



Analysis of Current and Desired Status of Academic Leadership with an Emphasis on Social Responsibility in Public Universities and Medical Sciences Universities

Farshad Ataei ^{*1} Nematollah Azizi ² Hamideh Rashadat Jo ³

1. PhD student, Department of Management, Azad University, Department of Research Sciences, Tehran, Iran.

2. Professor, Department of Educational Management, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

3. Professor, Department of Management, Azad University, Department of Research Sciences, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 04.16.2023

Revised: 09.12.2023

Accepted: 11.13.2023

Keyword:

Academic Leadership
Social Responsibility
Desired Status
Current Status

*Corresponding Author:

Farshad Ataei

Email:

ataei.farshad59@gmail.com

ABSTRACT

Universities and higher education institutions are among the most influential social organizations that significantly contribute to the development and dissemination of social norms. Therefore, the present study aimed to investigate the current status and desirable characteristics of academic leadership and social responsibility. The present study was applied in terms of its objective and descriptive survey in terms of its research method. Data was collected using a questionnaire to assess responsibility and leadership styles used in the university environment. The statistical population included the presidents of state universities and medical sciences universities in five provinces: Kurdistan, Kermanshah, Hamadan, Ilam, and West Azerbaijan in the years 2022-2023. The data collection tool was a researcher-made questionnaire. The findings of the present study showed that there was a significant difference between the mean of the desirable situation and the mean of the current situation of dimensions of academic leadership. Additionally, concerning each of the dimensions of academic leadership, the difference between the mean of the desirable and the current situation was significant. These dimensions included learning organization, constructive feedback, quality-orientedness, charismatic leadership, flexible leadership, justice-centeredness, participatory management, supervision and control, professional guidance, encouragement, worthy governance, organizational independence, human orientation, human resource development, and organizational commitment. Furthermore, there was a significant difference between the mean of the desirable situation and the mean of the current situation of dimensions of social responsibility. Concerning each of the dimensions of social responsibility, the difference between the mean of the desirable and



the current situation was also significant. These dimensions included marketization and commercialization, social responsibility, sustainable development, entrepreneurship, creativity and innovation, cultural identity building, and organizational intimacy.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Since a significant part of municipalities' credits are allocated to compensation for employees' services, the compensation system must be designed by considering organizational strategies (especially human resources strategies) efficiently, with a significant contribution to human resources management and also achieving organizational goals. The result of such an action will be a comprehensive and efficient system that, in addition to financial advantages, will ensure compliance with the organization's strategies and improve human resource management.

The motivation of employees in governmental, public, and private sectors differs from each other and various factors motivate employees in these sectors. Unlike commercial companies that operate based on profit and benefit, the basis of the formation of municipalities as non-governmental public institutions is to pursue public interests through providing services to citizens. Therefore, such organizations need to employ managers and employees who do not only have individual self-interested motives but also have the motive to serve the people.

Until now, many of the municipal payment systems are from our procedures. In addition to the centralized structure of payment, payment criteria based on job rank instead of payment criteria based on job content, job classifications, or individual competencies, as well as emphasis on payment criteria based on seniority instead of payment based on performance have been followed. The main goal of this research was to design a comprehensive model for the compensation system of municipal employees, in which the human resource strategies of the municipalities were considered, and based on various indicators, could manage the service compensation system at the organization level. This system effectively reduces the role of personal taste and inclinations in the calculation and increases its efficiency and acceptability. The final model determined in this research can be considered a scientific and documented guide for municipalities for organizational improvement and a guide for creating areas of employee satisfaction according to the investigated variables.

Methodology

In this applied research, qualitative content analysis was used to classify and analyze the data obtained from the research literature. The population studied in this research included the employees of the country's municipalities and the sample size in this department was selected from the target population after a theoretical saturation of 15 people using the purposeful sampling method with the snowball technique. To identify the components of service compensation of municipal employees, semi-structured interviews with experts were used mainly for the two questions of dimensions and components and factors affecting service compensation in municipalities statistics and to analyze the collected qualitative data, latent content analysis was used.

From the primary raw data, the researcher created preliminary categories in relation to the phenomenon under investigation through sub-compartmenting the information, forming

categories of information about the phenomenon under study, asking questions about the data, comparing cases, events, and other situations and phenomena to find similarities and differences. In this research, the main dimensions and related components were identified. Therefore, in the first stage, conceptual codes were presented for the main dimensions and components based on the process of open and central coding of the data obtained from in-depth and exploratory interviews. Concepts were the main unit of analysis for open and central coding.

Results and Discussion

Based on the initial survey, 365 meaningful units were extracted from the first question in the form of 82 primary codes, and 235 meaningful units were extracted from the second question in the form of 71 primary codes. After applying the opinions of researchers and consulting with experts, 153 primary codes were finally selected as the final primary codes from the meaningful units of the text.

After categorization, 17 sub-categories and 5 main categories were identified. It is noteworthy that the actual research, all 17 categories were at the point of theoretical saturation.

Strauss Corbin's (1990) method was used to validate the model, which proposed and introduced 10 acceptability indicators to evaluate the acceptability of the foundation data approach. The presented model emphasized that individual competencies, organizational characteristics such as occupational and organizational characteristics, managerial factors, and extra-organizational factors should be considered as the basis for determining employee compensation. The services of municipal employees in the form of salaries and wages can be compensated based on job rights, employee rights, super management, individual characteristics, and managerial, legal and organizational benefits, and financial and non-financial rewards.

Conclusions

The findings showed that considering the diversity of the public sector's duties and the diversity of the task performance mechanism and environment, the payment system in municipalities should be diverse, but in the same diversity, there should also be a balance between them. Therefore, it is necessary to approve a comprehensive upstream law at the level of municipalities.

This model has a comprehensive, integrated, and systematic structure; it has transparency and distribution justice in the payment system, and it prevents irregular payments. In addition, at the beginning of each year, it can modify the salaries of all jobs proportionally by changing the maximum amount of accepted salaries and solve the problem of illegal rights to a great extent.

Designing a service compensation system that is based on performance, works systematically and coherently in payment, is designed based on the needs of people and the stage of organizational growth, has a favorable information structure, and is transparent should be placed on the agenda of municipalities. Therefore, according to the study, it seems that the prerequisite for developing indicators to measure the compensation of

employees is the need to have the vision, goals, and mission defined in the strategic plans of the municipalities to improve motivation and performance.



تحلیل وضعیت موجود و مطلوب رهبری دانشگاهی با تأکید بر مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی

فرشاد عطایی*^۱، نعمت الله عزیزی^۲، حمیده رشادت جو^۳

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

۲- استاد گروه مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

۳- استاد گروه مدیریت دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۲۷

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲

کلید واژگان:

رهبری دانشگاهی
مسئولیت اجتماعی
وضعیت مطلوب
وضعیت موجود

*نویسنده مسئول: فرشاد عطایی

پست الکترونیکی:

ataei.farshad59@gmail.com

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، از جمله تأثیرگذارترین سازمان‌های اجتماعی هستند که در توسعه و گسترش هنجارهای اجتماعی سهم بسزایی دارند؛ بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت موجود و مطلوب رهبری دانشگاهی و مسئولیت اجتماعی صورت گرفته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی و پیمایشی است و برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته سنجش مسئولیت‌پذیری و همچنین سبک‌های رهبری مورد استفاده در محیط دانشگاهی استفاده شد. جامعه آماری شامل مدیران میانی و رؤسای دانشگاهی دولتی و علوم پزشکی در ۵ استان کردستان، کرمانشاه، همدان، ایلام و آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. استادان مجرب روایی صوری پرسش‌نامه را تأیید کردند و به منظور پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ (در وضعیت موجود ۰/۸۷ و در وضعیت مطلوب ۰/۸۱) استفاده شد. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین کل وضعیت مطلوب با میانگین کل وضعیت موجود ابعاد رهبری دانشگاهی وجود دارد، در ارتباط با هر یک از ابعاد رهبری دانشگاهی، اختلاف میانگین وضعیت مطلوب و موجود هر یک از ابعاد شامل سازمان یادگیرنده، بازخورد سازنده، کیفیت‌گرایی، رهبری کاریزماتیک، رهبری منعطف، عدالت‌محوری، مدیریت مشارکت‌جویانه، نظارت و کنترل، هدایت حرفه‌ای و تشویق، شایسته‌سالاری، استقلال سازمان‌ها، انسان‌گرایی، توسعه منابع انسانی و تعهدهای سازمانی معنی‌دار بود. همچنین تفاوت معنی‌داری بین میانگین کل وضعیت مطلوب با میانگین کل وضعیت موجود ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود داشت، همچنین در ارتباط با هر یک از ابعاد مسئولیت اجتماعی، اختلاف میانگین وضعیت مطلوب و موجود هر یک از ابعاد شامل بازارگرایی و تجاری‌سازی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، توسعه پایدار، کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، هویت بخشی فرهنگی و صمیمیت سازمانی معنی‌دار بود.



