



طراحی الگوی توسعه مسئولیت پذیری مدیران آموزش و پرورش

خلیل خادم محترم^۱، رمضان جهانیان^۲، مهتاب سلیمی^۳

چکیده

آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد کلیدی، بر تحول رفتاری و شخصیتی معلمان تأکید دارد که مسئولیت پذیری آن‌ها را به عنوان معیاری برای سنجش موفقیت برنامه‌های آموزشی می‌داند. هدف پژوهش حاضر بررسی الگوی توسعه مسئولیت پذیری مدیران سطوح مختلف آموزش و پرورش کشور می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه ی اجرا، کمی با تحلیل مضمون آماری می‌باشد. جامعه‌ی آماری این تحقیق، شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش کل کشور به تعداد ۶۲۰ نفر با نمونه آماری ۲۳۷ است که با روش نمونه گیری کوکران انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه های محقق ساخته و استاندارد بود. این تحقیق با استفاده از نرم‌افزارهای *Smart-PLS 3.0* و *SPSS20*، روایی و پایایی سازه‌ها را با آماره‌های تی بالا و ضریب آلفای کرونباخ معتبر تأیید کرده است. یافته ها نشان داد الگوی توسعه آموزشی کشور بر اهمیت توفیق گرایی و هدفمندی تأکید دارد و نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، تعهد، عدالت، شایستگی مدیران و سرمایه اجتماعی، عوامل کلیدی در بهبود مدیریت و رهبری استراتژیک هستند.

کلمات کلیدی: آموزش و پرورش، توسعه، شایستگی مدیران، مسئولیت پذیری.

^۱ دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

^۲ دانشیار، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

^۳ استادیار، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

مقدمه

یکی از ضروریترین خواسته‌های بشر، تمایل به ایجاد ارتباط با دیگران و حس مسئولیت در قبال جامعه و هم‌نوعان خود است (Anbari, 2021). افراد در جریان همکاری با دیگران و در زمینه‌های مختلف تعامل، آگاهی اجتماعی خود را افزایش می‌دهند. از این طریق، توانایی‌های اجتماعی، انگیزه در تحصیل، تمرکز بر مسائل اخلاقی، انضباط شخصی، حساسیت به وظایف خود در برابر دیگران، احترام به افراد، تعهد به جمع و ... را توسعه می‌دهند (Zia Naserani, 2023). به طور کلی، در هر جامعه‌ای، زمانی که افراد درک می‌کنند که به دیگران وابسته هستند تا بتوانند به اهداف خود برسند و فرصتی برای کمک به دیگران پیش بیاید، رفتار مسئولیت‌پذیر اجتماعی رخ می‌دهد (Jafari, 2024). اهمیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی فقط به حوزه اجتماعی محدود نمی‌شود، چرا که روانشناسان نه تنها آن را برای فرد ضروری و الزامی می‌دانند، بلکه باور دارند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به زندگی معنا و ارزش جدیدی می‌بخشد (Zabihi Sheikh Rajah, 2021). بر اساس دیدگاه گاف^۱ (۱۹۵۱)، فرد مسئولیت‌پذیر در جامعه، حس تعهد به اعضای گروه و جامعه را داراست و این حس اعتماد را به سایر افراد منتقل می‌کند. در نهایت، می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نوعی از مسئولیت است که دلیل اصلی پذیرش سختی در انجام کارهای اجتماعی و تأثیر مستقیم بر استراتژی‌های جامعه را توجیه می‌کند (Mehdikhani, 2021). سازمان‌ها علاوه بر انجام وظایف سنتی خود، به انجام فعالیت‌های دیگری نیز موظف شده‌اند که هدف این فعالیت‌ها پاسخگویی به انتظارات جامعه است و به عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (Rajabi, 2023). سازمان‌ها علاوه بر وظایف سنتی خود، به فعالیت‌هایی برای پاسخگویی به انتظارات جامعه، که به عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان شناخته می‌شود، مکلف شده‌اند (Yeghaneh Rad et al., 2023). اهمیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی به دلیل ناکارآمدی برخی سازمان‌ها، رسوایی‌های اخلاقی، نگرانی‌های جهانی شدن، کاهش فاصله‌های زمانی و مکانی، و افزایش بی‌اعتمادی و نارضایتی شغلی در میان کارکنان، انکارناپذیر است (Ghorbani, 2023).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها، که توسط خانم دونادو^۲ در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی قرار گرفت، سه سطح متمایز را شامل می‌شود. در سطح نهادی، مسئولیت‌های سازمان به صورت بلندمدت و قانونمند با جامعه در ارتباط

^۱gaffe

^۲ Donadoo

است و به عنوان یک مفهوم تجاری در نظر گرفته می‌شود. سطح سازمانی، مسئولیت‌های مشخصی را برای سازمان در برابر ذی‌نفعان تعریف می‌کند و در سطح فردی، تأکید بر اهمیتی است که مدیران به مسائل مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی می‌دهند. موفقیت در این زمینه نشان‌دهنده توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای ذی‌نفعان در حین اجرای مدل سازمانی خود است. این سطوح، که توسط صنایعی و همکاران در سال ۱۳۷۸ مورد تأکید قرار گرفته‌اند، به ملموس‌تر شدن مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی کمک می‌کنند و نشان می‌دهند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند در سطوح مختلف به بهبود جامعه کمک کنند (Rahchamani & Kavooosi, 2020).

