحراف معیار ۱، بین بازه ۳ و ۱۲ تعریف شده است.

جدول ۶) آمار توصیفی مربوط به پاسخگویان

متغیر	عامل‌ها	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل
مسئولیت پذیری اجتماعی	قانونی	۳	۱۳	۲۴	۳
	اقتصادی	۲	۱۲	۲۰	۶
	اخلاقی	۳	۲۵	۳۴	۱۵
	نوع دوستانه	۴	۱۸/۰۷	۳۷	۸
	متغیر مسئولیت پذیری	۱۰	۶۹	۱۰۰	۴۲
نگرش مذهبی	اعتقادی	۳	۱۸	۲۴	۸
	تجربی	۴	۱۶	۲۴	۶
	پیامدی	۲	۱۶	۲۴	۶
	متغیر نگرش مذهبی	۸	۵۱	۷۲	۲۲
کیفیت زندگی کاری	کیفیت محیط کار	۲	۹	۱۶	۲
	قانون‌گرایی	۲	۵	۱۲	۰
	فرصت رشد	۱	۶	۱۲	۳
	متغیر کیفیت زندگی	۶	۲۱	۴۰	۸

با توجه به مقادیر میانگین در جدول ۶ مشاهده می‌شود که بیشترین مقدار میانگین متعلق به مسئولیت‌پذیری (۶۳) و کمترین مقدار میانگین متعلق به متغیر کیفیت زندگی کاری (۲۱) است. در متغیر مسئولیت‌پذیری، مؤلفه اخلاقی با میانگین ۲۵؛ در متغیر نگرش مذهبی، مؤلفه اعتقادی با میانگین ۱۸؛ در متغیر کیفیت زندگی کاری، مؤلفه کیفیت زندگی با میانگین ۲۱ بیشترین مقدار میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

با توجه به جدول ۷ میانگین مؤلفه اخلاقی در مردان و زنان با هم برابر و مساوی ۲۵ است. میانگین مؤلفه اخلاقی در بین افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا نسبت به سایر افراد بیشتر و برابر ۲۵ است. میانگین مؤلفه اخلاقی در اعضای هیئت‌علمی و اداری با یکدیگر یکی و

برابر ۲۵ است. میانگین مؤلفه اخلاقی افرادی که سابقه کاری ۱ الی ۵ سال داشته‌اند، با افرادی که سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال داشته‌اند، به یک میزان و برابر ۲۶ است. به‌طور کلی میزان میانگین مؤلفه اخلاقی نسبت به تمامی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بالاتر بوده است.

جدول (۷) مقادیر میانگین متغیر وابسته مسئولیت‌پذیری اجتماعی براساس متغیرهای زمینه‌ای تحقیق

متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی					
مؤلفه قانونی	مؤلفه اقتصادی	مؤلفه اخلاقی	مؤلفه نوع‌دوستانه		
میانگین	میانگین	میانگین	میانگین		
۱۲	۱۲	۲۵	۱۸	مرد	جنسیت
۱۳	۱۳	۲۵	۱۷	زن	
۱۲	۱۳	۲۴	۱۸	فوق دیپلم	تحصیلات
۱۲	۱۳	۲۷	۱۸	کارشناسی	
۱۲	۱۲	۲۵	۱۸	کارشناسی ارشد	
۱۴	۱۳	۲۵	۱۷	دکتر	
۱۴	۱۳	۲۵	۱۷	علمی	نوع همکاری
۱۲	۱۲	۲۵	۱۸	اداری	
۱۴	۱۲	۲۶	۱۷	۵-۱	سابقه کار
۱۲	۱۱	۲۶	۱۶	۶-۱۰	
۱۲	۱۲	۲۵	۱۷	۱۱-۱۵	
۱۴	۱	۲۵	۲۰	۱۶ و بالاتر	

با توجه به جدول ۸ میانگین مؤلفه اعتقادی در مردان و زنان برابر هم و مساوی ۱۸ است. میانگین مؤلفه اعتقادی در بین افراد دارای مدرک کارشناسی نسبت به سایر افراد بیشتر و برابر ۱۹ است. میانگین مؤلفه اعتقادی در اعضای هیئت‌علمی و اداری با یکدیگر یکی و برابر ۱۸ است. میانگین سه مؤلفه اعتقادی، پیامدی و تجربه‌ای در افرادی که سابقه کاری ۱ الی ۵ سال داشته‌اند، به یک میزان و برابر ۱۹ است؛ اما به‌طور کلی میزان میانگین مؤلفه اعتقادی نسبت به تمامی مؤلفه‌های نگرش مذهبی، بالاتر بوده است.

