



## An Ethics and Performance-Based Model for Promoting Faculty Members' Social Responsibility: The Case of Islamic Azad Universities in Tehran

Zahra Najafzadeh Ojghaz<sup>1</sup>, Samad Karimzadeh(Ph.D.)\*<sup>2</sup>, Fattah Nazem(Ph.D.)<sup>3</sup>

(Receipt: 2019.05.08- Acceptance:2019.09.14)

### Abstract

This developmental mixed-methods enquiry was undertaken to propose a model for promoting the social responsibility of faculty members at various branches of Islamic Azad University (IAU) in Tehran Province based on their professional ethics and occupational performance. The research population comprised 5371 full-time and part-time faculty members from whom a sample of 361 was selected based on Kukran formula. The qualitative phase of the study involved collecting and analyzing the views of 30 experts in the field concerning the dimensions and indicators of the social responsibility construct via Delphi technique. The findings emerging from the qualitative analyses delineated five major factors and 25 indicators tapping the level of social responsibility, and the quantitative analyses indicated significant and positive relationships between faculty members' social responsibility and their professional ethics and occupational performance. Based on the findings, a model has been proposed for promoting faculty members' social responsibility at various branches of IAU in Tehran in which professional ethics and occupational performance function as independent variables with the former being of paramount importance.

**Key Words:** Islamic Azad University, Occupational Performance, Professional Ethics, Social Responsibility

1.Ph.D. Candidate, Department of Educational Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

2.Associate Professor, Department of Educational Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

\*-Corresponding Author: karimzadeh@riau.ac.ir

3.Associate Professor, Department of Educational Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran



10.30495/QJOPM.2020.1866620.2425



(مقاله پژوهشی)

## ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی

زهرا نجف‌زاده اوجقاز<sup>۱</sup>، صمد کریم‌زاده<sup>۲\*</sup>، فتاح ناظم<sup>۳</sup>  
(دریافت: ۹۸/۰۲/۲۳- پذیرش نهایی: ۹۸/۰۶/۲۳)

### چکیده

هدف از این تحقیق مدلی برای ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف در گروه تحقیق‌های توسعه‌ای قرار دارد و از نظر نوع تحقیق، ترکیبی (آمیخته اکتشافی) است. تعداد ۳۶۱ نفر به‌عنوان نمونه این پژوهش از بین جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۳۷۱ نفر اعضای هیأت‌علمی رسمی و پیمانی تمام‌وقت و پاره‌وقت در سطح استان تهران با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردیدند. برای تبیین ابعاد و شاخص‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی از روش دلفی استفاده شده است که در این بخش کیفی پژوهش نظرات ۳۰ نفر از خبرگان مرتبط جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش در بخش کیفی پنج مؤلفه و ۲۵ شاخص برای ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی است و در بخش کمی حاکی از رابطه معنی‌دار بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی با مسؤولیت اجتماعی اعضای هیأت‌علمی است. نتیجه این پژوهش ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان به‌عنوان و میزان تأثیر دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیرهای مستقل است که روابط مدل‌سازی شده و میزان تأثیر هر یک عوامل مشخص گردیده است که نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای تأثیر و نقش پررنگ‌تری نسبت به عملکرد شغلی در مدل دارد.

**واژه‌های کلیدی:** مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

\*- نویسنده مسؤول: karimzadeh@riau.ac.ir

۳- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران nazem@riau.ac.ir

## مقدمه

یکی از تأثیرگذارترین سازمان‌های امروزی در کشورهای درحال توسعه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند، پرداختن به مقوله مسؤولیت پذیری اجتماعی نه تنها برای سازمان‌های خدماتی و صنعتی، بلکه برای مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها نیز ثمربخش است. واحدهای دانشگاهی، به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی، نشان داده‌اند که نمی‌توانند با به کار بردن رویکردها و راهبردهای قدیمی پاسخگوی نیاز ذینفعان و قشرهای مختلف جامعه باشند؛ به عبارت دیگر، انگاره و راهبردهایی که در خلال دهه گذشته تا امروز در آموزش عالی به کار می‌رفت، برای برآورده کردن انتظارات اقتصادی، علمی، سیاسی و اجتماعی منحصربه‌فرد نظام آموزش عالی این عصر مناسب نیست و نیاز است که دانشگاه‌ها به سوی به کارگیری راهبردهای جدید حرکت کنند و هم‌اکنون دانشگاه‌های بسیاری در سطح جهان به دنبال تجدیدنظر و اصلاح سیاست‌های پیشین خود برای اعمال اصول پایداری در سیاست‌ها و مدیریت خود هستند تا قابلیت‌های ناپایداری را که سال‌ها از طریق آموزش عالی ترویج شده است، بررسی و در نوع رابطه خود با جامعه تجدیدنظر کنند (آراسته<sup>۱</sup> و امیری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان طیف گسترده‌ای از نگرش‌های سازمانی و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، زیرا که کارکنان ترجیح می‌دهند برای سازمانی با ارزش‌های مثبت مسؤولیت اجتماعی کار کنند، نتیجه پژوهش‌هایی که ارتباط بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان و رفتار کارکنان را مورد بررسی قرار داده نشان می‌دهد که اقدام‌های مسؤولیت اجتماعی سازمان بر تعهد کارکنان، وفاداری و رضایت و عدم تمایل به ترک سازمان تأثیر مثبت دارد (دهانش<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). با توجه به مباحث مطرح شده می‌توان گفت ادبیات پژوهش و پیشینه‌ها در خصوص مسؤولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌ها بیانگر اهمیت و ضرورت توجه مدیران و سایر دانشگاهیان به آن است.

از سوی دیگر، توجه به نقش راهبری دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن دانشگاه را نیز نشان می‌دهد. یکی از ابعاد مدل مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارول مسؤولیت اخلاقی است این بعد به عنوان انتظارات جامعه از سازمان‌ها مبنی بر این که ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را در نظر داشته باشند و احترام بگذارد، تعریف می‌شود و بالاتر از چهارچوب قوانین نوشته شده است. مسؤولیت پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، احترام به حقوق مردم، انصاف و عدالت را شامل می‌شود و اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که تعیین ارزش‌های سازمان هدف آن است (نیازآذری<sup>۴</sup>، عنایتی<sup>۱</sup>، بهنام‌فر<sup>۲</sup> و کهرودی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴).

