

توسعه فردی و تحول سازمانی

شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

مژگان واحدی^۱، پریناز بنیسی^{۲*}، آرینا جویباری^۱

شیوه استناددهی: واحدی، مژگان، بنیسی، پریناز، و

جویباری، آرینا. (۱۴۰۵). شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و

شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی

دانشگاه فرهنگیان. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۴(۲)،

۱-۱۴.

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Parenazbanisi@aiu.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ نهایی: ۱ تیر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۱۷ دی ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۸ آذر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۱ آذر ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۸ شهریور ۱۴۰۴

این پژوهش باهدف شناسایی دقیق ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت یک مطالعه کیفی با روش تحلیل مضمون بود. داده‌ها از طریق مرور نظام‌مند منابع (فرا ترکیب) و انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۹ خبره منتخب به صورت نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اشباع نظری گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با به کارگیری کدگذاری باز، محوری و گزینشی و با کمک نرم افزار MAXQDA-V18 انجام گرفت و در بخش دلفی نیز از کاربرگ دلفی برای تأیید مؤلفه‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی شامل دو بعد اصلی فعالیت‌های هم‌افزایی و ارتقای آگاهی است. فعالیت‌های هم‌افزایی شامل مؤلفه‌های تعهد به جامعه و فعالیت‌های داوطلبانه و بعد ارتقای آگاهی شامل ترویج آگاهی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و تعامل با جامعه می‌باشد. در مجموع سه سازه، شش بعد، چهارده مؤلفه و ۶۶ شاخص شناسایی شد که بیانگر گستردگی و عمق ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی است. یافته‌ها اهمیت نقش اعضای هیئت علمی در ارتقای مسئولیت اجتماعی دانشگاه را نشان می‌دهد و تأکید می‌کند که تقویت فعالیت‌های هم‌افزایی، ترویج آگاهی اجتماعی و تعامل سازنده با جامعه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی و افزایش نقش دانشگاه در حل مسائل اجتماعی منجر شود. این الگو می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی آموزشی و طراحی مداخلات مدیریتی مؤثر در دانشگاه فرهنگیان باشد.

کلیدواژگان: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فعالیت‌های هم‌افزایی، ارتقای آگاهی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، تعامل با جامعه

© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار



این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت

دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)

صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Identification of Dimensions, Components, and Indicators of Social Responsibility among Faculty Members of Farhangian University

Mozhgan Vahedi¹, Parinaz Banisi^{2*}, Azita Jooybari¹

1. Department of Educational Management, WT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Department of Educational Management, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: Parenazbanisi@aiu.ac.ir

How to cite: Vahedi, M., Banisi, P., & Jooybari, A. (2026). Identification of Dimensions, Components, and Indicators of Social Responsibility among Faculty Members of Farhangian University. *Personal Development and Organizational Transformation*, 4(2), 1-14.

Submit Date: 30 August 2025

Revise Date: 02 December 2025

Accept Date: 09 December 2025

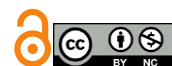
Initial Publish: 07 January 2026

Final Publish: 22 June 2026

Abstract

The study aimed to identify the dimensions, components, and indicators of social responsibility among faculty members of Farhangian University. This applied research employed a qualitative descriptive design using thematic analysis. Data were collected through a systematic literature review (meta-synthesis) and semi-structured interviews with 19 experts selected through purposive sampling until theoretical saturation. The analysis was conducted using open, axial, and selective coding with MAXQDA-V18, and the Delphi technique was used to validate the identified indicators in the second qualitative phase. The results revealed two major dimensions of social responsibility: synergy-oriented activities and awareness enhancement. Synergy-oriented activities comprised community commitment and volunteer engagement, while awareness enhancement included promoting social awareness, professional responsibility, and community interaction. Overall, three constructs, six dimensions, fourteen components, and sixty-six indicators were identified, underscoring the multidimensional nature of faculty social responsibility. The findings highlight the crucial role of faculty members in enhancing the university's social responsibility. Strengthening synergy-based activities, raising social awareness, and fostering community engagement can improve educational quality and increase the university's contribution to addressing social challenges. The extracted framework provides a foundation for designing managerial strategies and educational policies to enhance faculty social responsibility.

Keywords: *Social Responsibility, Synergy Activities, Awareness Enhancement, Professional Responsibility, Community Interaction*



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

دانشگاه‌ها در دهه‌های اخیر به‌عنوان نهادهایی که مستقیماً با تولید دانش، تربیت نیروی انسانی و حل مسائل اجتماعی در ارتباط‌اند، بیش از هر زمان دیگر در معرض انتظار عمومی برای ایفای نقش‌های اجتماعی قرار گرفته‌اند. تحولاتی که در نظام‌های آموزشی و اجتماعی در سطح ملی و جهانی رخ داده، موجب شده است مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی نه تنها یک وظیفه اخلاقی، بلکه یک الزامات بنیادی برای بقا و اثربخشی دانشگاه‌ها تلقی شود (Yang et al., 2024). این الزام زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که دانشگاه‌هایی مانند دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نهاد مأمور تربیت معلمان، نقش چندگانه‌ای در جامعه بر عهده دارند و کیفیت عملکرد اعضای هیئت‌علمی آن‌ها می‌تواند اثرات بلندمدت بر نظام‌های آموزشی و توسعه انسانی داشته باشد. از این‌رو شناخت ابعاد و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی و تلاش برای ارتقای آن یک ضرورت علمی و کاربردی است (Kanoni, 2025).