جدول ۸) مقادیر میانگین متغیر مستقل نگرش مذهبی براساس متغیرهای زمینه‌ای تحقیق

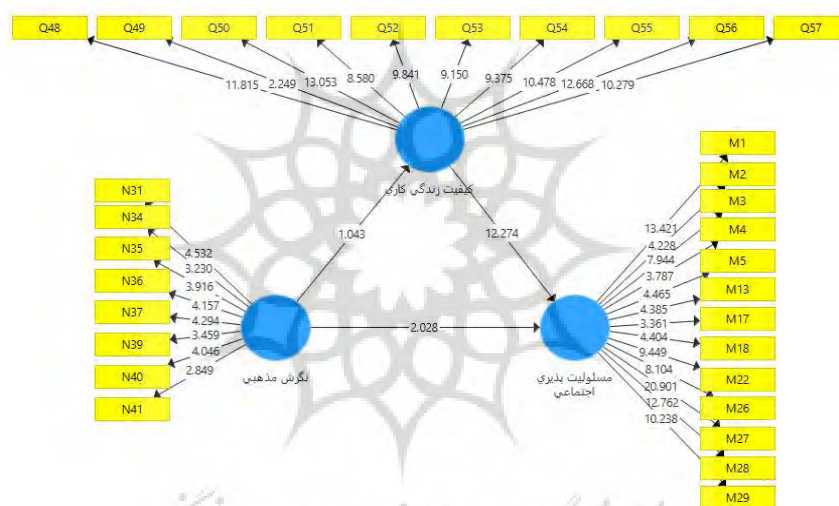
متغیر نگرش مذهبی				
مؤلفه اعتقادی	مؤلفه تجربه‌ای	مؤلفه پیامدی		
میانگین	میانگین	میانگین		
۱۸	۱۶	۱۶	مرد	جنسیت
۱۸	۱۶	۱۵	زن	
۱۸	۱۳	۱۳	فوق دیپلم	تحصیلات
۱۹	۱۸	۱۶	کارشناسی	
۱۷	۱۶	۱۵	کارشناسی ارشد	
۱۷	۱۶	۱۵	دکتر	نوع همکاری
۱۸	۱۶	۱۵	علمی	
۱۸	۱۷	۱۶	اداری	سابقه کار
۱۹	۱۹	۱۹	۵-۱	
۱۶	۱۵	۱۵	۶-۱۰	
۱۸	۱۷	۱۶	۱۱-۱۵	
۱۸	۱۶	۱۵	۱۶ و بالاتر	

یافته‌های استنباطی تحقیق

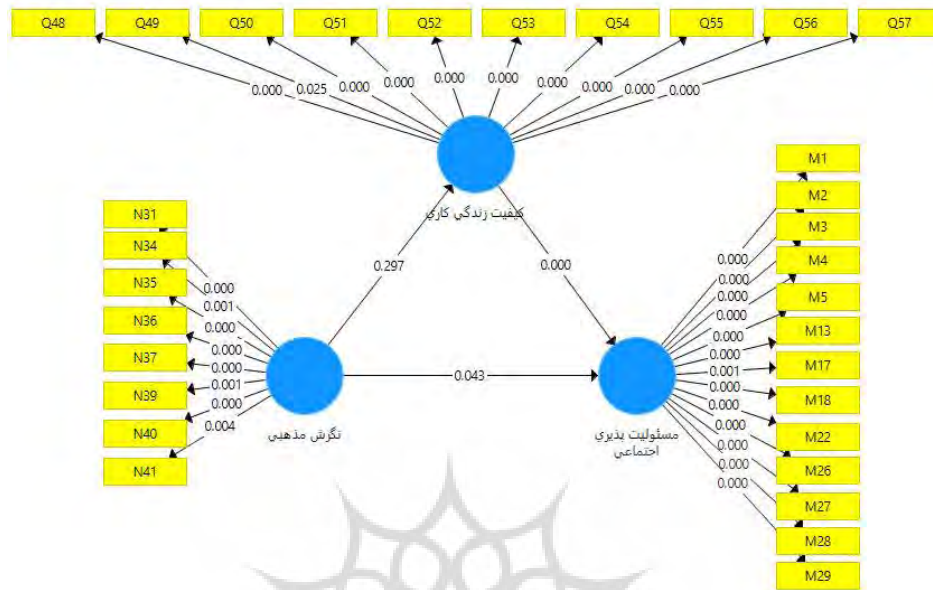
به‌منظور آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری و برای آزمون فرضیه‌های فرعی از آزمون‌های همبستگی دو متغیره اسپیرمن استفاده شده است. در این آزمون ملاک قضاوت، مقدار معناداری است. شکل‌های ۲ و ۳ مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب نشان می‌دهند. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره T و p آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. اگر مقدار آماره T در بین بازه (+۱/۹۶ تا -۱/۹۶) قرار گیرد و مقدار p بیشتر از ۰/۰۵ باشد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست.

