

تاثیر ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی با میانجی گری بهداشت روانی

سمیه نخعی^۱، اعظم صفت گل^{۲*}، محمدعلی نخعی مقدم^۳

^۱ استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل، زابل، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین الملل کیش، کیش، ایران.

^۳ کارشناسی زبان و ادبیات فارسی، زابل، ایران.

* نویسنده مسئول: اعظم صفت گل

Email: sefatgol.azam@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی با میانجی گری بهداشت روانی در کارکنان آموزش و پرورش زابل بوده است. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی از نظر روش گرد آوری داده ها توصیفی- پیمایشی و از نظر داده ها کمی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش زابل به تعداد ۳۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۹ نفر محاسبه شد. افراد نمونه به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب می شوند. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات موردنیاز از نمونه مورد مطالعه از ۳ پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری و بررسی سؤال پژوهش با بهره گیری از نرم افزار آماری از جمله SMART PLS، از آماره های توصیفی و آزمون های استنباطی متناسب با نوع داده ها و مدسازی معادلات ساختاری استفاده گردیده است. یافته های تحقیق نشان داد که ویژگی های فردی و مولفه های آن تاثیر معناداری بر مسئولیت پذیری اجتماعی در آموزش و پرورش زابل دارد و اینکه متغیر بهداشت روانی نیز نقش واسطه ای در رابطه بین این دو متغیر دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، بهداشت روانی

مقدمه

بدون تردید یکی از عناصر اساسی تکوین، توسعه و عوامل فرهنگی، اقتصادی اجتماعی هر جامعه نظام عالی آن است. نیل به اهداف آموزشی را با اصطلاح پیشرفت تحصیلی بیان می‌کنند. چرا که مهم‌ترین و اصلی‌ترین نشانه موفقیت سیستم تعلیم و تربیت در وصول به مقصود (اهداف)، پیشرفت تحصیلی دانشجویان است. (مهاجر، ۱۳۹۵). با مطالعه در مورد کارکنان یک واحد دانشگاهی می‌بینیم که توسعه و بهبود عملکرد کارکنان نتیجه یک عامل نیست بلکه عوامل و متغیرهای بسیاری در آن دخالت دارند، چنانچه ویژگی‌های درون فردی کارکنان و ویژگی‌های فردی از جمله موارد اساسی در این زمینه به شمار می‌روند که می‌تواند بر مسئولیت پذیری اجتماعی نیز اثرگذار باشد. در ادامه به توضیح مختصر هر یک از متغیرهای فوق پرداخته می‌شود و متغیر بهداشت روانی به عنوان متغیر میانجی بین ارتباط ویژگی‌های فردی و مسئولیت اجتماعی نیز مورد بحث قرار می‌گیرد.

ویژگی‌های فردی تعیین می‌کند که چقدر ما خودمان را می‌شناسیم و می‌توانیم خودمان را مدیریت کنیم (نیک‌رفتن، ۱۳۹۰). همان‌طور که اشاره شد، زبان ویژگی‌های در سال‌های اخیر بیشتر تفکر و عملکرد منابع انسانی را تحت تأثیر قرار داده است، عمدتاً به این دلیل که اساساً در مورد عملکرد فردی و در نتیجه اثربخشی سازمانی است. اگرچه اغلب اختلاف‌نظرهایی در مورد ویژگی‌های فردی و سازمانی وجود دارد، اما بدون تردید، دلیل دیگری برای علاقه به شایستگی‌های فردی اهمیت توجه به ویژگی‌های اصلی سازمان است (هامل و پراعالاد، ۱۹۹۴). با توجه به این‌که این موارد معمولاً وابسته به جذب در سازمان، حفظ و ایجاد انگیزه پرسنل کلیدی پسامدرنیسم حاصل شود (اسکات، ۱۹۸۸). برای مدیریت کار و حرفه‌ای با موفقیت لازم است که منابع و ویژگی‌های مناسب داشته باشید (اولریچ و همکاران، ۲۰۰۹).

از سویی، مسئولیت اجتماعی که یکی از پیامدهای اخلاق اسلامی کار به شمار می‌آید، موضوع حساسیت‌برانگیزی است که متفکران رشته مدیریت از دهه ۱۹۵۰ توجه خود را بیشتر به آن معطوف کرده‌اند (مشبکی و شجاعی، ۱۳۸۹: ۳۹) و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود. سازمان‌های سرآمد به‌عنوان سازمان‌های پاسخگو، برای شفافیت و پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند (چاوشی باشی، ۱۳۸۹). مسئولیت اجتماعی شرکت را یک التزام عملی برای افزایش سطح رفاه در جامعه از طریق افزایش بصیرت اجتماعی در کسب‌وکار و به اشتراک گذاشتن منابع شرکت تعریف می‌کند (ابراهیمی و رودانی، ۱۳۸۸).

