

Development of a Comprehensive Model of Accountability of Managers Based on the Ideas of Imam Ali (AS) in Nahj al-Balaghah and the Document of Fundamental Change

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Authors

Mahboob Shariati¹,
Majid Ghadami^{2*},
Aboutaleb Saadati Shamir³,
Sadegh Rezaei⁴

How to cite this article

Mahboob Shariati, Majid Ghadami, Aboutaleb Saadati Shamir, Sadegh Rezaei, Development of a Comprehensive Model of Accountability of Managers Based on the Ideas of Imam Ali (AS) in Nahj al-Balaghah and the Document of Fundamental Change, *Journal of Quran and Medicine*. 2020; 5(2): 122-129.

1. PhD student in Philosophy of Education, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
2. Associate Professor of Philosophy of Education, Farhangian University, Tehran, Iran (Corresponding Author)
3. Assistant Professor of Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
4. Assistant Professor of Philosophy of Education, Amin University of Law Enforcement, Tehran, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: drghadami50@gmail.com

Article History

Received: 2020/05/31

Accepted: 2020/07/24

ePublished: 2020/09/10

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to develop a model of responsibility for managers based on the ideas of Imam Ali (AS) in Nahj al-Balaghah.

Materials and Methods: In terms of method, the research was among the mixed (quantitative-qualitative) exploratory research. In the qualitative stage of information, through review of texts and in-depth and purposeful semi-structured interviews, responsibility based on Nahj al-Balaghah in the framework of the document of fundamental change was extracted. The statistical population in the qualitative section consisted of 15 academics and education specialists and purposefully participated in the interview process using the Delphi method. The statistical population in the quantitative part was the directors of education in Tehran that 350 people were selected through Krejcie and Morgan table using stepwise cluster sampling method. The data collection tool in the qualitative part included a researcher-made questionnaire and in the quantitative part was the responsibility questionnaire (Goff et al., 2001). The coding stages of the research included open, content and pivotal coding. In the quantitative part for data analysis, exploratory and confirmatory factor analysis was performed.

Findings: The results showed that the components of courage, trust, appreciation, values, punctuality, participation and self-health were the components of managers' responsibility, which respectively had the highest factor load and factor weight on the second factor of the seven-factor model of managers' responsibility.

Conclusion: Responsible, courageous, punctual and spiritually motivated managers further facilitate organizational processes and reduce the financial burden of the organization and create an effective psychological atmosphere.

Keywords: Responsibility model based on Nahjul Balagha, Document of fundamental change in education, Principals of theoretical high schools, Validation of the model.

تدوین مدل جامع مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر

اندیشه های امام علی (ع) در نهج البلاغه و سند تحول

بنیادین

محبوب شریعتی^۱

دانشجوی دکتری تخصصی فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مجید قدمی^{۲*}

دانشیار فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

ابوطالب سعادت‌ی شامیر^۳

استادیار روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

صادق رضایی^۴

استادیار فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل مسئولیت‌پذیری برای مدیران مبتنی بر اندیشه های امام علی (ع) در نهج البلاغه انجام شد. **مواد و روش ها:** پژوهش از لحاظ روش در زمره پژوهش‌های آمیخته (کمی- کیفی) از نوع اکتشافی بود. در مرحله کیفی اطلاعات از طریق بررسی متون و مصاحبه نیمه‌ساختارمند عمیق و هدفمند، مسئولیت‌پذیری مبتنی بر نهج البلاغه در چهارچوب سند تحول بنیادین، استخراج شد. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۵ نفر از متخصصین جامعه دانشگاهی و متخصصان آموزش و پرورش بود و به صورت هدفمند در فرآیند مصاحبه با استفاده از روش دلفی شرکت کردند. جامعه آماری در بخش کمی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران بودند که ۳۵۰ نفر از طریق جدول کرجسی و مورگان و توسط روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی شامل پرسشنامه محقق ساخته بود و در بخش کمی، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری (گاف و همکاران، ۲۰۰۱) بود. مراحل کدگذاری تحقیق، شامل کدگذاری باز، محتوایی و محوری بود. در بخش کمی برای تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی انجام شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که مولفه‌های شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت و سلامت نفس مولفه‌های مسئولیت‌پذیری مدیران بودند که به ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم مدل هفت عاملی مسئولیت‌پذیری مدیران داشتند.

نتیجه گیری: مدیران مسئولیت‌پذیر، شجاع، وقت‌شناس و دارای روحیه معنوی تسهیل بیشتری در فرآیندهای سازمانی انجام می‌دهند

و بار مالی سازمان را کاهش می‌دهند و فضای روانی اثربخشی ایجاد می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: الگوی مسئولیت‌پذیری مبتنی بر نهج البلاغه، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مدیران مدارس متوسطه دوم، اعتبار بخشی الگو.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۳

* نویسنده مسئول: drghadimi50@gmail.com

مقدمه

آموزش و پرورش هر کشور نقشی مهم و اساسی در سرنوشت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آن کشور دارد (۱). با عنایت به ارتباط نزدیک آموزش و پرورش با جامعه و مسئولیت این نهاد اجتماعی بزرگ با مردم، نقش و اهمیت این حوزه در آگاهی‌بخشی جامعه انکارناپذیر است. از یک طرف آموزش و پرورش با توجه به رویکرد جامعه‌محوری، قصد توسعه روز افزون عوامل موثر در ارائه خدمات و ارتقاء سطح آگاهی‌ها را دارد و از طرف دیگر توقعات جامعه و انتظارات مردم از خدمات تربیتی، اهمیت و ضرورت آن را دوچندان می‌سازد (۲).