در سال‌های اخیر مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی در آموزش عالی همگام با رشد انتظارات جامعه نسبت به دانشگاه‌ها گسترش یافته است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مسئولیت اجتماعی دانشگاه ترکیبی از تعهدات اخلاقی، حرفه‌ای و اجتماعی است که اعضای هیئت‌علمی در قبال جامعه، دانشجویان و ساختارهای حرفه‌ای خود دارند. سوسا و همکاران (Sousa et al., 2021) مسئولیت‌پذیری اجتماعی اساتید را مجموعه‌ای از نقش‌ها و وظایف علمی، اخلاقی و اجتماعی معرفی می‌کنند که هدف آن ارتقای کیفیت آموزش، بهبود تعامل دانشگاه با جامعه و هدایت پژوهش‌ها به سمت نیازهای واقعی مردم است. این دیدگاه همسو با نتایج پژوهش گاوایان و همکاران (Gavilán et al., 2022) است که نشان دادند مسئولیت اجتماعی اساتید تنها به ارائه آموزش محدود نیست و شامل انجام پژوهش‌های مسئله‌محور، همکاری با نهادهای اجتماعی و ایفای نقش فعال در ارتقای آگاهی عمومی نیز می‌شود. همچنین نتیجه بررسی‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها در دنیای پیچیده امروز نمی‌توانند از جامعه فاصله بگیرند؛ بلکه باید در ارتباط تنگاتنگ با محیط پیرامونی خود قرار گیرند و از طریق فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی به حل مسائل جامعه کمک کنند.

این موضوع در چارچوب تحولات جهانی آموزش عالی نیز اهمیت دارد. یانگ و همکاران (Yang et al., 2024) در یک مرور نظام‌مند نشان می‌دهند که حرکت جهانی دانشگاه‌ها به سمت نوآوری‌های فناورانه و نقش‌آفرینی اجتماعی موجب بازتعریف مسئولیت اجتماعی در نظام‌های آموزش عالی شده است. به باور آن‌ها، مسئولیت اجتماعی دانشگاه زمانی معنا پیدا می‌کند که میان سازوکارهای علمی و مسئولیت‌های اجتماعی پیوند برقرار شود. از این‌رو، اساتید باید در فعالیت‌های حرفه‌ای و پژوهشی خود توجه کافی به تأثیر اجتماعی، پیامدهای اخلاقی و نیازهای جامعه داشته باشند. این نگرش نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی دیگر یک مفهوم حاشیه‌ای نیست، بلکه در هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی ادغام شده است. از سوی دیگر، ساختار فرهنگی و سازمانی دانشگاه‌ها نیز نقش مهمی در تقویت یا تضعیف مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دارد. بابازاده و همکاران (Babazadeh et al., 2020) در تحقیق خود نشان داده‌اند که طراحی سازمانی دانشگاه و کیفیت ساختارهای مدیریتی تأثیر قابل‌توجهی بر رفتار مسئولانه اساتید دارد. در صورت وجود ساختارهای غیرمنعطف، ضعف نظام پاداش یا نبود مشوق‌های آموزشی، مسئولیت‌پذیری اساتید کاهش می‌یابد و آن‌ها انگیزه‌ای برای مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی نخواهند داشت. همچنین، ریسی و همکاران (Rezaei et al., 2020) به این نکته اشاره می‌کنند که مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی تنها در چارچوب وظایف رسمی تعریف نمی‌شود و به‌شدت به برداشت اساتید از نقش خود، حمایت سازمانی و فرهنگ دانشگاهی وابسته است.

یکی دیگر از مفاهیمی که به طور مستقیم با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط است، فرهنگ دانشگاهی است. پژوهش حیدری‌زاده و همکاران (Heidari Zadeh et al., 2020) نشان داده است که فرهنگ دانشگاهی و ارزش‌های حاکم بر محیط علمی می‌تواند شکل‌دهنده دیدگاه اساتید نسبت به نقش اجتماعی خود باشد. در دانشگاه‌هایی که ارزش‌هایی همچون اخلاق حرفه‌ای، مشارکت اجتماعی و توجه به نیازهای جامعه برجسته می‌شوند، اعضای هیئت‌علمی تمایل بیشتری به ایفای نقش‌های مسئولانه دارند. در مقابل، دانشگاه‌هایی که تمرکز بیش‌ازحد بر خروجی‌های پژوهشی دارند، ممکن است باعث کاهش توجه اساتید به نقش‌های اجتماعی شوند. همین رابطه میان فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی در یافته‌های زمندی و همکاران (Zamandi et al., 2023) نیز مشاهده می‌شود؛ آن‌ها نشان می‌دهند که فهم‌پذیری مسئولیت اجتماعی، شفافیت تصمیم‌گیری و مطالبه‌گری اجتماعی از مهم‌ترین مؤلفه‌های ایجاد مسئولیت‌پذیری مؤثر در دانشگاه است.

از منظر روان‌شناختی و رفتاری نیز متغیرهای فردی می‌توانند بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر بگذارند. پژوهش احمد پور و همکاران (Ahmad Pour et al., 2023) بیان می‌کند که عوامل انگیزشی و اخلاق کاری نقش مهمی در تقویت تعهد و رفتار مسئولانه معلمان و اعضای هیئت‌علمی دارند. این پژوهش با تأکید بر اهمیت ارزش‌های اخلاقی، به‌ویژه در محیط‌های آموزشی، نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای زیربنای بسیاری از رفتارهای مسئولانه است. نگاهی مشابه در اثر یزدان‌شناسی (Yazdan-Shanasi, 2024) دیده می‌شود؛ او بیان می‌کند که مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای دو مؤلفه جدایی‌ناپذیر برای موفقیت معلمان بوده و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی تنها یک کنش ساختاری یا سازمانی نیست، بلکه نیازمند درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی در میان اساتید است.

