

Proposing a Motivational Enhancement Model to Strengthen the Behavior of Faculty Members at Farhangian University in Line with Social Responsibility and Organizational Commitment

1. Mojgan Vahedi¹: PhD Student, Department of Educational Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Prinaz Benissi^{2*}: Assistant Professor, Department of Educational Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3. Azita Jouybari³: Assistant Professor, Department of Educational Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email Address: parinazbenisi2017@gmail.com

Abstract:

The present study aims to propose a model of motivational factors to strengthen the behavior of faculty members at Farhangian University in line with social responsibility and organizational commitment. The research method, in terms of purpose, is applied; based on the research paradigm, it falls under the category of pragmatic or mixed-method studies; and in terms of nature, it initially follows an exploratory approach. Participants in the qualitative phase included both theoretical and practical experts. The sampling method in the qualitative phase was non-random and purposive. In the quantitative phase, the statistical population consisted of all faculty members of Farhangian University, from which 247 individuals were selected using a multi-stage cluster random sampling method and analyzed using structural equation modeling (SEM). In the first stage of the qualitative phase (meta-synthesis), data were collected through a systematic review of literature and credible scientific sources. In the second stage of the qualitative phase (Delphi method), a Delphi worksheet was employed. In the quantitative phase, data were collected using researcher-made questionnaires. The validity and reliability of all instruments were evaluated and confirmed. For data analysis in the qualitative section, thematic analysis was conducted using MAXQDA Analytics Pro 2018 software. In the quantitative section, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted using SmartPLS V3 (2016) software, and the one-sample t-test was performed using IBM SPSS V23. The findings indicated that the motivational factors consisted of economic and environmental components. Social responsibility included components related to synergistic activities and awareness enhancement, while organizational commitment encompassed dimensions of participatory decision-making and personal and professional development. Ultimately, a conceptual model was developed based on both qualitative and quantitative findings, which demonstrated desirable internal and external validity.

Keywords: motivational factors, faculty member behavior, social responsibility, organizational commitment.

How to Cite: Vahedi, M., Benissi, P., & Jouybari, A.. (2025). Proposing a Motivational Enhancement Model to Strengthen the Behavior of Faculty Members at Farhangian University in Line with Social Responsibility and Organizational Commitment. *Management, Education and Development in Digital Age*, 2(3), 1-18.



ارائه مدل ارتقاء انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی

۱. مژگان واحدی^{ID}: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. پریناز بنیسی^{ID*}: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. آریتا جویباری^{ID}: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: parinazbenisi2017@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل عوامل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی انجام پذیرفت. روش پژوهش بر اساس هدف، کاربردی؛ بر اساس پارادایم از نوع تحقیقات با پارادایم عمل گرا یا ترکیبی؛ بر اساس ماهیت ابتدا از نوع تحقیقات اکتشافی است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان نظری و تجربی بودند. روش نمونه گیری در بخش کیفی، غیر تصادفی هدفمند بود. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بودند که با استفاده از روش معادلات ساختاری تعداد ۳۴۷ از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای مرحله ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده در مرحله اول بخش کیفی (فرا ترکیب)، مرور سیستماتیک ادبیات و منابع معتبر علمی بود و در مرحله دوم بخش کیفی (دلفی) از کاربرد دلفی استفاده شد. در بخش کمی نیز، به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه های محقق ساخته، استفاده شد. روایی و پایایی همه ابزارها مورد سنجش و تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده ها در بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA نسخه Analytics Pro سال ۲۰۱۸ استفاده شد. در بخش کمی، نیز از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار SmartPLS-V۳ سال ۲۰۱۶، همچنین، از آزمون تی تک نمونه ای با نرم افزار IBM SPSS-V۲۳ استفاده شد. نتایج نشان دادند که عوامل انگیزشی شامل عوامل اقتصادی و محیطی بودند. مسئولیت پذیری اجتماعی شامل عوامل فعالیت های هم افزایی و ارتقا آگاهی بود و تعهد سازمانی ابعاد تعامل در تصمیم گیری و توسعه فردی و حرفه ای را شامل می شود. در نهایت مدل مفهومی پژوهش بر اساس بخش های کیفی و کمی ارائه شد که از اعتبار درونی و بیرونی مطلوبی برخوردار بود.

کلیدواژه ها: عوامل انگیزشی، رفتار اعضای هیئت علمی، مسئولیت پذیری اجتماعی، تعهد سازمانی

نحوه استناددهی: واحدی، مژگان، بنیسی، پریناز، و جویباری، آریتا. (۱۴۰۴). ارائه مدل ارتقاء انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی. مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، (۳)، ۱۸-۱.



مقدمه

عوامل انگیزشی در محیط‌های دانشگاهی همواره به‌عنوان یکی از ارکان اصلی ارتقای عملکرد حرفه‌ای و سازمانی اساتید دانشگاهی شناخته شده‌اند. این اهمیت در دانشگاه‌هایی مانند دانشگاه فرهنگیان که رسالت آن‌ها تربیت نسل آینده معلمان است، دوچندان می‌شود؛ زیرا انگیزه درونی و بیرونی اعضای هیئت‌علمی می‌تواند به‌طور مستقیم بر کیفیت آموزش و توسعه سرمایه انسانی تأثیرگذار باشد (Barati & Miri, 2023). انگیزش در چنین محیط‌هایی نه‌تنها به‌معنای میل به آموزش بهتر است، بلکه نمادی از تعهد فردی و سازمانی به رسالت‌های اجتماعی آموزش عالی نیز تلقی می‌شود. در این راستا، مطالعات مختلفی به بررسی ابعاد انگیزشی و نقش آن در ارتقای رفتار حرفه‌ای پرداخته‌اند که نشان می‌دهند توسعه انگیزشی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و افزایش تعهد سازمانی شود (Ahmad et al., 2023).

تحقیقات پیشین به این نتیجه رسیده‌اند که انگیزش اعضای هیئت‌علمی ترکیبی از عوامل درونی و بیرونی است؛ عوامل درونی نظیر علاقه به تدریس، میل به رشد علمی و حرفه‌ای، و رضایت شغلی و عوامل بیرونی مانند دستمزد، مزایا و محیط سازمانی مؤثر (Matiba, 2024). در این راستا، پژوهش احمد و همکاران (۲۰۲۳) طبقه‌بندی دقیقی از رفتارهای انگیزشی اساتید ارائه کرده و بر اهمیت نظام‌های انگیزشی مبتنی بر نظریه خودتعیینی تأکید کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به فراهم‌سازی فرصت برای خودمختاری، شایستگی و ارتباط مؤثر اشاره کرد (Ahmad et al., 2023). این در حالی است که در شرایط واقعی بسیاری از دانشگاه‌ها، اساتید با چالش‌هایی چون کمبود منابع، نبود نظام ارتقای شفاف و عدم حمایت حرفه‌ای روبرو هستند که می‌تواند منجر به کاهش انگیزه شغلی و تعهد به دانشگاه شود (Munda & Gache, 2024).

از سوی دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از ابعاد مغفول در نظام آموزش عالی کشور محسوب می‌شود. درحالی‌که دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهایی با کارکردهای فرهنگی، آموزشی و اجتماعی در جامعه ایفای نقش می‌کنند، سطح ایفای این مسئولیت در بین اعضای هیئت‌علمی از تنوع زیادی برخوردار است. براساس یافته‌های سیلوا جونیور و همکاران (۲۰۲۳)، مدل‌های سنتی مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها، پاسخگوی نیازهای امروزی نیستند و باید با مدل‌هایی چون مدل «اسپینر» جایگزین شوند که به جای تمرکز هرم‌وار، بر تعاملات چندبعدی و هم‌افزا میان اجزای سازمانی تأکید دارد (Silva Junior et al., 2023). در همین زمینه، مدل‌های نوین مسئولیت اجتماعی دانشگاهی تأکید دارند که مسئولیت‌پذیری باید از سطوح فردی اعضای هیئت‌علمی آغاز شود و در تعامل با جامعه، پژوهش‌های مسئله‌محور و ایفای نقش فرهنگی تبلور یابد (Barari et al., 2022). تعهد سازمانی نیز به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی رفتار شغلی در پژوهش‌های متعدد مورد توجه قرار گرفته است. از منظر نظری، تعهد سازمانی از طریق سازوکارهایی چون تعلق به اهداف سازمان، مشارکت در تصمیم‌گیری و توسعه حرفه‌ای تقویت می‌شود (Munda & Gache, 2024). در دانشگاه فرهنگیان که مأموریت آن تربیت معلم است، تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی می‌تواند ضامن پیوند بین آرمان‌های آموزشی و واقعیت‌های اجتماعی باشد. پژوهش ون و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که اولویت‌بندی درست عوامل انگیزشی در میان اعضای هیئت‌علمی تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی آنان دارد؛ به‌ویژه زمانی که این عوامل در چارچوبی مبتنی بر مشارکت، توسعه فردی و شناخت اجتماعی طراحی شده باشد (Van et al., 2025).