همزمان با توسعه و پیشرفت همه جانبه جوامع، مفاهیم و شاخص‌های جدیدی نیز در حوزه علوم انسانی از جمله مسئولیت‌پذیری مطرح شده‌اند که در گذشته به آنها توجه چندانی نشده است. مسئولیت‌پذیری یک تعهد ۱ و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب کلیه فعالیت‌هایی است که بر عهده وی گذاشته می‌شود (موسوی، ۱۳۹۹) با توجه به اهمیت فزاینده مسئولیت‌پذیری در جهت حل مشکلات جوامع صنعتی کنونی، سازمان‌ها نیازمند کارکنانی مسئولیت‌پذیرند (۳).

مسئولیت اجتماعی ابزاری است که یک سازمان می‌تواند با ایجاد تغییرات مثبت در اجتماع، از طریق آن روابط خود را با ذینفعان را مدیریت کند (۴). فاکس ۲ مسئولیت اجتماعی را در پیروی از قوانین اجتماعی و برآورد انتظاراتی که جامعه از فرد دارد، تعریف می‌کنند. این قوانین و اصول از نقشهای اجتماعی استنباط شده و در واقع بیانگر هنجارهای اجتماعی و فرهنگی است و چگونگی میزان تعهد و التزام فرد نسبت به افراد دیگر جامعه را نشان می‌دهد. به نظر کنراد و هایدن ۳ در مسئولیت‌پذیری اجتماعی فرد گرایش مسئولانه دارد، برای فعالیت به صورت مسئولانه احساس شایستگی می‌کند، درباره فعالیت مسئولیت‌پذیرانه خود را اثرگذار احساس می‌کند و اعمال مسئولانه انجام می‌دهد. مطابق نتایج لئونیداس ۴ و دیگران، افزایش حس مسئولیت‌پذیری به ارتقاء تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها منجر خواهد شد، پایداری اجتماعی را به دنبال خواهد داشت و سلامت اجتماعی در بین افراد جامعه خصوصاً افراد تحصیل‌کرده،

3. Kenrad & Hayden

4. Leonidas

1. commitment

2. Fax

البلاغه بررسی و دیدگاه امام علی (ع) در این ارتباط بیان شده است. به همین خاطر سوال پژوهش حاضر این است که الگوی مناسب مسئولیت‌پذیری برای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران منطبق بر نهج البلاغه و در چهارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کدام است؟

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از لحاظ هدف بنیادی - کاربردی است و از نظر روش ترکیبی (آمیخته ۶) از نوع اکتشافی است. مشارکت کنندگان در مصاحبه، متخصصین و متخصصین تعلیم و تربیت که توسط نمونه‌گیری هدفمند گلوله برفی بدست آمد. جامعه آماری، کلیه مدیران مدارس دولتی متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر تهران که آمار آنها براساس استعلام از اداره آموزش و پرورش شهر تهران ۱۳۱۸ نفر بودند که طبق جدول کرجسی و مورگان ۷۲۹۱ نفر و با احتساب مقدار ریزش تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید.

به منظور شناسایی چهارچوب و ویژگی‌های عناصر اصلی الگوی مسئولیت‌پذیری مبتنی بر نهج البلاغه، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته که دارای ۵ سوال باز پاسخ بود استفاده شد. بعد از انجام هر مصاحبه، متن مصاحبه پیاده شد و سپس پاسخ‌ها دسته‌بندی شدند و بر اساس مفهوم کلی این دسته‌بندی‌ها، ویژگی‌ها و عناصر پیشنهادی توسط متخصصین، کدگذاری، طبقه‌بندی و تحلیل شد. در این مرحله محتوای پرسشنامه به صورت جداگانه مورد تحلیل قرار گرفت. محتوای مسئله در نظریه گاردنر مورد بررسی قرار گرفت و در این راستا واحدهای تحلیل محتوا یعنی واحدهای محتوا و واحدهای تحلیل مشخص شدند. بعد از مشخص کردن طرح تحلیل محتوای صاحب‌نظران بر اساس چک لیست، ابتدا محتوای استخراج شده از نظریه گاردنر مورد بررسی قرار گرفت و همچنین ابزارها مشابه موجود در این حوزه مورد بررسی قرار گرفتند و سپس گویه‌های مقدماتی هر کدام از ابزارها تهیه شد و سپس با استفاده از ایمیل برای صاحب نظران ارسال شد و در نهایت گویه‌های پایانی ارزیابی و نهایی شدند و سپس تحلیل‌های عاملی آماری بر روی گویه‌ها انجام شد. در این پژوهش از پرسشنامه زیر برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد:

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری: برای سنجش مسئولیت‌پذیری از خرده‌مقیاس سنجش مسئولیت‌پذیری گرفته شده از پرسشنامه روان‌شناختی کالیفرنیا استفاده گردید. تعداد ۴۲ سؤال مربوط به مقیاس مسئولیت‌پذیری از میان ۴۶۲ سؤال پرسشنامه‌ی اصل استخراج شده و مورد استفاده قرار گرفت، پرسشنامه یاد شده برای سنجش ۱۵ ویژگی شخصیتی انتشار یافت و سپس در سال ۱۹۵۷ مقیاس‌های آن به ۱۸ و بار دیگر در سال ۱۹۸۷ به وسیله‌ی وی مورد تجدید نظر قرار گرفت و تعداد سؤالات آن به ۱۶۲ و تعداد خرده‌مقیاس‌های آن به ۲۰ خرده‌مقیاس افزایش یافت. پاسخهای این پرسشنامه به‌صورت ۰ و ۱ نمره گذاری می‌شود.

