

زمینه های شخصیتی، فرهنگی و اجتماعی عوامل موثر در مسئولیت گریزی در دانشگاه محمدحسین توانایی^۱

چکیده

مسئولیت پذیری یکی از معروف ها و مسئولیت گریزی یکی از منکر های فردی اجتماعی است. مسئولیت پذیری افراد در افزایش بهره وری و توسعه فعالیت های سازمانی نقش زیادی دارد. این موضوع در محیط های دانشگاهی که رسالت آموزش و فرهنگ سازی را بر عهده دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. افزایش بهره وری در دانشگاه مستلزم مسئولیت پذیری کارکنان، استادان و دانشجویان در حیطه های مربوط به هر کدام از آنان است. پژوهش حاضر ضمن بررسی زمینه های شخصیتی، اجتماعی موثر در مسئولیت گریزی عناصر یاد شده در دانشگاه، راه کارهایی را جهت افزایش حس مسئولیت پذیری پیشنهاد نموده است.

واژگان کلیدی: مسئولیت پذیری، مسئولیت گریزی، بهره وری در دانشگاه، انگیزه، اعتقاد، نوع دوستی

مقدمه

مسئولیت پذیری یکی از ویژگی های شخصیتی مشترک انسان در برقراری ارتباط با خویشتن، خداوند، مردمان و جهان پیرامون (طبیعت و ...) است. منشأ این احساس مسئولیت در انسان، معرفت و اعتقاد به وجود خداوند یکتا و مکلف بودن به پرستش و اطاعت از دستورات الهی و پاسخ گوی اعمال خود بودن در روز قیامت است. از این رو در قرآن کریم می خوانیم:

« فلنساء لن الذین ارسل الیهن ولنساء لن المرسلین »
(اعراف/۶)

یعنی: پس هر آینه کسانی را که به سویشان (پیامبر) فرستاده شده، پرسش خواهیم کرد و از فرستادگان (پیامبران) نیز خواهیم پرسید.

روز قیامت از مکلفین درباره ی ایمان و عمل صالح که به آن امر شده بودند و سخن و رفتار مطابق با حق که به آن مکلف بودند، سوال می شود که آیا به این مسئولیت خود در دنیا عمل کردند یا نه؟ (طباطبایی، ۱۳۷۲، ج ۸، ص ۶)

فواید این پرسش آن است که بندگان خدا، خود را برای چنین پرسش هایی آماده می کنند؛ می دانند که خداوند با فرستادن پیامبران و برطرف نمودن موانع پذیرش حق، به آن ها ستم نمی کند؛ همچنین می دانند که کافران به خاطر اعمالشان مجازات می شوند؛ بر شادمانی مومنان و اندوه کافران افزوده می شود و آن را لطفی از جانب خداوند برای خود می دانند که پیشاپیش به آن آگاهی یافته اند. (طبرسی، ۱۳۸۴، ج ۴، ص ۳۱۲)

آیات و روایات متعددی درباره اهمیت مسئولیت پذیری، مسئولیت همگانی، مسئولیت چشم و دل و گوش و ... وجود دارد که در ادامه به برخی از آن ها اشاره خواهد شد. علاوه بر باور های

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

دینی، انگیزه‌های درونی و بیرونی افراد نیز در مسئولیت پذیری یا مسئولیت‌گریزی آنان تأثیر دارد. مسئولیت‌پذیری در دانشگاه - که موضوع پژوهش حاضر است - از آن جهت که جنبه آموزشی و فرهنگ سازی در جامعه دارد، از اهمیت زیادی برخوردار است.

دانشگاه از سه عنصر: دانشجویان، استادان و کارکنان تشکیل شده است. هرکدام از عناصر یاد شده، مسئولیت‌هایی دارند که در صورت اجرای دقیق آن، اهداف تأسیس دانشگاه و مراکز آموزش عالی، به طور کامل محقق می‌شود.