همچنین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ابعاد حرفه‌ای و ادراک اعضای هیئت‌علمی از نقش خود نیز پیوند دارد. مک‌گراث و همکاران (McGrath et al., 2023) بر اساس یک مطالعه تجربی در حوزه فلسفه آموزش عالی، نشان دادند که برداشت اساتید از مسئولیت خود در مواجهه با فناوری‌های نوین، به‌ویژه هوش مصنوعی، نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت تعامل آن‌ها با دانشجویان دارد. این یافته نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در عصر جدید تنها به حضور در فعالیت‌های اجتماعی محدود نیست، بلکه شامل ایفای نقش اخلاقی و حرفه‌ای در مواجهه با فناوری نیز می‌شود. همین امر در گزارش گاولیان (Gavilán et al., 2022) نیز آشکار است؛ او بیان می‌کند که مسئولیت‌پذیری فناورانه به‌عنوان یک بعد جدید در مسئولیت اجتماعی اساتید مطرح شده و نقش مهمی در کیفیت آموزش و پژوهش دارد.

ابعاد سازمانی و مدیریتی نیز در این حوزه قابل توجه‌اند. مطالعه موندآ و گاش (Munda & Gache, 2024) نشان می‌دهد که رضایت شغلی و تعادل کار-زندگی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده تعهد شغلی هستند و این تعهد زمینه‌ساز رفتارهای مسئولانه در محیط‌های حرفه‌ای است. در همین راستا، پژوهش وینارنو و همکاران (Winarno et al., 2025) بیان می‌کند که مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند باعث افزایش تناسب فرد-سازمان و رفتارهای فراتر از نقش شود. این نکته از این جهت اهمیت دارد که دانشگاه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها باید به سازوکارهای انگیزشی توجه کنند تا زمینه بروز رفتارهای مسئولانه در میان اعضای هیئت‌علمی فراهم شود.

در بعد کلان‌تر، مسئولیت اجتماعی سازمانی در ادبیات مدیریت و اقتصاد نیز مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش توین بویا و همکاران (Tuyen Buia et al., 2025) نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دارد. این نتیجه قابل تعمیم به محیط‌های دانشگاهی است، زیرا رفتارهای شهروندی علمی و مشارکت فعال اساتید در امور اجتماعی می‌تواند موجب افزایش کیفیت ارتباطات درون‌سازمانی و ارتقای سطح خدمات آموزشی شود. همچنین، لاسی و وارووو (Lase &

Waruwu, 2025) بیان می‌کند که مسئولیت اجتماعی در مدیریت منابع انسانی (HRM 2.0) نیازمند توجه به ابعاد انسانی و اخلاقی سازمان است. این دیدگاه نشان می‌دهد که تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیازمند نظام‌های مدیریتی مشارکتی و عدالت‌محور است. افزون بر این، کانونی (Kanoni, 2025) در پژوهش خود تأکید می‌کند که شفافیت در نظام حکمرانی سازمانی نقش اساسی در ارتقای مسئولیت اجتماعی دارد، زیرا اعتماد و مشروعیت سازمانی را تقویت می‌کند.

با توجه به نقش ویژه دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم و اثرگذاری آن بر نظام آموزش و پرورش کشور، مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی این دانشگاه می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای برای کیفیت آموزش، توسعه فرهنگی و حل مسائل اجتماعی داشته باشد. بررسی مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک پدیده چندبعدی و پیچیده است که از تعامل عوامل فردی، سازمانی، حرفه‌ای و فرهنگی تأثیر می‌پذیرد. همچنین کمبود پژوهش‌های نظام‌مند درباره ابعاد این مسئولیت‌پذیری در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، ضرورت انجام مطالعه حاضر را برجسته می‌کند. بر این اساس هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان است.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها به شکل کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش از نوع پژوهش تحلیلی مضمون می‌باشد. جامعه آماری در فاز کیفی (فرا ترکیب) کلیه آثار علمی موجود در پایگاه‌های داده داخلی و خارجی بود و در فاز کیفی (دلفی) خبرگان نظری که شامل کلیه خبرگان علمی که شامل اساتید دانشگاه و پژوهشگران است که در زمینه پژوهش مطلع هستند و در بخش خبرگان تجربی شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بودند. حجم نمونه در بخش فراترکیب ۱۸ اثر علمی با توجه به فرایند انتخاب مقالات بر اساس دستورالعمل پریزما انتخاب شد و در بخش دلفی ۱۹ خبره انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش غیر تصادفی از نوع هدفمند برای انتخاب مصاحبه‌شونده‌ها و بر اساس ملاک‌های ورود در پژوهش استفاده شد. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. با اتخاذ این دو رویکرد متنوع در جمع‌آوری اطلاعات، پژوهش به سمت درک عمیق‌تری از موضوع هدایت شد. در این پژوهش، به‌منظور شناسایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در اعضای هیئت‌علمی، از روش مصاحبه نیمه عمیق استفاده شد. مصاحبه نیمه ساختاریافته به‌عنوان یک روش کیفی، به‌ویژه در مطالعاتی که به درک عمیق و دقیق از تجربیات انسانی می‌پردازند، بسیار مؤثر است. در این پژوهش، مصاحبه‌ها به‌صورت نیمه ساختاریافته طراحی شدند تا هم انعطاف‌پذیری لازم برای کشف موضوعات جدید فراهم شود و هم سؤالات کلیدی مرتبط با اهداف پژوهش موردبررسی قرار گیرند. این نوع مصاحبه به محقق اجازه داد تا در حین گفتگو، به موضوعات و نگرانی‌های خاصی که ممکن است برای شرکت‌کنندگان مهم باشد، بپردازد. مصاحبه‌ها در مکان‌های راحت و آشنا برای شرکت‌کنندگان انجام شد تا احساس راحتی و امنیت بیشتری داشته باشند. هر مصاحبه به‌طور متوسط ۶۰ تا ۹۰ دقیقه به طول انجامید و با استفاده از ضبط‌کننده صوتی ثبت شد. این اقدام به محقق این امکان را داد که به‌طور کامل بر روی پاسخ‌ها و احساسات شرکت‌کنندگان تمرکز کند و درعین حال داده‌های دقیق‌تری را برای تحلیل‌های بعدی جمع‌آوری نماید. پس از جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های ضبط‌شده به‌طور کامل متن‌نویسی^۱ شدند. سپس از روش تحلیل محتوای کیفی برای استخراج مفاهیم و الگوهای مشترک استفاده گردید. این تحلیل به محقق این امکان را داد که به درک عمیق‌تری از اجزای مدل پژوهش دست یابد. مجموع داده‌های جمع‌آوری‌شده وارد سیستم شده