هدف اصلی مسئولیت اجتماعی گردهم آوردن تمامی بخش‌ها (اعم از دولتی، خصوصی و داوطلبان) جهت همکاری با یکدیگر است، تا موجب همسو کردن مصلحت‌های اقتصادی با محیط‌زیست شوند و به توفیق، رشد و پایداری کسب‌وکار منتهی گردند (خلیلی، ۱۳۸۷) امروزه جامعه در حال پیشرفت و آموزش و پرورش نیازمند کارکنانی مسئول و خودکفا هستند. بر اساس یافته‌های پژوهش از آنجاکه سازه مسئولیت اجتماعی شامل پنج بعد یعنی نوع‌دوستی، حقوق بشر، مسئولیت در قبال سازمان، مسائل محیطی، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت در قبال همکاران است، پیشنهاد می‌شود در دوره‌های آموزشی برگزار شده و یا در برنامه‌های درسی مدارس مباحثی در ارتباط با مسئولیت اجتماعی آورده شود. هم‌چنین لازم است رهبران آموزش و پرورش به‌عنوان الگو خود پایبند به رعایت مسائل مربوط به مسئولیت اجتماعی باشند. مطابق نظرات کارکنان بعد "مسائل محیطی مؤثرترین بعد مسئولیت اجتماعی و بعد "مسئولیت در قبال کارکنان" هم دارای پایین‌ترین بعد در میان ابعاد شناخته شد، بنابراین برای ارتقای مسئولیت اجتماعی لازم است توجه ویژه‌ای به این دو بعد مبذول گردد. مسئولیت اجتماعی در معنای کلی، به معنای مسئولیت هر فرد نسبت به دیگر انسان‌ها و مجموعه‌های اجتماعی است که در آن زندگی می‌کند. بنابراین، مسئولیت اجتماعی در حوزه علم، عالمان و دانشمندان و نیز کسانی که به‌عنوان رهبران حوزه علم و دانش فعالیت می‌کنند، بسیار مهم و اساسی است مسئولیت اجتماعی سازمان مفهومی است که هیچ تعریف پذیرفته‌شده واحدی که موردقبول همگان باشد، ندارد (فریمن و هوسناتوی، ۲۰۱۱). این مفهوم برای افراد و سازمان‌های مختلف، معانی متفاوتی دارد.

متغیر بعدی که می تواند رابطه بین ویژگی های فردی و مسئولیت پذیری اجتماعی را واسطه گری نماید، بهداشت روانی است. سازمان بهداشت جهانی در وبسایت این سازمان، بهداشت روانی را چنین تعریف می کند: «بهداشت روانی به گستره وسیعی از فعالیت های مستقیم و غیرمستقیم اشاره دارد که به احساس بهزیستی روانی منجر می شود». عناصر بهزیستی روانی از نظر سازمان بهداشت جهانی عبارتند از: کمال وضعیت جسمی، روانی و بهزیستی اجتماعی و نه صرفاً فقدان بیماری ها. از نظر این سازمان، ارتقای سطح بهزیستی، پیشگیری از بیماری های روانی و درمان و بازتوانی افرادی که از مشکلات روانی رنج می برند، نیز شامل بهداشت روانی می شود (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۱). با وجود این تأکید که بهداشت روانی تنها به معنای فقدان بیماری نیست، در بسیاری از پژوهش های مربوط به بهداشت روانی در داخل و خارج از کشور از ابزارهایی استفاده می شود که فقدان یا وجود بیماری روانی را به عنوان شاخص بهداشت روانی در نظر می گیرند. (جعفری نژاد و همکاران، ۱۳۹۳) برای تمامی افراد سلامت روانی، جسمی، اجتماعی و معنوی اجزای ضروری حیات هستند که کاملاً درهم آمیخته و بشدت به هم وابسته اند. با افزایش آگاهی از چنین ارتباطی، بیش از پیش مشخص می شود که سلامت روان در رفاه کلی افراد، جوامع و کشورها نقش اساسی دارد. اما در بیشتر مناطق جهان، سلامت روان و اختلالات روانی به اندازه سلامت فیزیکی مهم قلمداد نمی شود. بهداشت بدون سلامت روانی فراهم نمی شود و برای ارتقای سلامت عمومی انسان ها باید این مسئله بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. امروزه ارائه خدمات اساسی بهداشت روان از طریق ادغام در سیستم مراقبت بهداشتی اولیه مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفته و این کشورها توانسته اند با تکیه بر تمرکززدایی و ادغام خدمات بهداشت روان در خدمات بهداشت عمومی به نتایج چشمگیری دست یابند. در جمهوری اسلامی ایران ادغام بهداشت روان در مراقبت های اولیه منجر به بهبود بسیار زیاد در استقرار سرویس های بهداشت روان شده است (قمرانی و همکاران، ۱۳۸۳).