سوال تحقیق این است: چه زمینه‌ها و عواملی موجب مسئولیت‌گریزی هر یک از عناصر یاد شده می‌شود و چه راه کارهایی حس مسئولیت‌پذیری را در افراد تقویت می‌نماید؟

عوامل بروز رفتار های متفاوت (= خوب یابد) انسانی :

چرا انسان‌ها دارای رفتار های متفاوتی نسبت به یکدیگر هستند؟ چرا برخی مسئولیت‌پذیری بالایی دارند و وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند در حالی که برخی دیگر از زیر بار مسئولیت‌شانه خالی می‌کنند؟ انسان زمانی که دست به عمل می‌زند یا از انجام عملی سرباز می‌زند، این عمل یابی عملی به تناسب خصوصیات و سطح تحوّل (= مراحل رشد) او، از فردی به فرد دیگر تفاوت می‌کند.

رفتار اجتماعی هر فرد از جمله مسئولیت‌پذیری یا مسئولیت‌گریزی، تابعی است از خصوصیات روانی و شخصیتی او. قبل از پرداختن به عوامل متعدد (فرهنگی، اجتماعی و...) مسئولیت‌گریزی در دانشگاه، لازم است مهم‌ترین زمینه‌هایی که نقش تعیین‌کننده در بروز این‌گونه رفتار ها در انسان دارد، مورد بررسی قرار گیرد :

۱. سیر تحوّل شخصیت براساس تحوّل نیاز های جسمانی و روانی

شخصیت^۲ هر فرد عبارت است از کلیّت و تمامیت وحدت یافته‌ی وجود او. روانشناسان در بحث از شخصیت، بیش از هر چیز به تفاوت های فردی توجه دارند؛ یعنی ویژگی‌هایی که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کنند. (اتکینسون و همکاران، ترجمه‌ی براهنی و همکاران، ۱۳۷۱، ج ۲، ص ۷۴)

شخصیت انسان تحت تأثیر چه ویژگی‌ها و عواملی در یک فرد، مسئولیت‌پذیری و در فردی دیگر ایجاد می‌کند؟

نیاز های جسمانی و روانی افراد خود شکوفایی از بند و تولّد، خط سیر تحوّل شخصیت انسان را مشخص می‌کند :

نیاز به تعلق داشتن

نیاز به تحسین و تشویق

سطح نیاز های فردی

². Personality

نیاز های فیزیولوژیک

نیاز به امنیت

(شکل - ۱)

این مثلث که توسط آبراهام مازلو^۳ پیشنهاد شده، مراحل تحوّل نیاز های انسان را نشان می دهد. آبراهام مازلو که یکی از رهبران توسعه ی روانشناسی انسان گرا است، راه جالبی برای طبقه بندی انگیزه های آدمی عرضه کرده است. مازلو سلسله مراتبی از نیاز ها (شکل ۱) را ارائه کرد که از نیاز های اساسی زیستی آغاز می شود و در سطوح بالاتر به انگیزه های روانی پیچیده تری می رسد که تنها پس از برآورده شدن نیازهای اولیه نقشی مهمی برعهده می گیرند. (همو، ج ۱، ص ۵۶۶)

سلسله مراتب مازلو راه جالبی برای نگرستن به رابطه ی میان انگیزه های آدمی و فرصت هایی که محیط عرضه می کند، فراهم می آورد. (همو، ج ۱، صص ۵۶۷ - ۵۶۶)

براساس مثلث مازلو، هر قدر به طرف قاعده ی مثلث نزدیک شویم، دامنه ی نیاز ها، گستردگی بیش تری از خود نشان می دهند. بنابراین نیاز های سطح پایین در شمار زیادتری از انسان ها دیده می شود و نیاز های سطح بالاتر به ترتیب و به تدریج رو به کاهش می گذارد به طوری که نیاز به خود شکوفایی که عالی ترین نیاز انسانی است، در تعداد کمی از انسان ها بروز می نماید.

انسانی که به لحاظ شخصیتی در سطح نیاز های بدنی، تثبیت شده، در محیط دانشگاه اگر دانشجو باشد، برای مدرک و دستیابی به اهداف مادی تحصیل می کند: اگر استاد باشد، برای گذراندن ساعات موظفی و پرداختن به سایر امور تدریس می کند و اگر از کارکنان باشد، برای امرار معاش فعالیت می کند و در انتظار پایان یافتن وقت اداری، لحظه شماری می کند.