¹ - transcribe

و از روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از تحلیل مصاحبه‌ها درمجموع سه سازه، ۶ بعد، ۱۴ مؤلفه و ۶۶ شاخص در راستای اهداف تحقیق شناسایی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، انجام گرفت.

یافته‌ها

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

جدول ۱. 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 تدریس)	کمتر از ۱۰ سال	۴	۲۱	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	کمتر از ۱۰ سال
	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
	تجربی	۱۲	۶۳		
رشته تحصیلی	مدیریت آموزش عالی	۵	۲۶	روانشناسی سازمانی	تحقیقات آموزشی
	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 موردبررسی قرار گرفت. از نظر سن، بیشترین فراوانی (۴۷ درصد) به گروه سنی بین ۴۵ تا ۵۰ سال تعلق دارد، درحالی‌که فقط ۱۱ درصد از افراد زیر ۴۵ سال هستند که نشان‌دهنده متمرکز بودن جمعیت موردنظر بر روی افراد میان‌سال است. در رابطه با تجربه کاری مرتبط، ۵۳ درصد از شرکت‌کنندگان سابقه‌ای بین ۱۰ تا ۲۰ سال دارند، درحالی‌که 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، درحالی‌که 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، درحالی‌که رشته‌های دیگر به‌طور نسبی فراوانی کمتری دارند.

توسعه فردی و تحول سازمانی

جدول ۲. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مستخرج از فراترکیب

سازه	بعد	مؤلفه	شاخص	منبع
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	فعالیت‌های هم‌افزایی	تعهد به جامعه	مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی دانشگاه	براری و همکاران (۱۴۰۱)
			ترویج ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی در بین دانشجویان	موبد و همکاران (۱۴۰۱)
			همکاری با سازمان‌های غیردولتی و خیریه	جعفری و همکاران (۲۰۲۳)
			فعالیت در پروژه‌های پژوهشی مرتبط با نیازهای اجتماعی	ماتیبا (۲۰۲۴)
			حضور در برنامه‌های خیریه و اجتماعی دانشگاه	موبد و همکاران (۱۴۰۱)
			مشارکت در کارگاه‌های آموزشی برای جامعه و مدارس	موندو و گاش (۲۰۲۴)
			برگزاری جلسات مشاوره رایگان برای افراد نیازمند	رضایی و همکاران (۱۳۹۹)
			ترویج فرهنگ کار داوطلبانه در بین اعضای هیئت‌علمی	براری و همکاران (۱۴۰۱)
			همکاری در پروژه‌های محیط زیستی و حفظ منابع طبیعی	فتح‌الله زاده و همکاران (۱۳۹۸)
			برگزاری سمینارها و کنفرانس‌ها درباره مسائل اجتماعی	علیپور (۱۳۹۹)
ارتقا آگاهی	ترویج آگاهی اجتماعی		انتشار مقالات و پژوهش‌های مرتبط با مسائل اجتماعی	یزدان‌شناسی (۱۴۰۳)
			همکاری با رسانه‌ها برای پوشش مسائل اجتماعی	احمد پور و همکاران (۱۴۰۲)
			مشارکت در برنامه‌های آموزشی برای افزایش آگاهی اجتماعی	احمد و همکاران (۲۰۲۳)
			رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای در تدریس و پژوهش	زمندی و همکاران (۱۴۰۲)
			شفافیت در فرآیندهای آموزشی و ارزیابی	گاولیان و همکاران (۲۰۲۲)
			پیگیری و ارزیابی تأثیر فعالیت‌های آموزشی بر دانشجویان	رضایی و همکاران (۱۳۹۹)
			ارائه بازخورد سازنده به دانشجویان در فرآیند یادگیری	ماتیبا (۲۰۲۴)
			ارائه مشاوره‌های حرفه‌ای و راهنمایی به دانشجویان	آرکیپو و همکاران (۲۰۱۹)
			برقراری ارتباط با مدارس و مؤسسات آموزشی محلی	استونبریم و همکاران (۲۰۲۴)
			مشارکت در برنامه‌های توسعه محلی و اجتماعی	اسپجو و همکاران (۲۰۲۱)
تعامل با جامعه			برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای معلمان و مربیان	ماتیبا (۲۰۲۴)
			پژوهش در زمینه نیازهای اجتماعی و فرهنگی جامعه	استونبریم و همکاران (۲۰۲۴)