میزان سرمایه‌ی اجتماعی و دستیابی به اهداف توسعه پایدار در جامعه را افزایش خواهد داد.

نظام آموزشی به‌عنوان نیروی محرک تحولات اجتماعی با داشتن مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال دانش‌آموزان و جامعه، نقش اساسی در ایجاد و گسترش فرهنگ پاسخگویی اجتماعی در جامعه دارد. در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای ارتقاء اثر بخشی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و ارتقاء رفتار مسؤولانه و پاسخگو از طرف مدیران صورت گرفته است (۵). اما تحولات اخیر تأثیر آن‌چنان شگرف و قابل توجهی از خود به‌جای نگذاشته‌اند؛ چرا که پایه‌ی هر تحول در آموزش و پرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود برمی‌گردد (۶). اغلب کشورها، آموزش و پرورش خود را طبق نیازهای جامعه و بر اساس چشم‌اندازی جهانی شکل می‌دهند و مدرسه به‌عنوان مهمترین بخش یک نظام عمومی اجتماعی، مسئولیت ادامه‌ی زندگی اجتماعی و ارتقاء فرد در راستای انتظارات جامعه را دارد (۷). به اعتقاد آگوستین ۵ و همکاران (۸) مسئولیت‌پذیری یک مدرسه، مسئولیت داوطلبانه‌ای است که اعضاء مدرسه، نسبت به پذیرش اصول اخلاقی در برابر اجتماع و محیط‌زیست، ارتقاء هنجارهای دموکراتیک و پایدار، رفتار شفاف و مبتنی بر اخلاق در مشارکت فعال داوطلبانه، خودآموزی رفتار مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد به در نظر گرفتن نیازهای ذی‌نفعان بر اساس قوانین و استانداردهای بین‌المللی انجام می‌دهند.

مدیران یکی از مهمترین ارکان در هر سازمان و به‌ویژه سازمانهای آموزشی هستند که نقش مهمی در انجام مأموریت‌ها و دستیابی به اهداف سازمان دارند (۹) و نیازمند متصف‌بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری، به‌منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده‌ی هر جامعه و کشور هستند. بر این اساس، پرداختن به مقوله مدیران پاسخگو و مسئولیت‌پذیر برای تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم‌آوردن زمینه‌های این‌گونه رفتارهای اساسی در مدارس، واقعیتی لازم و ضروری است.

با توجه به پژوهش‌های انجام شده و نقش حساس نظام آموزشی و مدارس در فرآیند توسعه‌ی اجتماع و رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی شاغل در این نهاد اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد که به مباحث اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و به‌تبع آن مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین منابع نیروی انسانی نظام آموزشی توجه ویژه‌ای مبذول شود و زمینه و بستر لازم برای ایجاد زمینه‌های اخلاقی و افزایش مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان آموزشی فراهم آید. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی روش‌های تربیتی مسولیت‌پذیری در نهج‌البلاغه و ارائه الگویی برای تبیین آن در عصر آموزشی است. در این تحقیق به استناد سخنان گران‌بهای حضرت علی و توجه به آموزه‌های گران‌بهای نهج‌البلاغه پرداخته شد. لذا به دلیل اهمیت کتاب نهج‌البلاغه و همچنین به‌دلیل اهمیت بحث مسئولیت‌پذیری و نبودن تحقیق جامع در این زمینه موضوع مسئولیت‌پذیری در نهج

6. Mixed method

7. Kerjenci & Morgan

5. Augustiniene, A. Jociene, J. & Minkute-Henrickson, R

ضرایب پایایی مقیاس بخش مسئولیت‌پذیری از طریق روش تنصیف و آلفای کرونباخ در پژوهشی (۱۰) به ترتیب برابر ۰/۷۰ و ۰/۸۷ و در پژوهش حمیدی و قیطاسی (۱۲) برابر با ۰/۵۰ و ۰/۵۵ بود. در بررسی دیگری، پایایی این آزمون در ایران از طریق روش بازآزمایی ۰/۸۷ بوده است (۱۳). مقیاس مسئولیت‌پذیری ۴۲ سؤالی به‌منظور سنجش ویژگی‌های از قبیل وظیفه‌شناسی، احساس تعهد، سخت‌کوشی، جدیت، قابلیت اعتماد، رفتارهای مبتنی بر نظم و مقررات، منطق و احساس مسئولیت مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، در بخش کیفی، کدگذاری تحقیق، شامل کدگذاری باز، محتوایی و محوری انجام گرفت و در بخش کمی تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد.

یافته‌ها

بخش کیفی: تحلیل داده‌ها در رویکرد داده‌بنیاد براساس سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گرفت. مراحل کدگذاری باز و کدگذاری محوری همراه با جدول، به‌عنوان مراحل اولیه نظریه‌پردازی و نیز کدگذاری انتخابی به‌عنوان مرحله نظریه‌پردازی توضیح داده می‌شود. در این پژوهش ۶ مقوله کلی، ۱۷ مقوله و بیش از ۳۰ خرده مقوله (کد باز) شناسایی شده است. به دلیل حجم زیاد کدگذاری در این پژوهش، تنها نمونه‌ای از انجام کدگذاری باز در جدول ۱، آورده شده است.