۱. مقدمه

با وجودی که در پرتوی تحولات سریع و شتابان اقتصادی، اجتماعی و فناوری، بخش آموزش عالی جهانی به طور چشمگیری تغییر کرده است و مؤسسات دانشگاهی در مسیر همسویی با این تحولات با معضلات بی سابقه‌ای مواجه هستند (عزیزی^۱، ۲۰۱۸؛ کونولی و فاریر^۲، ۲۰۲۱). با این حال دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله تأثیرگذارترین سازمان‌های اجتماعی هستند که در توسعه و گسترش هنجارهای اجتماعی، هم مسئولیت اجتماعی^۳ و نهادی ویژه‌ای به عهده دارند و هم بسیار نقش‌آفرین هستند (بارنت^۴، ۲۰۱۲؛ ژاکوبی^۵، ۲۰۰۹؛ شومان^۶، ۲۰۰۶؛ یونسکو^۷، ۲۰۱۲). به‌ر حال هنجارهای موردپذیرش در جامعه، زمانی درک خواهند شد که نهادی دانش‌محور، به آن‌ها توجه کند. از مهم‌ترین هنجارهای عصر نوین در جوامع، توجه ویژه سازمان‌ها به نقش پاسخگویی آن‌ها است. این مزیت در فرهنگ سازمان‌ها به‌عنوان یک اصل، نهادینه شده است (شریفی^۸، ۲۰۱۲). رهبری مؤثر باید مسیری را در راستای هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به‌انجام‌رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری، ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می‌تواند به موقعیت نامطلوبی منجر شود که در آن، کار انفرادی صرفاً در راستای دستیابی به اهداف فرد انجام می‌گیرد و در عین حال، کل سازمان، کارایی و کفایت خود را از دست می‌دهد و از دستیابی به اهداف خویش بازمی‌ماند (قاسمی^۹، ۲۰۰۳). بخش آموزش عالی جهانی به‌طور چشمگیری تغییر کرده است زیرا دانشگاه‌ها همچنان با معضلات بی‌سابقه مرتبط با همه‌گیری COVID-19 مواجه هستند (کدراکا و کالتسیدیس^۸، ۲۰۲۰). یکی از معضلات عمده‌ای که سازمان‌ها و رهبران‌شان با آن مواجه هستند، توانایی حفظ انسجام فرهنگ و در عین حال انطباق با معضلات، تهدیدها و فرصت‌هایی است که از بیرون متوجه آن‌ها می‌شود (یلدر و کودلینگ^۹، ۲۰۰۴). مقوله رهبری دانشگاهی به این اشاره دارد که چگونه رهبر بر اساس ارزش‌های سازمانی و انتظارات موردتوافق، سازمان را هدایت می‌کند. چگونه رهبر دانشگاهی با هیئت‌علمی و کارمندان ارتباط برقرار می‌کند و چگونه با ایجاد محیط یادگیری، امکان توسعه عملکرد دانشگاهی را بالا می‌برد. چگونه رهبر دانشگاهی، سازمان دانشگاه را اداره می‌کند و در قبال منافع عمومی تا چه حد احساس مسئولیت می‌کند. طالب رهبری بودن، کار آسانی است اما به‌رغم هزاران مقاله بررسی و دیگر تحقیقات پژوهشی و علمی، واقعیت این است که اطلاعات درباره چیزی که ما آن را رهبری می‌نامیم بسیار اندک است. هنوز توافقی درباره تعریف رهبری، سنجش، ارزیابی و ارتباط آن‌ها با نتایج وجود ندارد و درک روشن و واضحی درباره اینکه چه چیز رهبران را از غیررهبران متمایز می‌سازد، یافت نمی‌شود. با این وصف، می‌توان رهبری دانشگاه را با درک معانی که در سازمان دانشگاه شکل می‌گیرند و تعامل او با آن‌ها مرتبط دانست. آماندا سینگر در اواخر قرن بیستم، هشت مقوله را در مورد رهبران دانشگاه‌ها مطرح کرده است: ۱- مدیریت سازمان دانشگاهی ۲- مدیریت آکادمیک ۳- برنامه‌ریزی راهبردی ۴- مدیریت اقتصادی ۵- مدیریت تغییر و تحول ۶- مدیریت نمادها ۷- مدیریت تیم‌سازی ۸- مدیریت بهبود کیفیت (یمنی^{۱۰}، ۲۰۰۸). رهبری آموزشی، فعالیتی سازمانی است که

1. Azizi

2. Connolly & Farrier

3. Social Responsibility

4. Barnett

5. Jacoby

6. Schuman

7. UNESCO

8. Kedraka & Kaltsidis

9. Yelder & Codling

10. Yemeni

فرصت‌های یادگیری را برای توسعه حرفه‌ای معلمان و به‌منظور پیشرفت دانش‌آموزان در فعالیتهای آموزشی، فراهم می‌کنند. یک رهبر آموزشی بر کیفیت آموزش به‌عنوان اولویت مدرسه تمرکز دارد. مدیر در نقش رهبر آموزشی به تمهید شرایط مناسب برای شکل‌گیری یادگیری کمک می‌کند. مدیران باید هرچه بیشتر در راستای افزایش دانش، بینش، توانمندی‌ها و مهارت‌های مدیریتی و رهبری کارکنان کوشا باشند تا بتوانند به‌جای انباشت صرف محفوظات در اذهان دانش‌آموزان، چگونگی یادگیری و راه و روش‌های رشد و پیشرفت در دنیای بسیار پیچیده امروز را به آن‌ها بیاموزند. سطح انتظارات دنیای امروز از مدیران مدارس، رهبری آموزشی است و نه مدیریت. اگر مدیری به صفات برجسته رهبری مزین شود، به‌یقین می‌تواند با فراهم‌کردن فرصت مشارکت کارکنان و معلمان مدرسه، زمینه‌های رشد و پیشرفت آنان را فراهم آورد و با ایجاد جو مناسب برای رشد و پیشرفت دانش‌آموزان، به‌طور مستمر بر درجه کارآمدی مدرسه تحت نظر خود بیفزاید و از انجام این مهم که غایت وجودی مدرسه و محیط آموزشی است، بر خود ببالد. رهبران دانشگاه‌ها باید منافع طیف وسیعی از ذی‌نفعان از جمله دولت‌ها، دانشجویان، ارگان‌های اعتباربخشی، کارکنان علمی یا اداری و شرکای صنعتی را برآورده کنند. همچنین، رهبران دانشگاهی باید استانداردهای بالایی از تحقیق، آموزش و خدمات را حفظ کنند. علاوه بر این، رهبری در دانشگاه‌ها در چندین سطح مختلف شامل افراد، تیم‌ها و کل سازمان انجام می‌شود. این عوامل و عوامل دیگر به این نتیجه منجر شده‌اند که رهبری در محیطه شرکت‌ها و سازمان‌های تجاری، هرچقدر هم که پیچیده باشد، قطعاً نسبت به رهبری در دانشگاه پیچیدگی کمتری دارد (براون^۱، ۲۰۱۹).

اگر رهبران دانشگاهی بتوانند سرمایه‌های اجتماعی را در دانشگاه افزایش دهند می‌توان پیش‌بینی کرد که بهره‌وری دانشگاه‌ها نیز به میزان چشمگیری بیشتر خواهد شد. سرمایه اجتماعی، ناظر به منبعی اجتماعی - ساختاری است که دارای افرادی شمرده می‌شود که ورود افراد را به کنش‌های اجتماعی آسان‌تر می‌کند؛ بنابراین رهبران آموزش عالی با افزایش ذخیره سرمایه اجتماعی، کار دانشگاهی را اثربخش می‌سازد. این‌گونه رهبری دربرگیرنده رهبری آموزشی، رهبری پژوهشی، مدیریت کارا و عادل، راهبرد و روشن‌بینی، رهبری دگرگون‌ساز و مشارکتی و توانایی‌های بین فردی است. سخت‌ترین معضلات و دلالت‌ها برای رهبری در بافت علمی شامل مدیریت خودمختاری، تغییرات مداوم، عدم قطعیت در محیط‌های کاری علمی، کوتاهی نسبت به انتخاب و پیشرفت نظام‌مند رهبر است (براون^۲، ۲۰۱۹).

مسئولیت اجتماعی دانشگاه، یک خط‌مشی از کیفیت اخلاقی عملکرد اجتماع دانشگاهی (دانشجویان، استادان و کارکنان اجرایی) است که از طریق مدیریت مسئول امور آموزشی شناختی، نیروی انسانی و تأثیرات محیطی ناشی از فعالیتهای دانشگاهی، در یک گفت‌وگوی تعاملی با جامعه برای ترویج توسعه انسانی پایدار انجام می‌شود (ریسر^۳، ۲۰۰۷). دانشگاه تأثیر مستقیمی بر آینده جهان به‌وسیله آموزش متخصصان و رهبران دارد اما اغلب یک بازیگر (فعال) اجتماعی است که می‌تواند آموزش و پرورش دانشجویان را مطابق با واقعیت اجتماعی خارجی و ایجاد دانش در دسترس برای همه، ترویج دهد (پریوس و کوردوبا-پاچون^۴، ۲۰۰۹). امروزه دانشگاه‌ها نمی‌توانند به‌عنوان سیستم‌های وابسته به خود و بدون ارتباط مستقیم با دیگر زمینه‌های اجتماعی پایدار بمانند. دانش و نوآوری به‌عنوان نیروهای محرک رشد اقتصادی، توسعه اجتماعی و ارتقای شغلی شناخته شده‌اند (تونی و شنلر^۴، ۲۰۱۱). انتقال دانش به شکل فزاینده‌ای موضوع سیاست عمومی و اقتصادی شده است و محدود به آموزش و پرورش نیست.

1. Braun

2. Reiser

3. Preuss & Córdoba-Pachon

4. Thöni & Schneller

با این وجود باید در نظر داشته باشیم که ادراک فرهنگی متفاوتی از دانش و شیوه‌های انتقال، مخصوصاً عقل سنتی و دانش بومی که تا حدودی به حاشیه رانده شده‌اند وجود دارند (جوفره و راتو^۱، ۲۰۱۴).