1. Arasteh
2. Amiri
3. Dhanes
4. Niazazari

همچنین پژوهش‌های انجام‌شده، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مختلف سازمانی را تأیید می‌کند ولی در عین حال شواهد نشان‌دهنده نوعی شکاف بین شرایط مطلوب و شرایط موجود در خصوص اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در آموزش عالی است؛ بنابراین از آنجایی که مسئولیت اجتماعی از دغدغه‌های عالمان اجتماعی است و توجه به نظریه‌های پیرامون مسئولیت اجتماعی مثل تئوری انتخاب به‌عنوان یک نظریه آموزشی- تربیتی مسئولیت‌پذیری انسان را تنها راه حل مشکلات آدمی عنوان می‌کند و با توجه به اینکه مسئولیت‌پذیری اشاره به خلق و خوی قابل اعتماد، هوشیاری، مسئولیت و نظم دارد و فرد مسئولیت‌پذیر در زمان رودررویی با عکس‌العمل منفی، درباره یک تصمیم یا عمل منابع بیشتری را برای ایستادگی و عمل در مقابل حل مشکلات اختصاص می‌دهد.

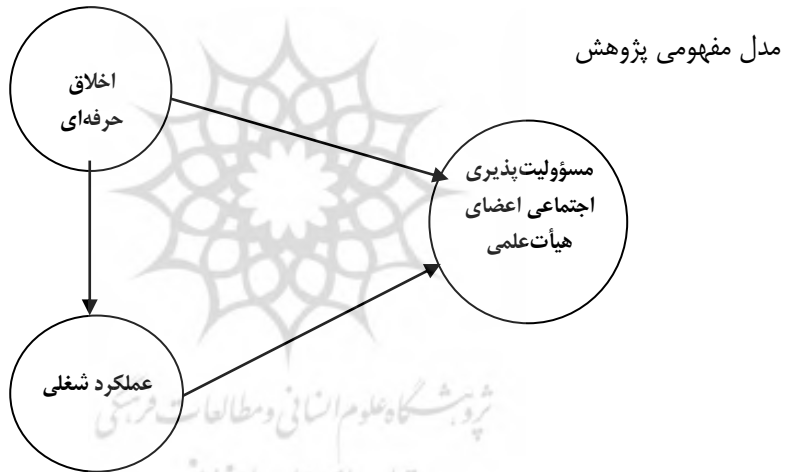
از سوی دیگر مسئولیت اجتماعی به‌عنوان عاملی در جهت ارضای نیازهای متقابل افراد جامعه و همچنین همبستگی اجتماعی عمل می‌کند که این خود مبنایی برای بهبود عملکرد است (لوکمن<sup>۴</sup>، ایننوسنت<sup>۵</sup>، اولاکونله<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). بدون شک، اگر گروه‌ها و افراد، سازمان‌ها و مؤسسه‌های مختلف جامعه، نسبت به اتفاقات، رویدادها و بحران‌های مختلف در سازمان خود را مسئول بدانند و هر یک در حوزه کاری و مسئولیت خویش در حل بحران تلاش کنند، بسیاری مشکلات کاهش پیدا می‌کند و یک جامعه سالم و آرام به وجود خواهد آمد. از این‌رو، همیشه تلاش شده است که منافع در سازمان‌ها به‌گونه‌ای باشد که مردم، بیشتر از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از سازمان‌ها منتفع شوند و به‌علاوه بر سود آفرینی، ارزش آفرینی هم داشته باشند. (مرتضوی<sup>۷</sup>، پورآزاد<sup>۸</sup>، امیررضوی<sup>۹</sup>، صادقی مقدم<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۱). در واقع مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ویژگی شخصیتی مرتبط با عملکرد شغلی مطلوب و محافظت‌کننده در برابر فشارهای کاری است و ویژگی‌هایی چون به تأخیر اندازی خواسته‌ها، سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف تفکر قبل از عمل و رعایت قوانین و هنجارها و را دربر می‌گیرد (زارع بهرام‌عابدی<sup>۱۱</sup> و دوره<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱). بر این اساس در پژوهش حاضر سعی بر این بود با ارائه مدلی نقش اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی در ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه

1. Enayati
2. Behnamfar
3. Kahroodi
4. Lukman
5. Innocent
6. Olakunle
7. Mortazavi
8. Pour Azad
9. Amir Razavi
10. Sadeghi Moghadam
11. Zare bahram abadi
12. Doreh

آزاد اسلامی بررسی شود؛ به عبارت دیگر سؤال پژوهش این بود که چگونه اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی منجر به ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) می‌شود؟

اهداف پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

- ≠ شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی
- ≠ ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

Figure 1: Conceptual model of research

## ابزار و روش

این پژوهش به روش آمیخته کیفی و کمی اجرا شده است. ابتدا با استفاده از ادبیات پژوهش و تجربیات و پیشینه‌های موجود در این زمینه مؤلفه و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید و با استفاده از تکنیک دلفی و اجماع ۳۰ نفر از اعضای

هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران این ابعاد و مؤلفه‌ها تعدیل و تثبیت گردید. در این مرحله برای تشکیل اعضای هیأت‌رئیس خبرگان صلاحیت‌های مدنظر عبارت‌اند بود از: داشتن تألیفات علمی در زمینه مسؤلیت اجتماعی؛ داشتن سابقه مدیریتی بیش از ۱۰ سال در دانشگاه، و عضو هیأت علمی دانشگاه بودن و داشتن تحصیلات دکترا باشند.

در مرحله کمی پژوهش و به‌منظور ارائه مدل از سه پرسش‌نامه استفاده گردید تا با جمع‌آوری داده‌های واقعی از جامعه آماری به روش پیمایشی، مدل فرضی پژوهش آزمون شده و مدل پژوهش ارائه گردد. اولین پرسش‌نامه، یک پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بود که با استفاده از یافته‌های پژوهش در بخش کیفی و جمع‌بندی نظرات خبرگان در زمینه  $J$  مؤلفه و شاخص‌های مسؤلیت‌پذیری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی طراحی گردید. این پرسش‌نامه دارای پنج مؤلفه نوع‌دوستی، حاکمیت اخلاقی، تبعات اقتصادی، تبعات سیاسی و عملکرد محیطی و ۲۵ گویه (شاخص) است. علاوه بر پرسش‌نامه محقق ساخته فوق، در این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد پرسش‌نامه عملکرد شغلی کوپمنز و همکاران (۲۰۱۲) و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان که توسط قاسم‌زاده و همکارانش در سال (۲۰۱۳) طراحی شده بود استفاده شده است. پرسش‌نامه عملکرد شغلی دارای چهار مؤلفه عملکرد زمینه‌ای، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد انطباقی و رفتارهای ضد بهره‌وری با ۳۹ گویه بوده و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان شامل ۸ مؤلفه عدالت و انصاف، وفاداری، صادق بودن، مسؤلیت‌پذیری، همدردی با دیگران، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با شانزده گویه است.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی عبارت‌اند از کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی تمام‌وقت و پاره‌وقت در سطح استان تهران که در سال ۱۳۹۶ حداقل پنج سال سابقه فعالیت پژوهشی و آموزشی داشتند که بر اساس آمار دانشگاه آزاد در مهر ۱۳۹۶ در این استان تهران ۲۱ واحد دانشگاهی فعال بودند و تعداد اعضای هیأت علمی برابر با ۵۳۷۱ نفر است. از این تعداد ۵۲۰۵ تن به‌صورت تمام‌وقت و ۱۶۶ به‌صورت نیمه‌وقت مشغول به فعالیت بودند از جامعه آماری موردنظر به روش نمونه‌گیری تصادفی و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۶۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی و شاخص‌های پراکندگی مرکزی مانند میانگین بخصوص مد استفاده گردید. بخش کمی از مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS برای برآورد ضرایب مسیر (Beta)، محاسبه معنی‌داری ضرایب مسیر، به دست آوردن آماره  $T$  از آزمون بوت استراب و آزمون مدل نهایی پژوهش استفاده شده است.