با توجه به مطالبی که عنوان شد، در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی بهداشت روانی می باشیم لذا مسأله اصلی این تحقیق بررسی تأثیر ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی گری بهداشت روانی کارکنان آموزش و پرورش زابل می باشد.

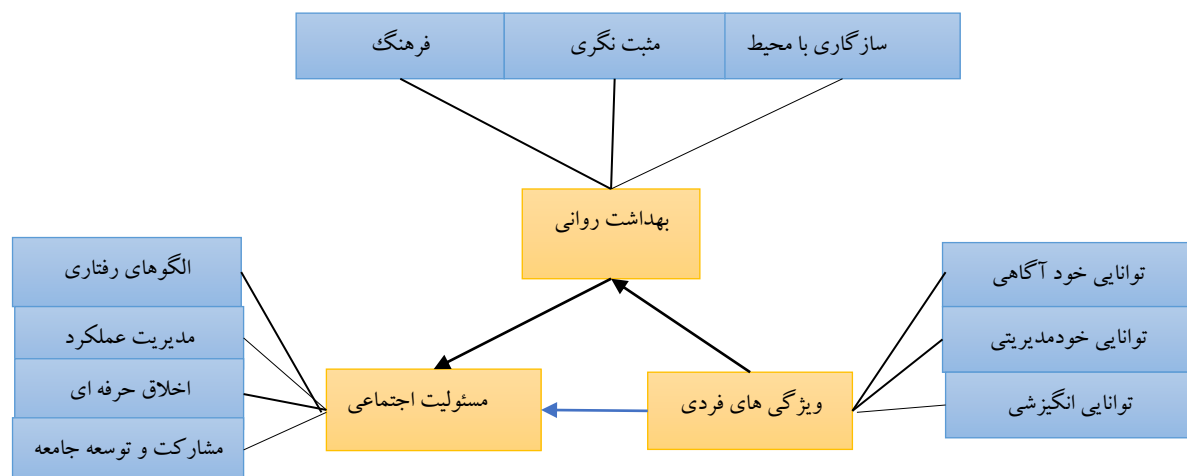
فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

ویژگی های فردی از طریق نقش میانجی گری بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- ویژگی های فردی بر بهداشت روانی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر معناداری دارد.
 - ۲- بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی آموزش و پرورش زابل تأثیر معناداری دارد.
 - ۳- ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر معناداری دارد.
- همان طور که گفته شد در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی با میانجی گری بهداشت روانی در کارکنان آموزش و پرورش زابل پرداخته شده است. متغیرهای تحقیق عبارتند از "ویژگی های فردی"، "مسئولیت اجتماعی"، "بهداشت روانی". متغیرهای تحقیق در قالب مدل مفهومی به صورت (شکل ۱) است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