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد از جمله ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل: فعالیت هم‌افزایی، ارتقا آگاهی می‌باشد و مؤلفه‌های آن نیز شامل: تعهد به جامعه، فعالیت‌های داوطلبانه، ترویج آگاهی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و تعامل با جامعه می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در قالب دو سازه اصلی «فعالیت‌های هم‌افزایی» و «ارتقای آگاهی» تبیین می‌شود. این دو سازه، مشتمل بر شش بعد و چهارده مؤلفه همراه با ۶۶ شاخص استخراج شده‌اند، که بیانگر پیچیدگی و چندبعدی بودن این مفهوم در محیط دانشگاهی است. شواهد پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی نه تنها در قالب نقش‌های آموزشی و پژوهشی، بلکه در قالب نقش‌های اجتماعی، ارتباطی، اخلاقی و فناورانه نیز باید مسئولانه عمل کنند. به‌طور خاص، نتایج نشان داد که تعهد به جامعه، مشارکت‌های داوطلبانه، ترویج آگاهی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و تعامل با جامعه از بنیادی‌ترین ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در این دانشگاه هستند؛ ابعادی که در مطالعات پیشین نیز اهمیت آن‌ها به‌طور گسترده مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج مطالعه حاضر در بخش «فعالیت‌های هم‌افزایی» نشان داد که مشارکت فعال اعضای هیئت‌علمی در امور اجتماعی، فرهنگی و داوطلبانه نقشی تعیین‌کننده در ارتقای مسئولیت اجتماعی دارد. این یافته با پژوهش سوسا و همکاران (Sousa et al., 2021) همخوان است؛ آن‌ها بیان می‌کنند که مشارکت اجتماعی اساتید یکی از ابعاد جدایی‌ناپذیر مسئولیت دانشگاه‌ها در کمک به رفاه اجتماعی است. همچنین یافته‌های پژوهش گاویلان (Gavilán et al., 2022) تأیید می‌کند که اساتید با ایفای نقش‌های فناورانه و اجتماعی، بستر ایجاد ارتباطات قوی‌تر بین دانشگاه و جامعه را فراهم می‌کنند. این موضوع نشان می‌دهد که فعالیت‌های هم‌افزایی تنها محدود به حضور در فعالیت‌های سنتی دانشگاه نیست، بلکه شامل انجام فعالیت‌هایی است که منجر به تقویت شبکه‌های اجتماعی، فرهنگی و فناورانه میان دانشگاه و جامعه می‌شود.

همچنین بعد «ارتقای آگاهی»، شامل مؤلفه‌هایی چون ترویج آگاهی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و تعامل با جامعه، بخش مهمی از نتایج پژوهش را تشکیل می‌دهد. مطابق یافته‌ها، استادانی که به‌طور فعال در ترویج آگاهی اجتماعی و انتقال ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی به دانشجویان مشارکت می‌کنند، نقش مهمی در پرورش شهروندان مسئول و آگاه دارند. این موضوع با نتایج پژوهش یزدان‌شناسی (Yazdan-Shanasi, 2024) همسو است که نشان می‌دهد مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای نقش برجسته‌ای در بهبود کیفیت یادگیری دانشجویان و موفقیت آن‌ها دارد. همچنان‌که احمد پور و همکاران (Ahmad Pour et al., 2023) نیز تأکید می‌کنند، انگیزش درونی، ارزش‌های اخلاقی و تعهد حرفه‌ای اساس رفتارهای مسئولانه در محیط‌های آموزشی است. بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی بدون توجه به اخلاق حرفه‌ای و آگاهی اجتماعی، ناقص خواهد ماند.

در تحلیل ابعاد حرفه‌ای مسئولیت‌پذیری اجتماعی مشاهده شد که رعایت اصول اخلاقی در تدریس، شفافیت در عملکرد آموزشی، و پایبندی به فرآیندهای ارزیابی از شاخص‌های اصلی مسئولیت اجتماعی هستند. مطالعه مک‌گراث (McGrath et al., 2023) با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا است، زیرا او نشان داد که برداشت اساتید از مسئولیت حرفه‌ای خود، به‌ویژه در مواجهه با فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی، بر کیفیت تعامل آن‌ها با دانشجویان تأثیر مستقیم دارد. به بیان دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دوران جدید تنها به فعالیت اجتماعی محدود نیست، بلکه شامل پاسخگویی علمی و اخلاقی در برابر تغییرات فناورانه نیز می‌شود. همین‌طور پژوهش یانگ و همکاران (Yang et al., 2024) نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی و نوآوری فناورانه رابطه‌ای هم‌افزا دارند، و دانشگاه‌هایی که از فناوری استفاده آگاهانه می‌کنند، مسئولیت اجتماعی مؤثرتری را ارائه می‌دهند.

تحلیل نتایج نشان داد که تعامل با جامعه به عنوان یکی از ابعاد مهم مسئولیت اجتماعی، نقشی کلیدی در افزایش مشروعیت دانشگاه و کارآمدی فعالیت‌های علمی دارد. این موضوع با پژوهش موبد و نادیزاده (Mobad & Nadizadeh, 2022) سازگار است؛ آن‌ها بیان می‌کنند که ارتباط مؤثر دانشگاه و جامعه به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و ارتقای فرایندهای توسعه کمک می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تعامل با جامعه نه تنها به فعالیت‌های فرهنگی محدود نمی‌شود، بلکه شامل انجام پژوهش‌های مسئله‌محور، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و ارائه خدمات علمی و مشاوره‌ای به نهادهای اجتماعی نیز هست. در همین راستا، حیدری‌زاده و همکاران (Heidari Zadeh et al., 2020) نشان داده‌اند که ارتباط میان فرهنگ دانشگاهی و مسئولیت اجتماعی معنادار است و دانشگاه‌هایی که فرهنگ مسئولیت‌محور دارند، زمینه فراهم‌تری برای تعامل با جامعه ایجاد می‌کنند.