## یافته‌ها

## ۱- یافته‌های توصیفی پژوهش

جدول ۱: جدول فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات توصیفی پژوهش

Table 1: Frequency table and frequency percentage of descriptive research information

جمع فراوانی	درصد	فراوانی		
Total	Percentage	Frequencies		
361	37%	133	مرد Male	جنسیت Gender
	63%	228	زن Female	
361	19%	67	کمتر از ۳۵ سال Less than 35 years	سن Age
	28%	101	بین ۳۶ تا ۴۰ Between 36 and 40	
	26%	95	بین ۴۱ تا ۴۵ Between 41 and 45	
	27%	98	بالای ۴۵ Above 45	
361	28%	100	فوق لیسانس Masters	تحصیلات Education
	3%	11	دکتری عمومی General PH.D.	
	67%	243	دکتری تخصصی PH.D.	
	2%	7	تحصیلات حوزوی Religious Education	
	0.01%	1	مربی آموزشیار Instructor instructor	
	16%	58	مربی The coach	
	5%	18	بورسیه Scholarship	
	5%	18	مأمور به تحصیل Officer to study	
	1%	4	طرح خدمت Service plan	
	361	59%	212	
10%		36	دانشیار Associate professor	
4%		14	استاد Professor	
60%		215	رسمی Official	وضعیت استخدامی Employment
12%	43	پیمانی Contractual		

	28%	103	سایر Other	
	19%	67	کمتر از ۵ سال Less than 5 years	
361	27%	99	بین ۶ تا ۱۰ سال Between 6 and 10 years	
	34%	122	بین ۱۱ تا ۱۵ سال Between 11 and 15 years	
	20%	73	بالای ۱۶ سال Over 16 years	سابقه خدمت Experience
	21%	76	کمتر از ۵ سال Less than 5 years	
	19%	68	بین ۵ تا ۹ سال Between 5 and 9 years	
	14%	49	۱۰ سال بیشتر 10 more years	

## ۲- یافته‌های تحلیلی پژوهش

برای ترسیم ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، با توجه به نبود الگوی داخلی و یا خارجی در این زمینه، ابتدا ضروری است که مؤلفه و شاخص‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردد. برای این منظور با استفاده از روش‌های پژوهش کیفی و تکنیک دلفی با جمع‌بندی نظرات ۳۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به‌عنوان خبرگان مرتبط با حوزه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در این پژوهش، مؤلفه و شاخص‌های مرتبط شناسایی گردد. در مرحله بعدی پژوهش با استناد به نظرات خبرگان در این خصوص مرحله کمی پژوهش برای ارائه مدل اجرا گردید. این پژوهش در بخش یافته‌های تحلیلی در پی پاسخ به دو سؤال اصلی ذیل است:

- ۱) مؤلفه‌های و شاخص‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- ۲) چه برای ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی مناسب است؟

### سؤال اول پژوهش

ابعاد و مؤلفه‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟  
برای پاسخ به سؤال اول پژوهش و شناسایی مؤلفه و شاخص‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی، از روش‌های پژوهش کیفی و تکنیک دلفی استفاده گردید. میزان اجماع



خبرگان در زمینه میزان ارتباط مؤلفه با شاخص‌های مسئولیت‌پذیری در دانشگاه آزاد با استفاده از آمار توصیفی مورد محاسبه و تجزیه و تحلیل انجام گرفت. یافته‌های تحلیلی دیدگاه‌ها و نظرات خبرگان نشان می‌دهد که از بین شاخص‌ها، سه شاخص به‌طور متوسط امتیاز کمتر از ۴ را توسط خبرگان به دست آورده‌اند و ۲۵ شاخص دیگر امتیازی بالاتر از ۴ را داشته‌اند.

جدول ۲: جدول مؤلفه و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی

Table 2: Table of components and indicators of social responsibility in IAU

مؤلفه	شاخص	امتیاز اهمیت
Component	Indicator	importance
	پاسخگویی مناسب دانشگاه آزاد اسلامی به ذی‌نفعان	9.211
	Appropriate response of Islamic Azad University to stakeholders	
	پاسخگویی مناسب دانشگاه آزاد اسلامی به سایر شهروندان	9.263
	Appropriate response of Islamic Azad University to other citizens	
نوع دوستی	رعایت اصل انصاف در مقابل جامعه	8.789
	Observance of the principle of fairness towards society	
	بردباری در مقابل خواسته‌های منطقی و حتی غیرمنطقی افراد جامعه	8.526
	Tolerance against the logical and even irrational demands of society	
	افزایش امنیت اجتماعی در همه ابعاد	8.895
	Increase social security in all dimensions	
	عمل به تعهدات اخلاقی	8.895
	Fulfillment of moral obligations	
	عمل به تعهدات قانونی	9.105
	Fulfillment of legal obligations	
حاکمیت اخلاقی	توجه به امانت در انتقال دانش	8.684
	Pay attention to trust in knowledge transfer	
	توجه به اصالت پژوهش‌ها (عدم کپی برداری و ...)	8.837
	Attention to the originality of research (no copying, etc.)	
	توجه به آزادی عمل یا رعایت ارزش‌های اجتماعی	8.532
	Paying attention to freedom of action while observing social values	
	کمک به آموزش همگانی در حفظ محیط زیست	9.263
	Contribute to public education in environmental protection	
	حفظ منابع برای نسل‌های آینده	8.389
	Preserving resources for future generations	
عملکرد محیطی	توجه به آمایش سرزمین	8.979
	Attention to land management	
	توجه به توسعه اقتصادی جامعه	8.737
	Attention to the economic development of society	
	توجه دانشگاه به رعایت مسائل زیست‌محیطی در سیاست‌گذاری کلان یا نگاه توسعه پایدار	8.526
	The university pays attention to environmental issues in macro policy making with a view to sustainable development	
	توجه به منافع اقتصادی مشترک در جامعه	8.316
	Attention to common economic interests in society	
اقتصادی	توجه به سود مشترک در درون جامعه	8.332
	Pay attention to the common good within the community	
	جبران هزینه‌های تحمیل شده به جامعه	8.121
	Reimbursement of costs imposed on the community	