از جنبه دیگر، توسعه انگیزشی بدون در نظر گرفتن بستر فناوریانه آموزش امروز ناقص خواهد بود. در عصر تحول دیجیتال، انگیزه اساتید تا حد زیادی با میزان آمادگی آن‌ها برای بهره‌گیری از فناوری آموزشی در تعامل است. مطالعه‌ای که توسط استونبرینه و همکاران (۲۰۲۴) انجام شد، تأکید دارد که انگیزه انتقال نوآوری‌های فناوریانه در آموزش، تابعی از عوامل فردی، سازمانی و سیستمی است (Stumbriené et al., 2024). به‌بیان دیگر، بدون سیاست‌گذاری هدفمند در راستای افزایش انگیزه فناوریانه اساتید، نمی‌توان انتظار تغییر در رفتار آموزشی داشت. از این منظر، دانشگاه‌هایی نظیر فرهنگیان برای حفظ نقش مؤثر خود، باید به ارتقای انگیزش فناوریانه اساتید توجه ویژه‌ای داشته باشند (Yang et al., 2024).

نکته مهم دیگر آن است که انگیزش و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه فرهنگیان، به‌واسطه ماهیت فرهنگی و آموزشی آن، باید هم‌راستا با اخلاق حرفه‌ای تقویت شود. پژوهش یزدان‌شناسی (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای مؤثری میان مسئولیت‌پذیری فردی و کیفیت آموزش دارد و بی‌توجهی به این بعد می‌تواند منجر به فاصله گرفتن نظام تربیت‌معلم از نیازهای واقعی جامعه شود (Yazdanshenasi, 2024). در همین راستا، مطالعه نووری و همکاران (۲۰۲۲) نیز بر آن تأکید دارد که شایستگی

حرفه‌ای اساتید و محبوبیت اجتماعی آن‌ها رابطه معناداری با انگیزش تحصیلی دانشجویان دارد، به‌ویژه زمانی که این انگیزش از طریق تعامل مؤثر شکل می‌گیرد (Noori et al., 2022).

در کنار این مباحث، شیوه‌های به‌کارگیری بازی‌واره‌سازی و روش‌های فعال آموزشی نیز به‌عنوان یکی از عوامل افزایش‌دهنده انگیزش شناسایی شده‌اند. تحقیق آمینوونا (۲۰۲۴) نشان داد که به‌کارگیری روش‌های بازی‌محور در آموزش می‌تواند به‌ویژه در دانشجویان کم‌انگیزه، زمینه‌ساز ایجاد انگیزش مثبت و پایداری شود (Aminovna, 2024). همچنین، تحلیل پژوهش‌های انجام‌شده در سطح جهانی حاکی از آن است که رویکردهای یادگیری مشارکتی و مسئله‌محور نیز توانسته‌اند سهم عمده‌ای در افزایش انگیزش اساتید در سطوح آموزش عالی داشته باشند (Matiba, 2024).

با عنایت به مطالب یادشده، نیاز به تدوین یک مدل انگیزشی فراگیر برای ارتقای رفتار اعضای هیئت‌علمی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی، به‌ویژه در دانشگاه فرهنگیان، ضروری به‌نظر می‌رسد. این ضرورت از آنجا ناشی می‌شود که ساختارهای فعلی انگیزشی در این دانشگاه از انسجام کافی برخوردار نبوده و پاسخگوی الزامات چندوجهی مأموریت آن نیستند. لذا، پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل عوامل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی انجام پذیرفت.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش نوع پژوهش بر اساس هدف، کاربردی؛ بر اساس نوع داده آمیخته متوالی، بر اساس نوع پارادایم، عمل‌گرا یا ترکیبی (تفسیری و اثبات‌گرایی)؛ بر اساس ماهیت (رویکرد و طراحی) ابتدا از نوع تحقیقات اکتشافی و سپس توصیفی-تحلیلی؛ بر اساس نوع استدلال (منطق اجرا) از نوع تحقیقات مختلط (استقرایی-قیاسی) است زیرا از هر دو نوع استدلال استقرایی (در بخش کیفی فراترکیب و دلفی) و استنتاجی یا قیاسی (در بخش کمی پیمایشی و همبستگی) است.

جامعه آماری مرحله اول بخش کیفی (فراترکیب) شامل کلیه مقالات و آثار علمی در پایگاه‌های داده داخلی و خارجی و همین‌طور اسناد و قوانین موجود در این حوزه است که در این مرحله، ۱۸ مقاله با توجه به فرایند انتخاب مقالات بر اساس دستورالعمل پریزما با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب شد. لازم به ذکر است معیارهای انتخاب مقالات در روش فراترکیب شامل به روز بودن و مرتبط با موضوع پژوهش، کیفیت و اعتبار علمی بالا و برگرفته از پایگاه‌های داده داخل و خارج معتبر، دارای روش‌شناسی مناسب و تنوع در دیدگاه‌ها و...؛ علاوه بر این در مرحله دوم (تکنیک دلفی) شامل کلیه اساتید و پژوهشگرانی است که در حوزه مدیریت کسب‌وکار، رفتار سازمانی، مدیریت منابع سازمانی، مدیریت دولتی و... هستند و با توجه به اینکه حداقل تعداد خبرگان در پانل دلفی معمولاً بین ۱۰ تا ۳۰ نفر در نظر گرفته می‌شود (لینستون و توروف، ۲۰۱۱) در این پژوهش ۱۹ خبره که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی در ارتباط هستند با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب شدند. لازم به ذکر است، معیارهای انتخاب خبرگان عبارت‌اند از داشتن حداقل مدرک دکتری و سابقه تدریس در رشته‌های مرتبط با زمینه پژوهش، تخصص، مشارکت در پروژه‌های عملی و تجربه پژوهشی مرتبط، آگاهی از سیاست‌ها و رویه‌ها، چالش‌ها، موانع و توانایی ارائه نظرات تحلیلی، گستردگی دیدگاه‌ها، تعهد به مشارکت، داشتن سمت، مسئولیت، مشارکت در تصمیم‌گیری و تجربه عملی مرتبط با زمینه پژوهش و..

در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، به‌عنوان پاسخ‌دهندگان کلیدی است. با توجه به اینکه نظریه‌پردازان برجسته و صاحب‌نظر از جمله کلانین (۲۰۱۵) در حوزه مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر را به‌عنوان یک قاعده عمومی و مناسب برای مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی پیشنهاد می‌کنند، در این پژوهش با توجه به استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و افزایش تعمیم‌پذیری، ۲۶۰ پاسخ‌دهنده با روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد و پرسشنامه میان آن‌ها به‌صورت آنلاین و حضوری توزیع شد که ۱۳ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۲۴۷ پاسخ‌دهنده انجام شد.