جدول ۱. نمونه‌هایی از انجام کدگذاری باز

ردیف	مطالب پیاده شده از مصاحبه	کد باز
۱	اگر قبول کنید که مسئول مستقیم هر رفتار و هر تصمیم، شخصی نیست جز خود شما، یعنی مدیر مسئولیت‌پذیری هستید. حتی اگر کارکنان شما زودرنج و عصبانی مزاج، غیر منطقی و غیر قابل تحمل باشد و... شما مسئول واکنشی هستید که در برابر آنها انجام می‌دهید. در واقع این مدیران منبع کنترل درونی دارند و اشتباهات خود را به گردن سایرین نمی‌اندازند.	پاسخگو هستند
۲	افراد مسئولیت‌پذیر دنبال مقصر نمی‌گردند. پیدا کردن مقصر و گرفتن انگشت اتهام به سمت دیگران کار ساده‌ای است اما سرزنش کردن و مقصر دانستن دیگران نمی‌تواند به شما کمک کند تا مسئولیت‌پذیر باشید.	سرزنش نمی‌کنند
۳	اگر قرار بوده کاری را انجام دهید و به هر دلیلی آن را فراموش کرده‌اید، به جای حسرت خوردن باید فکر کنید چطور می‌توانید این کوتاهی را جبران کنید. آنچه را که اتفاق افتاده پذیرفته و درک کنید.	درصدد جبران هستند
۴	ساختار شرکت‌ها و سازمان‌ها را باید به گونه‌ای طرح ریزی نمود که فقط کارکنان مسئولیت‌پذیر بتوانند به موقعیت‌های بالا مدیریتی دسترسی داشته باشند. زیرا این یک واقعیت انکارناپذیر است که مهارت‌های مدیریتی و دانش آن را می‌توان در پروسه کار فرا گرفت، اما خصیصه مسئولیت‌پذیری به‌عنوان اساسی‌ترین عامل پیشرفت در کار، به آسانی در افراد به وجود نمی‌آید.	الگوی مسئولیت‌پذیری
۵	در هر سازمان یا تشکیلات راه‌های بی‌شماری برای شانه خالی کردن از زیربار مسئولیت وجود دارد! برخی از روانکاوان اعتقاد دارند مسئولیت‌پذیری خصیصه‌ای است که از یک تصمیم‌سرنوشت‌ساز در برهه‌ای از زندگی انسانها نشئت می‌گیرد. به بیان دیگر انسانها تحت تأثیر عوامل گوناگون اجتماعی و تربیتی مسئولیت‌پذیر می‌شوند و این ویژگی را در پروسه زندگی خود پاس می‌دارند و در محیط کار نیز مسئولیت‌پذیر خواهند بود.	روحیه مسئولیت‌پذیری در محیط کار
۶	ترغیب و کنترل نمودن مدیران به مسئولیت‌پذیری دو پیامد ارزشمند در پی دارد: الف - تغییر روش انتخاب مدیران. زیرا اگر مدیران مطمئن شوند که در صورت پذیرفتن پست مدیریت هیچ راه گریزی برای شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت ندارند، یقیناً از واردشدن به جمع مدیران مسئول خودداری خواهند نمود. ب - ایجاد دگرگونی در نهادهای نظارتی. زیرا در صورتی که مسئولیت‌پذیری در یک سازمان اجباری شود، نهادهای نظارتی نیز از نظر عملکرد و افراد با تغییرات اساسی روبه‌رو خواهند شد و به تبع این موضوع نوع ارتباط میان ارگانهای نظارتی و اجرایی نیز تغییر خواهد نمود.	ترغیب، کنترل و نظارت مدیران به مسئولیت‌پذیری

به‌عنوان پدیده یا مقوله محوری براساس تاکیدات مصاحبه‌شوندگان و مبانی نظری تحقیق انتخاب شد.

پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در مرحله کدگذاری باز و بررسی شاخص‌های ارائه شده، مقوله مسئولیت‌پذیری مدیران

جدول ۲. مولفه‌های مربوط به مقوله اصلی مسئولیت‌پذیری مدیران

کد باز	کد محوری	کد گزینشی
صبر و شکیبایی	تحمل کردن سیاست‌ها و رفتارهای ناهمخوان	مسئولیت‌پذیری مدیران
شجاعت و صداقت	احترام، امانت‌داری	شجاعت
روح توکل و اعتقاد و باور و احترام به پرسنل	وفاداری، حسن خلق	توکل
تجلیل از وفاداری و امانت‌داری پرسنل	دیدگاه نسبت به ارزش‌ها	تقدیر

ارزش‌ها	آموزش حسن خلق به پرسنل	پایبندی به ارزش‌ها در مدیران و پرسنل
وقت‌شناسی		انجام همه وظایف سازمانی در زمان مناسب
مشارکت	همیاری با همکاران در صورت لزوم	شرکت در فعالیت‌های سازمانی، حضور فعال در جلسات
سلامت نفس	نپرداختن به منافع شخصی	پیروی نکردن از مواردی که با ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی مغایر است
صداقت سازمانی	پرهیز از فریبکاری	پذیرش نظرات مخالف
سلامت سازمانی	دورزدن یا کنار گذاشتن مدیر	کوشش برای به‌دست گرفتن امور مربوط به خود
انکار یا فراموشی کار	رفتارهایی مثل جبهه‌گیری	سربازدن از انجام وظایف و مسئولیت‌ها
همدلی و همراهی سازمانی	همسویی با سیاست‌های سازمانی	مخالفت با سیاست‌هایی که مغایر با سیاست‌ها و انتظارات سازمان دارند

مضامین مشترک در یک مفهوم یا مقوله طبقه‌بندی گردد و رویکرد و جهت‌گیری اصلی شاخص‌های مسئولیت‌پذیری مدیران آموزش و پرورش بهتر مشخص گردد. اما کدهای نهایی که در قالب مقولات اصلی یا تم‌های اصلی طبقه‌بندی شدند در ۱۲ تم قرار گرفتند.