پژوهش حاضر همچنین تأکید دارد که مسئولیت اجتماعی اعضای هیئت علمی تحت تأثیر عوامل سازمانی همچون حمایت مدیریتی، شفافیت، عدالت آموزشی و ساختار پاداش قرار دارد. این یافته با پژوهش بابازاده و همکاران (Babazadeh et al., 2020) همخوان است؛ آن‌ها نشان دادند که ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان نیازمند بازنگری برای تقویت عملکرد حرفه‌ای است. همچنین کانونی (Kanoni, 2025) بیان می‌کند که شفافیت در حکمرانی سازمانی پیش شرط ارتقای مسئولیت اجتماعی است؛ زیرا اعتماد و مشروعیت داخلی را تقویت می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز تأیید می‌کند که اعضای هیئت علمی زمانی در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت بیشتری دارند که احساس کنند سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند و سازوکارهای منصفانه برای ارزیابی و پاداش وجود دارد.

در حوزه رفتارهای مسئولانه و نگرش‌های حرفه‌ای، پژوهش موندآ (Munda & Gache, 2024) نشان داد که رضایت شغلی، انگیزش و تعادل کار - زندگی بر تعهد شغلی تأثیرگذار است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز تأیید می‌کند که اعضای هیئت علمی زمانی قادر به ایفای نقش‌های مسئولانه هستند که از نظر شغلی و فرهنگی در وضعیت مناسبی باشند. همچنین بر اساس نتایج وینارنو (Winarno et al., 2025)، مسئولیت اجتماعی می‌تواند موجب تقویت تناسب فرد و سازمان و افزایش رفتارهای فراتر از نقش شود؛ امری که در محیط دانشگاهی به صورت فعالیت‌های پژوهشی داوطلبانه، ترویج ارزش‌های فرهنگی و مشارکت در برنامه‌های آموزشی نمود پیدا می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز به وضوح نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی زمانی که احساس تعلق و هماهنگی بیشتری با دانشگاه داشته باشند، گرایش بیشتری به انجام فعالیت‌های مسئولانه دارند.

در سطح کلان‌تر، ارتباط میان مسئولیت اجتماعی و انگیزش سازمانی نیز در نتایج پژوهش حاضر قابل مشاهده بود. برای مثال، تحقیق توین بویا (Tuyen Buia et al., 2025) نشان داد که مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها موجب تقویت رفتارهای شهروندی و افزایش رضایت شغلی می‌شود. این یافته قابل تعمیم به محیط دانشگاه است، زیرا رفتارهای شهروندی علمی مانند راهنمایی دانشجویان، مشارکت در طرح‌های اجتماعی و توسعه تعاملات علمی، بخشی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی اساتید هستند. همچنین لاسی (Lase & Waruwu, 2025) تأکید می‌کند که مسئولیت اجتماعی در مدیریت منابع انسانی مستلزم توجه به ابعاد انسانی و اخلاقی است. این موضوع در پژوهش حاضر نیز به وضوح قابل مشاهده بود، زیرا ابعاد اخلاقی و حرفه‌ای مسئولیت اجتماعی نقش برجسته‌ای در رفتارهای اعضای هیئت علمی داشتند.

به طور کلی، مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات پیشین نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک پدیده چندسطحی است و تحت تأثیر عواملی همچون فرهنگ دانشگاهی، انگیزش فردی، ساختارهای سازمانی و نقش‌های حرفه‌ای قرار دارد. همسویی نتایج این پژوهش با تحقیقات پیشین از جمله پژوهش زمندی (Zamandi et al., 2023)، سوسا (Sousa et al., 2021)، گاویلان (Gavilán et al.,

(2022)، حیدری زاده (Heidari Zadeh et al., 2020) و دیگر مطالعات مورد استفاده، نشان می‌دهد که نتایج این تحقیق از پشتوانه نظری و تجربی قوی برخوردار است و می‌تواند مبنایی برای توسعه مدل‌های جامع‌تر در حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه فرهنگیان باشد. پژوهش حاضر، مانند بسیاری از تحقیقات کیفی، با محدودیت‌هایی همراه بوده است. نخست آن که جامعه پژوهش تنها شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود و بنابراین نتایج قابلیت تعمیم‌پذیری گسترده به سایر دانشگاه‌ها را ندارد. دوم آن که ماهیت کیفی داده‌ها وابسته به دیدگاه و تجربه شخصی مشارکت‌کنندگان است و امکان دارد برخی ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی به دلیل محدودیت‌های زمانی یا ذهنی در مصاحبه‌ها کمتر مطرح شده باشد. همچنین، بخش دلفی پژوهش محدود به تعداد خاصی از خبرگان بود که ممکن است بر جامعیت برخی مؤلفه‌ها تأثیر گذاشته باشد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با رویکرد کمی، مدل استخراج‌شده در این پژوهش را در میان نمونه‌های بزرگ‌تر و در دانشگاه‌های مختلف کشور آزمون کنند. همچنین مطالعات مقایسه‌ای میان دانشگاه فرهنگیان و دیگر دانشگاه‌ها می‌تواند روشن کند که چه تفاوت‌هایی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی وجود دارد. علاوه بر این، بررسی اثر برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای بر ارتقای مسئولیت اجتماعی می‌تواند مسیرهای جدیدی برای توسعه سیاست‌های آموزشی فراهم آورد.