ابزار گردآوری داده در مرحله اول بخش کیفی (فرا ترکیب)، مرور سیستماتیک ادبیات و منابع معتبر علمی است. این فرآیند شامل جستجوی دقیق و هدفمند در پایگاه‌های داده علمی، مقالات، کتب و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش بود. در بررسی روایی محتوایی مرحله فراترکیب مشخص شد، محتوا و مفاهیم موردبررسی به‌طور کامل و جامع در ادبیات موجود پوشش داده‌شده‌اند. برای این منظور مقالات با دقت بالا انتخاب شدند و ابتدا غربالگری صورت گرفت. به‌منظور غربالگری از نمودار جریان (فرایند جستجو و انتخاب مقالات) برای شناسایی مقالات مناسب در حوزه مورد مطالعه استفاده شد. در این مرحله ابتدا محدودیت‌های اعمال شده به لحاظ قلمروهای زمانی (داخلی و خارجی)، مکانی (پایگاه‌های داده داخل و خارج)، ماهیت پژوهش (سنتز، مروری، کیفی و کمی) و موضوعی (کلمات کلیدی برای جستجو) آورده شد، سپس فرایند غربالگری درشت و ریز صورت گرفت. علاوه بر این نتایج روایی داخلی نشان داد، یافته‌های حاصل از فراترکیب تحت تأثیر عوامل خارجی قرار نگرفته و به‌درستی تبیین شده‌اند، همچنین از چک‌لیست ۲۷ موردی بر اساس مدل پریزما، تجزیه و تحلیل مستقل توسط پژوهشگر و یک متخصص آمار، ضریب توافق کاپای کوهن، استفاده از معیارهای استاندارد، تکرارپذیری (شفافیت در فرایند روش اجرا)، استفاده از نرم‌افزار MAXQDA به‌منظور ردیابی دقیق مراحل تحلیل و کدگذاری داده‌ها و در نهایت بررسی، بازخورد و اصلاح کدها توسط خبره مسلط به موضوع جهت شناسایی تناقضات انجام شد. به‌منظور پایایی در روش فراترکیب نیز از روش‌های ثبت دقیق فرایند پژوهش^۱، همسویی درون محقق^۲ و همسویی بین محقق^۳ استفاده شد. در نهایت می‌توان گفت، یافته‌ها بیانگر پایا و روا بودن داده‌های مرحله فراترکیب بود. علاوه بر آنچه گفته شد در مرحله دوم فاز کیفی (تکنیک دلفی) از کاربرگ دلفی استفاده شد. در این مرحله، از خبرگان خواسته شد که علاوه بر امتیازدهی، هرگونه نظر یا پیشنهادی که در مورد شاخص‌ها دارند را بیان کنند و در صورت وجود، شاخص‌های جدیدی را که به نظرشان مهم است، به انتهای جدول اضافه کنند. به‌منظور روایی کاربرگ دلفی ابتدا سؤالات به شکلی مناسب طراحی شدند که ساده، واضح و مرتبط باشند. برای این منظور از زبان ساده و مفهومی که به‌راحتی برای خبرگان قابل فهم باشد، برای طراحی گویه‌های پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شد. سپس پیش از اجرای کاربرگ دلفی، از روایی محتوایی با استفاده از فرمول نسبت روایی محتوا^۴ استفاده شد که نتایج بیانگر روایی محتوا بود و به این معناست که محتوای کاربرگ به‌طور کامل و جامع مفاهیم موردنظر را پوشش می‌دهد. همچنین برای محاسبه پایایی کاربرگ دلفی از پایایی درونی^۵ و زمانی^۶ استفاده شد که در نهایت یافته‌های مرحله دلفی نیز بیانگر روا و پایا بودن کاربرگ دلفی بود.

به‌منظور گردآوری داده‌ها در بخش کمی از پرسشنامه‌های محقق ساخته، برای سنجش اعتبار درونی (برگرفته از شاخص‌های شناسایی شده بخش کیفی) و بیرونی مدل (برگرفته از مدل نهایی) استفاده شد. مراحل ساخت پرسشنامه اعتبار درونی مدل بدین صورت بود که در ابتدا، برای شناسایی ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی، به‌مرور سیستماتیک ادبیات این حوزه در پایگاه‌های داده داخل و خارج و بر مبنای پروتکل پریزما به‌عنوان رویکردی استاندارد، پرداخته شد. آنگاه مقالات شناسایی شده با استفاده از معیارهای مشخصی غربالگری شدند و در نهایت ۱۸ مقاله باقی ماند که این مقاله با روش تحلیل مضمون موردبررسی قرار گرفتند و ابعاد ارزیابی شناسایی شد. آنگاه این عوامل شناسایی شده به‌عنوان مبنای ایجاد سؤالات کاربرگ دلفی مورداستفاده قرار گرفتند و این شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد با اجماع نظر خبرگان در سه راند نهایی و بومی شد. این پرسشنامه شامل سؤالاتی بود که روایی آن با روایی محتوا و پایایی آن ابتدا در یک گروه آزمایشی ۳۰ نفره اجرا و سپس اصلاحات لازم صورت گرفت و آنگاه پرسشنامه نهایی در میان گروه هدف توزیع شد. پرسشنامه این بخش شامل ۶۶ گویه با طیف اندازه‌گیری لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم بود که به سنجش ارزیابی و اعتبارسنجی عوامل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی با ابعاد عوامل انگیزشی با ۱۸ شاخص، مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ۲۴ شاخص و تعهد سازمانی با ۲۴ شاخص می‌پردازد. به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه حاضر از روایی محتوایی با کمک فرم‌های لاووشه نسبت روایی محتوا^۷ و شاخص روایی محتوا^۸ به کمک ده نفر از خبرگان استفاده شد و در این راستا محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها موردبررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم قبل از توزیع پرسشنامه انجام شد. علاوه بر این برای سنجش روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با

1 Audit Trail

2 Intrarater Reliability

3 Interrater Reliability

4 Content Validity Ratio - CVR

5 Internal Reliability

6 Test-Retest Reliability

7 CVR

8 CVI

کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۱۳ استفاده شد که یافته‌ها در جدول زیر قابل ملاحظه است. همچنین در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ^۲، پایایی ترکیبی^۳ و اومگای مک‌دونالد^۴ محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پرسشنامه بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. اطلاعات کامل پرسشنامه، ضرایب روایی سازه و همچنین ضرایب پایایی پرسشنامه اصلی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات توزیع شاخص‌های پرسشنامه محقق ساخته پژوهش و روایی و پایایی آن

ابعاد	α	CR	ω	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳	مؤلفه	میانگین	انحراف	چولگی	کشیدگی	تعداد شاخ‌ص
انگیزشی	۰.۷	۰.۸۰	۰.۸۳	۰.۵	۰.۴۰	۰.۲	۰.۷			اقتصادی	۳.۲۱۰	۰.۶۶	۰.۷۵	-۰.۱۷۳	۸
	۰.۳	۰.۰	۰.۰	۰.۴		۰.۱	۰.۳				۸	۰.۰۹			
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰.۸	۰.۸۲	۰.۸۵	۰.۵	۰.۴۳	۰.۲	۰.۵	۰.۷		محیطی	۳.۰۱۴	۰.۷۶	۰.۵۹	-۰.۲۹۹	۱۰
	۰.۰	۰.۰	۰.۷				۰.۵	۰.۵		فعالیت‌های هم‌افزایی	۳.۵۰۳	۰.۶۴	۰.۴۶	-۰.۴۵۲	۹
							۰.۵	۰.۵		ارتقا آگاهی	۳.۳۴۴	۰.۷۱	۰.۵۵	-۰.۳۱۴	۱۵
							۰.۱	۰.۱			۸	۰.۰۶			
تعهد سازمانی	۰.۷	۰.۸۷	۰.۸۸	۰.۶	۰.۴۷	۰.۲	۰.۵	۰.۶	۰.۷	تعامل در	۳.۱۵۷	۰.۸۸	۰.۳۹	-۰.۰۷۹	۱۰
	۰.۵	۰.۰	۰.۰	۰.۲			۰.۱	۰.۱	۰.۹	تصمیم‌گیری		۰.۰۹			
										توسعه فردی و حرفه‌ای	۳.۴۵۵	۰.۶۵	۰.۴۷	-۰.۴۵۴	۱۴
											۳	۰.۰۱			

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است، روایی همگرا مورد تأیید است زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