فردی که به لحاظ شخصیتی در سطح نیاز های اجتماعی، تثبیت شده، درصدد تأمین نیاز های اجتماعی است. او تلاش می کند تا نیاز هایی را که از طریق ارتباط انسانی با دیگران قابل مرتفع شدن است، رفع نماید. مثلاً می خواهد در محیط کار یا تحصیل، به کسانی تعلق داشته باشد و کسانی هم به او متعلق

³. Abraham Maslow

باشند. همچنین مایل است به گونه ای رفتار کند که تحسین و تشویق دیگران را برانگیزد.

بنابراین تا زمانی با نشاط به کار و تحصیل و تدریس مشغول است که به او توجه کنند و از او قدردانی نمایند. در غیر این صورت به گونه ای و با بهانه هایی از زیر بار مسئولیت شانه خالی می کند، کار و درس را به امروز و فردا موکول نموده، به دوش این و آن می اندازد. عذرتراشی و بهانه جویی از ویژگی های چنین افرادی است. اما کسی که شخصیت او در سطح نیاز های فردی، تثبیت شده؛ پیوسته در تلاش است تا استعداد ها، قابلیت ها و ارزش های خود را شکوفا ساخته، متجلی نماید. این مرحله همان مرحله ی خودشکوفایی⁴ است.

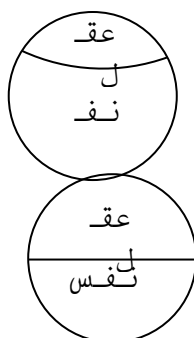
« راجرز معتقد است که اساسی ترین نیروی برانگیزنده ی رفتار آدمی، خود شکوفایی است.» (همو، ج ۲، ص ۱۰۲)

مسئولیت پذیری یکی از رفتار هایی است که منجر به خود شکوفایی می شود؛ در عین حال « خود شکوفایی » حسّ مسئولیت پذیری را در فرد تقویت می نماید. افرادی که به مرحله ی خود شکوفایی شخصیت رسیده اند، وظایف و تکالیف خود را به درستی انجام می دهند، همیشه برای کار ها و پیشنهادهای تازه آماده اند و به دنبال رشد، تکامل و پیشرفت در کار و تحصیل هستند.

۲. سیر تحول شخصیت انسان به اعتبار عقل و خرد یا هوای نفس:

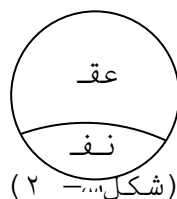
در این دیدگاه - دیدگاه اسلامی - تعیین کننده ی رفتار های فرد می تواند عقل یا امیال او باشد. انسان به اعتبار این که در تحول شخصیت او، عقل و هوای نفس به چه سطحی از تحول رسیده باشند، می تواند به شخصیت های متفاوتی دست بیابد.

وضعیت متقابل عقل و نفس در تصاویر ذیل مشهود است:



۱. نفس اماره

⁴ Self-actualization



در سطح اول یعنی سطح نفس اماره، عقل در کمال ضعف خود قرار دارد و هوی یا امیال در حدّ شدت و قوت. کسی که شخصیتش در این سطح قرار می‌گیرد، امیال او، تعیین کننده ی رفتار او هستند. چنین فردی پیوسته برای کسب لذت یا فرار از درد و رنج دست به عمل می‌زند یا از انجام کاری سرباز می‌زند. مسئولیت از شاخصه های چنین فردی است. در سطح دوم که نشان گر رشد نسبی عقل است، فرد گاه مسئولیت پذیر است و گاه مسئولیت گریز. در سطح سوم که نشان گر تسلط کامل عقل بر میل نفسانی است، فرد از مسئولیت پذیری بالایی برخوردار است. (احمدی، ۱۳۷۷، صص ۱۶-۱۴)

اینک فهرستی از عوامل موثر در مسئولیت گریزی هر یک از عناصر یاد شده (دانشجویان، استادان و کارکنان) در دانشگاه، یادآوری و سپس راه کارهایی برای تقویت حسّ مسئولیت پذیری آنان پیشنهاد می‌شود:

دانشجو:

مسئولیت دانشجو عبارت است از: کسب علم و دانش در رشته ی تحصیلی خود در راستای هدفی مشخص. عدم جدیت او در کسب علم، باعث افت تحصیلی و پایین آمدن نمره می شود. این امر به تدریج هدف و انگیزه ی او را کاهش داده، باعث نقصان کیفیت تحصیل شده و موجبات عدم پیشرفت تحصیلی او را فراهم می نماید.