به‌منظور ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیئت علمی، پیشنهاد می‌شود دانشگاه فرهنگیان برنامه‌های منظم آموزشی و کارگاه‌های سالانه در زمینه اخلاق حرفه‌ای، تعامل اجتماعی و فعالیت‌های داوطلبانه طراحی کند. ایجاد سازوکارهای تشویقی برای مشارکت مؤثر در فعالیت‌های اجتماعی و پژوهش‌های جامعه‌محور، و همچنین تقویت نظام پشتیبانی سازمانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش انگیزش اساتید داشته باشد. افزون بر این، توسعه همکاری‌های بین‌نهادی میان دانشگاه و سازمان‌های اجتماعی می‌تواند به ارتقای تعامل و ترویج آگاهی اجتماعی کمک کند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

The social responsibility of university faculty members has increasingly become a central issue in higher education systems worldwide. As universities are expected not only to produce knowledge but also to contribute to social development, the role of faculty as agents of cultural, ethical, and social influence has expanded significantly. Evidence from international studies demonstrates the rising importance of academic responsibility within contemporary universities. In the context of emerging technological and social challenges, Yang et al. (Yang et al., 2024) argue that universities

must strengthen their responsibility toward societal well-being by aligning educational innovation with broader community needs. Similarly, Sousa et al. (Sousa et al., 2021) highlight that university social responsibility involves structured practices through which faculty members positively influence society, promote ethical behavior, and engage with diverse stakeholders. These perspectives resonate strongly with the mission of teacher-training institutions, where faculty serve as role models shaping the ethical and professional identities of future teachers.

At the national level, faculty members in teacher-training universities—such as Farhangian University—carry an even greater responsibility because their social behavior directly influences teacher preparation and the future of schooling. Babazadeh et al. (Babazadeh et al., 2020) emphasize that organizational design and structural capacities play a pivotal role in strengthening responsibility-based behavior, noting that universities must cultivate an environment that supports community engagement and ethical conduct. Furthermore, institutional culture is deeply intertwined with faculty social responsibility; as Heidari Zadeh et al. (Heidari Zadeh et al., 2020) demonstrate, academic culture shapes faculty members' interpretations of their responsibilities and their willingness to participate in socially oriented activities.

From a behavioral perspective, motivational and ethical factors have been shown to significantly influence responsible academic conduct. Ahmad Pour et al. (Ahmad Pour et al., 2023) identify motivational forces and ethical principles as fundamental drivers of teachers' and faculty members' sense of social responsibility and organizational commitment. Likewise, Yazdan-Shanasi (Yazdan-Shanasi, 2024) concludes that accountability and professional ethics constitute the foundation upon which responsible teaching and high-quality learning are built. These findings reinforce the notion that faculty social responsibility is not only an organizational expectation but also a personal and ethical commitment.

Technological transformations and the integration of artificial intelligence in higher education have added further dimensions to faculty responsibility. McGrath et al. (McGrath et al., 2023) point out that university teachers perceive responsibility differently in technology-mediated environments, particularly when ethical concerns and academic integrity are at stake. Gavilán et al. (Gavilán et al., 2022) similarly introduce the concept of technological social responsibility, emphasizing that modern faculty members must engage with technology in ways that support societal advancement while minimizing potential harm.

Beyond individual-level factors, broader organizational and governance structures also influence faculty responsibility. Kanoni (Kanoni, 2025) argues that transparency in organizational governance is essential for strengthening institutional responsibility practices. Correspondingly, research by Rezaei et al. (Rezaei et al., 2020) highlights that clear accountability frameworks are necessary for faculty members to understand and fulfill their social obligations. International findings echo this relationship: Tuyen Buia et al. (Tuyen Buia et al., 2025) demonstrate that organizational responsibility enhances citizenship behaviors and job satisfaction, while Lase and Waruwu (Lase & Waruwu, 2025) show that human resource management systems must incorporate responsibility-oriented approaches to support ethical and socially engaged behavior. Further, Winarno et al. (Winarno et al., 2025) confirm that social responsibility actions contribute to improved person-organization fit and extra-role behaviors that strengthen organizational sustainability.

Finally, prior work in the Iranian academic context also supports the need for comprehensive models of faculty responsibility. Zamandi et al. (Zamandi et al., 2023) identify critical components of social responsibility in universities using a fuzzy Delphi approach, offering methodological grounding for identifying responsibility dimensions. Likewise, Mobad and Nadizadeh (Mobad & Nadizadeh, 2022)

stress the importance of effective university-community communication as a prerequisite for meaningful social responsibility. Collectively, these studies illustrate the theoretical, organizational, and ethical foundations upon which the present research is built.

Given the mission of Farhangian University and the structural, cultural, and behavioral pressures facing its faculty, there is a significant need for a systematic qualitative investigation capable of identifying the underlying dimensions, components, and indicators of social responsibility among faculty members. The present study addresses this gap by providing a thematic analysis based on expert interviews and integrative synthesis, offering a foundation for developing responsibility-enhancing educational and organizational policies.

Methods and Materials

This study employed a qualitative, applied research design using thematic analysis. The research was conducted in two stages. In the first stage (meta-synthesis), relevant scientific sources were systematically reviewed to identify existing concepts and theoretical foundations related to faculty social responsibility. In the second stage, semi-structured interviews were conducted with 19 experts selected through purposive sampling based on theoretical saturation. Data collection tools included literature review protocols and a structured Delphi worksheet. All interviews were audio-recorded, transcribed, and analyzed using open, axial, and selective coding. MAXQDA software (version 18) was used to facilitate data management, coding, and theme extraction.

Findings

Data analysis resulted in the extraction of three overarching constructs, six dimensions, fourteen components, and sixty-six specific indicators related to faculty social responsibility. The first major construct, "Synergy-Based Activities," consisted of two dimensions: community commitment and volunteer participation. These included behaviors such as engagement in cultural and social activities, collaboration with non-governmental organizations, participation in community-focused educational workshops, and contributions to social or environmental projects.

The second major construct, "Awareness Enhancement," comprised three dimensions: promotion of social awareness, professional responsibility, and community interaction. The indicators reflected practices such as organizing seminars on social issues, disseminating socially relevant research, maintaining ethical and transparent professional conduct, providing constructive feedback to students, collaborating with local educational institutions, and conducting community-oriented research.