علاوه بر پرسشنامه اعتبار درونی فوق‌الذکر، برای سنجش اعتبار مدل از پرسشنامه محقق ساخته اقتباس‌شده از شوقی (۱۴۰۳) نیز استفاده شد که شامل دو قسمت اعتبار بیرونی (۲۴ گویه) و اعتبار درونی (۱۰ گویه) با ۳۴ گویه بود که با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد بود. این پرسشنامه به‌صورت آنلاین و حضوری توزیع شد و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا نظرات خود را درباره هر گویه بیان کنند. برای اطمینان از دقت و صحت پاسخ‌ها، مستندات نظری و تجربی حمایت‌کننده از مدل به همراه مدل طراحی‌شده و همچنین توضیحات لازم درباره هدف تحقیق و نحوه تکمیل این پرسشنامه به خبرگان ارائه شد. لازم به ذکر است که برای محاسبه روایی این پرسشنامه از روایی محتوایی و همچنین برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده‌شده که یافته‌ها بیانگر روا و پایا بودن این پرسشنامه بود. اطلاعات کامل پرسشنامه در جدول زیر قابل ملاحظه است:

¹ Smart-Pls 3

² α

³ CR

⁴ McDonald's Omega

جدول ۲. اطلاعات توزیع گویه‌های پرسشنامه اعتبارسنجی مدل

پرسشنامه	بعد	مؤلفه	آلفای کرونباخ	تعداد گویه	دامنه نمره	تعداد گزینه‌ها	نمره گزینه‌ها
اعتبار	اعتبار	هدف	۰.۷۸	۴	۴-۲۰	طیف	۵=خیلی زیاد؛ ۴=زیاد؛ ۳=متوسط؛ ۲=کم؛
مدل	بیرونی	طراحی	روش	۴	۴-۲۰	پنج‌درجه‌ای	۱=خیلی کم
		پژوهش					
		کنترل	متغیرهای	۸	۸-۴۰		
		مزاحم					
		تطبيق		۷	۷-۳۵		
	اعتبار	بازبینی منطقی	۰.۸۳	۳	۳-۱۵		
	درونی	بازخورد متخصصان		۴	۴-۲۰		
		تحلیل حساسیت		۳	۳-۱۵		

در فاز کیفی به منظور شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه انسانی با رویکرد فرهنگی در آموزش و پرورش از روش تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA نسخه Analytics Pro سال ۲۰۱۸ استفاده شد. بدین صورت که مضامین و الگوهای مشترک از متون مقالات انتخاب شده و همچنین سؤالات باز کاربرگ دلفی شناسایی و تجزیه و تحلیل شدند. سپس در مرحله دلفی و سؤالات بسته پاسخ از میانگین و انحراف معیار برای ارزیابی نتایج و تعیین میزان توافق بین خبرگان و همچنین ضریب توافق کندال^۱ برای ارزیابی نظرات و توافق خبرگان در مورد اولویت‌ها در خصوص پرسشنامه بسته پاسخ با نرم‌افزار IBM SPSS-۱۶ نسخه Statistics استفاده شد.

در فاز کمی با توجه به هدف پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار از درصد فراوانی، جدول و نمودار و همچنین برای توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی (از آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای اعتبار درونی و تی تک نمونه‌ای برای اعتبار بیرونی) با نرم‌افزارهای IBM SPSS-۲۳ نسخه Statistics سال ۲۰۱۵ و SmartPLS-V۳ سال ۲۰۱۶^۲ استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا در جدول زیر توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان و پاسخ‌دهندگان آورده شده است.

جدول ۳. توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به مشارکت‌کنندگان (مصاحبه‌شونده‌ها) بخش کیفی (گروه هدف شامل ۱۹ خبره)

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	درصد	بیشترین	کمترین
سن	پائین تر از ۴۵ سال	۲	۱۱	بین ۴۵ تا ۵۰ سال	پائین تر از ۴۵ سال
	بین ۴۵ تا ۵۰ سال	۹	۴۷		
	بین ۵۱ تا ۵۵ سال	۴	۲۱		
	بالای ۵۵ سال	۴	۲۱		
تجربه کاری مرتبط (سابقه شغلی/سابقه)	کمتر از ۱۰ سال	۴	۲۱	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	کمتر از ۱۰ سال
تدریس)	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰	۵۳		
	بیشتر از ۲۰ سال	۵	۲۶		
جنسیت	مرد	۱۵	۷۹	مرد	زن
	زن	۴	۲۱		
نوع خبره (نظری و تجربی)	نظری	۷	۳۷	تجربی	نظری

¹ Kendall's W

² Partial Least Squares

رشته تحصیلی	تجربی	۱۲	۶۳	روانشناسی سازمانی	تحقیقات آموزشی
مدیریت آموزش عالی	۵	۲۶			
روانشناسی سازمانی	۶	۳۷			
علوم اجتماعی	۳	۱۱			
مدیریت منابع انسانی	۳	۱۶			
تحقیقات آموزشی	۲	۱۱			

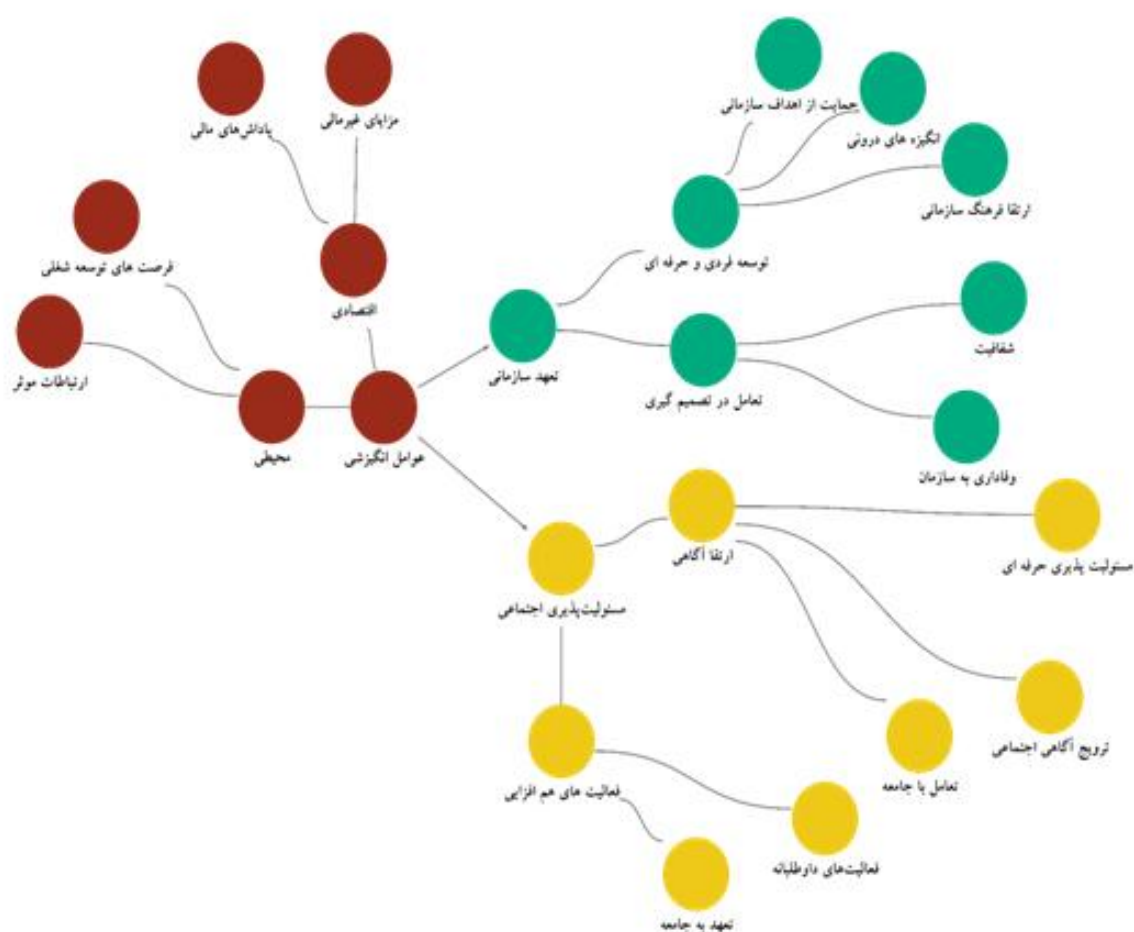
بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده، ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفت. از نظر سن، بیشترین فراوانی (۴۷ درصد) به گروه سنی بین ۴۵ تا ۵۰ سال تعلق دارد، در حالی که فقط ۱۱ درصد از افراد زیر ۴۵ سال هستند که نشان‌دهنده متمرکز بودن جمعیت مورد نظر بر روی افراد میان‌سال است. در رابطه با تجربه کاری مرتبط، ۵۳ درصد از شرکت‌کنندگان سابقه‌ای بین ۱۰ تا ۲۰ سال دارند، در حالی که ۲۱ درصد سابقه کمتر از ۱۰ سال و ۲۶ درصد نیز بیش از ۲۰ سال تجربه دارند. از لحاظ جنسیت، اکثریت قابل توجه (۷۹ درصد) مردان هستند، در حالی که ۲۱ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. در بررسی نوع خبره، ۶۳ درصد از افراد تجربی و ۳۷ درصد نظری هستند که نشان‌دهنده تمایل بیشتر به تجربه در این جمعیت است. در نهایت، رشته تحصیلی افراد به تفکیک نشان می‌دهد که ۳۷ درصد دارای مدرک روانشناسی سازمانی و ۲۶ درصد در مدیریت آموزش عالی هستند، در حالی که رشته‌های دیگر به‌طور نسبی فراوانی کمتری دارند.