در زمینه مقوله محوری، کدهایی به‌دست آمد که به شرح جدول ۲، بود. مشخص شد که مدیران، دارای ۴۰ ویژگی بودند که هر کدام از این ویژگی‌ها به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم برای پرورش مسئولیت‌پذیری مؤثر است. کدهای اولیه استخراج‌شده در زمینه ویژگی‌های مدیران آموزش و پرورش برای پرورش مسئولیت‌پذیری در قالب ۲۲ زیرمقوله طبقه‌بندی گردید تا

جدول ۳. مفاهیم، زیرمقوله‌ها و مقولات استخراجی در ارتباط با مسئولیت‌پذیری مدیران آموزش و پرورش

مفاهیم	مقوله	مضامین
تعامل با مدیران میانی	تعامل با مدیران میانی و پرسنل اجرایی	
نیاز به نظارت بر تمامی پرسنل به صورت مسقیم و غیر مستقیم	نیاز به تعامل مثبت و سازنده	
تعامل اجتماعی با پرسنل و مدیران میانی	شگردهای تعاملی	تعامل‌محور بودن
پاسخگو بودن شگردهای تعاملی	تاثیرپذیری از تعامل	
رقابت مثبت و فنی راهی به سوی تعامل	گزینشگری	انتخاب و شناسایی جنسیتی و شایسته‌سالاری
تعمق و تفکر منطقی و چند جانبه در مورد شنیده‌ها	تشخیص نقش‌های جنسیتی و شایسته‌سالاری	
عمق و تفکر منطقی و چند جانبه از دیده‌ها	تشخیص تفاوت‌ها و شباهت‌ها	قدرت ادراک تفاوت‌ها و تشابهات به‌منظور افزایش انگیزش کاری
انتخاب کردن مدیران و کارشناسان در پست‌های تخصصی	قدرت ادراک چند جانبه	
توجه خاص به جنسیت	هیجان‌محوری اعمال	کنش‌های هیجانی
ندر نظر گرفتن شایسته‌سالاری	وجود هیجان در موقعیت‌ها	
تشخیص تفاوت‌ها پرسنل اجرایی و مدیران میانی	مستقل بودن در روابط و فعالیت‌ها	
ادراک تشابهات پرسنل اجرایی و مدیران میانی	اعتماد کردن به پرسنل	جستجوگری مستقلانه و اعتماد
مشاهده چند جانبه و دقیق پرسنل اجرایی و مدیران میانی	حس کنجکاوری و جستجوگری در امور مذهبی	
قدرت درک ملموسات	علاقتمندی به یادگیری	ادراک یادگیری و
انجام فرایض دینی و معنوی در عمل	درک موقعیت و معنویات	تجسم‌سازی
داشتن فرایض دینی و معنویات پیچیده	درک موقعیت‌های جدید	
هیجان در موقعیت‌های جدید	استقلال به مثابه اداره کردن روابط به صورت مستقلانه	
درک معنویات و فعالیت‌های مذهبی واقعی به صورت ملموس	استقلال دادن به زیر مجموعه	
استقلال به مثابه اداره کردن روابط به صورت مستقلانه	کسب اطلاعات جدید از محیط اطراف	
استقلال دادن به زیر مجموعه	سئوال پرسیدن جهت رسیدن به باورهای مذهبی افراد	
کسب اطلاعات جدید از محیط اطراف	علاقتمندی به صنعت	
سئوال پرسیدن جهت رسیدن به باورهای مذهبی افراد	اولویت صنعت در برنامه‌های زندگی شخصی	

		توقم‌داشتن ابزار درک معنویات
		قدرت تجسم‌سازی در ارتباط بین معنویات و صنعت
		ابراز ایده‌ها و ارزش‌ها معنوی برای کارکنان
بیان‌کننده و نمایش‌دهنده معنویات	بیان‌گری هیجان	نمایش معنویات به صورت عملی در رفتار
		استفاده از جملات عبارات و روایات معنوی در سخنان عادی و سخنرانی‌ها
		تشویق انجام فرایض معنوی در محل کار
		بها و اولویت دادن به معنویات در محل کار
شناساندن، تشویق و اولویت دادن به معنویات در محل کار		کلاس‌های آموزشی برای تقویت مسئولیت‌پذیری کارکنان
		شناخت از مهارت‌های بیانی مدیران
		داشتن حس جستجوگری در مورد موضوعات معنوی
روحیه پرسشگری	کنجکاوی	تشویق حساس و کنجکاو بودن پرسنل در محل کار
جستجو کردن		