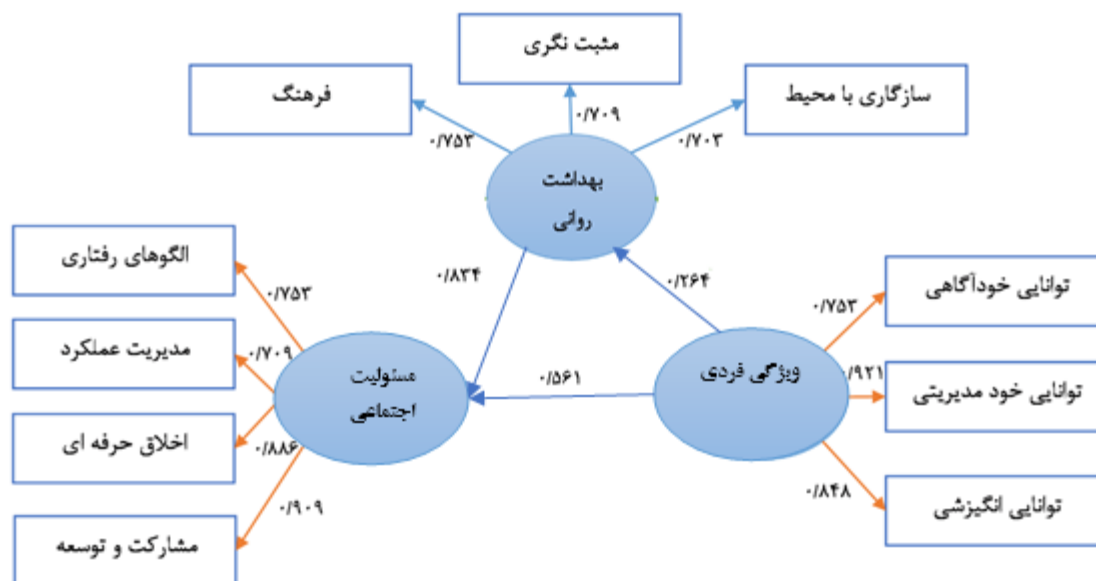
تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا از نتایج آن، در تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها استفاده می‌شود. این تحقیق از نظر روش، توصیفی است؛ چراکه در آن، پدیده‌هایی بررسی می‌شود که به‌طور طبیعی رخ می‌دهند و در آن‌ها هیچ دست‌کاری آزمایشی صورت نمی‌گیرد. از نظر انواع تحقیق‌های توصیفی نیز تحقیق حاضر از نوع پیمایشی است؛ زیرا ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه) در جامعه آماری توزیع و جمع‌آوری می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش زابل به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۹ نفر محاسبه شد. افراد نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب می‌شوند. جهت گردآوری داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است که در رش میدانی پرسشنامه متغیر ویژگی‌های فردی با سه بعد توانایی خودمدیریتی، توانایی خودآگاهی و توانایی انگیزشی، پرسشنامه متغیر مسئولیت اجتماعی با چهار بعد الگوهای رفتاری، مدیریت عملکرد، اخلاق حرفه‌ای و مشارکت و توسعه جامعه و پرسشنامه متغیر بهداشت روانی، سه بعد توانایی سازگاری با محیط، مثبت‌نگری و فرهنگ مورد بهره‌برداری قرار گرفتند که روایی محتوایی توسط اساتید و خبرگان تایید و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰,۷۸، ۰,۸۵۴ و ۰,۹۰۲ محاسبه و تایید شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از نرم افزار Smart PLS3، مدل معادلات ساختاری برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به‌صورت متغیر مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادلات ساختاری گردیدند. برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق) در شکل و جداول زیر گزارش شده است.

فرضیه اصلی

ویژگی‌های فردی از طریق نقش میانجی‌گری بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد.



شکل ۲. مدل فرضیه اصلی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۱. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

| شاخص تناسب | GOF | SRMR | NFI |
|-------------------|-------|-------|------|
| مقدار به دست آمده | ۰/۴۳۸ | ۰/۰۸۹ | ۰/۹۳ |

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۲. نتایج معادلات ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

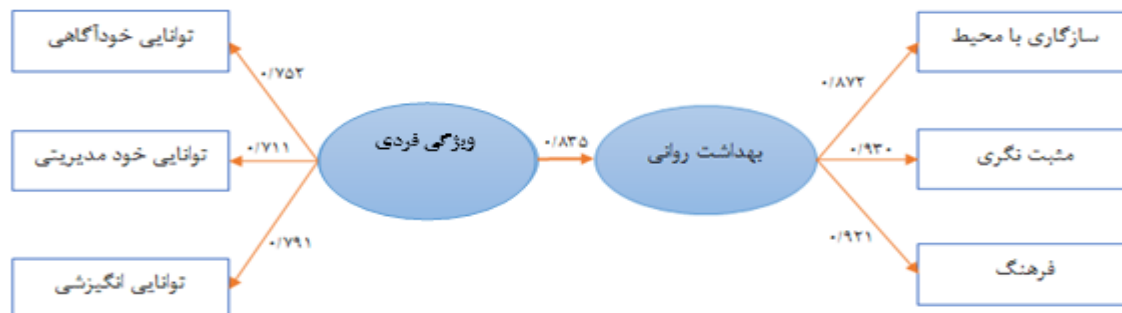
| اثرات | فرضیه | ضریب مسیر | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری | وضعیت فرضیه |
|--------|-------------------------------------|-----------|---------|------------|--------------|-------------|
| مستقیم | مسئولیت اجتماعی ---- بهداشت روانی | ۰/۲۶۴ | ۲۷/۴۳ | ۰/۶۹۵ | ۰/۰۰۰ | تائید |
| مستقیم | بهداشت روانی ---- مسئولیت اجتماعی | ۰/۸۳۴ | ۳/۵۰۱ | ۰/۱۲۷ | ۰/۰۰۰ | تائید |
| مستقیم | ویژگی های فردی ---- مسئولیت اجتماعی | ۰/۵۶۱ | ۷/۶۵۴ | ۰/۵۴۳ | ۰/۰۰۰ | تائید |