جدول ۴. عوامل انگیزشی تقویت رفتار و ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی مستخرج از فراترکیب

سازه	بعد	مؤلفه	شاخص
عوامل انگیزشی	اقتصادی	پاداش‌های مالی	میزان افزایش حقوق سالانه اعضای هیئت‌علمی وجود پاداش‌های عملکردی بر اساس ارزیابی‌های سالانه پرداخت به‌موقع حقوق و مزایا در تمامی مقاطع تسهیلات مالی برای حمایت از پروژه‌های تحقیقاتی و آموزشی وجود مزایای مالی برای شرکت در دوره‌های آموزشی تخصصی وجود بیمه‌های درمانی و اجتماعی مناسب برای اعضای هیئت‌علمی امکانات رفاهی و تفریحی دانشگاه برای اعضای هیئت‌علمی ارائه تسهیلات مسکن یا کمک‌هزینه مسکن به اعضای هیئت‌علمی حمایت از فعالیت‌های ورزشی و تفریحی برای اعضای هیئت‌علمی وجود برنامه‌های توسعه فردی و آموزشی برای رشد حرفه‌ای امکان شرکت در دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی در دانشگاه دسترسی به منابع آموزشی و پژوهشی برای ارتقاء علمی وجود مسیرهای شغلی مشخص و شفاف برای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی ارائه مشاوره شغلی و حرفه‌ای به اعضای هیئت‌علمی
	محیطی	فرصت‌های توسعه شغلی	

وجود روابط مثبت و سازنده بین اعضای هیئت علمی تعاملات مؤثر و سازنده با دانشجویان و کارکنان دانشگاه	ارتباطات مؤثر		
وجود فرصت‌های همفکری و تبادل نظر در محیط دانشگاه برگزاری کارگاه‌های آموزشی مشترک با همکاری اعضای هیئت علمی مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی دانشگاه ترویج ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی در بین دانشجویان	تعهد به جامعه	فعالیت‌های هم‌افزایی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
همکاری با سازمان‌های غیردولتی و خیریه فعالیت در پروژه‌های پژوهشی مرتبط با نیازهای اجتماعی حضور در برنامه‌های خیریه و اجتماعی دانشگاه مشارکت در کارگاه‌های آموزشی برای جامعه و مدارس برگزاری جلسات مشاوره رایگان برای افراد نیازمند ترویج فرهنگ کار داوطلبانه در بین اعضای هیئت علمی همکاری در پروژه‌های محیط زیستی و حفظ منابع طبیعی	فعالیت‌های داوطلبانه		
برگزاری سمینارها و کنفرانس‌ها درباره مسائل اجتماعی انتشار مقالات و پژوهش‌های مرتبط با مسائل اجتماعی همکاری با رسانه‌ها برای پوشش مسائل اجتماعی مشارکت در برنامه‌های آموزشی برای افزایش آگاهی اجتماعی رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای در تدریس و پژوهش	ترویج آگاهی اجتماعی	ارتقا آگاهی	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای
شفافیت در فرآیندهای آموزشی و ارزیابی پیگیری و ارزیابی تأثیر فعالیت‌های آموزشی بر دانشجویان ارائه بازخورد سازنده به دانشجویان در فرآیند یادگیری ارائه مشاوره‌های حرفه‌ای و راهنمایی به دانشجویان برقراری ارتباط با مدارس و مؤسسات آموزشی محلی	تعامل با جامعه		
مشارکت در برنامه‌های توسعه محلی و اجتماعی برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای معلمان و مربیان پژوهش در زمینه نیازهای اجتماعی و فرهنگی جامعه تمایل به ماندن در سازمان برای مدت طولانی	وفاداری به سازمان	تعامل در تصمیم‌گیری	تعهد سازمانی

مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان		
حمایت از سیاست‌ها و برنامه‌های دانشگاه		
مشارکت در فعالیتهای فرهنگی و اجتماعی دانشگاه		
وجود سیستم‌های ارتباطی مؤثر و شفاف در دانشگاه	شفافیت	
برگزاری جلسات منظم برای تبادل نظر بین اعضای هیئت علمی		
ارائه اطلاعات شفاف درباره سیاست‌ها و تصمیمات دانشگاه		
تسهیل ارتباطات بین واحدهای مختلف دانشگاه		
ایجاد فضای باز برای بیان نظرات و انتقادات		
احساس رضایت از کار و تأثیر آن بر دانشجویان	انگیزه‌های درونی	توسعه فردی و حرفه‌ای
تمایل به یادگیری و رشد علمی و حرفه‌ای		
احساس موفقیت در تدریس و پژوهش		
علاقه به ایجاد تغییرات مثبت در فرآیندهای آموزشی		
شناسایی و حل مشکلات موجود در سازمان		
درک و آگاهی از اهداف و مأموریت‌های دانشگاه	حمایت از اهداف سازمانی	
مشارکت در برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه		
ارزیابی و بازخورد درباره برنامه‌های دانشگاه		
حمایت از ابتکارات و پروژه‌های جدید		
ایجاد حس مسئولیت در قبال اهداف سازمانی		
ترویج ارزش‌های مشترک و اخلاقی در سازمان	ارتقاء فرهنگ سازمانی	
ایجاد محیطی مبتنی بر همکاری و همیاری		
برگزاری مراسم‌های تقدیر و تشکر از اعضای هیئت علمی		
تشویق به نوآوری و خلاقیت در کار		
آموزش مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی به اعضای هیئت علمی		



شکل ۱. مدل ارتقا انگیزشی برای تقویت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی

در ادامه به اعتبارسنجی مدل فوق در دو بخش درونی و بیرونی پرداخته می شود. اعتبار مدل به عنوان یک بخش کلیدی در پژوهش نه تنها بیانگر دقت و صحت نتایج مدل طراحی شده است، بلکه بیانگر قابلیت کاربرد آن در محیط های واقعی نیز است. بنابراین در راستای طراحی مدل سرمایه انسانی با رویکرد فرهنگی در آموزش و پرورش، اعتبار این مدل موردسنجش قرار گرفت. برای این منظور، ابتدا پرسشنامه ۳۴ گویه ای با طیف ۵ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در میان ۳۰ خبره در حوزه پژوهش و در زمینه های سرمایه انسانی و رویکرد فرهنگی مرتبط با موضوع توزیع شد. این پرسشنامه به سنجش اعتبار بیرونی مدل طراحی شده با مؤلفه های هدف، طراحی روش پژوهش، کنترل متغیرهای مزاحم و تطبیق و اعتبار درونی مدل طراحی شده با مؤلفه های بازبینی منطقی، بازخورد متخصصان و تحلیل حساسیت می پردازد که در این پژوهش برای بررسی اعتبار هر یک از مؤلفه ها، از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. نتایج این آزمون به طور کلی نشان دهنده اعتبار بالای مؤلفه های مختلف مدل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی از منظر اعتبار درونی و بیرونی است. در جدول زیر، نتایج آماری حاصل از آزمون تی تک نمونه ای به تفصیل آورده شده است.