9.684	استقرار اقتصاد دانش‌محور Establishment of knowledge-based economy	
8.684	ایجاد فناوری جدید هم‌سطح منطقه‌ای (آسیا- خاورمیانه) Creating new technology at the regional level (Asia-Middle East)	
8.235	توجه به اجرای صحیح قوانین دانشگاه Paying attention to the correct implementation of university rules	
9.241	توجه به توسعه قوانین در جامعه Attention to the development of laws in society	
8.543	نقش دانشگاه در کمک به اهداف کشور The role of the university in helping the country's goals	سیاسی Political
8.578	مشارکت در مسائل دیپلماتیک (قانون‌مدار) Participation in diplomatic matters (rule of law)	
8.498	رعایت قوانین استاندارد در جهان و بومی‌سازی آن‌ها Observance of standard laws in the world and their localization	

شاخص‌های فوق برای بررسی و سنجش مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی کاربرد دارند؛ از این رو با توجه به یافته‌های بالا، شاخص‌های قابل‌قبول و معنی‌دار هر یک از شاخص‌ها و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری در دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه خبرگان تعیین شدند که در نهایت مؤلفه نوع‌دوستی با پنج شاخص، مؤلفه حاکمیت اخلاقی با پنج شاخص، مؤلفه عملکرد محیطی با پنج شاخص، مؤلفه اقتصادی با پنج شاخص و مؤلفه سیاسی نیز با پنج شاخص مورد بررسی قرار گرفتند. در بحث میزان اهمیت شاخص در بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی نیز شاخص هر مؤلفه عددی بین یک الی ده است که هر چه عدد به ده نزدیک باشد، نشان دهند میزان اهمیت مؤلفه با توجه به نظر خبرگان است. جدول زیر درجه اهمیت هر یک از شاخص‌ها در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی را نشان می‌دهد.

#### سؤال دوم پژوهش

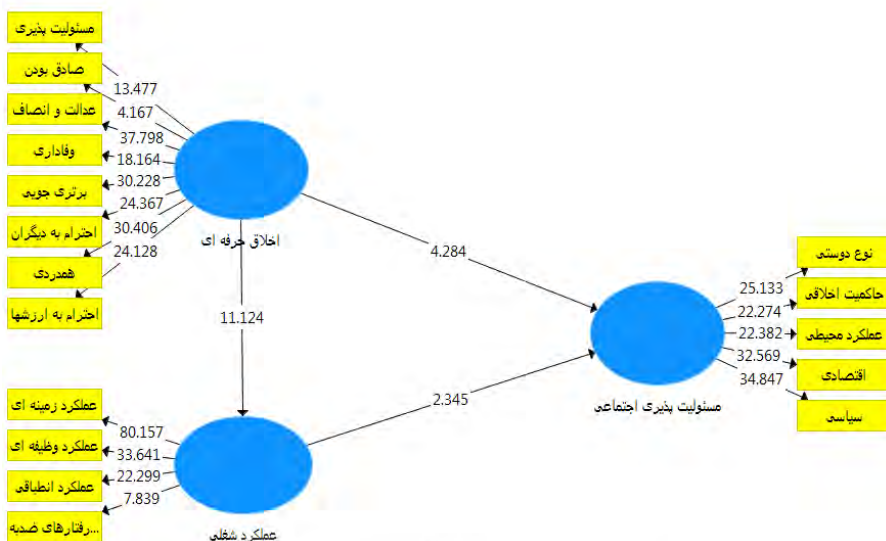
چه مدلی برای ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی مناسب است؟

برای ترسیم برای مدل ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی، با توجه به نبود الگوی داخلی و یا خارجی در این زمینه، با استفاده از ادبیات پژوهش در حوزه‌های مرتبط و اصول کلی حاکم بر روابط و ساختار سازمانی دانشگاه‌ها به بررسی ارتباط دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیرهای مستقل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی، به‌عنوان متغیر وابسته پرداخته شد تا در نهایت مدل مناسب ترسیم شود.

برای ارائه مدل ابتدا با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS، متغیرهای آشکار با متغیرهای مکنون مدل مورد آزمون قرار گرفت. ماتریس شماره ۲ نتایج آزمون  $t$  بین متغیرهای آشکار و مکنون مدل را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار  $t$  رابطه بین مؤلفه‌ها با متغیرها، که از  $2/58$  بیشتر است، پژوهش معنی‌دار بودن روابط مؤلفه‌های مربوط به متغیرهای سطح مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی، متغیر اخلاق حرفه‌ای و متغیر عملکرد شغلی را در سطح  $99\%$  درصد تأیید می‌کند. این نتایج همانند آزمون  $t$  تفسیر می‌شوند. ماتریس شماره ۱ مقدار بارهای عاملی متغیرهای آشکار مدل را نشان می‌دهد با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی مدل بالاتر از  $0/3$  است از این رو می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌ها بر متغیرها، دارای بار عاملی قابل قبولی هستند و نیازی نیست که هیچ کدام از مؤلفه یا همان متغیرهای آشکار پژوهش از فرایند تجزیه و تحلیل حذف شود.