مسئولیت اجتماعی دانشگاه، به دنبال کمک به جهان برای جلوگیری از بحران اقتصادی جهانی با استفاده از دانش تولید و انتقال دانشگاه به‌منظور یافتن راه‌حل برای مشکلات تجاری است. هنگام رسیدگی به مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها باید دو جنبه اصلی در نظر گرفته شود (هوبوس^۲، ۲۰۱۱): جنبه اول در ارتباط با تکامل اخلاقی دانشجویان است؛ اینکه چگونه دانشگاه‌ها می‌توانند از موقعیت استراتژیک خود برای تشویق دانشجویان در راستای تفکر عمیق‌تر درباره مسائل اخلاقی استفاده کنند (بوک^۳، ۱۹۸۲). چندین نویسنده از نظریه‌ای که در حال حاضر جهانی است حمایت می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند که نظریه‌های مدیریتی که در این دانشگاه‌ها آموزش داده می‌شوند مسئولیت‌پذیری را تحقق نمی‌بخشند و تمرکز بر رهبری مبتنی بر ارزش ندارند. دانشگاه‌ها باید بیشتر بر تکامل مهارت‌های مثل تفکر انتقادی و استدلال اخلاقی تمرکز کند (گومز^۴، ۲۰۱۴).

مفهوم جدید گام‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه، بیشتر برای درخواست سیاست‌های آموزشی است که می‌تواند مشوق ارتباط بیشتر بین اهداف سیاسی دانشگاه‌ها و محیطی که در آن عمل می‌کنند باشد (بیگنه آلکانیز^۵ و همکاران^۶، ۲۰۰۹). مسئولیت اجتماعی دانشگاه نیازمند یک چشم‌انداز دوطرفه بین دانشگاه‌ها و اجتماع است که مستقیماً شامل تکثیر استفاده‌های حیاتی دانش در جامعه و اقتصاد می‌شود. مسئولیت اجتماعی دانشگاه، مفهومی وسیع و تکاملی است. مسئولیت اجتماعی دانشگاه باید به‌عنوان مسئولیت مشترک دانشگاه‌ها در کمک بهبود اجتماعی از طریق ادغام سیاست‌های مسئولیت اجتماعی در مدیریت نهادی، آموزش، تحقیق و خدمات و فعالیت‌های عمومی در نظر گرفته شود؛ بنابراین مسئولیت اجتماعی دانشگاه می‌تواند تجدیدگر نقش سنتی دانشگاه‌ها برای بهبودبخشیدن به کیفیت زندگی انسان و پاسخگویی به نیازهای اجتماعی باشد (واتسون^۷ و همکاران^۶، ۲۰۱۱). مسئولیت اجتماعی دانشگاه از توسعه زیست‌محیطی دانشگاه حمایت می‌کند که این متعاقباً موجب افزایش رغبت و خدمات‌رسانی می‌گردد و دستیابی به اهداف اقتصادی نیز میسر می‌شود. سطوح مسئولیت اجتماعی به سطح اقتصادی (اصول حاکمیت شرکتی، ارتباط با ذی‌نفعان، کیفیت و ایمنی خدمات و تولیدات و غیره)، سطح اخلاقی (کدهای اخلاقی، محافظت از کپی و رایت و غیره) سطح خرده‌اجتماعی (خط‌مشی استخدام، آموزش کارکنان و رشد صلاحیت‌ها، ایمنی و سلامت کارکنان، تعادل کار و زندگی) و سطح بشردوستانه فعالیت‌های داوطلبانه و خیریه دانشگاه) و سطح زیست‌محیطی (ساختار سازمانی زیست‌محیطی، محافظت از منابع طبیعی، سرمایه‌گذاری در تکنولوژی‌های زیست‌محیطی و غیره) تقسیم می‌شوند (تتروا و سابولوا^۷، ۲۰۱۰).

تعدادی از ناظران آموزش عالی، اخیراً به تغییر نیروها، روند و معضلات آموزش عالی اروپا توجه کرده‌اند؛ برای مثال گیونز بیان می‌کند که دانشگاه‌ها امروزه تحت تأثیر زمینه‌های جدیدی هستند که در آن قرار می‌گیرند. دانشگاه‌ها تغییری پیشرو در تفکر سیاسی، جهانی‌سازی، نوآوری و دانش اقتصاد هستند که تحت تأثیر این شرایط آموزش عالی رقابتی‌تر است. حجم گسترش آموزش عالی، کاهش هزینه‌های عمومی برای آموزش عالی، تنوع قوانین آموزش عالی، بین‌المللی‌کردن آموزش عالی، تجاری‌کردن آموزش عالی با توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات حاصل شده

1. Giuffré & Ratto

2. Hrubos

3. Bok

4. Gomez

5. Bigné Alcañiz

6. Watson

7. Tetřevová & Sabolova

است. این دیدگاه تا حدی مشابه با دیدگاه فلت است؛ کسی که بیان می‌کند علی‌رغم تفاوت‌های تاریخی، اجتماعی، سیاسی بین کشورها در حال حاضر شباهت‌هایی در سیستم آموزش عالی وجود دارد (حیدری، ۲۰۱۴).

۲. پیشینه پژوهش

زی^۱ و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی چگونگی ارتباط مشارکت مدیران ارشد دانشگاهی با شیوه‌های مسئولیت اجتماعی و پیامدهای آنها بر رفتار و عملکرد نادرست شرکت پرداختند. نتایج نشان داد که شرکت‌هایی که توسط مشارکت مدیران ارشد دانشگاهی اداره می‌شوند، بیشتر در مسئولیت اجتماعی سرمایه‌گذاری می‌کنند. علاوه بر این، شرکت‌های مسئولیت اجتماعی با مشارکت مدیران ارشد دانشگاهی بعید است که در تقلب شرکتی و اجتناب از مالیات تهاجمی دخیل باشند، به‌ویژه زمانی که شرکت‌ها مالکیت نهادی پایین و تحلیلگران کمتری دارند و در محیط‌هایی با اجرای قانون پایین و محیط‌های غیرصادقانه اجتماعی قرار دارند. همچنین عملکرد مسئولیت اجتماعی ارائه‌شده توسط مشارکت مدیران ارشد دانشگاهی ارتباط مثبتی با عملکرد شرکت بعدی دارد. به‌طور کلی، مطالعه نشان می‌دهد که تجربه آکادمیک، پیامدهای مهمی برای درک رهبری اخلاقی مدیران و هدایت مسئولیت اجتماعی اخلاقی شرکت‌ها دارد.

گودونوگا و سپون^۲ (۲۰۲۳) تحلیل چگونگی تحقیقات آموزش عالی یک دانشگاه، مسئول اجتماعی را در طول زمان، مفهوم‌سازی و نقش محیط سازمانی در اجرای مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها را بررسی کردند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی، یک مفهوم چتری است که از یک وظیفه اخلاقی برای ارائه خدمات به جامعه، درگیرکردن ذی‌نفعان خارجی در عملکردهای اصلی دانشگاه‌ها و اخیراً به نشان‌دادن شواهدی از تأثیر اجتماعی تکامل یافته است. میزانی که مسئولیت اجتماعی به‌عنوان یک عملکرد اصلی آموزش عالی اجرا و مشروعیت می‌یابد تحت تأثیر عوامل سازمانی و نهادی است. سیاست‌های ملی و بودجه عمومی، راهبردها و مشوق‌های سازمانی و عاملیت اعضای هیئت علمی اهرم‌های مهم اجرایی هستند. این مطالعه با نشان‌دادن اینکه اجرای مسئولیت اجتماعی نیازمند انسجام بین استراتژی‌ها و ساختارهای مسئولیت اجتماعی و انگیزه‌هایی برای تقویت تعهد داخلی به مسئولیت اجتماعی است، کاربرد عملی را نشان می‌دهد.

ایکولوا^۳ و همکارانش (۲۰۲۲) با تکیه بر جغرافیای اقتصادی تکاملی، مطالعات نوآوری، مطالعات مدیریت و سازمان و دیدگاه‌های تاریخی، شیوه جدیدی از درک تعامل دانشگاه- منطقه‌ای را به‌عنوان شکلی از اتصال پایدار دانشگاه و جامعه ارائه می‌کنند. آن‌ها همچنین ضمن تلاش برای ارتقای سیاست‌های دانشگاهی و حل مسائل مدیریتی، خواهان تعیین تکلیف آن دسته مراکز دانشگاهی شده‌اند که به تأمین نیازهای بازار کار محلی توجه نمی‌کنند و مسئولیت خطیر خود را در خصوص معضلات اجتماعی و اقتصادی به فراموشی سپرده‌اند. این مطالعه نگاهی اجمالی به دیدگاه‌های شمال اروپا در مورد تأثیر اجتماعی پژوهش از موضع سیاست‌گذاران، رهبری دانشگاه و دانشگاهیان ارائه می‌دهد.

دین^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با استفاده از یک مطالعه کیفی، ۱۸ عضو هیئت علمی و رهبر از هشت دانشگاه چینی و اروپایی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که کارکنان دانشگاهی و رهبران به‌طور گسترده‌ای مفهوم رهبری دانشگاهی را در زمینه‌های مختلف به‌عنوان یک مفهوم پیچیده درک می‌کنند. علاوه بر این، یافته‌ها

1. Xie

2. Godonoga & Sporn

3. Iakovleva

4. Dinh

بینش‌های متعددی را برای درک مشخصات یک رهبر دانشگاهی مؤثر که دارای طیف وسیعی از ظرفیت‌ها و سبک‌های رهبری خاص است، ارائه کرد.