جدول ۵. یافته‌های حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور سنجش اعتبار ارزیابی مدل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی در راستای

مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t محاسبه شده	سطح معناداری	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا
اعتبار بیرونی	۴.۲۰	۰.۶۵	۹.۰۰	۰.۰۰۰	۱.۲۰	۳.۹۰	۴.۵۰
هدف	۴.۲۰	۰.۷۰	۸.۹۰	۰.۰۰۰	۱.۲۰	۳.۹۰	۴.۵۰
طراحی روش پژوهش	۴.۲۵	۰.۷۰	۹.۱۰	۰.۰۰۰	۱.۲۵	۳.۹۰	۴.۶۰
کنترل متغیرهای مزاحم	۴.۱۰	۰.۷۵	۸.۳۰	۰.۰۰۰	۱.۱۰	۳.۸۰	۴.۴۰
تطبیق	۴.۰۵	۰.۸۰	۷.۵۰	۰.۰۰۰	۱.۰۵	۳.۷۰	۴.۴۰
اعتبار درونی	۴.۳۵	۰.۶۰	۹.۲۰	۰.۰۰۰	۱.۳۵	۴.۰۰	۴.۷۰
بازبینی منطقی	۴.۱۵	۰.۷۵	۸.۰۰	۰.۰۰۰	۱.۱۵	۳.۸۰	۴.۵۰
بازخورد متخصصان	۴.۳۰	۰.۶۰	۹.۵۰	۰.۰۰۰	۱.۳۰	۴.۰۰	۴.۶۰
تحلیل حساسیت	۴.۴۰	۰.۵۵	۹.۸۰	۰.۰۰۰	۱.۴۰	۴.۱۰	۴.۷۰

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت، سطح معناداری برای اعتبار بیرونی و درونی مدل و تمامی مؤلفه‌های هر یک از اعتبارهای بیرونی و درونی کمتر از ۰.۰۰۱ و همچنین میانگین‌های محاسبه شده در دامنه ۴.۰۵ تا ۴.۴۰ است که به وضوح نشان دهنده معناداری آماری یافته‌ها با ۹۹ درصد اطمینان می‌باشد. این به این معناست که یافته‌های به دست آمده به طور تصادفی به دست نیامده و اعتبار بالای مدل را تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان استنباط کرد، مدل طراحی شده، دارای اعتبار قابل توجهی است و می‌تواند به عنوان یک مدل مفید جهت مدل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

علاوه بر موارد فوق الذکر، بر اساس نظر خبرگان میزان اعتبار درونی مدل طراحی شده با میانگین ۴.۳۵ و t محاسبه شده ۹.۲۰، بیشتر از اعتبار بیرونی است. همچنین در میان مؤلفه‌های اعتبار بیرونی طراحی روش پژوهش با میانگین ۴.۲۵ و t محاسبه شده ۹.۱۰، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است و از طرف دیگر در میان مؤلفه‌های اعتبار درونی مؤلفه تحلیل حساسیت با میانگین ۴.۴۰ و t محاسبه شده ۹.۸، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است.

در مرحله بعد، سنجش اعتبار درونی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و ضریب تعیین و اعتبار بیرونی مدل از طریق شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و شاخص Q^2 صورت گرفت.

تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری) هر یک از سه بعد: در این مرحله جهت تأیید برازش مدل از تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد. بر اساس یافته‌ها، معناداری تمامی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بیشتر از ۱.۹۶ است، بر همین اساس می‌توان گفت مدل حاضر معنادار بوده و از اعتبار لازم برخوردار است.

شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته برای سنجش اعتبار مدل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی برای هر سه بعد: ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است و تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷

به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 برای هر سه بعد بیش از ۰/۶۷ به دست آمد.

شاخص ارتباط پیش‌بین Q^2 برای سنجش اعتبار بیرونی مدل انگیزشی برای تقویت رفتار اعضای هیئت علمی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی: این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر Q^2 ، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. مقدار Q^2 برای ابعاد سازه اصلی ۰/۳۱۲، ۰/۳۳۸، ۰/۲۹۵ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد هر سه بعد مطلوب هستند.

شاخص GOF: شاخص که برای برازش توسط تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و

R^2 به صورت زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.561 \times 0.76} = .652$$

متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۶۵۲ به دست آمد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. همچنین با توجه به اینکه بارهای عاملی تمامی متغیرهای آشکار مدل بیشتر از ۰.۵ و معناداری بیشتر از ۲.۵۸ است، می توان گفت سازه حاضر از روایی مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که عوامل انگیزشی مؤثر بر تقویت رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی در دو بعد اصلی اقتصادی و محیطی قابل تبیین هستند. بعد اقتصادی شامل مؤلفه هایی نظیر پاداش های مالی، مزایای غیرمالی، پرداخت های منظم و حمایت از پروژه های پژوهشی بود. همچنین، بعد محیطی بر عواملی نظیر فرصت های توسعه شغلی، دسترسی به منابع علمی، و تعاملات مؤثر با دانشجویان و همکاران تأکید داشت. نتایج حاکی از آن است که فراهم بودن این زیرساخت ها می تواند نقش بسزایی در ارتقای انگیزه درونی و بیرونی اعضای هیئت علمی ایفا کند. این یافته ها با مطالعات (Matiba, 2024) و (Van et al., 2025) همخوانی دارد که بر نقش حیاتی زیرساخت های اقتصادی و محیطی در افزایش تعهد شغلی و انگیزش اساتید تأکید می کنند.

علاوه بر عوامل انگیزشی، نتایج پژوهش نشان داد که مسئولیت پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی نیز دارای دو بعد کلیدی است: فعالیت های هم افزایی و ارتقاء آگاهی. فعالیت های هم افزایی شامل تعهد به جامعه، انجام فعالیت های داوطلبانه و مشارکت در پروژه های فرهنگی و اجتماعی بود. بعد ارتقاء آگاهی نیز شامل مشارکت در سمینارهای اجتماعی، تولید محتوای آگاه ساز و تعامل با نهادهای اجتماعی تعریف شد. این دو بعد نشان می دهند که مسئولیت پذیری اجتماعی در محیط دانشگاهی فراتر از عملکرد در کلاس های درس است و می تواند با توسعه فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی اعضای هیئت علمی تلفیق شود. این نتایج با پژوهش (Barari et al., 2022) مطابقت دارد که دانشگاه را به عنوان بستر توسعه اجتماعی و مسئولیت پذیری معرفی می کند. همچنین، یافته های پژوهش (Yang et al., 2024) نیز حاکی از آن است که فعالیت های اجتماعی دانشگاه ها می توانند موجب افزایش سرمایه اجتماعی و تعامل دانشگاه با جامعه شوند.

در بخش تعهد سازمانی، پژوهش حاضر نشان داد که این متغیر از دو بُعد اساسی تعامل در تصمیم گیری و توسعه فردی و حرفه ای تشکیل شده است. تعامل در تصمیم گیری شامل مشارکت فعال در سیاست گذاری ها و تصمیمات سازمانی، حمایت از اهداف سازمان و همدلی با ساختار مدیریتی بود. از سوی دیگر، توسعه فردی و حرفه ای به عواملی نظیر تمایل به یادگیری مستمر، انگیزه های درونی، حمایت از پروژه های نوآورانه و ارتقاء فرهنگ سازمانی اشاره دارد. این تحلیل، هماهنگ با مدل پیشنهادی (Munda & Gache, 2024) است که تعهد سازمانی را تابعی از رضایت شغلی، انگیزه و توسعه حرفه ای می داند. همچنین، پژوهش (Stumbrienė et al., 2024) نیز نشان می دهد که انگیزش معلمان برای انتقال نوآوری های فناورانه، زمانی معنا پیدا می کند که آنان احساس مشارکت، رشد و اثرگذاری در سازمان داشته باشند.