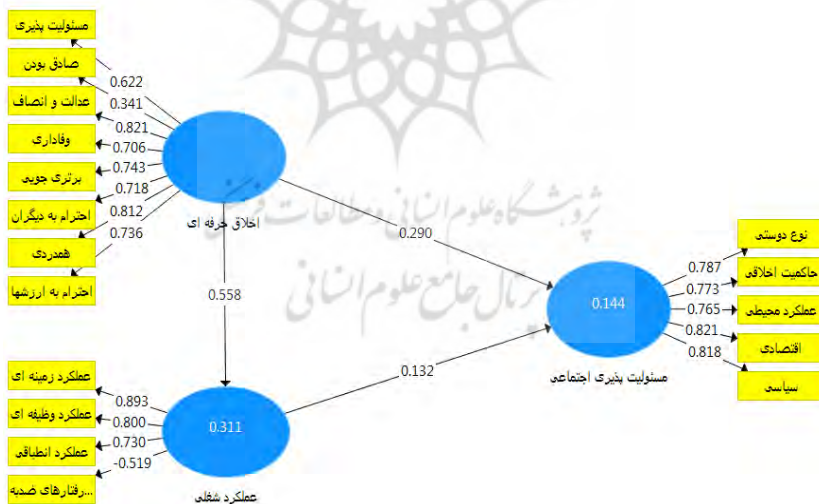
در مرحله بعد، سطح معنی‌داری و شدت روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است. ماتریس شماره ۲ نتایج آزمون  $t$  بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته مدل را نشان می‌دهد این نتایج همانند آزمون  $t$  تفسیر می‌شوند. با توجه به مقدار  $t$  رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته، معنی‌دار بودن این روابط را نشان می‌دهد. ماتریس شماره ۱ ضرایب مسیر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی و مسؤلیت‌پذیری اعضای هیأت علمی و همچنین ضرایب مسیر رابطه بین عملکرد شغلی با مسؤلیت‌پذیری اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهد.

این نتایج نشان می‌دهد که بیشترین ضریب مسیر مربوط به رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی به میزان  $(0/558)$  است که نشان‌دهنده ارتباط قوی بین این دو متغیر است؛ و کمترین میزان رابطه مربوط به رابطه دو متغیر عملکرد شغلی با مسؤلیت‌پذیری اعضای هیأت علمی رهبری به میزان  $(0/123)$  است. در ماتریس‌های زیر جهت فلش‌ها، جهت رابطه و اعداد روی فلش‌ها ضرایب مسیر و شدت و ضعف (بین  $0$  الی  $1$ ) رابطه بین دو متغیر را نشان می‌دهد و اعداد داخل کادر هر بعد نشان دهند میزان واریانس تبیین شده آن متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل خود است. این میزان واریانس محاسبه شده مربوط به عوامل داخل مدل بوده و عوامل بیرون از مدل که در ارتقای سطح مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی دخیل هستند را محاسبه نمی‌کند و همان‌طور که ملاحظه می‌شود دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی  $0/144$  درصد از واریانس ارتقای سطح مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی را تبیین می‌کنند. جدول شماره ۳ ضرایب مسیر و مقدار  $t$  و سطح معنی‌داری هر یک روابط مدل را نشان می‌دهد.



ماتریس ۱: ماتریس ضرایب t مدل

Matrix 1: The coefficient matrix of the model t



ماتریس ۲: ماتریس بارهای عاملی و ضرایب مسیر اجرای مدل

Matrix 2: Matrix of operating loads and model path coefficients

جدول ۳: ضرایب t و سطح معنی‌داری مسیرهای روابط مدل

Table 3: coefficients t and the level of significance of the model relationship paths			
سطح معنی‌داری P Values	آماره t t-Statistics	ضرایب مسیر Original Sample	مسیرهای روابط مدل Relationship Paths
.000 (99%)	11.124	.558	اخلاق حرفه‌ای (عملکرد شغلی) Professional ethics (Job performance)
.000 (99%)	4.284	.290	اخلاق حرفه‌ای (عملکرد شغلی) Professional ethics (Job performance)
.005 (95%)	2.345	.132	عملکرد شغلی (مسئولیت‌پذیری) Job performance (Responsibility)

### آزمون کلی مدل

برای آزمون کلی مدل تهیه‌شده از ضریب  $Q^2$  استون-گیسر<sup>۱</sup> استفاده شد؛ مقادیر مثبت این فرمول نشانگر توانایی در پیش‌بینی است (وینزی<sup>۲</sup>، چاین<sup>۳</sup>، هنسلر<sup>۴</sup>، وانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰) محاسبات شاخص افزونگی (CV Red) با هدف بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی<sup>۶</sup> انجام گرفته است. جدول زیر محاسبات شاخص  $Q^2$  را برای تمامی اجزای مدل نشان می‌دهد. طبیعتاً اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل که از هیچ‌یک از متغیرهای دیگر در این مدل تأثیر مستقیم نمی‌گیرد ۰/۰۰۰ است ولی مابقی ابعاد دارای  $Q^2$  قابل قبول هستند که نشان می‌دهد مدل از قدرت پیش‌بینی خوبی برخوردار است و  $Q^2$  کل مدل برای پیش‌بینی تغییرات ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی برابر با ۰/۳۴۸ است به این معنی که تمامی اجزای مدل که در این پژوهش شناسایی شده‌اند، روی هم‌رفته با توجه به پاسخ جامعه آماری به نقش این متغیرها در ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی، ۶۸/۸ درصد از تغییرات آن را پیش‌بینی کنند و مابقی تغییرات آن مربوط عواملی غیر از عوامل شناسایی شده در این مدل است.

1. Stone -Giesser
2. Vinzi
3. Chin
4. Henseler
5. Wang
6. Blindfolding

## جدول ۴: مقدار Q2 اجزای ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی

Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	
	365.775	365.775	اخلاق حرفه‌ای Professional Ethics
.446	169.496	306.420	عملکرد شغلی Occupational Performance
.348	235.433	361.556	مسؤولیت‌پذیری اجتماعی Social Responsibility

## نیکویی برازش مدل

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GOF استفاده می‌شود. باید توجه داشت که نایستی در این مدل مقادیر اشتراکی مربوط به متغیر مرتبه دوم نگرش کل را در محاسبه Communalities دخیل نمود (بدین علت که در محاسبه برازش مدل کلی متغیرهای پنهان مرتبه دوم در اینجا یعنی نگرش کلی، دخالت داده نمی‌شوند). بدین منظور، ضرایب Communalities و R<sup>2</sup> با یکدیگر جمع و بر تعداد تقسیم می‌شود. پس از آن که میانگین هر دو مورد به دست آمد با استفاده از رابطه زیر برازش کلی مدل تحت عنوان معیار GoF محاسبه می‌گردد.

$$R^2 = 0.397 \text{ Communalities} = 0.363$$

پس از حاصل ضرب ۰/۳۶۳ در ۰/۳۹۷ در رادیکال، مقدار ۰/۳۷۹ برای معیار GoF محاسبه شد و حاصل شدن مقدار ۰/۳۷۹ با توجه به سه مقدار ۰/۰۱ [ضعیف]، ۰/۲۵ [متوسط] و ۰/۳۵ [قوی]، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

## جدول ۵: نیکویی برازش مدل ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی

Table 5: The goodness of the model for promoting the level of social responsibility of faculty members