بخش کمی: برای بررسی روایی سازه مقیاس مدل هفت عاملی مسئولیت‌پذیری مدیران از روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد. علاوه بر بارهای عاملی مرتبه اول و دوم، وزنهای عاملی آنها نیز استخراج شد. برای انجام این تحلیل، در مدل مفهومی ۵۳ گویه مقیاس به‌عنوان نشانگرها یا متغیرهای مشاهده شده، و هفت عامل استخراج شده از تحلیل عاملی اکتشافی به‌عنوان متغیرهای مکنون یا پنهان در نظر گرفته شد. همچنین، یک متغیر جدول ۴. شاخصهای برازش مربوط به تحلیل عاملی تاییدی مدل هفت عاملی مسئولیت‌پذیری مدیران

شاخص	K2	P	Df	K2/df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
مدل هفت عاملی مرتبه دوم	۲۴۷۴/۷	۰/۰۰۱	۲۷۵	۱/۸۸	۰/۶۵	۰/۶۲	۰/۷۰	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۰۷۰	۰/۰۶۶

همانطور جدول ۴، نشان می‌دهد، تمامی شاخص‌های برازش برای مدل مرتبه دوم در دامنه ضعیف تا مطلوب قرار دارند. با ارزیابی کلی این شاخص‌ها می‌توان گفت که برازش این مدل قابل قبول است. جدول ۵، نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم

عامل مرتبه دوم	عوامل مرتبه اول	بار عاملی	وزن عاملی	ترتیب اهمیت
مدل بیانی مسئولیت‌پذیری مدیران	شجاعت	۰/۵۵۲*	۰/۱۱۰	۴
	توکل	۰/۶۳۳*	۰/۱۲۹	۳
	تقدیر	۰/۳۴۲*	۰/۰۸۶	۷
	ارزش‌ها	۰/۷۱۷*	۰/۱۵۷	۱
	وقت‌شناسی	۰/۴۲۱*	۰/۱۰۲	۶
	مشارکت	۰/۶۴۹*	۰/۱۲۵	۲
	سلامت نفس	۰/۲۶۸*	۰/۰۸۳	۸

نتایج جدول ۵، نشان می‌دهد که شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت و سلامت نفس، به‌ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم مدل هفت عاملی مسئولیت‌پذیری مدیران دارند.

نتیجه‌گیری

به‌عنوان روش کاری پیش‌بینی نموده و بر بازده کاری و خروجی آنان تاثیر قابل توجهی داشته باشد.

به‌طور کلی، همسو با یافته‌های پژوهش و یافته‌های موسوی (۲۱) مدیران موفق که دارای مسئولیت‌پذیری بالا هستند در اوج ناکامی امیدشان را حفظ کرده و با تمام توان تلاش می‌کنند تا بر مشکلاتش غلبه کند و از زندگی خود لذت ببرد. مسئولیت‌پذیری به مدیران اجازه می‌دهد که توان رویارویی با این قابلیت‌ها را داشته باشند و برای رسیدن به این قابلیت‌ها سخت تلاش کند (۲۴).

بسیاری از مدیران آموزش و معتقدند که مدیران به دلیل نداشتن مسئولیت‌پذیری بالا خیلی موفق نبوده‌اند. واقعیت تلخ آن است که بسیاری از نوآوری‌ها از جمله به کارگیری فناوری‌های نوین، اجرای سیاست تعدیل نیرو و کاهش دامنه فعالیت‌های، اصلاح و تجدید ساختار سازمان و نیز تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی، اغلب با موفقیت اندکی همراه است.

شین و همکاران (۲۵) معتقدند داشتن مسئولیت‌پذیری بالا برای مدیران با داشتن اطلاعاتی در خصوص مسئولیت‌پذیری متفاوت است. این تمایز فاصله میان دانش عملی و دانش نظری را مطرح می‌کند. از این رو، نباید داشتن دانش وسیع درباره مسائل معنوی و تمرین‌های آنها را هم ردیف دست‌یابی به مسئولیت‌پذیری از طریق عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست، هر چند می‌توان گفت برای بهره‌مندی مؤثر از معنویت، داشتن دانش نظری و عملی لازم است. آمرام همسو با یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت‌پذیری با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و شامل ظرفیت مهم فهم عمیق سوالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری می‌شود. جانگلز و چون نیز معتقد است بعضی از ویژگی‌های فردی که تحول سازمانی برای فرد به ارمغان می‌آورد و باعث بهره‌مندی فرد از مسئولیت‌پذیری می‌شود عبارتند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دل‌سوزی، کل‌نگری، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری.

نتایج پژوهش‌های مختلف مرتبط با تحول سازمانی و مسئولیت‌پذیری نشان می‌دهند که امروزه کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پادشاه‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در پی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار اهداف متعالی در زندگی‌شان هستند. در فرهنگ اسلامی، از روش‌های متنوعی برای توسعه اهداف متعالی انسان‌ها بهره گرفته می‌شود. نمونه‌ای از این موارد با توجه به کلام حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، عبارت است از: الف. تقویت خوش‌بینی: (چون کسی به تو گمان نیک برد، خوش‌بینی او را تصدیق کن. آن قدر بکوش تا به وفاداری رعیت، خوش‌بین شوی؛ که این خوش‌بینی بار سنگین رنج‌آور مشکلات را از تو برمی‌دارد). ب. تشویق نیروهای خلاق: (پس آرزوهای سپاهیان را برآور، و همواره از آنان ستایش کن، و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند بر شمار؛ زیرا یادآوری کارهای ارزشمند آنان، شجاعان را برمی‌انگیزاند، و ترسوها را به تلاش وامی‌دارد). ج. تقویت امیدواری: (بر بدترین افراد این امت از رحمت خدا نومید مباشید؛ زیرا که خدای بزرگ فرمود: همانا از رحمت خدا نومید نباشند جز کافران). د. تعقل و دوراندیشی در امور: (از نشانه‌های پرهیزگاران این است می‌بینی که در دین‌داری