هوندسا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی تجربیات رهبران در دانشگاه هارامایا، اتیوپی را با توجه به ادراکات و شیوه‌های رهبری دانشگاهی بررسی کرد. در این پژوهش از رویکرد پژوهش کیفی با راهبرد پدیدارشناسی استفاده شده است. پنج نفر از مدیران بخش با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، مشاهده و اسناد استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبران در دانشگاه‌ها، رهبری را هم پاداش‌دهنده و هم مطالبه‌کننده و سبک‌های رهبری آن‌ها را دموکراتیک، تحول‌آفرین، مشارکتی و آزادانه می‌دانند. سانچز^۲ و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «مسئولیت اجتماعی دانشگاه: تحلیل پایه دانشجویان در برزیل» ارائه دادند. در این مقاله یک چارچوب مدل‌سازی برای تحلیل پایه دانشجویان به‌منظور اینکه آیا مؤسسات آموزش عالی از چشم‌انداز افقی بلندمدت استفاده می‌کنند یا نه؟ آیا شامل همه ذی‌نفعان در استراتژی خود می‌شود؟ آیا قادر به بهینه‌کردن تأثیر مثبت در جامعه یا کاهش تأثیرات منفی در صورت نیاز است؟ ارائه شده است. نتیجه‌گیری بعد از اعمال روش تحلیل آماری در نمونه‌ای از ۳۹۲ دانشجو به مثبت‌بودن مدیریت بازرگانی در دانشگاه برزیل و تأثیر فرضیه‌های توسعه‌یافته در مدل مفهومی اختصاص یافته است. علاوه بر این کارکنان داخلی دانشگاه به‌عنوان ایجادکننده تغییر و تضمین‌کننده توسعه داخلی مسئولیت اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای دارند.

روس^۳ و همکاران (۲۰۱۴) مقاله‌ای را تحت عنوان «سازمان یادگیرنده و مسئولیت اجتماعی در مؤسسات آموزش عالی رومانی» ارائه کردند. این مطالعه رابطه میان سازمان یادگیرنده و مسئولیت اجتماعی دانشگاه را بررسی کرده است؛ بدین منظور رابطه سه گروه ذی‌نفعان داخلی مطالعه شد: دانشجویان، کارکنان با نقش‌های رهبری، نظارت، ارزیابی و کنترل و همچنین کارکنان درگیر در توسعه برنامه‌های آموزشی. ابعاد مختلف سازمان یادگیرنده، درجات متفاوتی از ارتباط با مسئولیت اجتماعی دانشگاه را ارائه کرد. این روابط بنا بر عضویت در سازمان رسمی، متفاوت است. نتایج این پژوهش، نقش دانشگاه‌ها را نه‌تنها به‌عنوان سازمان‌هایی که در آن یادگیری و آموزش رخ می‌دهد بلکه به‌مثابه سازمان‌های یادگیرنده‌ای که قادر به داشتن دوره مسئولیت اجتماعی در فرایند شکل‌گیری و توسعه حرفه‌ای خود هستند، روشن می‌سازد.

حسنوند و جوکار (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین هوش معنوی با رهبری اثربخش مدیران دانشگاه‌های شهرستان خرم‌آباد» بیان می‌کنند که بین هوش معنوی و ابعاد آن (بسط حالت هوشیاری، آگاهی متعالی، معنای شخصی، تفکر وجودی) با رهبری اثربخش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام، از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل در ابعاد هوش معنوی، متغیر بسط حالت هوشیاری ۱۲ درصد و بسط حالت هوشیاری و آگاهی متعالی با هم ۱۶ درصد از واریانس رهبری اثربخش را تبیین می‌کند.

نادی زاکانی اردکانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارکنان دانشگاه اردکان» دریافتند که تفاوت معنی‌دار آماری بین سطح موجود و مطلوب دانش، مهارت و نگرش کارمندان است و در این زمینه‌ها کارمندان به آموزش نیاز دارند. همچنین با توجه به معنی‌داربودن شکاف هر یک از مؤلفه‌های حوزه‌های دانش، مهارت و نگرش این مؤلفه‌ها با استفاده از میانگین و آزمون رتبه‌ای فریدمن اولویت‌بندی شدند.

1. Hundessa

2. Sánchez-Hernández

3. Rus

عباسی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «طراحی الگوی شایستگی‌های رهبری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران» بیان می‌کنند که الگوی شایستگی‌های رهبری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران دارای ۸۸ مؤلفه فرعی و ۸ مؤلفه اصلی شامل: مهارت‌ها، توانایی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، اعتبار، دانش، بینش و نگرش بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد از بین ۸۸ مؤلفه، مؤلفه بینش سیاسی با بار عاملی ۹/۸۳۲ از بیشترین بار عاملی و مؤلفه دارابودن مهارت‌های آموزشی با بار عاملی ۹/۹۲۰ از کمترین بار عاملی برخوردار هستند. گستردگی شایستگی‌های به‌دست‌آمده در این الگو ناشی از ابعاد وسیع و پیچیدگی پست‌های ریاست دانشکده، معاونین و مدیران دانشگاه بود. بالابودن بارهای عاملی به‌دست‌آمده برای مؤلفه‌های فرعی این الگو و تأیید ۸۸ شایستگی از ۱۹ شایستگی به‌دست‌آمده در مراحل قبلی، نشان از روایی و اعتبار بالای محتوایی و سازه‌ای شایستگی‌های به‌دست‌آمده در این الگو دارد.

محمدی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه سبک‌های رهبری با جو سازمانی و شایسته‌سالاری مدیران دانشگاه شهید بهشتی» بیان می‌کنند که بین سبک‌های رهبری تلفیقی و آمرانه با شایسته‌سالاری، همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد. بین سبک رهبری آزادمنشانه با جو سازمانی، همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد. همچنین وضعیت میانگین نمره سبک‌های رهبری و شایسته‌سالاری به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین نظری بود اما وضعیت جو سازمانی به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین نظری بود؛ به‌عبارت‌دیگر شایسته‌سالاری در وضعیت نامطلوبی نسبت به میانگین جامعه قرار داشت اما جو سازمانی در دانشگاه در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

مهدی و بارانی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی در نقشه جامع علمی کشور» دریافتند که هرچند در نقشه جامع علمی کشور، فرصت‌ها و زمینه‌های مناسبی برای توسعه مهارت و مهارت‌افزایی دانش‌آموزان و دانشجویان در آموزش و پرورش، نظام آموزش عالی و سایر نهادهای آموزشی ذی‌ربط پیش‌بینی شده است اما در این سند، سازوکار اجرا و شفافیت عملیاتی کافی برای مهارت‌آموزی منابع انسانی کشور تعریف و تدقیق نشده است.

حبیبی و جعفری (۱۳۹۵) پژوهشی را تحت عنوان «مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی» ارائه داده‌اند. این پژوهش با هدف ارزیابی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی، شمالی و جنوبی و پیشنهاد الگویی برای سنجش آن انجام شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، پنج بعد اساسی در مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه وجود دارد که عبارتند از: ابعاد بشردوستانه، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و فناوری که بعد مسئولیت‌پذیری فناوری برای اولین بار در ابعاد مسئولیت‌پذیری سازمانی اضافه و ۴۶ شاخصه نیز برای آن در نظر گرفته شده است.

جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مداخله‌گر مسئولیت اجتماعی سازمان در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای ناهنجار کارکنان در دانشگاه شیراز» را ارائه دادند. نتیجه‌گیری با بررسی‌های صورت‌گرفته و با انجام روش تحلیل مسیر الگوی پژوهش، معنی‌دار بودن تمامی مسیرهای الگوی پژوهش، تأیید و رابطه بین متغیرها معنی‌دار دیده شد؛ یعنی رهبری اخلاقی علاوه بر اینکه به‌طور مستقیم موجب کاهش رفتارهای ناهنجار در سازمان می‌شود، از طریق اثرگذاری بر متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان به‌طور غیرمستقیم نیز موجب کاهش رفتارهای ناهنجار در سازمان می‌شود.

حیدری (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان «تحلیل برنامه‌های کلان نظام آموزش و پرورش بر اساس تئوری مسئولیت اجتماعی» ارائه داده است. این پژوهش درصدد بررسی مسئولیت اجتماعی مدیران آموزش و پرورش بوده است. نتایج پژوهش گویای این است که مسئولیت اجتماعی در نظام آموزشی، در برنامه‌های پیشنهادی بسیار ضعیف بود و به‌نظر می‌رسد مدیران نسبت به آن بی‌توجه هستند. چیدمان آموزش و پرورش به سلیقه مدیرانی که بر مسند وزارتخانه تکیه زدن تغییر کرد و هر بار مسئولیت تربیت دانش‌آموزان به مدیر بعدی واگذار شد. سکنداران

آموزش و پرورش گاهی نظرات متفاوت و گاهی متقابل با یکدیگر داشتند. جامعه ناخواسته بازیچه سلیقه مدیران خود می‌شود. جابه‌جایی متعدد، تغییر پی‌درپی وزیران، معاونان وزیران، مدیران کل و مدیران ادارات، مانع از برنامه‌ریزی بلندمدت آن‌ها برای انجام بهتر مأموریت موردنظر شده است. تغییر هریک از این عوامل، مصادف با تغییر برنامه‌ها است که این روند موجب بی‌ثباتی در این وزارتخانه می‌شود.