عوامل موثر در مسئولیت گریزی دانشجو:

۱. تثبیت شخصیت دانشجو در سطح تأمین نیازهای بدنی و اجتماعی (مدرک گرایی، موقعیت اجتماعی و ...)
۲. عدم علاقه به رشته ی تحصیلی
۳. عدم فرصت کافی برای تحقق و پژوهش
۴. عدم ارتباط مداوم و مفید با استادان
۵. وضعیت نامناسب مالی، روحی و جسمی
۶. اخذ غیر اصولی واحد های درسی
۷. عدم دسترسی به وسایل کمک آموزشی
۸. عدم آشنایی استادان با مهارت ها و فنون نوین تدریس
۹. کاربردی نبودن موضوعات تحقیق
۱۰. عدم حمایت از پایان نامه های دانشجویی
۱۱. غیرمرتبط بودن آموزش با مشاغل آینده

۱۲. عدم برنامه ریزی صحیح تحصیلی و استفاده بهینه از زمان
(= مدیریت زمان)

استاد:

- مسئولیت استاد عبارت است از:
- فراهم نمودن زمینه‌ی کسب علم و دانش برای دانشجویان و اقدام برای تحقیقات و پژوهش‌های مختلف به منظور کمک به حلّ معضلات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و پیشرفت کشور.
- عوامل موثر در مسئولیت‌گریزی استادان:
۱. تثبیت شخصیت استاد در سطح تأمین نیازهای بدنی و اجتماعی (تأمین معاش - کسب موقعیت اجتماعی و ...)
 ۲. تعداد زیاد دانشجویان در کلاس‌های درس
 ۳. عدم عنایت کافی به استادان نخبه
 ۴. عدم توجه به وضعیت رفاهی و حقوقی استادان
 ۵. عدم استقلال دانشگاه‌ها
 ۶. افزایش ساعات تدریس موظف استادان
 ۷. عدم سیاست‌های حمایتی و تشویقی از نخبگان دانشگاهی
 ۸. عدم رعایت نظم و انضباط در محیط خانواده (= والدین) و محیط تحصیل (استادان استاد)

کارکنان:

- مسئولیت کارکنان در دانشگاه‌ها عبارت است از:
- فراهم نمودن زمینه برای ایجاد ارتباط بین استاد، دانشجو و دانشگاه و ایجاد ارتباط بین دانشگاه و جامعه.
- عوامل مسئولیت‌گریزی کارکنان دانشگاه:
۱. تثبیت شخصیت کارمند در سطح تأمین نیازهای بدنی و نیازهای اجتماعی (امرار معاش - داشتن شغل - اعتبار اجتماعی و ...)
 ۲. عدم توجه به شایسته‌سالاری در گزینش کارکنان
 ۳. عدم تخصص و نداشتن مهارت کافی
 ۴. نداشتن امنیت شغلی
 ۵. مقاومت کارکنان در برابر فناوری جدید
 ۶. بروکراسی اداری و فرسودگی شغلی
 ۷. عدم شرکت دادن و مشاوره‌نخواستن از کارکنان در حیطه‌های مدیریتی
 ۸. عدم آموزش‌های ضمن خدمت برای ایجاد مهارت‌های لازم
 ۹. احساس گماشته بودن در جهت تحقق اهداف دیگران نه استقلال هویت
 ۱۰. بی‌انضباطی محیط خانواده (= والدین) و محیط اداری (مدیران و مسئولان)
- از بررسی مجموع عوامل مسئولیت‌گریزی دانشجویان، استادان و کارکنان به شرحی که گذشت، نتایج زیر حاصل می‌شود:
۱. برخی عوامل مانند: تثبیت شخصیت عناصر یاد شده در سطح تأمین نیازهای بدنی و نیازهای اجتماعی به عنوان زمینه‌ها

و عوامل اساسی در پیدایش مسئولیت‌گریزی نقش ایفا می‌نمایند و بقیه‌ی عوامل، بیشتر جنبه‌ی شکلی و صوری دارند.