تحلیل های آماری انجام شده در این پژوهش نشان داد که اعتبار مدل طراحی شده، هم در سطح درونی (براساس تحلیل عاملی تأییدی و ضریب تبیین) و هم در سطح بیرونی (براساس شاخص Q^2 و GOF)، در سطح مطلوبی قرار دارد. این مسأله بیانگر این است که ابعاد و مؤلفه های شناسایی شده توانسته اند به طور مؤثر، متغیرهای مربوط به رفتار حرفه ای اعضای هیئت علمی در حوزه مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی را تبیین نمایند. نتایج با یافته های (Ahmad et al., 2023) و (Ahmadi, 2024) مطابقت دارد که در

آن‌ها تأکید شده بود که طراحی مداخلات انگیزشی مبتنی بر نظریه خودتعیینی می‌تواند به شکل مؤثری بر رفتار کارکنان اثر بگذارد. همچنین، توجه به شاخص‌های شایستگی حرفه‌ای، تعهد و انگیزش در ساختار دانشگاهی، از جمله ضرورت‌های تحقق مدل‌های نوین منابع انسانی در آموزش عالی به‌شمار می‌رود.

در زمینه مفهومی، پژوهش حاضر هم‌راستا با مدل پیشنهادی (Silva Junior et al., 2023) حرکت کرده که در آن به‌جای نگاه خطی و ساده به مسئولیت اجتماعی، از مدل «اسپینر» استفاده می‌شود که تعامل میان چندین عنصر را در قالب یک ساختار سیال در نظر می‌گیرد. به همین ترتیب، مدل ارائه‌شده در این پژوهش، در تلاش است تا انگیزش، مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی را در یک چارچوب مفهومی منسجم گرد هم آورد. همچنین، یافته‌های پژوهش (Yazdanshenasi, 2024) مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معلمان، از این نظر دارای همخوانی است که نشان می‌دهد ابعاد روان‌شناختی و ارزشی می‌توانند در شکل‌گیری رفتارهای مسئولانه و متعهدانه نقش مؤثری داشته باشند.

همچنین، تحلیل روایی و پایایی ابزارهای سنجش در این پژوهش، براساس شاخص‌های آماری معتبر انجام شد. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی سازه، همه مقادیر بالاتر از معیارهای مورد انتظار را نشان دادند و این موضوع نشان‌دهنده دقت علمی ابزار اندازه‌گیری است. این فرآیند با توصیه‌های (Aminovna, 2024) و (Mobed & Nadi Zadeh, 2022) مبنی بر لزوم ساخت ابزارهای معتبر برای سنجش ارتباط دانشگاه و جامعه و همچنین انگیزش معلمان، مطابقت دارد. به‌ویژه در روش‌شناسی پژوهش حاضر، استفاده از تکنیک دلفی و تحلیل مضمون نیز به ایجاد اجماع نظری و استخراج دقیق‌تر مؤلفه‌های انگیزشی کمک شایانی کرده است.

از منظر سیاست‌گذاری آموزشی، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که اگر دانشگاه فرهنگیان بخواهد مأموریت اصلی خود در تربیت معلمان متعهد، اخلاق‌مدار و مسئولیت‌پذیر را تحقق بخشد، باید به تقویت انگیزش درونی و بیرونی اعضای هیئت‌علمی توجه جدی کند. پژوهش (Noori et al., 2022) نیز نشان داد که شایستگی حرفه‌ای اساتید به واسطه انگیزش و محبوبیت اجتماعی آن‌ها به سطح بالاتری می‌رسد. همچنین، نقش رهبری سازمانی و ساختارهای حمایتی در رشد این انگیزه‌ها نباید نادیده گرفته شود. یافته‌های پژوهش حاضر، نشان داد که حمایت‌های نهادی، شفافیت ساختارها و وجود فرصت‌های حرفه‌ای می‌تواند در کنار عوامل اقتصادی، زمینه‌ساز رفتار حرفه‌ای مسئولانه و متعهدانه اعضای هیئت‌علمی باشد.

پژوهش حاضر، اگرچه با طراحی دقیق و استفاده از روش‌های ترکیبی به اجرا درآمد، اما با برخی محدودیت‌ها نیز مواجه بود. نخست اینکه جامعه آماری صرفاً به اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان محدود بود و امکان تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌ها با احتیاط همراه است. دوم اینکه، هم‌راستاسازی داده‌های کیفی و کمی به‌رغم تلاش‌های تحلیلی، ممکن است با محدودیت در هم‌پوشانی نتایج روبه‌رو بوده باشد. همچنین، برخی مشارکت‌کنندگان به دلیل مشغله کاری، مشارکت فعالی در پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها یا مصاحبه‌ها نداشتند که می‌تواند بر غنای داده‌ها تأثیر بگذارد.

با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌های این مطالعه، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که جامعه آماری گسترده‌تری شامل دانشگاه‌های با مأموریت‌های گوناگون را بررسی کنند. همچنین بهره‌گیری از ابزارهای مکمل همچون مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های متمرکز می‌تواند به افزایش عمق تحلیل کمک کند. پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی رابطه بین انگیزش و عوامل نوپدید مانند استفاده از فناوری، یادگیری ترکیبی و نوآوری در آموزش بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود از مدل‌های علی-ساختاری برای بررسی تأثیر تعاملی عوامل استفاده شود.

سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان می‌توانند با طراحی و اجرای بسته‌های انگیزشی مبتنی بر ترکیب عوامل اقتصادی و محیطی، انگیزش اعضای هیئت‌علمی را ارتقا دهند. همچنین طراحی نظام‌های بازخورد منظم، جلسات مشارکتی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمک کند. ایجاد ساختارهای حمایتی برای مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی، برگزاری دوره‌های تخصصی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و تدوین شاخص‌های ارزیابی انگیزش و تعهد نیز از دیگر اقدامات مؤثر به‌شمار می‌روند.

تشکر و قدردانی



از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

Motivational dynamics within academic settings, particularly in teacher training institutions such as Farhangian University, are critical for promoting effective instructional behavior and institutional commitment among faculty members. In recent years, scholars have increasingly emphasized the centrality of motivation as a driving force behind educators' professional development, knowledge transfer, and engagement in socially responsible behaviors (Ahmad et al., 2023). The success of higher education institutions, especially those tasked with preparing future teachers, is significantly tied to the ability of faculty members to internalize organizational goals and act upon them with autonomy and moral responsibility (Barati & Miri, 2023).

Motivation in academic contexts is typically influenced by both intrinsic and extrinsic factors. Intrinsic motivation includes personal satisfaction, passion for teaching, and the pursuit of professional growth, while extrinsic motivation is shaped by institutional incentives such as salaries, benefits, career advancement opportunities, and administrative support (Matiba, 2024). According to Van et al. (2025), prioritizing motivational factors in alignment with faculty expectations can significantly enhance their organizational commitment and job satisfaction (Van et al., 2025). Similarly, Silva Junior et al. (2023) argue that models of corporate social responsibility (CSR) must evolve from hierarchical frameworks into more dynamic structures like the "spinner model," which promotes synergy between institutional policies and individual behaviors (Silva Junior et al., 2023).

In parallel, social responsibility and organizational commitment have emerged as two pivotal constructs in higher education governance. The literature suggests that institutional efforts to embed CSR principles in academic life can foster civic-mindedness and ethical professionalism among educators (Barari et al., 2022; Yang et al., 2024). For instance, Aminovna (2024) demonstrated that integrating gamified teaching methods can enhance student motivation and engagement, which in turn reinforces instructors' sense of efficacy and social accountability (Aminovna, 2024). In addition, Noori et al. (2022) emphasize



that professors' professional competencies, when mediated by social popularity and motivation, have a direct effect on student outcomes and faculty commitment to institutional values (Noori et al., 2022).

Ethical professionalism is also closely linked to social responsibility and motivational engagement. Yazdanshenasi (2024) highlights that teacher success and the overall quality of education are strongly associated with ethical awareness and a commitment to professional standards (Yazdanshenasi, 2024). Furthermore, Stumbrienė et al. (2024) stress that the integration of technology in educational settings must be aligned with teachers' intrinsic motivation to adopt and transfer pedagogical innovation (Stumbrienė et al., 2024). Taken together, these findings underscore the necessity of a multidimensional model that synthesizes motivation, social responsibility, and organizational commitment to inform institutional practices and faculty development initiatives.