مقادیر T-value برای دو مسیر از مسیرها از مقدار استاندارد قدرمطلق +۱/۹۶ بیشتر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش است؛ به عبارتی مقدار T-value محاسبه شده بین دو متغیر نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری برابر ۲/۰۲۸ (P= 0/04) را نشان می‌دهد که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است و این فرضیه تأیید می‌شود. مقدار T-

value محاسبه شده بین دو متغیر کیفیت زندگی و مسئولیت پذیری برابر $12/274$ ($P=0/000$) را نشان می دهد که بیان گر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است که تأیید فرضیه را نشان می دهد؛ اما مقدار این آماره بین دو متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری مابین دو مقدار $+1/96$ و $-1/96$ قرار دارد و این مقدار معنی دار نیست؛ یعنی مقدار T-value محاسبه شده بین دو متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی (برابر $1/043$) ($P=0/297$) بیان گر عدم وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید نمی شود. این مقادیر برای سطح معنی داری P هم به همین صورت قابل تفسیر است.



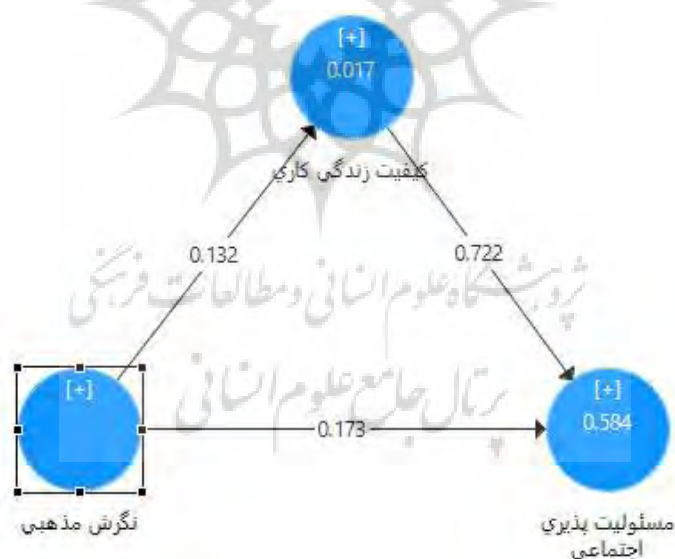
شکل ۲) مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value



شکل ۳) مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای P-value

برای تعیین اثر غیرمستقیم متغیر کیفیت زندگی کاری از آماره واریانس محاسبه شده VAF^1 استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. این بدان معنی است که تقریباً ۳۵ درصد از اثر کل بر مسئولیت‌پذیری به‌طور غیرمستقیم توسط متغیر کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت ارتباطات سازمانی خوب (بویژه ارتباط مدیران با کارکنان)، ایجاد فرصت برای رشد قابلیت‌های کارکنان و ارتقای آن‌ها، استقلال عمل کافی در انجام وظایف و آزادی بیان و انتقاد از جمله عواملی هستند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان را بهبود می‌بخشند. همچنین در شکل ۴، ضرایب مسیر که بیان‌گر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. برخی محققان بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱، یک میزان مشخص از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R^2 هستند. مقدار