بر اساس نتایج مشاهده می‌شود که از واریانس موفقیت سازمان در مدیریت پروژه‌های تغییر سازمانی توسط مسئولیت‌پذیری تبیین می‌شود و معنادار و در جهت مثبت است، بنابراین این فرضیه که «بین مسئولیت‌پذیری در سازمان و موفقیت سازمان در مدیریت پروژه‌های تغییر سازمانی رابطه معنادار وجود دارد»، تأیید می‌شود. که با نتایج تحقیق میر یار محمدیان و همکاران (۱۴)، آذر مهر (۱۵)، باقری (۱۶)، نتایج پژوهش بند (۱۷) و همچنین راینسون (۱۸) همسو می‌باشد.

در تبیین این نتایج میتوان اینگونه اذعان داشت که مسئولیت‌پذیری در کار و تأثیر آن در دو بعد بیرونی که شامل هوشیاری انسان از وجود خود به‌عنوان موجودی والا و بعد بیرونی که شامل: قابلیت تأثیر گذاری مسئولیت‌پذیری در رفتار می‌باشد، موجب می‌شود که افراد خدمت خالصانه ارائه دهند (۱۹).

بگیو به بررسی روابط بین چهار بعد از باور به عدالت، مذهب و اعتماد بین مدیری پرداخته و نتایج نشان داده که باورهای دنیای عادلانه توزیعی و رویه‌ای و مشارکت‌های مذهبی از همبستگی معنادار با اعتماد بین مدیری برخوردار بوده است (۲۰). همچنین محققان دیگری بین باورهای دنیای عادلانه و اعتماد بین مدیری با مسئولیت‌پذیری (دینداری) رابطه معناداری به دست آورده‌اند (۲۱). در مطالعات خود دریافتند که مسئولیت‌پذیری، توسل به نیروی برتر (خداوند متعال) جهت گیری مذهبی درونی، جهانگیری مذهبی بیرونی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و جهت گیری مذهبی بیرونی شخصی با باورهای دنیای عادلانه توزیعی همه رابطه مثبت و معنادار داشتند. اما باورهای دنیای عادلانه رویه‌ای صرفاً با توسل به نیروی برتر، جهت‌گیری مذهبی بیرونی - توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و جهت‌گیری مذهبی بیرونی - شخصی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در مطالعه دیگری مشخص شد، افرادی که از آنها خواسته شده است در مورد عدالت تأمل کنند، بخشایش بیشتری را نشان داده‌اند (۲۲) و بخشایش با ارزشهای مربوط به عدالت توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و عدالت رابطه داشته‌است. در نهایت احتمال برخوردار از افراد دارای باورهای دنیای عادلانه قوی از خودکارآمدی (خود اثربخشی) بالا بیشتر است که این خودکارآمدی آنها را مستعد بخشودگی بیشتر در قبال یک اجحاف صورت گرفته به خودشان با دیگران می‌نماید (۱۷). نتایج بیانگر این بود که بین خود آگاهی در سازمان و موفقیت پروژه‌های تحول در بخش ساختاری رابطه معنادار وجود دارد که این نتایج همسو با نتایج میرکمالی (۲۳) می‌باشد.

در تبیین دیگری می‌توان اذعان داشت که تعهد سازمانی، خودآگاهی و سخت‌کوشی جزء مهمترین مسائل مسئولیت‌پذیری و به‌طور کلی، یک موضوع مهم در زندگی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و اقتصادی کشورها بوده است و ارزشهای معنوی در محل کار عوامل با ارزش و موثری هستند که می‌توانند میزان تعهد، خودآگاهی و سخت‌کوشی را افزایش داده و ارتقاء بخشند. تعهد سازمانی، خودآگاهی و سخت‌کوشی در میان متغیرهای رفتار سازمانی حائز اهمیت بسیاری است، چرا که می‌تواند عملکرد مسئولیت‌پذیری را

Malaysia. *Social Science & Medicine*, 66: 1784-1796.

4. Bocean, C. G., Sitnikov, C. S., Simion, D., Tudor, S., & Logofatu, M. (2018). Current Approaches and New Paradigms in Educational Institutions Social Responsibility. In *Essential Issues in Corporate Social Responsibility* (pp. 11-27). Springer, Cham.

5. Fadaei N, Khorshidi AS, Fathi Vajargah K and Abbasi L.A. (2018). Presenting the model of learning organization in primary education schools in Tehran, *Journal of Research in Educational Systems*, 12 (special issue), 147-162.

6. Karami M, Qalavandi H and Qala'i A. (2017). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools of Kurdistan Province, *Journal of School Management*, 5 (1), 93-112.

7. Turkkahraman, M. (2015). Education, Teaching and School as A Social Organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 381-387.

8. Augustiniene, A. Jociene, J. & Minkute-Henrickson, R. (2015). Social responsibility of a Comprehensive school: Theoretical insights of Its Modeling. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3 (2), 23-41.