Despite the theoretical advancements in this field, empirical research that provides a validated and contextualized model for enhancing faculty motivation in teacher training universities remains limited. Given the unique mission of Farhangian University as a national center for teacher preparation, understanding and modeling the motivational antecedents of socially responsible and committed behavior among faculty members is essential. Therefore, this study aimed to develop and validate a conceptual model that integrates motivational factors, dimensions of social responsibility, and organizational commitment among faculty members at Farhangian University.

Methods and Materials

This study adopted a mixed-methods sequential exploratory design. The research was applied in purpose and pragmatic in its philosophical paradigm. In the qualitative phase, a meta-synthesis approach was used to systematically review 18 scholarly sources selected based on PRISMA guidelines, followed by a Delphi panel involving 19 experts in organizational behavior, education management, and public administration. Sampling was purposive and non-random. The quantitative phase involved a sample of 247 faculty members from Farhangian University, selected through multi-stage cluster random sampling. Data were collected using researcher-made questionnaires derived from the qualitative findings. The reliability and validity of all instruments were confirmed using Cronbach's alpha, composite reliability, AVE, and content validity indices. Thematic analysis was conducted using MAXQDA Analytics Pro 2018, and structural equation modeling (SEM) was performed using SmartPLS v3. A one-sample t-test was conducted in SPSS v23 to assess model fit and external validity.

Findings

The study identified two primary dimensions of motivational factors: economic and environmental. Economic motivation included financial rewards, timely payments, non-monetary benefits such as healthcare, housing allowances, and institutional support for professional development. Environmental motivation included career advancement opportunities, access to educational resources, effective interpersonal communication, and collaborative workplace culture.

Social responsibility was conceptualized through two major dimensions: synergistic engagement and awareness promotion. The synergistic engagement dimension covered faculty participation in community service, volunteerism, collaborative educational initiatives, and cultural projects. The awareness promotion dimension involved organizing seminars, publishing social issue-related research, and professional ethical practices in teaching and evaluation.

Organizational commitment was structured into two dimensions: decision-making participation and personal-professional development. Decision-making participation referred to faculty involvement in institutional policy-making, program planning, and organizational governance. Personal-professional development encompassed intrinsic motivation, pursuit of academic growth, alignment with institutional mission, and support for organizational values.

Confirmatory factor analysis indicated satisfactory model fit. Cronbach's alpha and composite reliability values for all constructs exceeded 0.7, confirming internal consistency. The AVE for each dimension was greater than 0.5, and discriminant validity was also confirmed. The model demonstrated strong internal validity, with R^2 values exceeding 0.67 for all latent variables, and predictive relevance values (Q^2) between 0.238 and 0.312. The GOF index was 0.652, indicating a strong model fit. A one-sample t-test for model validity revealed statistically significant values ($p < 0.001$), affirming both internal and external validity of the proposed motivational model.

Discussion and Conclusion

The results of this study confirm that motivational factors significantly influence faculty behavior in relation to social responsibility and organizational commitment. Financial rewards and benefits continue to play a vital role in boosting extrinsic motivation, but their impact is amplified when complemented by a supportive and opportunity-rich work environment. This finding supports the motivational frameworks proposed in earlier studies and resonates with Herzberg's two-factor theory and Alderfer's ERG theory, both of which underline the importance of fulfilling existential and relational needs for sustained professional engagement.

The integration of social responsibility into faculty roles reinforces the necessity of aligning institutional missions with community development. Faculty members who actively engage in socially beneficial activities not only enhance the reputation of their institutions but also experience a greater sense of professional purpose and fulfillment. These behaviors are essential in building sustainable academic ecosystems where education extends beyond classrooms into societal transformation.

Furthermore, organizational commitment emerges as both a mediator and an outcome of motivational and social engagement processes. Faculty participation in decision-making and opportunities for professional development are crucial in cultivating a sense of belonging and alignment with institutional goals. The study shows that a faculty member who feels valued, supported, and heard is more likely to invest in the university's mission and contribute positively to its culture.

In sum, this study presents a comprehensive, empirically validated model that captures the interplay between motivational factors, social responsibility, and organizational commitment in higher education. The model offers a practical framework for academic leaders and policymakers seeking to enhance faculty engagement, improve institutional effectiveness, and align educational practices with broader societal needs. By fostering intrinsic motivation, ensuring equitable rewards, and facilitating ethical, socially responsible environments, universities can play a transformative role in shaping not only competent educators but also responsible citizens and changemakers.

References

- Ahmad, A., Noetel, M., Parker, P., Ryan, R. M., Ntoumanis, N., Reeve, J., & Lonsdale, C. (2023). A classification system for teachers' motivational behaviors recommended in self-determination theory interventions. *Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1037/edu0000783>
- Ahmadi, A. (2024). Emotional Intelligence and Mental Health (A Cross-Sectional Study of Male Students at Yasouj University of Education, Entering in 2021). <https://civilica.com/doc/2049853/>
- Aminovna, K. M. (2024). APPLICATION OF GAME METHODS AS A BASIS FORMATION OF POSITIVE MOTIVATION NON-LINGUAL UNIVERSITY STUDENTS. *Web of Teachers: Inderscience Research*, 2(3), 55-58. <https://www.uzresearchers.com/index.php/RESMD/article/view/2953>
- Barari, S., Tabari, M., & Motani, M. (2022). Social Responsibility of the University: Presenting an Effective Model of the University in Developing Social Entrepreneurship. *Sociological Researches*, 16(2), 69-93. https://journals.iau.ir/article_694387.html
- Barati, H., & Miri, M. (2023). Identifying Factors Affecting Educational Motivation of Students at the University of Education and Presenting a Structural Model. *Educational Studies*, 12(1), 37-55. <https://ensani.ir/fa/article/557351/>



- Matiba, F. M. (2024). Motivational factors and barriers to participation in professional development programmes: perspectives from Tanzania higher education faculties. *Current Psychology*, 43(1), 437-448. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04310-z>
- Mobed, M., & Nadi Zadeh, A. (2022). A Review of Effective University-Society Communication Indicators Based on University Social Responsibility Models. *Science and Technology Policy Journal*, 38, 99-112. <https://ensani.ir/fa/article/510430/>
- Munda, N. P., & Gache, M. N. S. (2024). Work-life balance, motivation, and satisfaction as determinants of job commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 5(1), 1-26. <https://doi.org/10.53378/353039>
- Noori, H. K., Syadat, S. A., & Jamshidian, A. R. (2022). The Role of Professional Competencies of Professors on Students' Academic Motivation Mediated by Social Popularity: A Case Study of Education Campus in Isfahan. *Teacher Education Policy*, 5(2), 89-124. https://te-research.cfu.ac.ir/article_2586.html
- Silva Junior, A. D., Martins-Silva, P. D. O., Coelho, V. D., & Sousa, A. F. D. (2023). The corporate social responsibility pyramid: its evolution and the proposal of the spinner, a theoretical refinement. *Social Responsibility Journal*, 19(2), 358-376. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2021-0180>
- Stumbrienė, D., Jevsikova, T., & Kontvainė, V. (2024). Key factors influencing teachers' motivation to transfer technology-enabled educational innovation. *Education and Information Technologies*, 29(2), 1697-1731. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11891-6>
- Van, L. H., Phuong, B. H., Nhien, N. D., & Hue, N. T. (2025). Assessing the priority levels of motivational factors for lecturers: A case study at Vietnam National University, Hanoi. *Multidisciplinary Science Journal*, 7(2), 2025059. <https://doi.org/10.31893/multiscience.2025059>
- Yang, H., Shi, X., Bhutto, M. Y., & Ertz, M. (2024). Do corporate social responsibility and technological innovation get along? A systematic review and future research agenda. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 100462. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100462>
- Yazdanshenasi, M. (2024). The Role of Responsibility and Professional Ethics in the Success of Teachers and Its Effects on the Quality of Education and Learning. <https://civilica.com/doc/1977078/>