۲. برخی عوامل از عهده‌ی عناصر یاد شده، خارج است؛ به طوری که آنان خود در ایجاد چنین عواملی نقش ندارند.

مانند: عدم آشنایی استادان با فنون تدریس (نسبت به دانشجو)، افزایش ساعات تدریس موظف استادان و عدم استقلال دانشگاه‌ها (نسبت به استادان) و بروکراسی اداری (نسبت به کارکنان).

۳. برخی عوامل مانند: بی‌انضباطی محیط خانواده یا محیط تحصیلی و اداری عناصر یاد شده به ارزش‌های فرهنگی حاکم بر محیط و مراحل رشد آنان مربوط می‌شود. بدیهی است دانشجو، استاد یا کارمندی که در خانواده‌ی بی‌انضباط، مراحل رشد خود را گذرانده، امکان مسئولیت‌گریزی در آنان نسبت به دیگران فراهم‌تر است.

راه کارهای مسئولیت‌پذیری در دانشگاه :

در این قسمت راه کارهایی جهت تقویت حس مسئولیت‌پذیری عناصر اصلی دانشگاه - دانشجو، استاد و کارمند - پیشنهاد می‌شود :

۱. تقویت باورهای دینی :

اگر هر فردی مسئولیت تحصیل، تدریس یا کاری را بر عهده دارد، خود را پیوسته در محضر خداوند ببیند و بداند که روز قیامت، محاسبه می‌شود؛ تلاش می‌کند تا وظایف و تکالیف خود را به نیکوترین شکل ممکن انجام دهد. به آیات و روایات زیر توجه کنید :

- ألم يعلم بأن الله يرى (علق/۱۴) یعنی: آیا انسان نمی‌داند که خداوند او را می‌بیند؟

- و قفوههم انهم مسؤولون (صافات/۲۴) یعنی: آنان را نگاه دارید زیرا باید پاسخگو باشند!

- رسول خدا (صلی الله علیه و آله): انی مسؤول و انکم مسؤولون (ری شهری، ۱۳۸۳، ج ۵، ص ۲۳۱۰) یعنی: من بازخواست می‌شوم و شما نیز بازخواست می‌شوید.

- امام علی (علیه السلام): اتقوا الله فی عبادته و بلاهه فانکم مسؤولون حتی عن البقاع و البهائم اطیعوا الله و لا تعصوه (سیدرضی، ۱۳۷۶، خ ۱۶۷) یعنی: از خدا بترسید در باره‌ی بندگان و سرزمین‌هایش؛ زیرا شما نسبت به سرزمین‌ها و چارپایان نیز باید پاسخ‌گو باشید: از خدا اطاعت کنید و نافرمانی او نکنید.

بنا به فرمایش امام علی (علیه السلام)، اهمیت مسئولیت‌پذیری به اندازه‌ی ای است که انسان حتی در برابر چارپایان از نظر وضعیت رسیدگی به آن‌ها باید پاسخ‌گو باشد تا چه رسد به مسایلی مانند: مدیریت جامعه، انجام امور ارباب رجوع در ادارات و دستگاه‌های دولتی و خصوصی، همچنین امور مربوط به تحصیل و تدریس!

۲. تقویت انگیزه

انگیزه عبارت از میل و رغبتی است که فرد برای رسیدن به هدفی از خود نشان می‌دهد. هر قدر این انگیزه یا میل و رغبت بیش

تر باشد، فرد تلاش افزون تری را از خود نشان می دهد. (افروز، ۱۳۷۵، ص ۲۹)

براساس مثلث آبراهام مزلو - پیش گفته - و همچنین آیات قرآن کریم، تأمین نیاز های اولیه - نیاز های بدنی، اجتماعی - از عوامل مؤثر در افزایش انگیزه ی افراد برای انجام وظایف و تکالیف است .

در قرآن کریم می خوانیم :

« وکلوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلالًا طَيِّبًا و اتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي انْتُم بِهِ مُؤْمِنُونَ » (مائده/۸۸) یعنی: و از آنچه خدا شما را حلال و پاکیزه روزی داده، بخورید و از خدایی که به او ایمان دارید، پروا داشته باشید .