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

همان‌طور که جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر مسئولیت اجتماعی و بهداشت روانی، بهداشت روانی و ویژگی‌های فردی و مسئولیت اجتماعی و ویژگی‌های فردی به ترتیب (۰/۸۳۴) و (۰/۲۶۴) و (۰/۵۶۱) شده با توجه به اینکه ضرایب مسیر مثبت است و مقدار آماره تی بیشتر از بازه بحرانی است (بیشتر از ۹۶ / ۱ شده است) و سطح معناداری کمتر از ۰.۵٪ می‌باشد بیانگر این مطلب است که تأثیر مثبت و معناداری باشد، همچنین ضریب تعیین به ترتیب برابر ۰/۶۹۵ و ۰/۱۲۷ و ۰/۵۴۳ شده است. بدین معنی که مسئولیت اجتماعی و بهداشت روانی به میزان ۶۹/۵ و ۱۲/۷ درصد از تغییرات متغیر ویژگی‌های فردی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کنند؛ بنابراین فرضیه تائید می‌شود، در نتیجه ویژگی‌های فردی از طریق نقش میانجی‌گری بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۵ دارد.

فرضیه فرعی اول

ویژگی های فردی بر بهداشت روانی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر دارد.



شکل ۳. مدل فرضیه فرعی اول در حالت تخمین استاندارد

جدول ۳. شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

| شاخص تناسب | GOF | SRMR | NFI |
|-------------------|-------|-------|------|
| مقدار به دست آمده | ۰/۴۳۹ | ۰/۰۹۷ | ۰/۹۶ |

شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده ها مدل نظری پژوهش را حمایت می کنند، به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری فرضیه فرعی اول

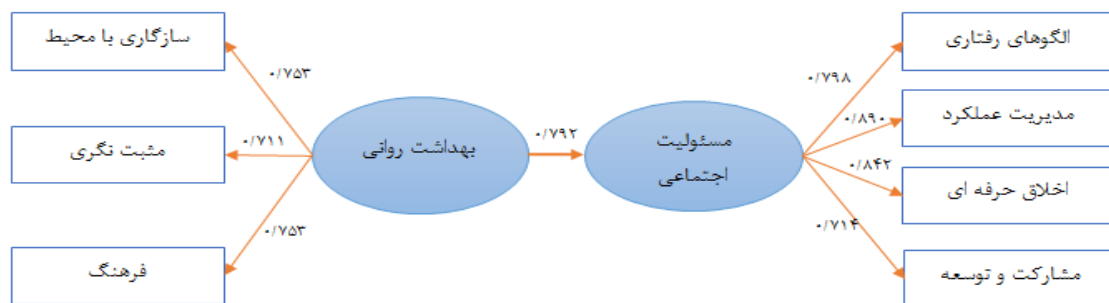
| اثرات | فرضیه | ضریب مسیر | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری | وضعیت فرضیه |
|--------|---------------------------------|-----------|---------|------------|--------------|-------------|
| مستقیم | ویژگی های فردی --- بهداشت روانی | ۰/۸۳۵ | ۲۹/۹۱۶ | ۰/۶۹۷ | ۰/۰۰۰ | تأیید |

$t > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

برحسب نتایج به دست آمده در جدول شماره (۴) متغیر بهداشت روانی ۶۹٫۷ درصد از واریانس متغیر ویژگی های فردی را تبیین می کند، با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار بزرگ برآورد می شود؛ در نتیجه می توان گفت متغیر بهداشت روانی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر ویژگی های فردی را دارد. همچنین اثر متغیر بهداشت روانی بر متغیر ویژگی های فردی به لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$) بنابراین فرض پژوهش مبنی بر اینکه بهداشت روانی بر ویژگی های فردی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر دارد، تأیید می شود. با مدنظر قرار دادن مثبت بودن ضریب مربوط به اثر متغیر میانجی بر وابسته می توان گفت افزایش بهداشت روانی می تواند منجر به تقویت یا افزایش ویژگی های فردی و برعکس تضعیف بهداشت روانی منجر به کاهش یا تضعیف ویژگی های فردی می گردد.

فرضیه فرعی دوم

بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر دارد.