ضریب تعیین R2 نیز نشان دهنده این مطلب است که چه مقدار از متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل تبیین می‌شود. براساس قاعده بوتسترپینگ^۱، ضرایب مسیر به دست آمده باید مورد آزمون قرار گیرند. ضرایب مسیر در شکل ۳، بیانگر آن است که مقدار ۰.۱۷٪ از واریانس استفاده شده از متغیر مسئولیت پذیری، مستقیماً توسط متغیر نگرش مذهبی تبیین می‌شود ($t=2/02, p=0/04$)؛ مقدار ۰.۷۲٪ از واریانس استفاده شده از متغیر مسئولیت پذیری توسط متغیر کیفیت زندگی کاری تبیین شده است ($t=12/27, p=0/000$)؛ اما تأثیر ۰/۱۳ ناشی از متغیر نگرش مذهبی بر کیفیت زندگی کاری با توجه به مقادیر معنی داری، مورد تأیید نیست؛ زیرا مقدار سطح معنی داری ($p=0/29$) و معناداری ($t=1/04$) آن از فواصل مورد اعتماد خارج است؛ بنابراین نتایج پژوهش نشان گر آن است که متغیر نگرش مذهبی اثری معنی دار بر روی متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری نداشته است؛ اما متغیر کیفیت زندگی کاری بر روی متغیر مسئولیت پذیری، اثری معنادار داشته است. دو متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری جمعاً حدود ۰.۶۰٪ از تغییرات متغیر وابسته مسئولیت اجتماعی را تبیین کرده‌اند.



شکل ۴) مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

2. Bootstrapping

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که اثر مستقیم نگرش مذهبی بر کیفیت زندگی کاری با ضریب مسیر (۰/۱۳۲) و $t=1/04$ مورد تأیید نیست. اثر مستقیم کیفیت زندگی بر مسئولیت‌پذیری با ضریب مسیر (۰/۷۲۲) و $t=12/27$ و اثر مستقیم نگرش مذهبی بر مسئولیت‌پذیری با ضریب مسیر (۰/۱۷۳) و $t=2/02$ معنادار و مثبت است و با توجه به این نتایج، رابطه بین متغیرهای پژوهش (کیفیت زندگی کاری با مسئولیت‌پذیری)؛ (نگرش مذهبی با مسئولیت‌پذیری) تأیید می‌شود؛ بنابراین با توجه به مقادیر معنی‌داری، متغیر نگرش مذهبی بر روی کیفیت زندگی کاری تأثیر معنی‌داری نداشته است. در عین حال متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی به صورت جداگانه بر روی متغیر مسئولیت‌پذیری تأثیر مستقیم و معنی‌داری را ایفا کرده‌اند؛ به عبارتی متغیر کیفیت زندگی کاری نمی‌تواند به عنوان متغیر میانجی عمل کند و بهتر است به عنوان یک متغیر مستقل مجزا مورد بررسی قرار گیرد.

همان‌طور که قبلاً عنوان شد، جهت آزمون فرضیه‌های فرعی از آزمون همبستگی دو متغیره اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۹) نتایج آزمون فرضیات اصلی پژوهش

رابطه بین متغیرها	آماره تی (T)	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
نگرش مذهبی ← کیفیت زندگی کاری	۱/۰۴	۰/۱۳۲	-	۰/۱۷۳	عدم تأیید
کیفیت زندگی کاری ← مسئولیت‌پذیری	۱۲/۲۷	۰/۷۲۲	-	۰/۷۲۲	تأیید
نگرش مذهبی ← مسئولیت‌پذیری	۲/۰۲	۰/۱۷۳	۰/۰۹۵	۰/۲۶۸	تأیید

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

- بین بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همان‌طور که یافته‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی (۰/۱۸۶) و ضریب معناداری به‌دست‌آمده (Sig=0/04) بیان‌گر این مسئله است که بین بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از طرفی جهت تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی در افراد، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر شده است.

جدول ۱۰) همبستگی اسپیرمن بین مولفه اعتقادی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بعد اعتقادی		
۱	۰/۱۸۶	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۴۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
۰/۱۸۶	۱	ضریب همبستگی	بعد اعتقادی
۰/۰۴۰	.	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

- بین بعد تجربی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۱، ضریب همبستگی (۰/۲۴۶) و ضریب معناداری به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین بعد تجربی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. از طرفی تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح بعد تجربه‌ای، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر شده است. می‌توان این‌گونه استدلال کرد که عواملی مانند معنویت دینی، تقوا (ترس از خدا) و ایمان به زندگی پس از مرگ با تقویت وجدان و تعهد افراد باعث افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها می‌شود.