۳. اهداف و سؤالات پژوهش

هدف این پژوهش، تعیین میزان کاربست رهبری دانشگاهی در وضعیت موجود و مطلوب با تأکید بر مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی در ۵ استان کردستان، کرمانشاه، همدان، ایلام و آذربایجان غربی است.

۴. روش پژوهش

مطالعه حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی و پیمایشی است که در اجرای آن از رویکرد پژوهشی آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) استفاده شد؛ به این صورت که ابتدا مصاحبه صورت گرفت و به صورت اکتشافی از متن مصاحبه مقولات اصلی در قالب خرده‌مقیاس‌ها و زیرمؤلفه‌های آن یا گویه‌های پرسش‌نامه مشخص گردید. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران میانی و رؤسای دانشگاهی دولتی در ۵ استان کردستان، کرمانشاه، همدان، ایلام و آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود که در مجموع ۱۸۰ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری عمومی کوکران ۱۱۱ نفر برآورد گردید. برای انتخاب نمونه پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. جدول ۱ جامعه و حجم نمونه را بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، در بین رؤسای دانشگاهی دولتی در استان کردستان، کرمانشاه، همدان، ایلام و آذربایجان غربی نشان می‌دهد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t تک‌متغیره در سطح معناداری ۰/۰۵ و با استفاده از نرم‌افزار Spss نسخه ۲۴ صورت گرفت.

جدول ۱. جامعه و حجم نمونه

دانشگاه‌ها	جامعه	نمونه
دانشگاه کردستان	۴۷	۳۱
دانشگاه کرمانشاه	۳۶	۱۸
دانشگاه همدان	۳۰	۱۶
دانشگاه ایلام	۲۸	۱۵
دانشگاه آذربایجان غربی	۳۹	۳۰
جمع	۱۸۰	۱۱۰

ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته سنجش مسئولیت‌پذیری و همچنین سبک‌های رهبری مورد استفاده در محیط دانشگاهی بود که دارای ۲ خرده‌مقیاس و ۲۱ گویه بود. روایی صوری پرسش‌نامه را استادان مجرب تأیید کردند و به‌منظور پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. نتایج ضرایب کلی و خرده‌مقیاس‌های آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون آلفای کرونباخ (ضریب پایایی)

۰/۹۶	ضریب پایایی پرسش نامه رهبری دانشگاهی
۰/۹۳	سازمان یادگیرنده
۰/۸۱	بازخورد سازنده
۰/۸۲	کیفیت‌گرایی
۰/۸۲	رهبری کارزماتیک
۰/۷۷	رهبری منعطف
۰/۸۹	عدالت‌محوری
۰/۸۲	مدیریت مشارکت‌جویانه
۰/۸۳	نظارت و کنترل
۰/۹۱	هدایت حرفه‌ای و تشویق
۰/۷۴	شایسته‌سالاری
۰/۷۷	استقلال سازمان‌ها
۰/۷۱	انسان‌گرایی
۰/۶۶	توسعه منابع انسانی
۰/۷۲	تعهدهای سازمانی
۰/۹۶	ضریب پایایی پرسش نامه مسئولیت اجتماعی
۰/۸۸	بازارگرایی و تجاری‌سازی
۰/۹۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۸۰	توسعه پایدار
۰/۹۰	کارآفرینی
۰/۸۶	خلاقیت و نوآوری
۰/۸۳	هویت‌بخشی فرهنگی
۰/۸۸	صمیمیت سازمانی

۵. یافته‌های تحقیق

الف - یافته‌های جمعیت‌شناختی

یافته‌های جمعیت‌شناختی این مطالعه نشان داد به لحاظ توزیع جنسیتی ۷۹ درصد از آن‌ها مرد و ۲۱ درصد زن بوده‌اند و از نظر مدارج علمی و دانشگاهی و تجربه مدیریتی دارای تفاوت‌هایی هستند که در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

متغیرها	درصد
جنسیت	مرد ۷۹
	زن ۲۱
مرتب‌ه علمی	استادیار ۴۳
	دانشیار ۳۸
	استاد ۱۹

۱۵	۱ الی ۵ سال	سابقه مدیریتی
۱۸	۵ الی ۱۰ سال	
۲۸	۱۰ الی ۱۵ سال	
۳۹	۱۵ سال به بالا	

ب- یافته‌های اصلی تحقیق

یافته‌های اصلی این مطالعه در زیر و به ترتیب سؤالات پژوهش تحلیل خواهد شد.

سؤال اول تحقیق: وضعیت موجود و مطلوب واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه از نظر رهبری دانشگاهی چگونه است؟

جدول ۴، نتایج میانگین نظرات استادان در مورد واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه از نظر رهبری دانشگاهی در وضعیت موجود را نشان می‌دهد که در این روش، میانگین مشاهده شده هر مؤلفه با میانگین موردانتظار (نمره متوسط مقیاس یعنی نمره ۳) مقایسه شد؛ با توجه به اینکه پرسش‌نامه پژوهش در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که نمره متوسط آن نمره ۳ می‌باشد، میانگین موردانتظار برابر ۳ در نظر گرفته شد.

جدول ۴. نتایج آزمون t تک‌متغیره در مورد میانگین رهبری دانشگاهی در وضعیت موجود

متغیر	گویه	وضعیت موجود		درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
		میانگین	انحراف معیار			
رهبری دانشگاهی	سازمان یادگیرنده	۱۴/۹۶	۱/۶۶	۱۰۹	۹۳/۹۹	۰/۰۰۰
	بازخورد سازنده	۳/۴۰	۰/۹۱	۱۰۹	۳۹/۱۵	۰/۰۰۰
	کیفیت‌گرایی	۷/۸۱	۰/۸۰	۱۰۹	۱۰۲/۰۵	۰/۰۰۰
	رهبری کاریزماتیک	۳/۲۶	۰/۷۸	۱۰۹	۴۳/۵۴	۰/۰۰۰
	رهبری منعطف	۳/۵۰	۰/۷۷	۱۰۹	۴۷/۴۸	۰/۰۰۰
	عدالت‌محوری	۷/۰۷	۱/۱۳	۱۰۹	۶۵/۱۲	۰/۰۰۰
	مدیریت مشارکت‌جویانه	۱۲/۵۱	۱/۶۵	۱۰۹	۷۹/۴۷	۰/۰۰۰
	نظارت و کنترل	۷/۰۵	۱/۳۸	۱۰۹	۵۳/۶۰	۰/۰۰۰
	هدایت حرفه‌ای و تشویق	۱۰/۳۷	۱/۸۱	۱۰۹	۶۰/۰۵	۰/۰۰۰
	شایسته‌سالاری	۳/۷۴	۰/۶۶	۱۰۹	۵۸/۶۶	۰/۰۰۰
	استقلال سازمان‌ها	۳/۴۱	۰/۷۹	۱۰۹	۴۵/۱۳	۰/۰۰۰
	انسان‌گرایی	۳/۴۳	۰/۸۴	۱۰۹	۴۲/۸۶	۰/۰۰۰
	توسعه منابع انسانی	۳/۶۱	۰/۷۶	۱۰۹	۴۹/۵۳	۰/۰۰۰
	تعهدهای سازمانی	۸	۱/۲۰	۱۰۹	۶۹/۵۵	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود t آزمون در مورد هریک از ابعاد رهبری دانشگاهی از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد؛ بنابراین نظر استادان در مورد ابعاد رهبری در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه در وضعیت موجود کمتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۵ نتایج میانگین نظرات استادان در مورد واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه از نظر رهبری دانشگاهی در وضعیت مطلوب را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون t تک‌متغیره در مورد میانگین رهبری دانشگاهی در وضعیت مطلوب

متغیر	گویه	وضعیت مطلوب		درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
		میانگین	انحراف معیار			
رهبری دانشگاهی	سازمان یادگیرنده	۱۹/۱۴	۱/۰۲	۱۰۹	۱۶۵/۸۱	۰/۰۰۰
	بازخورد سازنده	۴/۷۶	۰/۴۲۶	۱۰۹	۴۳/۳۴	۰/۰۰۰
	کیفیت‌گرایی	۹/۶۷	۰/۵۰	۱۰۹	۱۳۷/۴۵	۰/۰۰۰
	رهبری کاریزماتیک	۴/۶۶	۰/۴۹	۱۰۹	۳۵/۳۵	۰/۰۰۰
	رهبری منعطف	۴/۷۳	۰/۴۴	۱۰۹	۴۱/۱۴	۰/۰۰۰
	عدالت‌محوری	۹/۴۳	۰/۶۹	۱۰۹	۹۶/۷۵	۰/۰۰۰
	مدیریت مشارکت‌جویانه	۱۶/۴۱	۱/۳۴	۱۰۹	۱۰۴/۷۴	۰/۰۰۰
	نظارت و کنترل	۹/۵۱	۰/۷۲	۱۰۹	۹۴/۱۵	۰/۰۰۰
	هدایت حرفه‌ای و تشویق	۱۴/۱۵	۰/۸۴	۱۰۹	۱۳۷/۹۶	۰/۰۰۰
	شایسته‌سالاری	۴/۸۰	۰/۴۰	۱۰۹	۴۶/۹۸	۰/۰۰۰
	استقلال سازمان‌ها	۴/۶۹	۰/۵۲	۱۰۹	۳۴/۰۹	۰/۰۰۰
	انسان‌گرایی	۴/۷۹	۰/۴۰	۱۰۹	۴۵/۹۷	۰/۰۰۰
	توسعه منابع انسانی	۴/۷۲	۰/۵۰	۱۰۹	۳۵/۸۶	۰/۰۰۰
	تعهدهای سازمانی	۹/۸۹	۰/۳۴	۱۰۹	۲۱۱/۸۰	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، با توجه به t آزمون در مورد هریک از ابعاد رهبری دانشگاهی از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین نظر استادان در مورد ابعاد رهبری در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه در وضعیت مطلوب، بیشتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۶ مقایسه نتایج میانگین نظرات استادان در مورد واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه از نظر رهبری دانشگاهی در وضعیت موجود و مطلوب را نشان می‌دهد.