شکل ۴. مدل فرضیه فرعی دوم در حالت تخمین ضرایب استاندارد

جدول ۵. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

| NFI | SRMR | GOF | شاخص تناسب |
|------|-------|-------|-------------------|
| ۰/۹۴ | ۰/۰۸۰ | ۰/۴۴۶ | مقدار به دست آمده |

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۶. نتایج معادلات ساختاری فرضیه فرعی دوم

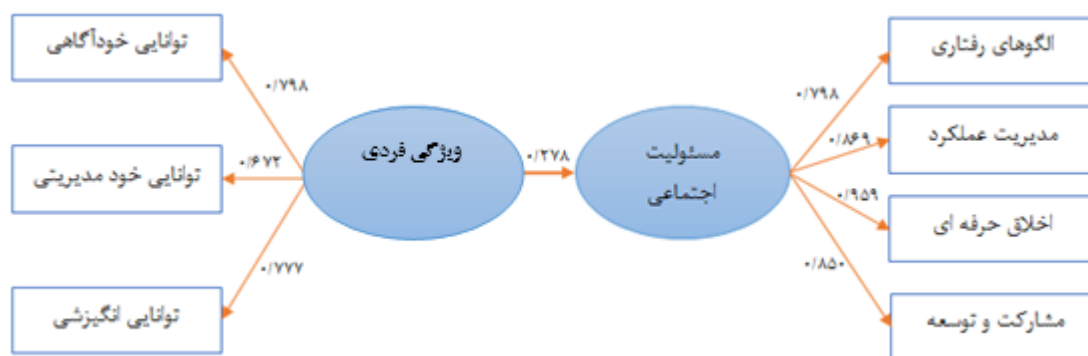
| اثرات | فرضیه | ضریب مسیر | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری | وضعیت فرضیه |
|--------|----------------------------------|-----------|---------|------------|--------------|-------------|
| مستقیم | بهداشت روانی-----مسئولیت اجتماعی | ۰/۷۹۲ | ۱۶/۹۲۹ | ۰/۶۲۸ | ۰/۰۰۰ | تائید |

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

همان‌طور که جدول (۶) نشان می‌دهد متغیر بهداشت روانی ۷۹٫۲ درصد از واریانس مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی را به‌طور مستقیم پیش‌بینی می‌کنند، با توجه به اینکه ضرایب مسیر مثبت است و مقدار آماره تی بیشتر از بازه بحرانی است (بیشتر از ۹۶ / ۱ شده است) و سطح معناداری کمتر از ۵٪ می‌باشد بیانگر این مطلب است که متغیر مستقل توانایی تبیین واریانس متغیر وابسته را دارد؛ بنابراین فرضیه تائید می‌شود، در نتیجه بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر مثبت و معناداری ($P < 0.05$) دارد.

فرضیه فرعی سوم

ویژگی‌های فردی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش زابل تأثیر دارد.



شکل ۵. مدل فرضیه فرعی سوم در حالت تخمین استاندارد

جدول ۷. شاخص‌های ارزیابی کلیت معادله ساختاری

| شاخص تناسب | GOF | SRMR | NFI |
|-------------------|-------|-------|-------|
| مقدار به‌دست‌آمده | ۰/۳۱۳ | ۰/۰۸۶ | ۰/۹۵۲ |

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند، به‌عبارت‌دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۸. نتایج معادلات ساختاری فرضیه فرعی سوم

| اثرات | فرضیه | ضریب مسیر | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری | وضعیت فرضیه |
|--------|-------------------------------------|-----------|---------|------------|--------------|-------------|
| مستقیم | ویژگی های فردی ---- مسئولیت اجتماعی | ۰/۲۷۸ | ۲/۴۴۶ | ۰/۱۳۱ | ۰/۰۰۱ | تائید |

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

برحسب نتایج به‌دست‌آمده در جدول شماره (۸) متغیر ویژگی های فردی ۱۳,۱ درصد از واریانس متغیر مسئولیت اجتماعی را تبیین می‌کند، با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار کم برآورد می‌شود؛ در نتیجه می‌توان گفت متغیر ویژگی های فردی در حد پایینی توان تبیین واریانس متغیر مسئولیت اجتماعی را دارد. همچنین اثر متغیر ویژگی های فردی بر متغیر مسئولیت اجتماعی به لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$)، بنابراین فرض پژوهش مبنی بر اینکه ویژگی های فردی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش زایل تأثیر دارد، تائید می‌شود.