جدول (۱۱) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه تجربه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بعد تجربی		مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۱	۰/۲۴۶	ضریب همبستگی	
۰	۰/۰۱۲	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
۰/۲۴۶	۱	ضریب همبستگی	بعد تجربی
۰/۰۱۲	۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

- بین بعد پیامدی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۲ و ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۰۷۶) و سطح معناداری به‌دست‌آمده (Sig=0/45) می‌توان گفت که بین بعد پیامدی نگرش‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در توجیه این یافته می‌توان گفت که در حیات اجتماعی و سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور این بعد از نگرش دینی اولویت بالایی ندارد و جزء ترجیحات آن‌ها نیست و بنابراین رابطه معنی‌داری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی نداشته است.

جدول (۱۲) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه پیامدی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بعد پیامدی		مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۱	۰/۰۷۶	ضریب همبستگی	
۰	۰/۴۵۱	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۲	تعداد نمونه	
۰/۰۷۶	۱	ضریب همبستگی	بعد پیامدی
۰/۴۵۱	.	ضریب معنی‌داری	
۱۰۲	۱۰۲	تعداد نمونه	

- بین کیفیت محیط کار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۳، ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۵۸۳) و سطح معناداری به‌دست‌آمده (Sig=۰.۰۰۱)، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین مؤلفه کیفیت محیط کار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. (جدول ۱۴) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	کیفیت محیط کار		
۱	**۰/۵۸۳	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۰۱	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۰	تعداد نمونه	
**۰/۵۸۳	۱	ضریب همبستگی	کیفیت محیط کار
۰/۰۰۰	۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۰	۱۰۰	تعداد نمونه	

از طرفی رابطه این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح مؤلفه کیفیت محیط کار، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد بیشتر شده است. در توجیه این یافته می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی در محیط کاری ایمن و بهداشتی برخوردار از فرهنگ سازمانی خوب که در آن ارتباطات صمیمانه بین کارکنان با یکدیگر و مدیران وجود دارد، بهبود می‌یابد. (پیشگام، ۱۳۹۷) مطالعات فرسنگی

- بین قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۴، ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۴۸۸) و سطح معناداری به‌دست‌آمده (Sig=۰.۰۰۰)، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین مؤلفه قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. از طرفی تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح مؤلفه قانون‌گرایی در افراد، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد بیشتر شده است. در توجیه این یافته می‌توان

گفت که اجرای درست و عادلانه قانون، هماهنگی بین بخش‌های مختلف و پرهیز از بی‌برنامگی باعث افزایش سرمایه اجتماعی و احساس مسئولیت بیشتر کارکنان می‌شود.

جدول (۱۵) همبستگی اسپیرمن بین مولفه قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	قانون‌گرایی		
۱	**۰/۴۸۸	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۰۱	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
**۰/۴۸۸	۱	ضریب همبستگی	قانون‌گرایی
۰/۰۰۱	۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

- بین فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۵، ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۴۷۷) و ضریب معناداری به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین مؤلفه فرصت رشد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از طرفی تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح مؤلفه فرصت رشد در افراد، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد بیشتر شده است؛ بنابراین می‌توان استدلال کرد که دادن استقلال عمل کافی به افراد در انجام وظایف و فراهم کردن زمینه رشد و بالندگی کارکنان، باعث شکوفایی استعدادهای آن‌ها می‌شود و این احساس را در آن‌ها ایجاد می‌کند که سازمان به آن‌ها و توانمندی‌هایشان نگاه ویژه‌ای دارد و همین امر باعث افزایش سطح اعتماد به‌نفس و تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌شود.

جدول ۱۶) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه فرصت رشد و مسئولیت پذیری اجتماعی

مسئولیت پذیری اجتماعی	فرصت رشد و توسعه قابلیت های انسانی		
۱	۰/۴۷۷	ضریب همبستگی	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۰۰	ضریب معنی داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
۰/۴۷۷	۱	ضریب همبستگی	فرصت رشد و توسعه قابلیت های انسانی
۰/۰۰۰	۰	ضریب معنی داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	



نتیجه‌گیری و بحث

مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان یک فرایند دگرخواهانه و عام‌گرایانه، می‌تواند نقش قابل توجهی در توسعه هر جامعه‌ای داشته باشد. همان‌طور که در مقدمه اشاره شد، تغییرات ایجادشده در زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی جامعه می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای در نوع انتظارات جامعه و مردم از نهادها و سازمان‌های مختلف ایجاد کند. این تغییرات به‌صورت چشم‌گیری چالش‌های زیادی را در جامعه ایجاد کرده و به تبع آن این مسئله در انتظارات مردم از نهادهایی مثل دانشگاه پیام نور اثرات قابل ملاحظه‌ای داشته است؛ البته نوع واکنش دانشگاه نسبت به این چالش‌ها و کیفیت مسئولیت‌پذیری این نهاد و پرسنل وابسته به آن می‌تواند از عوامل متعددی متأثر باشد؛ بنابراین این مطالعه به دنبال بررسی این مسئله بود که در شرایط کنونی جامعه، در واحدها و مراکز دانشگاه پیام نور خراسان شمالی تا چه حد وضعیت نگرش مذهبی پرسنل علمی و اداری دانشگاه‌ها می‌تواند تبیین‌کننده سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل دانشگاه در قبال جامعه پیرامون خود باشد. از سوی دیگر وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان موجود در واحدها و مراکز دانشگاهی پیام نور خراسان شمالی تا چه حد می‌تواند در رابطه میان نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان این دانشگاه نقش میانجی ایفا نماید؟

نتایج پژوهش نشان داد که نگرش مذهبی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور خراسان شمالی، تأثیر مستقیم معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های قاسمی، بادسار و فتحی (۱۳۹۷)، وکیلی فرد و حسین پور (۱۳۹۶)، حقیقتیان، هاشمیان فر و مرادی (۱۳۹۱)، سو (۲۰۱۹) و برامر، ویلیامز و زینکین (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد. براساس یافته‌های تحقیق، هرچه بعد اعتقادی و تجربی نگرش مذهبی کارکنان قوی‌تر باشد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها هم بیشتر می‌شود. بدون تردید یکی از مؤلفه‌های اصلی هر مجموعه‌ای در مسیر وظیفه‌شناسی مشتریان، حمایت از ذی‌نفعان و بهبود اعتبار و شهرت سازمان است. در این واحدها مسئولیت اجتماعی سازمانی به‌صورت یک قرارداد اجتماعی عمل می‌کند که مستلزم تعهد به رفتار در یک وضعیت اخلاقی و مسئولانه است تا بتواند آثار منفی را در سازمان‌ها به حداقل و آثار مثبت آن را به حداکثر برساند. از موارد مرتبط با مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان، وجود

نگرش‌های دینی است که در قالب نوعی فرهنگ سازمانی بیان می‌شود. ساخت مذهبی و ارزشی حاکم بر فضای سازمان که از محیط فرهنگی آن جامعه وارد می‌شود و یا افراد درون آن واحد می‌آورند و به‌طور سازمانی بر همه اعضا نظارت دارد، سبب پیدایش فرهنگی خاص در آن واحد می‌شود که نیروی اخلاقی نام دارد و یا به‌تعبیر دورکیم وجدان اخلاقی حاکم است. اگر دسته‌ای از ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات در دوره‌ای نسبتاً کوتاه در یک سازمان اجرا شوند، فرهنگ سازمانی آن سازمان را به وجود می‌آورند. این افراد با تکیه به ارزش‌های اخلاقی شخصی در محیط نفوذ می‌کنند و محیط را با خود تطبیق می‌دهند؛ بنابراین اگر سازمانی بخواهد در جهت توسعه و ترقی گام بردارد، ناچار است کارکنان خود را افرادی مسئول و متعهد بار آورد. در این پژوهش رابطه معناداری بین بعد پیامدی نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مشاهده نشد. بعد پیامدی در واقع به‌نوعی پیامد دینداری است (حسنی و محمدی، ۱۳۹۸) و شاید به این دلیل رابطه معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی نداشته است؛ به‌عبارت دیگر، جداول ۴ و ۵ نشان داده‌اند که از بین مؤلفه‌های نگرش‌های مذهبی در درجه اول، جنبه تجربی و پس از آن جنبه اعتقادی آن می‌تواند روحیات عام‌گرایانه و دگرخواهانه پرسنل را تقویت کند و در نتیجه قادر به تبیین میزان واریانس مسئولیت‌پذیری آن‌ها باشند؛ بنابراین توصیه می‌شود مدیران دانشگاه‌ها در جهت تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل خود، مکانیزم‌هایی برای تقویت جنبه‌های تجربی نگرش‌های مذهبی در قالب مراسم جمعی مختلف ایجاد کنند و از سوی دیگر برای تقویت جنبه‌های اعتقادی ترغیب‌کننده روحیات دگرخواهانه، گام‌های اساسی بردارند؛ البته باید در نظر داشت که برای تقویت دینداری افراد، علاوه بر آموزش آموزه‌های دینی، تبلیغات و برگزاری مراسم‌ها و آیین‌های مذهبی، رفتار و عملکرد مناسب مدیران و افرادی که سعی در ترویج دینداری در سازمان دارند، بسیار تعیین‌کننده است. نتایج تحقیق هم‌چنین نشانگر تأثیر معنادار کیفیت زندگی کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور خراسان شمالی است. هر سه مؤلفه بررسی شده کیفیت زندگی کاری؛ یعنی کیفیت محیط کار، قانون‌گرایی و فرصت‌های رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت داشتند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های امیدوی و علوی (۱۳۹۷) و مهدیان، طاهری گودرزی و خرمی‌مقدم (۱۳۹۴) هم‌سو است. اقداماتی مانند شناخت مسائل و مشکلات کارکنان، فراهم کردن زمینه پیشرفت