نتیجه Result	مقدار Amount	مقدار مجاز Allowed Amount	نام شاخص برازش Fitness Indicator
برازش قوی Strong Fitness	.363	.35	قدرت پیش‌بینی مدل Communalities
برازش قوی Strong Fitness	.397	.35	مقادیر اشتراکی Redundancy
برازش قوی Strong Fitness	.379	.35	نیکویی برازش GoF

## بحث و نتیجه گیری

اهمیت و نقش دانشگاه‌ها، آموزش عالی و مدیریت آموزشی در پیشرفت جوامع امروزه بر کسی پوشیده نیست. اصولاً ارتقای سطح علمی پویایی سازمان‌ها و افراد و بهره‌گیری آنها از نوآوری‌های جهان دانش، بدون اتکا بر آموزش نیروهای مستعد میسر نبوده و حتی افزایش توان فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و شکوفایی سازمان‌های یادگیرنده منوط به گسترش آموزش و بسط رویکردهای سیستم مدیریت آموزشی است (باقری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) «سازمان‌ها باید به‌منظور پاسخگویی اجتماعی در مقابل ذی‌نفعان و سایر افراد در جامعه، به دغدغه‌های جامعه در زمینه امور اجتماعی، محیط‌زیست و نوع‌دوستی اهمیت بدهند و متناسب با فرهنگ‌سازمانی خود، به تدوین سیاست‌های سازمانی مربوط به مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مبادرت ورزند» (آیبوس<sup>۲</sup> و آلاس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). پرداختن به مقوله مسؤلیت‌پذیری اجتماعی نه‌تنها برای سازمان‌های خدماتی و صنعتی، بلکه برای مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها نیز ثمربخش است. آموزش عالی در زمینه تدوین، پیاده‌سازی و اجرای استراتژی مسؤلیت‌پذیری اجتماعی خود در رابطه تنگاتنگ با عوامل کلیدی خود اعم از استادان، دانشجویان، پژوهشگران، مدیران، کارکنانی و جامعه است که تعیین‌کننده نقش دانشگاه‌ها به‌عنوان مرکز توسعه انسانی از طریق تدریس، یادگیری و پشتیبانی آنها هستند، است. (فراساتخواه<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). لذا هیئت‌علمی‌ها می‌تواند منبع مناسبی برای سنجش وضعیت دانشگاه‌ها در رابطه با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی آنها باشد بر این اساس پژوهش حاضر بر آن است تا با بررسی اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت‌علمی به ارائه مدلی برای ارتقای مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی بپردازد. این پژوهش کمک می‌کند، مرتبط تهیه و تنظیم شود.

اولین نتیجه این پژوهش علاوه بر غنای مبانی نظری مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی، شناسایی مؤلفه و شاخص‌های م مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی با استفاده نظرات خبرگان و متون نظری است. این بخش از نتایج پژوهش برای اولین بار به شناسایی مؤلفه و شاخص‌های مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی برای یک ساختار دانشگاهی می‌پردازد که با توجه ساختار حاکم بر دانشگاه‌های این مولفه‌ها دسته‌بندی گردید که برنامه‌ریزی و اجرای آن در ساختار سازمانی حاکم بر دانشگاه‌های به تغییرات کمتری نیاز باشد. در این پژوهش پنج مؤلفه برای ارتقای مسؤلیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی شناسایی گردید که عبارت‌اند از: مؤلفه نوع‌دوستی، مؤلفه حاکمیت اخلاقی، مؤلفه عملکرد محیطی، مؤلفه اقتصادی و مؤلفه سیاسی. در ذیل

1. Bagheri
2. Ubias
3. Alas
4. Farasatkah

مؤلفه نوع‌دوستی پنج شاخص شناسایی گردید که از نظر خبرگان مهم‌ترین شاخص در زمینه نوع‌دوستی پاسخگویی دانشگاه آزاد اسلامی به سایر شهروندان است، زیرا بحث مسئولیت اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با جایگاه و نقش سازمان در جامعه دارد و از این پاسخگو بودن سازمان به شهروندان آن در ارتقای جایگاه مسئولیت اجتماعی اعضای آن تأثیر قابل‌توجهی دارد. در ذیل مؤلفه حاکمیت اخلاقی هم پنج شاخص شناسایی گردید که از نظر خبرگان عمل به تعهدات قانونی و توجه به اصالت پژوهش‌ها (عدم کپی‌برداری و ...) از اهمیت بالایی برخوردارند. اصولاً یکی از اصول اخلاقی که هر فرد و سازمان باید به آن توجه داشته باشد، بحث انجام وظایف قانونی هست زیرا توجه به وظایف قانونی و انجام درست آن، از بسیاری از بی‌قانونی‌ها و کج اخلاقی‌های فردی و سازمانی جلوگیری می‌کند نکته حائز اهمیت دیگر در این مؤلفه توجه خبرگان به شاخص توجه به اصالت پژوهش‌ها است که امروز یک آفت بزرگ هم در بعد قانونی و هم در بعد اخلاقی گریبان مؤسسات آموزش عالی را گرفته و باید این نهاد به این موضوع فکر اساسی بکند و جایگاه و اعتبار پژوهش را به آن بازگرداند، زیرا دانشگاه بدون پژوهش جایگاهی در جامعه ندارد. در زمینه مؤلفه عملکرد محیطی نیز پنج شاخص شناسایی گردید که از نظر خبرگان کمک به آموزش همگانی در حفظ محیط‌زیست مهم‌ترین آن‌ها محسوب می‌شود. توجه خبرگان به نقش آموزشی دانشگاه در آموزش همگانی در حفظ محیط‌زیست، دقیقاً نشأت گرفته از نقش دانشگاه در جامعه دارد چرایی اینک نهاد دانشگاه بیشتر از حوزه اجرا، در بحث آموزش شهروندان و ارتقای آگاهی آن‌ها نقش دارد و از این رو اگر دانشگاه به نقش خود به‌خوبی عمل کند بخش مهمی از دغدغه‌ها زیست‌محیطی جامعه مرتفع می‌گردد. در خصوص مؤلفه اقتصادی، از نظر خبرگان پنج شاخص شناسایی شده که شاخص استقرار اقتصاد دانش‌محور بیشترین اهمیت را از نظر خبرگان دارد و دلیل آن نیز از نقش پژوهشی دانشگاه در جامعه ناشی می‌شود. از نظر خبرگان اگر اعضای هیئت‌علمی در زمینه استقرار اقتصاد دانش‌محور تلاش کند و نتایج خوبی به دست آورد، منافع آن نصیب جامعه خواهد شد و این موضوع در ارتقای مسئولیت اجتماعی آنان تأثیر مثبتی دارد. در ذیل مؤلفه سیاسی، خبرگان پنج شاخص را شناسایی و مورد تأیید قرار داده‌اند که شاخص توجه به توسعه قوانین در جامعه بااهمیت‌ترین آن‌ها محسوب می‌شود. از نظر خبرگان دانشگاه مهم‌ترین کاری که در حوزه سیاسی برای ارتقای مسئولیت اجتماعی اعضا هیأت‌علمی می‌تواند انجام دهد، توجه به توسعه قوانین در جامعه است. کاملاً روشن است مسیر پیشرفت و توسعه هر کشوری از کانال قانون‌گذاری و قانون‌مداری می‌گذرد و شرط پیشرفت و توسعه کشور از منظر سیاسی، گسترش فرهنگ قانون در جامعه است و دانشگاه به‌عنوان نهاد آموزشی و تربیتی جایگاه بااهمیتی در این زمینه دارد که در صورت توجه به این نقش، جایگاه دانشگاه از منظر مسئولیت اجتماعی آن ارتقا می‌یابد.