نتیجه گیری

توجه ویژه مدیران ارشد آموزش و پرورش به عوامل مهم مدیریتی، تکنولوژی و فناوری، ویژگی‌های شخصیتی و در نهایت مهارت‌های بین فردی موجب می‌شود که بتوانند به اهداف و برنامه‌های خود در راستای ارتقاء ویژگی های حرفه‌ای مدیران آموزشی دست یابند (امانی و همکاران، ۱۳۹۸). مهم‌ترین ویژگی های مورد نیاز مدیران آموزشی عبارت‌اند از: ویژگی های مدیریتی فر رهبری، ویژگی های اجتماعی، ویژگی های تکنولوژی، ویژگی های فردی، ویژگی های اقتصادی (شغلی و کاری)، ویژگی های معنوی، اخلاقی و مذهبی، ویژگی های هرشی (فکر)، ویژگی های پژوهشی، ویژگی های محیطی، ویژگی های جهانی و بین‌المللی، ویژگی های سیاسی و ویژگی های فرهنگی که برنامه‌ریزی در جهت ایجاد و توسعه این ویژگی هایها در مدیران آموزشی به دست‌اندرکاران نظام آموزشی توصیه می‌گردد (جهانیان، ۱۳۹۸).

و در راستای ارتقای مسئولیت اجتماعی دو عامل منابع انسانی و فرهنگ‌سازمانی از اولویت بالاتری برای تأثیرگذاری بر مسئولیت اجتماعی سازمان برخوردارند (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰)؛ و در مبحث ویژگی های فردی در یک سازمان واضح‌ترین ویژگی

های‌ها مربوط به مدیریت استراتژیک و عمل، تنوع و جنبه‌های بهداشت روانی بین فردی بوده است لامبراشت و همکاران (۲۰۱۸)؛ و ایجاد انگیزه برای ارتقای بهداشت روانی در کارکنان باید به‌عنوان مهم‌ترین برنامه یک سازمان به آن توجه شود کالیوانان و همکاران (۲۰۲۰).

نتایج این پژوهش سازگار با حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۲) که اشاره به این دارد که عدم رضایت از کار و ناخوشی روان‌شناختی ارتباط وجود دارد؛ و اینکه بهداشت روانی در تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی کارکنان نقش دارد (مهدی بیگی، ۱۳۹۶). و سازگار با پژوهش مدهوشی و همکاران (۱۳۹۴) که اشاره دارد که ارتقای مسئولیت اجتماعی می‌تواند در بهداشت روانی و ویژگی‌های فردی تأثیرگذار باشد. منتظری و همکاران (۱۳۹۸) که ویژگی‌های افراد با نگرش مثبت افراد (بهداشت روانی) بر مسئولیت اجتماعی افراد تأثیرگذار می‌باشد. صدیق جزا و همکاران (۲۰۲۰) به تأثیر غیرمستقیم استانداردهای مسئولیت اجتماعی در عملکرد افراد و توانایی خود مدیریتی اشاره دارد؛ و اینکه الگوهای رفتاری افراد در طول زندگی بسیار بر توانایی‌های خودآگاهی و سازگاری افراد با محیط تأثیرگذار می‌باشد (لی ژانگ، ۲۰۱۸). در پژوهش انوری و همکاران (۲۰۱۶)، ویژگی‌های و شایستگی‌های فردی بر مسئولیت اجتماعی افراد تأثیرگذار است. بارکلی و کلوتز (۲۰۱۹) به تأثیر بهداشت روانی بر مسئولیت اجتماعی با مشارکت در جامعه و آموزش در جامعه می‌پردازند.

در ادامه پیشنهاداتی ارائه می‌شود:

- طرح سیاست‌هایی در مورد چگونگی تقویت مثبت مشارکت مردم و تقویت مسئولیت اجتماعی آن‌ها برای بهینه‌سازی بیشتر نمادها؛
- ایجاد انگیزه برای کارکنان سازمان‌ها و افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق رسانه‌های جمعی
- ایجاد انگیزه برای کارکنان سازمان‌ها و افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق کلاس‌های آموزشی در سازمان برای قبل از ورود به عرصه کار؛
- بررسی ابعاد دیگر از مسئولیت اجتماعی مانند ابعاد بشردوستانه، قانونی و اقتصادی... که پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی بدان پرداخته شود.
- مفاهیم موجود مسئولیت اجتماعی در سازمان و بهداشت روانی و ویژگی‌های فردی با توجه به نوع الگوهای هر سازمان جرح و تعدیل شود.
- متولیان آموزش و پرورش توجه شایانی به روش‌های آموزشی و برگزاری سمینارهای آموزشی در ارتقای مسئولیت اجتماعی، بهداشت روانی و ویژگی‌های فردی نمایند.