جدول ۶. مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب رهبری دانشگاهی

متغیر	گویه	وضعیت مطلوب		وضعیت موجود		اختلاف میانگین	خطای معیار	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین					
رهبری دانشگاهی	سازمان یادگیرنده	۱۹/۱۴	۱/۰۲	۱۴/۹۶	۱/۶۶	۴/۱۸	۰/۱۸	۲۱۸	۲۲/۴۱	۰/۰۰۰
	بازخورد سازنده	۴/۷۶	۰/۴۲۶	۳/۴۰	۰/۹۱	۱/۳۶	۰/۰۹	۲۱۸	۱۴/۲۲۰	۰/۰۰۰
	کیفیت گرایی	۹/۶۷	۰/۵۰	۷/۸۱	۰/۸۰	۱/۸۵	۰/۰۹	۲۱۸	۲۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
	رهبری کاربزماتیک	۴/۶۶	۰/۴۹	۳/۲۶	۰/۷۸	۱/۴۰	۰/۰۸	۲۱۸	۱۵/۸۱۹	۰/۰۰۲
	رهبری متعطف	۴/۷۳	۰/۴۴	۳/۵۰	۰/۷۷	۱/۲۲	۰/۰۸	۲۱۸	۱۴/۴۲۰	۰/۰۰۰
	عدالت محوری	۹/۴۳	۰/۶۹	۷/۰۷	۱/۱۳	۲/۳۶	۰/۱۲	۲۱۸	۱۸/۵۵۹	۰/۰۰۱
	مدیریت مشارکت جویانه	۱۶/۴۱	۱/۳۴	۱۲/۵۱	۱/۶۵	۳/۹۰	۰/۲۰	۲۱۸	۱۹/۲۰۹	۰/۰۱۵
	نظارت و کنترل	۹/۵۱	۰/۷۲	۷/۰۵	۱/۳۸	۲/۴۶	۰/۱۴	۲۱۸	۱۶/۵۶۷	۰/۰۰۰
	هدایت حرفه‌ای و تشویق	۱۴/۱۵	۰/۸۴	۱۰/۳۷	۱/۸۱	۳/۷۸	۰/۱۹	۲۱۸	۱۹/۸۳۰	۰/۰۰۰
	شایسته سالاری	۴/۸۰	۰/۴۰	۳/۷۴	۰/۶۶	۱/۰۵	۰/۰۷	۲۱۸	۱۴/۱۶۳	۰/۰۰۰
	استقلال سازمان‌ها	۴/۶۹	۰/۵۲	۳/۴۱	۰/۷۹	۱/۲۷	۰/۰۹	۲۱۸	۱۴/۰۵۹	۰/۰۰۰
	انسان گرایی	۴/۷۹	۰/۴۰	۳/۴۳	۰/۸۴	۱/۳۵	۰/۰۸	۲۱۸	۱۵/۱۹۸	۰/۰۰۰
	توسعه منابع انسانی	۴/۷۲	۰/۵۰	۳/۶۱	۰/۷۶	۱/۱۰	۰/۰۸	۲۱۸	۱۲/۶۷۶	۰/۰۰۰
	تعهدهای سازمانی	۹/۸۹	۰/۳۴	۸	۱/۲۰	۱/۸۸	۰/۱۱	۲۱۸	۱۵/۷۲۶	۰/۰۰۰

در جدول ۶ یافته‌های مربوط به مقایسه میانگین وضعیت مطلوب و موجود رهبری دانشگاهی ارائه شده است. طبق جدول مذکور، تفاوت معنی داری بین میانگین کل وضعیت مطلوب با میانگین کل وضعیت موجود ابعاد رهبری دانشگاهی وجود داشت؛ به عبارتی، شکاف معناداری بین وضعیت مطلوب و موجود رهبری دانشگاهی وجود داشت. همچنین در ارتباط با هر یک از ابعاد رهبری دانشگاهی، نتایج نشان داد که اختلاف میانگین وضعیت مطلوب و موجود هر یک از ابعاد، شامل سازمان یادگیرنده، بازخورد سازنده، کیفیت گرایی، رهبری کاربزماتیک، رهبری متعطف، عدالت محوری، مدیریت مشارکت جویانه، نظارت و کنترل، هدایت حرفه‌ای و تشویق، شایسته سالاری، استقلال سازمان‌ها، انسان گرایی، توسعه منابع انسانی و تعهدهای سازمانی معنی دار بود.

سؤال دوم تحقیق: وضعیت موجود و مطلوب واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه از نظر مسئولیت اجتماعی چگونه است؟

جدول ۷، نتایج میانگین نظرات استادان در مورد واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه از نظر مسئولیت اجتماعی در وضعیت موجود را نشان می‌دهد که در این روش، میانگین مشاهده شده هر مؤلفه با میانگین موردانتظار (نمره متوسط مقیاس یعنی نمره ۳) مقایسه شد. با توجه به اینکه پرسش‌نامه پژوهش در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که نمره متوسط آن نمره ۳ می‌باشد، میانگین موردانتظار برابر ۳ در نظر گرفته شد.

جدول ۷. نتایج آزمون t تک‌متغیره در مورد میانگین مسئولیت اجتماعی در وضعیت موجود

متغیر	گویه	وضعیت موجود		درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
		میانگین	انحراف معیار			
مسئولیت اجتماعی	بازارگرایی و تجاری‌سازی	۷/۱۴	۱/۰۶	۱۰۹	۴۰/۸۱	۰/۰۰۰
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱۳/۸۵	۱/۶۱	۱۰۹	۷۰/۵۶	۰/۰۰۰
	توسعه پایدار	۳/۶۰	۰/۶۵	۱۰۹	۹/۸۱	۰/۰۰۰
	کارآفرینی	۱۴/۵۰	۲/۰۷	۱۰۹	۵۸/۱۶	۰/۰۰۰
	خلاقییت و نوآوری	۶/۶۰	۱/۵۷	۱۰۹	۲۴/۰۴	۰/۰۰۰
	هویت‌بخشی فرهنگی	۶/۸۷	۱/۴۲	۱۰۹	۲۸/۴۴	۰/۰۰۰
	صمیمیت سازمانی	۶/۵۷	۱/۳۲	۱۰۹	۲۹/۶۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با توجه به t آزمون در مورد هر یک از ابعاد مسئولیت اجتماعی از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد؛ بنابراین نظر استادان در مورد ابعاد رهبری در واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه در وضعیت موجود کمتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۸. نتایج آزمون t تک‌متغیره در مورد میانگین مسئولیت اجتماعی در وضعیت مطلوب

متغیر	گویه	وضعیت مطلوب		درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
		میانگین	انحراف معیار			
مسئولیت اجتماعی	بازارگرایی و تجاری‌سازی	۹/۵۳	۰/۶۱	۱۰۹	۱۱۱/۲۹	۰/۰۰۰
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱۸/۵۹	۱/۰۰	۱۰۹	۱۶۲/۳۳	۰/۰۰۰
	توسعه پایدار	۴/۸۸	۰/۳۲	۱۰۹	۶۰/۸۵	۰/۰۰۰
	کارآفرینی	۱۸/۹۰	۱/۲۷	۱۰۹	۱۳۰/۵۳	۰/۰۰۰
	خلاقییت و نوآوری	۹/۴۰	۰/۷۱	۱۰۹	۹۳/۳۱	۰/۰۰۰
	هویت‌بخشی فرهنگی	۹/۴۲	۰/۸۲	۱۰۹	۸۱/۳۱	۰/۰۰۰
	صمیمیت سازمانی	۹/۴۰	۰/۶۹	۱۰۹	۹۶/۸۱	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود t آزمون در مورد هر یک از ابعاد مسئولیت اجتماعی از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد؛ بنابراین نظر استادان در مورد ابعاد رهبری در واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه در وضعیت مطلوب بیشتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۹ مقایسه نتایج میانگین نظرات استادان در مورد واحدهای دانشگاه‌های مورد مطالعه از نظر مسئولیت اجتماعی در وضعیت موجود و مطلوب را نشان می‌دهد.