یافته‌های این بخش از پژوهش، یافته‌های شافعی و عزیز (۲۰۱۳) قلاوندی و همکاران (۲۰۱۴) صالحی عمران<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲) که به این بعدها اشاره نموده‌اند همسو است. همین‌طور یافته‌های این تحقیق با یافته‌های کارول<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) مشترکات فراوانی دارد. بر اساس یافته‌های حاصل از پیشینه پژوهش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی یکی از تأثیرگذارترین سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه می‌باشند. «این نگرش که مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مخصوص شرکت‌ها و سازمان‌های تولیدی و صنعتی است، به‌عنوان یک نگرش ناقص در مدیریت مطرح خواهد بود». در مطالعه کاریمان<sup>۳</sup> و دیگران که در سال ۲۰۰۶ اجرا شده است نشان داده شده که دانشگاه‌ها به‌مانند سایر بخش‌های اقتصادی، در مقابل جامعه پاسخگو و مسؤول می‌باشند. اجلاس اروپایی مسؤولیت-پذیری اجتماعی در سال ۲۰۰۴ به‌منظور تشریح اهمیت این مفهوم در دانشگاه‌ها اختصاص یافت. نجاتی<sup>۴</sup> و دیگران (۲۰۱۱) با مطالعه ده دانشگاه برتر دنیا به این نتیجه رسیده‌اند که دانشگاه‌های مورد مطالعه به‌صورت وسیع به دنبال توسعه روند مسؤولیت‌پذیری اجتماعی درونی می‌باشند. در تحقیقات دیگری که در سال ۲۰۱۰ توسط جابور<sup>۵</sup> انجام گرفته است دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از سازمان‌های بسیار تأثیرگذار بر محیط و جامعه نام برده شده است.

دومین نتیجه این پژوهش ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی است. در این پژوهش رابطه و میزان تأثیر دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیرهای مستقل با مسؤولیت اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان متغیر وابسته مدل‌سازی شده و میزان تأثیر هر یک عوامل مشخص گردیده است. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از متغیرهای مستقل هم بر روی متغیر عملکرد شغلی تأثیر دارد و هم بر روی متغیر وابسته پژوهش. بررسی رابطه مؤلفه اخلاق حرفه‌ای با آن نشان می‌دهد که عدالت و انصاف با بار عاملی ۰/۸۲۱ بیشترین تأثیر را بر اخلاق حرفه‌ای دارد و همدردی با بار عاملی ۰/۸۱۲ در مرتبه بعدی قرار دارد. احترام به ارزش‌ها با بار عاملی ۰/۷۳۶، برتری‌جویی با بار عاملی ۰/۷۴۳، احترام به دیگران با بار عاملی ۰/۷۱۸، وفاداری با بار عاملی ۰/۷۰۶ و مسؤولیت‌پذیری به بار عاملی ۰/۶۲۲ به ترتیب در رتبه بعدی قرار دارند. صادق بودن با بار عاملی ۰/۳۴۱ کمترین تأثیر را بر متغیر اخلاق حرفه‌ای دارد.

- 
1. Salehi Omran
  2. Carrol
  3. Karima
  4. Nejati
  5. Jabbour

عملکرد شغلی متغیر مستقل دوم پژوهش است که دارای چهار مؤلفه است. مؤلفه عملکرد زمینه با بار عاملی ۰/۸۹۳ بیشترین تأثیر را بر این متغیر دارد و مؤلفه متغیر عملکرد وظیفه‌ای با بار عاملی ۰/۸۰۰، مؤلفه عملکرد انطباقی با بار عاملی ۰/۷۳۰ به ترتیب در مرتبه‌های بعدی قرار دارند. مؤلفه رفتارهای ضد بهره‌وری با بار عاملی ۰/۵۱۹- کمترین تأثیر را بر این متغیر دارد.

متغیر مسؤولیت اجتماعی که حاصل بخش کیفی این پژوهش بوده دارای پنج مؤلفه است که با توجه میزان بار عاملی شناسایی شده، مؤلفه اقتصادی با بار عاملی ۰/۸۲۱ بیشترین تأثیر را دارد و مؤلفه سیاسی با بار عاملی ۰/۸۱۸ در رتبه دوم قرار دارد. مؤلفه نوع‌دوستی با بار عاملی ۰/۷۸۷ در جایگاه سوم و مؤلفه حاکمیت اخلاقی با بار عاملی ۰/۷۷۳ در رتبه چهارم قرار دارد و مؤلفه عملکرد محیطی با بار عاملی ۰/۷۶۵ کمترین تأثیر را از نظر جامعه آماری بر مسؤولیت اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی دارد.

بررسی روابط بین متغیرها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۵۸ آن با متغیر عملکرد شغلی تأثیر قابل توجهی بر آن دارد. از طرف دیگر تأثیر متغیر اخلاق حرفه‌ای با متغیر مسؤولیت اجتماعی با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۹۰ هرچند تأثیر قابل قبولی است، ولی یک رابطه ضعیفی است. رابطه عملکرد شغلی به‌عنوان دیگر متغیر مستقل پژوهش با مسؤولیت اجتماعی اعضای هیئت علمی با توجه به ضریب مسیر ۰/۱۳۲ این رابطه یک رابطه ضعیفی محسوب می‌شود و نشان‌دهنده تأثیر اندک عملکرد شغلی بر مسؤولیت اجتماعی در مدل است.