« يا ايها الناس كلوا مما في الارض حلالا طيبا و لاتتبعوا خطوات الشيطان انه لكم عدو مبين » (بقره/۱۶۸) یعنی: ای مردم از آن چه در زمین حلال و پاکیزه است، بخورید و از پی گام های شیطان مروید که او شما را دشمنی است آشکار .

ملاحظه می فرمایید که در آیات یاد شده، تقوای الهی و اجتناب از وسوسه های شیطان، فرع بر استفاده از موهبت های الهی قرار داده شده است. به عبارت دیگر استفاده از موهبت های الهی، انگیزه ی فرد را برای انجام « عمل صالح » و « پرهیز از خوراک های حرام و سایر امور ناشایست » تقویت می نماید .

موارد پیشنهادی زیر در تقویت انگیزه ی عناصر اصلی دانشگاه - دانشجو، استاد و کارمندان - جهت انجام مسئولیت هایی که به عهده دارند، می تواند مؤثر باشد :

دانشجویان :

۱. داشتن هدف یا اهداف مشخص از ادامه ی تحصیل ؛
۲. خوش بینی و امیدوار بودن به آینده ؛
۳. برنامه ریزی صحیح و اصولی ؛
۴. مدیریت زمان ؛
۵. فراهم بودن حداقل امکانات لازم برای ادامه ی تحصیل ؛
۶. تحصیل در رشته ی مورد علاقه و دقت در انتخاب واحد های درسی ؛
۷. مشارکت فعال در فوق برنامه های فرهنگی، ورزشی، پژوهشی ؛
۸. حضور در سمینار ها و کارگاه های آموزشی با موضوع موفقیت و مهارت های زندگی ؛
۹. مراجعه ی به موقع به مشاورین حاضر در دانشگاه هنگام ضرورت و نیاز ؛
۱۰. حضور به موقع و پیوسته در کلاس های درسی، آزمایشگاه و کارگاه و اجرا و ارائه ی تحقیقات و پروژه های تعیین شده از سوی استادان ؛
۱۱. انتخاب واحد های درسی با استادان ماهر و آشنا با شیوه های نوین تدریس ؛
۱۲. تشویق دانشجویان نخبه، فعال و با انگیزه از سوی استادان و دانشگاه .

استادان :

۱. داشتن اهداف متعالی ؛
۲. تقویت نگرش مثبت نسبت به تأثیر آموزش و تربیت ؛
۳. ارتقای دانش و مهارت های تدریس ؛
۴. فراهم بودن امکانات کمک آموزشی ؛
۵. اعمال سیاست های تشویقی - حمایتی در مورد استادان نخبه و فعال ؛
۶. تکریم شخصیت استادان و عنایت به وضعیت حقوقی - رفاهی آنان ؛
۷. رفع موانع پژوهشی .

کارکنان :

۱. داشتن اهداف متعالی و روحیه کارگشایی ؛
 ۲. تقویت نگرش مثبت نسبت به روند کلی زندگی ؛
 ۳. تقویت مهارت های ارتباطی ؛
 ۴. ارتقای مهارت های شغلی ؛
 ۵. اعمال سیاست های تشویقی و حمایتی از کارکنان کوشا ؛
 ۶. توجه به تخصص و علایق کارکنان در واگذاری مسئولیت به آنان ؛
 ۷. فراهم بودن امکان ادامه ای تحصیل در مقاطع بالاتر برای متقاضیان ؛
 ۸. تفویض اختیار به کارکنان از سوی مدیران در محدوده ی مسئولیت آنان ؛
 ۹. تکریم شخصیت کارکنان از سوی مدیران ؛
 ۱۰. ایجاد محیط آرام و نشاط انگیز همراه با روحیه ی تعاون و همکاری از سوی مدیران ؛
 ۱۱. اعمال رفتار های عادلانه و به دور از هرگونه تبعیض با کارکنان ؛
 ۱۲. اجرای مهارت های آرامش ذهن - قبل، حین و پس از انجام کار - به منظور اجتناب از فرسودگی شغلی و کاهش انگیزه .
- (مهارت های آرامش ذهن، شامل مهارت هایی با عناوین: تجسم خلاق، ریلکسیشن یا تن آرامی، مدیتیشن یا مراقبه و ... می شود. زمان اجرای مهارت های یاد شده، از یک دقیقه - در محیط کار - تا پانزده دقیقه - در سایر موارد - است. توضیح این مهارت ها از عهده ی این مقاله خارج است. علاقه مندان می توانند به کتاب هایی که در این زمینه تألیف شده، مراجعه نمایند .)