9. Shabani, R.; Solar, p .; Abbasi, L.A.; And Fathi Vajargah, K. (2018). Providing a competency model for primary school principals in Tehran. *Journal of Research in Educational Systems*, 12 (Special Issue), 79-94.

10. Shafei, Reza and Azizi, Nematullah (2013). Study of organizational social responsibility in universities and higher education centers in the west of the country (designing an evaluation model), *organizational behavior in education*, 1 (2): 5 - 22.

نیرومند، نرمخو و دوراندیش‌اند). ه. کسب بصیرت در امور مهم: (و این پرچم مبارزه را جز افراد آگاه و بااستقامت و عالم به جایگاه حق به‌دوش نمی‌کشند).

از محدودیت‌های تحقیق این است که، جامعه آماری مورد نظر محدود بودند و می‌توان پیشنهاد نمود که چنین پژوهشی در سایر سازمان‌ها صورت گیرد. با توجه به نتایج تحقیق و اثر مثبت مسئولیت‌پذیری در محیط کار، پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان؛ تجلیل از شخصیت‌های اخلاقی و معنوی در سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخصه‌های برتری آنان؛ ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ‌تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و ...، موجبات افزایش مسئولیت‌پذیری در محیط کار در سطح سازمانی، فراهم شود. پیشنهاد می‌شود مدیران بر پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی مسئولیت‌پذیری و مدیران خود، تمرکز و تأکید کرده و نوعی تعالی فکر و نگرش را در آنها، هر چند به صورت تدریجی به‌وجود آورد. مطابق یافته‌های پژوهش مبنی بر تاثیر مسئولیت‌پذیری در سازمان و موفقیت سازمان در مدیریت پروژه‌های تغییر سازمانی، پیشنهاد می‌گردد تحقیقات بیشتری از این دست صورت پذیرد تا موجب تقویت ادبیات تحقیق و نتایج حاضر گردد. با راهکارهای رشد و تقویت مسئولیت‌پذیری از دیدگاه آموزه‌های دین اسلام، از جمله تفکر درباره آیات و نشانه‌های خداوند در گستره هستی، توجه دائم به خداوند و ذکر و یاد او، توجه به نعمت‌ها و الطاف خدا نسبت به انسان، انجام نیکی‌ها و دوری از بدی‌ها، تفکر درباره هدف خلقت، جستجوی معانی بنیادی موقعیت‌ها و پرسیدن سؤالات چرایی و جستجوی ارتباط بین رویدادها، می‌توان مسئولیت‌پذیری مدیران را تقویت کرد.

References

1. Pudineh M, Husseinghizadeh R, Mehram b. (2018). School social responsibility; Case study: Two girls' secondary schools in Mashhad, *New educational approaches*, 13 (2), 95-102.
2. Ball, G. A. Trevino, L. K. & Sims Jr, H. P. (1994) "Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship, *Academy of Management Journal*, 37 (2): 299-318.
3. Barraclough, S., Martha, M. (2012), A Grin Contradiction: The practice and consequences of corporate social responsibility *British American Tobacco in*

- Achievement". *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1 (1): 51-58.
20. Mousavi, H. (2011), Ethics and Social Responsibility in Educational Management, *Psychology and Educational Sciences*, (2), 201-221.
21. Kim, W. G., Brymer, R. A., (2011), The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, *International Journal of Hospitality Management*, 30 (4), 1020-1026.
22. Mirkamali, S. (2002). *Human Relations in the Fifth Edition School*, Tehran: Yastroon Publishing.
23. Abzari, Mehdi and Yazdan Shenasi, Mehdi (2007). Social responsibility and work ethic in modern quality management, management culture of the fifth year, number fifteen, spring and summer 2007.
24. Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S., (2014), Top management ethical leadership and firm performance:
25. Nahjolbalaghe (2000). *Dashti Translation*, Qom: Nashr-e Rooh
11. Farideh Hamidi, Masoumeh Gheitasi. (2011). Comparison of perfectionism, procrastination and responsibility in students of teacher training centers in Ahvaz by gender. *Cultural-Educational Quarterly of Women and Family*: p.159
12. Royae, Ramazan Ali and Mehrdoost, Hossein (Fall 2009). Investigating the Role of Cultural Managers in Promoting Social Responsibility (Case Study: Single Post Managers of the Radio and Television of Iran), *Social Science Research Journal*, Year 3 / Number 3
13. Yarmohammadian, Mohammad Hussein, Foroughi Abri, Ahmad Ali, Mirshah Jafari, Ibrahim, Ojienejad, Ahmad Reza. (2012). A comparative study of spiritual education approaches according to the components of the curriculum in several countries of the world, *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 1 (3).
14. Azarmehr F. (2006). Conscientiousness and responsibility in the Qur'an and tradition and its individual and social effects and consequences, Master Thesis, Narjes Theological School, Mashhad.
15. Bagheri, Kh. (2009) *A New Look at Islamic Education*, Third Edition, Tehran: Madrasa Publications.
16. Bond, J.W. (2009), *Professional ethics and corporate social responsibility: process safety and environmental protection*. United Kingdom.
17. Robinson, S.L. Bennett, R.J. (2009) "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study". *Acad Manag J*, 38 (2): 555-72.
18. Sobhannejad, M. (2000). Social responsibility in the current curriculum of Iran's elementary school and design for the future. Master Thesis. *Trabiat Modares University*.
19. Burns, T. Carpenter, J. (2008) "Organizational Citizenship and Student