بررسی‌های تحلیلی یافته مدل نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر و نقش پررنگ‌تری در مدل ارتقای سطح مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران دارد و این یافته‌ها منطبق بر مبنای نظری این حوزه نیز است. اکثر صاحب‌نظران بر این باورند مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق اساساً جدای از موضوع‌های مادی است و بعد معنوی دسته‌بندی‌های حرفه‌ها را که دارای هدف‌ها و منافع مشترک هستند را دربر می‌گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه‌ای می‌گویند. ریبولد<sup>۱</sup> و هاگس<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی که همسو با نتایج پژوهش حاضر به دست آمده معتقد هستند که استانداردهای اخلاقی و قوانین، رفتار را با دلایل آشکار به‌سوی رفتار درست هدایت می‌کنند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای، آیینی برای حفظ تشخیص حرفه‌ای و رفتار در محل کار است. بر این اساس می‌توان عنوان نمود، سازمان‌های آموزشی برای افزایش سطح عملکرد شغلی مدیران خود باید به جنبه‌های اخلاقی مدیران توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی مدیران خود داشته باشند.

1. Reybold  
2. Halx

از سوی دیگر مدیرانی که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی بالایی داشته باشند، به همان میزان عملکرد شغلی آنان بهبود پیدا می‌کنند که با نتایج پژوهش وحیدی الیزایی<sup>۱</sup> و فخاری<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) با‌دآور نهندی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) وانچرون<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) عقیف<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) اودیال<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۲) و مکبول<sup>۷</sup> و زمیر<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) همسویی دارد. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت که بیشتر شرکت‌های دوران‌دیش، مسؤولیت اجتماعی سازمان خود را به‌عنوان راهی برای جذب تعداد بسیار زیادی از کارکنان باکیفیت ترویج می‌دهند و تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های با مسؤولیت اجتماعی بهتر، می‌توانند جذابیت بیشتری برای کار کردن نسبت به دیگر شرکت‌ها داشته باشند (تینچاهی<sup>۹</sup>، لئو<sup>۱۰</sup>، آنونی<sup>۱۱</sup>، گیوچنج<sup>۱۱</sup> و بروک<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۴).

### تعارض منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی برای اعلام ندارند.



1. Vahidi Elizaie
2. Fakhari
3. Badavar Nahandi
4. Wuncharoen
5. Afiff
6. Uadiale
7. Maqbool
8. Zameer
9. Tingchi liu.
10. Anthony
11. Guicheng
12. Brock

## References

- Afiff, S., & Samuel, A. P. (2013). CSR & Performance: Any Evidence from Indonesian LQ45? *Review of Integrative Business & Economics Research*, 2(1), 85-101.
- Aluchna, M. (2010). Corporate social responsibility of the top ten, examples taken from the Warsaw Stock Exchange. *Social Responsibility Journal*, 6(4), 611-626.
- Arasteh, H., & Amiri, E. (2012, June). The role of universities in sustainable development education. *Journal of Nasha Alam*, 2(2). [In Persian]
- Badavar Nahandi, Y., Baradaran Hasanzadeh, R., & Jalalifar, J. (2014). Investigating the Relationship between Social Responsibility and the Performance of the Companies Listed in Tehran Stock Exchange. *Productivity Management*, 8(28), 139-164. [In Persian]
- Bagheri, K. (2016). A new look at Islamic education. Tehran: Borhan School Cultural Institute. [In Persian]
- Carrol, A. B. (1999). CSR: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Dhanesh, G. S. (2014). CSR as organization – employee relationship management strategy: A case study of socially responsible information technology companies in India. *Management Communication Quarterly*, 28(1), 130-143.
- Farasatkah, M. (2009). University and higher education: Global. Tehran: Ney Publication. [In Persian]
- Ghelavandi, H., Kabiri, A., & Soultanzadeh, V. (2014). Social Responsibility Interface Teamwork of Urmia University Employees. *Applied Sociology Journal*, 25(53). [In Persian]
- Jabbour, C. (2010). Greening of business schools: A systemic view. *Int. J. Sustainability Higher Educ*, 11(1), 49-60.
- 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.
- Lukman, R., Innocent, A., & Olakunle, D. O. (2016). Corporate Social Responsibility and Entrepreneurship (CSRE): antidotes to poverty, insecurity and underdevelopment in Nigeria. *Social Responsibility Journal*, 11(1), 56 – 81.
- Maqbool, S., & Zameer, M. N. (2018). Corporate social responsibility and financial performance: An empirical analysis of Indian banks. *Future Business Journal*, 4(1), 84-93. [In Persian]
- Mohsenin, S., & Sfidani, M. (2014). Structural equations based on partial least squares using smart-PLS software (educational and practical). Tehran: Mehrban Nashr. [In Persian]
- Mortazavi, S., Pour Azad, N., Amir Razavi M, P., & Sadeghi Moghadam, M. (2011). Investigating the moderating role of the variable of the importance of social responsibility on the relationship between social responsibility and organizational commitment; Study sample: Food industry companies in Mashhad. *Social Sciences Ferdowsi Mashhad University*, 2(16), 193-217. [In Persian]
- Nejati, M., Shafaei, A., Salamzadeh, Y., & Daraei, M. (2011). Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' website. *African Journal of Business Management*, 5(2), 440-447. [In Persian]
- Niazazari, K., Enayati, T., Behnamfar, R., & Kahroodi, Z. (2014). Relationship between Professional Ethics and Job Commitment. *Iran Journal of Nursing*, 27(87), 34-42. [In Persian]
- Reybold, D., & Halx, L. (2008). Professional integrity in higher education development. *Journal of College Student*, 49(2), 110-124.
- 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*, 4(2). [In Persian]

- Shafeei, R., & Azizi, K. (2013). Organizational Social Responsibility. Tehran: SAMT Publications . [In Persian]
- Tingchi liu, M., Anthony , W. I., Guicheng, C. R., & 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.
- Uadiale, O. M., & Temitope Olamide, F. (2012). Corporate Social Responsibility and Financial Performance in Developing Economies: The Nigerian Experience. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 3(4), 44- 54.
- Ubius, U., & Alas, R. (2009). Ruth alas organizational culture types as predictors of corporate social responsibility. *Engineering Economics*, 61(61), 90-99.
- Vahidi Elizaie , E., & Fakhari, M. (2015). The impact corporate social responsibility on the corporate financial performance of companies listed in Tehran Stock Exchange. *Accounting and Auditing Research*, 7(27), 82-99. [In Persian]
- Vinzi, E. V., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares*. Berlin: Springer.
- Wuncharoen, C. (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*. Rydges Melbourne, Australia. Retrieved
- Zare bahram abadi, M., & Doreh, I. (2011). The relationship between job attachment, responsibility and emotional analysis with job satisfaction. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 1(4), 1-140. [In Persian]