نتیجه گیری :

نتایج پژوهش حاضر به شرح ذیل است :

۱. مسئولیت از خدیصه های انسانی است که ریشه در باور های دینی و انگیزه های درونی و بیرونی دارد.
۲. سیر تحول شخصیت انسان براساس این که بیش تر متأثر از تأمین کدام نیاز های جسمانی - اجتماعی و فردی وی باشد، از عوامل موثر در مسئولیت پذیری یا مسئولیت گریزی افراد محسوب می شود. هر قدر شخصیت انسان در مرحله نیاز های بدنی، تثبیت شده باشد، وی مسئولیت گریزتر و هر قدر که در مرحله نیاز های فردی، تثبیت شده باشد، مسئولیت پذیر تر است .
۳. تأثیر پذیری شخصیت از هواهای نفسانی یا عقل و خرد نیز به ترتیب از عوامل مؤثر در مسئولیت گریزی یا مسئولیت پذیری افراد است .
۴. تثبیت شخصیت عناصر اصلی دانشگاه - دانشجو، استاد و کارمند - در سطح تأمین نیاز های بدنی و اجتماعی (مانند: مدرک گرایی، کسب موقعیت اجتماعی و تأمین معاش) از جمله عوامل مؤثر در مسئولیت گریزی آنان است .
۵. عوامل دیگری - علاوه بر عامل مهم یاد شده در شماره ی پیشین - از جمله عوامل اثرگذار در مسئولیت گریزی عناصر یاد شده محسوب می شود. مانند: عدم علاقه به رشته ی تحصیلی، نداشتن نظم و انضباط، نبود حداقل امکانات کمک آموزشی و ... (نسبت به دانشجویان)؛ تعداد زیاد دانشجویان در هر کلاس درس، - تأمین نبودن از نظر وضعیت مالی - رفاهی، ساعات زیاد درسی و ... (نسبت به استادان) و عدم توجه به شایسته سالاری در گزینش ها، نداشتن امنیت شغلی، احساس گماشته بودن و ... (نسبت به کارکنان) .
۶. تقویت باور های دینی و افزایش انگیزه، از جمله مهم ترین راهکار های مسئولیت پذیری عناصر اصلی دانشگاه است .
۷. داشتن اهداف متعالی و خوش بینی و امیدواری نسبت به روند کلی زندگی و آینده ی تحصیلی و شغلی، از جمله مهم ترین عوامل افزایش انگیزه ی عناصر دانشگاه یعنی دانشجویان، استادان و کارکنان محسوب می شود .

منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- اتکینسون، رتیال و همکاران، ۱۳۷۱، زمینه ی روانشناسی، ترجمه ی محمدنقی براهنی و همکاران، انتشارات رشد، تهران
- استادان طرح جامع آموزش خانواده، ۱۳۷۷، جوان، تشکیل خانواده، «چگونگی و حدود ارتباط سالم بین دختر و پسر قبل از ازدواج»، علی اصغر احمدی، انجمن اولیاء و مربیان، تهران .
- افروز، غلامعلی، ۱۳۷۵، چکیده ای از: روانشناسی تربیتی (کاربردی)، انجمن اولیاء و مربیان، تهران .

- طباطبایی، محمدحسین، ۱۳۷۲، المیزان فی تفسیر القرآن، دارالکتب الاسلامیه، تهران .
- الطبرسی، الفضل بن الحسن، ۱۳۸۴، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، دارالأسوه، تهران .
- محمدی ری شهری، محمد، ۱۳۸۳، میزان الحکمه، ج ۵، ترجمه ی حمیدرضا شیخی، مرکز تحقیقات دارالحديث، قم .

همایش ملی شهر و نذ مسئول