The third construct integrated cross-cutting responsibilities that connect academic, ethical, and social expectations. Demographic data also revealed that most participants were highly experienced faculty members with more than ten years of professional experience, ensuring a strong foundation for thematic analysis. Overall, the findings demonstrate that faculty social responsibility is a multidimensional framework requiring consistent engagement across personal, professional, and societal domains.

Discussion and Conclusion

The findings of this study emphasize that faculty social responsibility extends far beyond traditional academic duties. The identification of synergy-based activities and awareness enhancement as core constructs illustrates the breadth of responsibility required of contemporary faculty members, particularly within teacher-training institutions. In this context, faculty must engage actively with both the academic community and broader society, contributing not only to knowledge creation but also to the cultivation of responsible, informed, and socially engaged future teachers.

The qualitative insights derived from this research show that community commitment, volunteer participation, and social awareness promotion are central to achieving meaningful academic social responsibility. These dimensions reflect a shift toward a more integrated understanding of faculty roles, one that includes civic involvement, ethical conduct, and professional integrity. The participants highlighted the need for faculty members to act as ethical leaders who model responsible behavior for students and collaborate with diverse community stakeholders.

The prominence of professional responsibility and community interaction further underscores the need for faculty engagement in academic processes that support transparency, fairness, and student development. Ethical teaching practices, feedback quality, and accountability mechanisms form essential indicators of responsibility that directly influence educational quality. Additionally, active participation in local educational and social initiatives strengthens the relationship between university and society.

This study concludes that social responsibility among faculty members is a complex and multifaceted construct requiring organizational support, ethical commitment, and systematic professional development. By identifying its key components and indicators, the research provides a foundation for designing policies and interventions to strengthen responsibility-oriented academic culture. Ultimately, enhancing faculty social responsibility can contribute to better educational outcomes, stronger community relationships, and a more ethically grounded higher education system.

References

- Ahmad Pour, M., Mokhtari, S., Sadat Khodadadi, S. A., & Ghaderi, K. (2023). Identification of Motivational Factors Strengthening Desired Behavior in Relation to Social Responsibility and Organizational Commitment Among Teachers. *Proceedings of the First International Conference on Psychology, Social Sciences, Educational Sciences, and Philosophy*, <https://civilica.com/doc/1697612/>
- Babazadeh, S., Abaspour, A., Rahimian, H., & Ghiathi, S. (2020). A Creative Approach to Organizational Design in the Teacher Training University. *Innovation and Creativity in Humanities*, 9(4), 54-35. https://journals.iau.ir/article_673734.html
- Gavilán, J. C. O., Díaz, D. Z., Huallpa, J. J., Cabala, J. L. B., Aguila, O. E. P., Puma, E. G. M., & Arias-González, J. L. (2022). Technological social responsibility in university professors. *Eurasian Journal of Educational Research*, 100(100), 104-118. https://www.researchgate.net/publication/370944080_Technological_Social_Responsibility_in_University_Professors_Technological_Social_Responsibility_in_University_Professors
- Heidari Zadeh, Z., Hasani, M., & Mohajeran, B. (2020). Canonical Correlation Analysis Between Components of Academic Culture and Social Responsibility in Higher Education (Case Study: Shahid Beheshti University). *Culture in Islamic University*, 37, 566-543. https://ciu.nahad.ir/article_1009.html?lang=en
- Kanoni, Y. (2025). The Impact of Transparency in Corporate Governance on Enhancing Corporate Social Responsibility. *Proceedings of the 27th National Conference on New Approaches in Management, Economics, and Accounting: Elmavaran Danesh Scientific Group*
- Lase, D., & Waruwu, E. (2025). Corporate Social Responsibility in Management Human Resources (HRM) 2.0. 103-126. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8679-8.ch006>
- McGrath, C., Pargman, T. C., Juth, N., & Palmgren, P. J. (2023). University teachers' perceptions of responsibility and artificial intelligence in higher education-An experimental philosophical study. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 4, 100139. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100139>
- Mobad, M., & Nadizadeh, A. (2022). A Review of Effective Communication Indicators Between University and Society Based on Models of Social Responsibility in Higher Education. *Science and Technology Policy Journal*, 38, 112-199. https://stpl.ristip.sharif.ir/article_22373.html?lang=en
- 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>
- Rezaei, A., Sharifi, A., & Etemad Ahari, A. (2020). Elucidating a Model of Accountability for Faculty Members of the Teacher Training University: A Sequential Exploratory Mixed-Methods Study. *Strategies in Medical Education*, 13(6), 664-656. <https://www.sid.ir/paper/415786/>
- Sousa, J. C. R. D., Siqueira, E. S., Binotto, E., & Nobre, L. H. N. (2021). University social responsibility: perceptions and advances. *Social Responsibility Journal*, 17(2), 263-281. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2017-0199>

- Tuyen Buia, Q., Anh Doa, V. P., Ly Tranb, L., & Nguyen, P. M. (2025). Examining the Relationship between Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: Evidence from Vietnamese Manufacturing Firms in the Digital Age. *Procedia Computer Science*, 253, 717-726. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.01.133>
- Winarno, A., Hia, A. K., Waruwu, N., Gadzali, S. S., & Hermana, D. (2025). Can corporate social responsibility increase person organizational fit and extra role behavior that impacts sustainability. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(1), 849-865. <https://doi.org/10.1002/csr.2980>
- 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>
- Yazdan-Shanasi, M. (2024). The Role of Accountability and Professional Ethics in Teacher Success and Its Effects on the Quality of Education and Learning. <https://civilica.com/doc/1977078/>
- Zamandi, A. A., Hasani, M., & Ghavandi, H. (2023). Identification and Prioritization of Components of Social Responsibility in Relation to Academic Effectiveness Using a Fuzzy Delphi Approach. *Management and Development Process*, 124, 199-167. <https://doi.org/10.61186/jmdp.36.2.167>