شغلی و رعایت انصاف و قانون در ارتقای افراد، پرهیز از تبعیض، آموزش و توانمندسازی کارکنان و دادن استقلال عمل کافی به افراد توانمند، بهبود ارتباطات سازمانی و تشویق‌های به موقع، می‌توانند به بهبود کیفیت زندگی کارکنان و بالطبع افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان کمک کنند. با توجه به نتایج پژوهش، متغیر نگرش مذهبی بر روی کیفیت زندگی تأثیر معنی‌داری نداشته است. این نتیجه با یافته‌های پژوهش طلوعی و صبوراسماعیلی (۱۳۹۹) هم‌سو و با نتیجه کرمی و حسین‌پور (۱۳۹۳) ناهم‌سو است. در این رابطه شاید بتوان چنین استدلال کرد که کیفیت زندگی کاری کارکنان، بیش از آن که تحت تأثیر نگرش مذهبی آن‌ها باشد، عمدتاً به کیفیت محیط کار، مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی و فرهنگ حاکم بر سازمان مربوط می‌شود. در عین حال همان‌گونه که بیان شد، نگرش مذهبی کارکنان توانسته است به‌عنوان متغیر مستقل، تأثیر قابل توجهی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان نشان دهد. در نهایت جدول ۳ بیانگر این قضیه بوده است که مسئولیت‌پذیری کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی بیش از آن که متأثر از نگرش‌های مذهبی باشد، به‌طور قابل ملاحظه‌ای متأثر از کیفیت زندگی و بویژه کیفیت محیط کار بوده است؛ بنابراین دانشگاه جهت بهبود مسئولیت‌پذیری پرسنل خود بایستی ابتدا به کیفیت محیط و پتانسیل رشد قابلیت‌های انسانی و پس از آن به تقویت جنبه‌های تجربی نگرش‌های مذهبی پرسنل در تعامل با جامعه بیرون از دانشگاه بپردازد.