مراجع

- ابراهیمی، ابوالقاسم و رودانی، امین، (۱۳۸۸). نقش بازاریابی اخلاقی در رفتار خرید مصرف‌کنندگان مواد غذایی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، شماره ۱، سال چهارم، صص ۲۹-۳۹.
- امانی فاطمه، زمانی مقدم افسانه، نصیری قرقانی بابک، سورانی یانچشمه رضا، مصلح مریم. (۱۳۹۸). ارائه مدلی به منظور ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی دانشگاه‌ها. طب و تزکیه.
- امینی سابق، زین العابدین، ردایی، هادی و ساده، احسان، (۱۳۹۸). تبیین نظریه مسئولیت اجتماعی جوانان در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با تأکید بر حکمرانی خوب. مدیریت کسب و کار، شماره ۴۳، صص ۱۳۳-۱۵۷.
- جعفرنژاد، پروین، مرادی، علی رضا، فرزاد، ولی الله و شکری، امید، (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت، سبک‌های مقابله‌ای و سلامت عمومی در دانشجویان کارشناسی دانشگاه تربیت معلم تهران. مجموعه مقالات دومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان، دانشگاه تربیت مدرس، دوره ۳۵، شماره ۱، صص ۷۸-۸۳.

- جهانیان رمضان. (۱۳۹۸). صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی. تحقیقات مدیریت آموزشی.
- چاوشی باشی، فرزانه، (۱۳۸۹). درآمدی بر مسئولیت اجتماعی در سطح سازمان. پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی، گروه پژوهش های فرهنگی و اجتماعی، دوره دوم، شماره ۳، صص ۳۵-۵۴.
- خلیلی، محسن، (۱۳۸۷). اقدام ها و ابتکارهای مدیران صنعت کشور برای ارتقا مسئولیت اجتماعی شرکت ها. گروه پژوهش های فرهنگی و اجتماعی، دوره ۳، صص ۳۵-۵۴.
- زرنندی سعید، معدنی جواد، رنجبرکبوترخانی مصطفی، خدایی نیما، سروری سعید. (۱۳۹۷). نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی. خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی).
- قاسم نژاد، خ، جزینی، ع، محمدی مقدم، ی، هندیانی، ع، (۱۳۹۸). الگوی مسئولیت اجتماعی سازمان ها در پیشگیری اجتماعی از جرم. پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی). [online] 14(1), pp.9-32. Available: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=472332>.
- مشبکی، اصغر و خلیلی شجاعی، وهاب، (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی سازمان ها. جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره ۴ (شماره ۴۰ پیاپی)، صص ۳۷-۵۶.
- منتظری امیر، طالب پور مهدی، اندام رضا، کاظم نژاد انوشیروان. (۱۳۹۸). نقش مسئولیت های اجتماعی در نگرش هواداران فوتبال ایران. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)-157: (53)11; [cited 2021May04]. Available from: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=501271>
- مهدی بیگی نجمه. (۱۳۹۶). نقش حمایت سازمانی ادراک شده در تعهد سازمانی کارکنان با میانجی گری بهداشت روانی. پژوهش های مدیریت عمومی Available from: [cited 2021May04];10(35):131-158. Available from: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=463300>
- نیک رفتار، طیبیه (۱۳۹۰). تاثیر شایستگی های فردی و اجتماعی بر شخصیت کارآفرینانه (مطالعه موردی: کارکنان بانک توسعه صادرات). توسعه کارآفرینی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۱۲۵-۱۴۳.
- Barclay, N., & Klotz, L. (2019). Role of community participation for green stormwater infrastructure development. *Journal of Environmental Management*, 251, 109620
- Boyatzis, R. & Saatioglu A. (2008). A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education. *Journal of Management Development*. Vol. 27, No. 1, pp 92-108.
- Cramm J. M. Hartgerink J. M. Vreede P. L. Bakker T. J. Steyerberg E. W. Mackenbach J. P. Niebor A. P. (2012) The relationship between older adults self management abilities, well-being and depression. Original investigation. 9 (3): pp 353-360.
- Freeman, I. & Husnaoui, A. (2011). The meaning of corporate social responsibility: the vision of four nations, *Journal of business ethics*, vol. 100. No.3, pp 419 – 443
- Jenkins, R. (2005). Supporting Governments to Adopt Mental Health Policies. *Mental Health Review Journal*, 10(1), 33–38.
- Liikamaa, K., Koskinen K. U. & Vanharanta, H. (2003). Project Managers' Personal and Social Competencies – The Key to Success of projects. *Proceedings of the NORDNET Conference*, Oslo. Press Lock D. (1998). *Project Management*. Sixth edition. Grower Publishing Limited, Hampshire, England.
- Ulrich, D. - Allen, J.-Brockbank, W.-Younger, J.-Nyman, M. (2009). *HR Transformation. Building Human Resources from the Outside*. New York: McGraw-Hill Press.