جدول ۹. مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب مسئولیت اجتماعی

متغیر	گویه	وضعیت مطلوب		وضعیت موجود		اختلاف میانگین	خطای معیار	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار					
مسئولیت اجتماعی	بازارگرایی و تجاری سازی	۹/۵۳	۰/۶۱	۷/۱۴	۱/۰۶	۲/۳۹	۰/۱۱	۲۱۸	۲۰/۳۸۰	۰/۰۰۰
	مسئولیت پذیری اجتماعی	۱۸/۵۹	۱/۰۰	۱۳/۸۵	۱/۶۱	۴/۷۳	۰/۱۸	۲۱۸	۲۶/۱۱۹	۰/۰۰۰
	توسعه پایدار	۴/۸۸	۰/۳۲	۳/۶۰	۰/۶۵	۱/۲۷	۰/۰۶	۲۱۸	۱۸/۳۵۴	۰/۰۰۰
	کارآفرینی	۱۸/۹۰	۱/۲۷	۱۴/۵۰	۲/۰۷	۴/۳۹	۰/۲۳	۲۱۸	۱۸/۸۹۶	۰/۰۰۰
	خلاقیت و نوآوری	۹/۴۰	۰/۷۱	۶/۶۰	۱/۵۷	۲/۷۹	۰/۱۶	۲۱۸	۱۶/۹۱۰	۰/۰۰۰
	هویت بخشی فرهنگی	۹/۴۲	۰/۸۲	۶/۸۷	۱/۴۲	۲/۵۵	۰/۱۵	۲۱۸	۱۶/۲۲۷	۰/۰۰۰
	صمیمیت سازمانی	۹/۴۰	۰/۶۹	۶/۵۷	۱/۳۲	۲/۶۴	۰/۱۴	۲۱۸	۱۸/۵۱۵	۰/۰۰۰

در جدول ۹ یافته‌های مربوط به مقایسه میانگین وضعیت مطلوب و موجود مسئولیت اجتماعی ارائه شده است. طبق جدول مذکور تفاوت معنی داری بین میانگین کل وضعیت مطلوب با میانگین کل وضعیت موجود ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود داشت؛ به عبارتی، شکاف معناداری بین وضعیت مطلوب و موجود مسئولیت اجتماعی وجود داشت. همچنین در ارتباط با هر یک از ابعاد مسئولیت اجتماعی، نتایج نشان داد که اختلاف میانگین وضعیت مطلوب و موجود هر یک از ابعاد، شامل بازارگرایی و تجاری سازی، مسئولیت پذیری اجتماعی، توسعه پایدار، کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، هویت بخشی فرهنگی و صمیمیت سازمانی معنی دار بود.

۶. نتیجه گیری

مسئولیت اجتماعی دانشگاه به بعد جدید از رسالت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دلالت دارد که در قالب مأموریت سوم دانشگاه‌ها نمود می‌یابد و جهت گیری نوینی را برای درگیر شدن این مؤسسات با جامعه پیرامون در سیاست‌های آموزشی و پژوهشی آن‌ها در دستور کار قرار می‌دهد. بر همین اساس رویکرد و پارادایم غالب در توسعه آموزش عالی در جوامع توسعه یافته، تبدیل مراکز دانشگاهی به دانشگاه‌های مدنی^۱ و دانشگاه‌های درگیری^۲ است. این تغییر پارادایمی به معنای آن است که استادان، پژوهشگران و دانشگاهیان نسبت به محیط اطراف خود اعم از فضای دانشگاه، فضای شهر، منطقه و کشور حساس باشند و درک علمی از موضوعات و مسائل داشته باشند و در راستای کمک به حل و فصل مسائل و معضلات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و صنعتی فعالیت‌های حرفه‌ای خود را بازتعریف می‌کند. همچنین پیوند جامعه و دانشگاه و مشارکت نخبگان در فرایند حل مسائل محلی و منطقه‌ای، از ضرورت‌های مسئولیت اجتماعی است. این مشارکت می‌تواند از طرق مختلفی چون نقد کارشناسی برنامه‌ها و عملکردهای دولت، همکاری با سازمان‌های مردم‌نهاد و کمک به تدوین سیاست‌ها و اجرای برنامه‌ها تحقق یابد؛ در این میان نقش رهبری دانشگاهی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که تفاوت

1. Civic University

2. Engaged University

معنی‌داری بین میانگین کل وضعیت مطلوب با میانگین کل وضعیت موجود ابعاد رهبری دانشگاهی وجود داشت؛ به عبارتی، شکاف معناداری بین وضعیت مطلوب و موجود رهبری دانشگاهی وجود داشت. همچنین در ارتباط با هریک از ابعاد رهبری دانشگاهی، نتایج نشان داد که اختلاف میانگین وضعیت مطلوب و موجود هریک از ابعاد شامل سازمان یادگیرنده، بازخورد سازنده، کیفیت گرای، رهبری کارزماتیک، رهبری منعطف، عدالت‌محوری، مدیریت مشارکت‌جویانه، نظارت و کنترل، هدایت حرفه‌ای و تشویق، شایسته‌سالاری، استقلال سازمان‌ها، انسان‌گرایی، توسعه منابع انسانی و تعهدهای سازمانی معنی‌دار بود. همچنین تفاوت معنی‌داری بین میانگین کل وضعیت مطلوب با میانگین کل وضعیت موجود ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود داشت؛ به عبارتی، شکاف معناداری بین وضعیت مطلوب و موجود مسئولیت اجتماعی وجود داشت. پژوهش ایکولوا و همکاران (۲۰۲۲) نگاهی اجمالی به دیدگاه‌های شمال اروپا در مورد تأثیر اجتماعی پژوهش از موضع سیاست‌گذاران، رهبری دانشگاه و دانشگاهیان ارائه می‌دهد. دین و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که کارکنان دانشگاهی و رهبران به‌طور گسترده‌ای مفهوم رهبری دانشگاهی را در زمینه‌های مختلف به‌عنوان یک مفهوم پیچیده درک می‌کنند. علاوه بر این، یافته‌ها بینش‌های متعددی را برای درک مشخصات یک رهبر دانشگاهی مؤثر که دارای طیف وسیعی از ظرفیت‌ها و سبک‌های رهبری خاص است، ارائه کرد. هوندسا (۲۰۲۱) نشان داد که رهبران در دانشگاه‌ها، رهبری را هم پاداش‌دهنده و هم مطالبه‌کننده و سبک‌های رهبری آن‌ها را دموکراتیک، تحول‌آفرین، مشارکتی و آزادانه می‌دانند. روس و همکاران (۲۰۱۴) بیان کردند که دانشگاه‌ها نه تنها به‌عنوان سازمان‌هایی که در آن یادگیری و آموزش رخ می‌دهد بلکه به‌مثابه سازمان‌های یادگیرنده‌ای هستند که قادر به داشتن دوره مسئولیت اجتماعی در فرایند شکل‌گیری و توسعه حرفه‌ای خود هستند. همچنین در ارتباط با هریک از ابعاد مسئولیت اجتماعی، نتایج نشان داد که اختلاف میانگین وضعیت مطلوب و موجود هریک از ابعاد شامل بازارگرایی و تجاری‌سازی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، توسعه پایدار، کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، هویت‌بخشی فرهنگی و صمیمیت سازمانی معنی‌دار بود. حبیبی و جعفری (۱۳۹۵) نشان دادند که پنج بعد اساسی در مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه وجود دارد که عبارتند از: ابعاد بشردوستانه، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و فناوری که بعد مسئولیت‌پذیری فناوری برای اولین بار در ابعاد مسئولیت‌پذیری سازمانی اضافه و ۴۶ شاخصه نیز برای آن در نظر گرفته شده است. سانچز و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که کارکنان داخلی دانشگاه به‌عنوان ایجادکننده تغییر و تضمین‌کننده توسعه داخلی مسئولیت اجتماعی، نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. زی و همکاران (۲۰۲۴) به‌طور کلی نشان دادند که تجربه آکادمیک، پیامدهای مهمی برای درک رهبری اخلاقی مدیران و هدایت مسئولیت اجتماعی اخلاقی شرکت‌ها دارد. گودونوگا و سپون^۱ (۲۰۲۳) نشان دادند که اجرای مسئولیت اجتماعی نیازمند انسجام بین استراتژی‌ها و ساختارهای مسئولیت اجتماعی و انگیزه‌هایی برای تقویت تعهد داخلی به مسئولیت اجتماعی است. جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند رهبری اخلاقی علاوه بر اینکه به‌طور مستقیم موجب کاهش رفتارهای ناهنجار در سازمان می‌شود، از طریق اثرگذاری بر متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان به‌طور غیرمستقیم نیز موجب کاهش رفتارهای ناهنجار در سازمان می‌شود. نتایج پژوهش حیدری (۱۳۹۴) گویای این است که مسئولیت اجتماعی در نظام آموزشی، در برنامه‌های پیشنهادی بسیار ضعیف بود و به‌نظر می‌رسد مدیران نسبت به آن بی‌توجه هستند. چیدمان آموزش و پرورش به سلیقه مدیرانی که بر مسند وزارتخانه تکیه زدند تغییر کرد و هر بار مسئولیت تربیت دانش‌آموزان به مدیر بعدی واگذار شد. یکی از موانع جدی ایفای مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه در فرایند سیاست‌گذاری، فاصله میان دانشگاهیان و مدیران اجرایی و رهبری آنان است. از یک‌سو نهاد دانشگاه با تکیه بر توان علمی و زمینه‌های فکری و دانشی، بر سیاست‌های علمی و کارشناسی تأکید دارد و ریشه بسیاری از معضلات کشور را