منابع

- اقدام‌پور، رضا، کشتی‌آرای، نرگس، و اسماعیلی، رضا. (۱۳۹۸). تجارب زیسته دانشجویان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه. *مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، ۱۰ (۲۰)، ۲۳۷-۲۶۴.
- امید، محمود، و علوی، سیدمحمدحسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان). در: *مجموعه مقالات برگزیده چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قزوین: مؤسسه آموزش عالی تاکستان*، ۱-۱۵.
- حبیبی، نوید، وظیفه‌دوست، حسین، و جعفری، پروش. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲ (۲)، ۱۲۵-۱۴۵.
- حسنی، رفیق، و محمدی، محمد. (۱۳۹۸). رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات. *مدیریت اسلامی*، ۲۷ (۲)، ۲۳-۴۲.
- حقیقتیان، منصور، هاشمیان‌فر، علی، و مرادی، گلمراد. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر نگرش‌های دینی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت نفت کرمانشاه). *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۱ (۲)، ۷۹-۱۱۴.
- رحمانی، جبار. (۱۳۹۸). جستارهایی در مسئولیت اجتماعی دانشگاه ایرانی و بحران‌های زیست‌محیطی (تجربه سیلاب‌های ۱۳۹۸). *تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی*.
- رفیعی، محسن، خرسندی، اکبر، و عباسی، صباح. (۱۳۹۷). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری کارکنان بر اساس دینداری و هوش اخلاقی در دانشگاه‌های شهر بیجار. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱ (۲۸)، ۳۸۱-۴۰۲.
- سبحانی‌فرد، یاسر. (۱۳۹۵). مبانی و کاربرد تحلیل عاملی و مدل‌سازی ساختاری همراه با استفاده از نرم‌افزارهای LISREL- SMART PLS- AMOS- SPSS- HLM. *تهران: دانشگاه امام‌صادق (ع)*.
- سراج‌زاده، سید حسین. (۱۳۷۸). نگرش‌ها و رفتارهای دینی نوجوانان تهرانی و دلالت‌های آن برای نظریه سکولارشدن. *نمایه پژوهش*، ۹ (و ۱۰)، ۱۰۵-۱۲۰.

- شریف‌زاده، فتاح، و خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۲ (۳)، ۲۹-۵۲.
- شفائی یامچلو، طاهره، ابیلی، خدایار، و فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۷). مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها (مطالعه موردی: دانشگاه تهران). *برگ فرهنگ*، ۲۵، ۱۸۹-۲۰۲.
- طلوعی، زهره، و صبور اسماعیلی، نوشین. (۱۳۹۹). نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری معلمان. در: *پنجمین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی*. تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری.
- علی‌محمدلو، مسلم، اکبری، بنفشه، و مهدویان‌پور، الهام. (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها با استفاده از تکنیک دلفی فازی (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز). *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۶ (۳)، ۱۶۱-۱۹۲.
- غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۴)، ۷۹-۱۰۰.
- فاضلی، نعمت‌الله. (۱۳۸۷). فرهنگ و دانشگاه. تهران: ثالث.
- قاسمی، مهدی، بادسار، محمد، و فتحی، سهیلا. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی دینداری در تحلیل عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹ (۱)، ۱۸۹-۲۰۶.
- کرمی، مرتضی، و حسین‌پور، رضا. (۱۳۹۳). رابطه نگرش مذهبی با کیفیت زندگی کاری کارکنان یک دانشگاه نظامی. در: *مجموعه مقالات برگزیده نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی. مرودشت: اندیشه‌سازان مبتکر جوان*.
- مهدیان، محمدجعفر، طاهری گودرزی، حجت، و خرمی‌مقدم، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با مسئولیت اجتماعی دبیران مقطع متوسط اول شهر بروجرد، سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴. در: *مجموعه مقالات برگزیده کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی*. مالزی: مؤسسه سرآمد همایش کارین.

- والیما، جوسی، و ایلویکی، اوپلی هلنا. (۱۳۹۵). چشم‌اندازهای فرهنگی آموزش عالی. ترجمه محمد صفار. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- وکیلی‌فرد، حمیدرضا، و حسین‌پور، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۲ (۳)، ۱۸۵-۲۱۴.
- Bokhari, A. A. H. (2017). Universities' Social responsibility (USR) and sustainable development: A conceptual framework. *International Journal of Economics and Management Studies*, 4(12), 8-16.
- Brammer, S., Williams, G., & Zinkin, J. (2007). Religion and attitudes to corporate social responsibility in a large cross-country sample. *Journal of Business Ethics*, 71, 1-23.
- Carroll, A. (1991). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Academy of Management Review*, 16(4), 268-296.
- Clock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? *European Business Review*, 22(4), 411-431.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lyotard, J. F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Raschke, C. A. (2003). *The digital revolution and the coming of the postmodern university*. London: Routledge Flamer.
- Readings, B. (1997). *The University in ruins*. Massachusetts, MA: Harvard University Press.
- Su, K. (2019). Does religion benefit corporate social responsibility (CSR)? Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1206-1221.