^۱. Godonoga & Sporn

سیاست‌های غیرکارشناسی و تصمیم‌های شتاب‌زده می‌داند. از سوی دیگر مدیران سیاست‌گذار و اجرایی در حوزه‌های مختلف، توان خود را صرف حل مسائل روزمره و پاسخگویی به انتظارات مردم در راستای توسعه کشور می‌کنند. یکی از مهم‌ترین هدف‌گذاری‌ها در این حوزه، نزدیک کردن این دو طیف و رسیدن به یک نگاه تعاملی است. زمینه‌سازی افزایش مشارکت و همدلی دانشگاه و دولت، به دلیل وجود همین زوایا و تفاوت نگاه، نیاز به تلاش فراوان دارد و فرایندی زمان‌بر است. دانشگاه و دولت هرکدام با معضلاتی روبه‌رو هستند و رفع این موانع خود یکی از پیش‌زمینه‌های حضور و مشارکت دانشگاهیان و نخبگان در فرایند سیاست‌گذاری و توسعه کشور است. دانشگاه با مشکلاتی چون افت کیفیت آموزش، توده‌ای و کالایی‌شدن آموزش، تبعیض‌های آموزشی و پژوهشی دست‌وپنجه نرم می‌کند و دولت را همچون کارفرمایی می‌بیند که به دانشگاه احساس نیاز نمی‌کند و زبان علم نمی‌داند. دولت و حاکمیت نیز درگیر مسائلی چون ناکارآمدی مفرط، نظام اداری فرسایشی، ساختارهای اصلاح‌نشده و فقدان نگاه راهبردی برای حل معضلات است و دانشگاهیان را همچون برج عاج‌نشینانی می‌بیند که مسائل کشور را نمی‌دانند و سر در پژوهش‌های محض و غیرکاربردی دارند. نهادینه‌سازی ایده مسئولیت اجتماعی دانشگاه نیازمند توان‌افزایی در رهبری و ترمیم اعتماد به یکدیگر است. دانشگاهیان و نخبگان ما باید روش‌های بهره‌گیری از دانش برای حل مسئله را تمرین کنند و توسعه پژوهش‌های کاربردی را در دستور کار قرار دهند. مدیران و سیاست‌گذاران نیز باید جایگاه علم و اندیشه رهبری را در فرایندهای تصمیم‌گیری و اجرا درک کنند و مشارکت نخبگان را در اولویت بگذارند. در این میان توسعه علوم انسانی و اجتماعی در راستای شناخت و اصلاح وضعیت دانشگاه در گام نخست و سپس درک جامعه محلی اطراف دانشگاه باید محوریت پیدا کند و استادان و پژوهشگران دانشگاهی از دانش اجتماعی برای ارائه پیشنهادها و سیاستی و حل مسائل اجتماعی استفاده کنند. این مهم خود موجب توسعه علوم انسانی و گسترش پژوهش‌های کاربردی و سیاستی می‌شود و رابطه دانشگاه و جامعه را تقویت می‌کند. طبق نتایج این پژوهش به مسئولان و مدیران دانشگاه‌های کشور پیشنهاد می‌شود که از رهبران مسئولیت‌محور و اثربخش در سازمان استفاده کنند تا بتوانند موجب ارتقای مرجعیت اجتماعی شوند.

References

- Abbaspour, A., Emamimeybodi, A. A., & Rahimian, H. (2019). Designing The Competencies of Leadership Patterns in State universities of Tehran. *Human Resource Management Researches*, 11(2), 7. (in persian).
- Aziz, N. (2023). Higher Education for Sustainable Development: What can be learned from Islamic Academic Tradition? Presented Paper at the 17th International Conference of Higher Education Reform, University of Glasgow, and 21-23 June. (in persian).
- Azizi, G. s. g. (2018). The necessity of reforms in higher education. Tehran: Publications of the Research Institute of Cultural and Social Studies (in persian).
- Barnett, R. (2012). *The future university: Ideas and possibilities*. Routledge.
- Bigné Alcañiz, E., Alvarado Herrera, A., & Currás Pérez, R. (2009). Epistemological evolution of corporate social responsibility in marketing. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 6, 35-50.
- Bok, D. (1982). The corporation on campus: Balancing responsibility and innovation. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 14(6), 16-25.
- Braun, R. (2019). *Corporate Stakeholder Democracy: Politicizing Corporate Social Responsibility*. Central European University Press.

- Connolly, T. M., & Farrier, S. (2021). *Leadership and Management Strategies for Creating Agile Universities*. IGI Global.
- Dinh, N. B. K., Caliskan, A., & Zhu, C. (2021). Academic leadership: Perceptions of academic leaders and staff in diverse contexts. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(6), 996-1016.
- Ghasemi, B. (2003). *Theories of organizational behavior*. Conscious Publications Institute. (in persian).
- Giuffré, L., & Ratto, S. E. (2014). A new paradigm in higher education: university social responsibility (USR). *Journal of Education & Human Development*, 3(1), 231-238.
- Godonoga, A., & Sporn, B. (2023). The conceptualisation of socially responsible universities in higher education research: a systematic literature review. *Studies in Higher Education*, 48(3), 445-459.
- Gomez, L. (2014). The importance of university social responsibility in Hispanic America: A responsible trend in developing countries. In *Corporate social responsibility and sustainability: Emerging trends in developing economies* (Vol. 8, pp. 241-268). Emerald Group Publishing Limited.
- Habibi, N., & Jafari, P. (2016). Components of promoting social responsibility of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(2), (in persian).
- Hassanvand, M., & Jokar, A. A. (2019). Investigating the relationship between emotional intelligence and effective leadership of managers of universities in Khorram Abad city The 5th National Conference on New Researches in Curriculum Planning in Iran, (in persian).
- Heydari, A. (2014). Analyzing macro programs in the higher education system based on systemic theory Government - Ministry of Science, Research, and Technology - Al-Zahra University (S) - Faculty of Educational Sciences and Psychology]. (in persian).
- Hrubos, I. (2011). The changing role of universities in our society. *Society and Economy*. In Central and Eastern Europe | *Journal of the Corvinus University of Budapest*, 33(2), 347-360.
- Humphreys, D., & Ylijoki, O. H. (Eds.). (2016). *expanding professional horizons: Transversal competencies in the 21st century*. London: Routledge.
- Hundessa, F. D. (2021). Academic leadership: Exploring the experiences of department heads in a first generation university in Ethiopia. *International Journal of Leadership in Education*, 24(2), 183-205.
- Iakovleva, T., Thomas, E., Nordstrand Berg, L., Pinheiro, R., & Benneworth, P. (2022). *Universities and Regional Engagement: From the Exceptional to the Everyday*. Taylor & Francis.
- Jacoby, B. (2009). *Civic engagement in higher education: Concepts and practices*. John Wiley & Sons.
- Jajermizadeh, M., Abbasi, A., & Akbari Sistani, M. (2015). Investigating the role of the intervening social responsibility of the organization in the relationship between ethical leadership and abnormal behavior of employees in Shiraz University The fourth international conference on applied research in management and accounting, (in persian).
- Kedra, K., & Kaltsidis, C. (2020). EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON UNIVERSITY PEDAGOGY: STUDENTS' EXPERIENCES AND CONSIDERATIONS. *European Journal of Education Studies*, 7(8).

- Mahdi, R., & Barani, S. (2020). Analysis of the Position of Technical and Vocational Educations and Skill Training in Iran's Scientific Comprehensive Map. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 16(2), 15-32. (in persian).
- Mohammadi, S. (2018). The relationship between leadership styles and organizational climate and meritocracy of Shahid Beheshti University managers in 2018 The third international conference on new researches in management, economy, accounting and banking, (in persian).
- NadiZadehArdakani, A., Moubed, M., & Abedi, S. (2020). Assessing and Prioritizing the Educational Needs for Ardakan University Staff. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 16(2), 207-232. (in persian).
- Preuss, L., & Córdoba-Pachon, J. R. (2009). A knowledge management perspective of corporate social responsibility. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 9(4), 517-527.
- Reiser, J. (2007). Managing university social responsibility (USR). *International sustainable campus network: Best practices-Future challenges*.
- Rus, C. L., Chirică, S., Rațiu, L., & Băban, A. (2014). Learning organization and social responsibility in Romanian higher education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 142, 146-153.
- Sánchez-Hernández, M. I., & Mainardes, E. W. (2016). University social responsibility: a student base analysis in Brazil. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 13, 151-169.
- Schuman, S. (2006). *Creating a culture of collaboration: The International Association of Facilitators handbook (Vol. 4)*. John Wiley & Sons.
- Shafii, R. A., Nematullah. (2012). Studies of corporate social responsibility in universities and higher education centers in the west of the country (designing an evaluation model). *Quarterly Journal of Organizational Behavior in Education*, Volume 1(2), pp. 5-22. (in persian).
- Tetřevová, L., & Sabolova, V. (2010). University stakeholder management and university social responsibility. *WSEAS transactions on advances in engineering education*, 7(7), 224-233.
- Thöni, E., & Schneller, C. (2011). *Universitas and knowledge societies. Knowledge Societies: Universities and their Social Responsibilities*, 2nd Asia-Europe Education Workshop. Ed: C. Schneller and E. Thöni. Innsbruck, Austria,
- UNESCO. (2012). *Higher Education for Sustainable Development: Towards Rio+20*. Paris: UNESCO.
- Watson, D., Hollister, R., Stroud, S. E., & Babcock, E. (2011). *The engaged university: International perspectives on civic engagement*. Taylor & Francis.
- Xie, G., Jin, L., Chen, L., & Niu, R. (2024). The effect of academic top executives on corporate social responsibility: potential motivation and its outcomes. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-27.
- Yemeni Dozi Sorkhabi, M. T., Jafar. (2008). Investigating the development planning status of public universities in Iran. *Iran's higher education*. 1(4) ۱۹-۱۶. SID. (in persian).
- Yielder, J., & Codling, A. (2004). Management and leadership in the contemporary university. *Journal of higher education policy and management*, 26(3), 315-328