مدرسه به عنوان یک سیستم آموزش و پرورش، بازتابی از جوامع و ساختارهای اجتماعی است که در یک محیط اجتماعی پویا و متغیر فعالیت می‌کند و به صورت رسمی و غیررسمی بر جامعه تأثیری گذارد (Boutorabi et al., 2019). رفتار مسئولیت‌پذیر یکی از شاخص‌های فرد سالم در هر سیستم اجتماعی است و برای پیشرفت در سازمان‌های عمومی و مشترک‌المنافع اهمیت زیادی دارد. به گفته‌ی یامامورا^۱، ماناگی^۲ و تسوتسوتسو^۳ (۲۰۱۹) معلمان زن با حس همدلی و مسئولیت‌پذیری بیشتر، تأثیرات مثبت‌تری بر دانش‌آموزان دارند. در هر جامعه، وقتی اعضا احساس کنند که دیگران به آنها نیاز دارند، فرصت کمک به دیگران را پیدا می‌کنند. این رفتار به عنوان «مسئولیت‌پذیری اجتماعی» شناخته می‌شود (Jokar et al., 2014). مسئولیت‌پذیری اجتماعی به احساس مسئولیت در برابر تصمیمات و اعمال شخص، اعتماد به دیگران و کنترل بر اعمال اشاره دارد. افراد مسئول اجتماعی، عاملان فعال در پیشرفت خود هستند (Eghdampour, 2023). با توجه به نظر هارجوتو و جو^۴ (۲۰۱۱) مسئولیت اجتماعی، مجموعه‌ای از تلاش‌ها است که به منظور دستیابی به اهداف اجتماعی انجام می‌شود و فراتر از اهداف مالی و اقتصادی است؛ همچنین وی معتقد است، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل فعالیت‌هایی است که به نفع عموم جامعه انجام می‌شود و از منافع سازمان و الزامات قانونی متفاوت است. برای تحقق این مشارکت، بررسی پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری معلمان در راستای اهداف مراکز آموزشی ضروری است و فراهم‌سازی زمینه برای این رفتارها در مدارس اهمیت دارد (Karami et al., 2017). نقش معلمان دشوار است زیرا باید خود را با ترتیبات رسمی سازمانی و انتظارات سازگار کنند که این امر تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری را می‌طلبد (Haji Zadeh et al., 2021).

¹ Yamamura

² Managi

³ Tsutsutsu

⁴ Harjoto and Joe

در بررسی پیشینه پژوهش، محققانی مانند پیرحیاتی در سال ۱۴۰۰ پایان نامه ی با عنوان "مدل علی مسئولیت پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه ای خودکارآمدی اجتماعی در معلمان دوره متوسطه اول شهر ایلام" به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری به طور مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خودکارآمدی اجتماعی تأثیر می‌گذارند. خودکارآمدی اجتماعی نیز به عنوان یک عامل واسطه‌ای، تأثیر مثبتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. در نهایت، مدل مفهومی که اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری را با خودکارآمدی اجتماعی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط می‌کند، با داده‌های تجربی سازگار است.

توکلی و همکاران در مقاله خود به بررسی و مدل‌سازی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان‌های دولتی پرداختند. با تحلیل محتوای کیفی از مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان، ۱۰۹ زیر مقوله، ۲۶ مقوله و ۱۰ تم شناسایی شدند که نشان‌دهنده تأثیرگذاری و اثرپذیری مختلف در سطوح مدل بودند. در نهایت، پیشنهاداتی برای رفع این موانع و بهبود فرهنگ سازمانی ارائه شد (Tavakoli et al., 2021). ماندهاچیتارا و پولتهونگ^۱ در تحقیق خود نشان دادند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی با وفاداری مشتریان ارتباط مثبتی دارد. آن‌ها همچنین تأیید کردند که وفاداری نگرشی و رفتاری مشتریان به هم مرتبط است و این یافته‌ها می‌توانند در برنامه‌ریزی استراتژیک بانک‌ها به کار روند (Mandhachitara & Poolthong, 2011). در پرتو نابسامانی‌های اخیر در ساختار سازمانی و نادیده گرفتن هدف عالی‌ه‌ی آموزشی که بنیان و اساس پیشرفت سازمان است، شاهد بی‌توجهی به توسعه و پیشبرد این مهم هستیم. این رویکرد منجر به افزایش نارضایتی، کاهش تعهد، غیبت‌های مکرر و ترک خدمت در میان کارکنان شده است. ریشه این معضلات را می‌توان در عدم احساس مسئولیت و نقض اصول اخلاقی از سوی مدیران یافت که این نگرش‌ها به نوبه خود به کارمندان نیز سرایت می‌کند. پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه آن در سطوح مختلف آموزش و پرورش کشور انجام شده است. این الگو می‌تواند به عنوان یک دستورالعمل عملی برای پیاده‌سازی برنامه‌هایی جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری مدیران در این وزارتخانه و سایر نهادهای آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

سوال اصلی پژوهش عبارت است از: الگوی توسعه مسئولیت‌پذیری مدیران سطوح مختلف آموزش و پرورش کشور کدامند؟

¹ Mandhachitara and Polthong

روش تحقیق

این مطالعه دارای هدف کاربردی و در زمره تحقیقات بر حسب نحوه گردآوری داده ها (طرح تحقیق)، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی به شمار می آید و با توجه به زمان جمع آوری داده ها، از نوع پژوهش های مقطعی محسوب می شود.

جمعیت آماری این تحقیق، شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش کل کشور به تعداد ۶۲۰ نفر است در ادامه به منظور انتخاب نمونه ی مناسب از فرمول کوکران استفاده شد.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}{N \times d^2 + Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{620(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{620(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \cong 237$$

با استفاده از فرمول بالا داریم:

$Z_{\alpha/2}^2 = 1.96$: ضریب مشخص کننده حد بحرانی: که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می باشد.

$P=0.05$: احتمال وقوع صفت

$q=0.05$: عدم احتمال وقوع

$d=0.05$: مقدار خطای مجاز

n : تعداد حجم نمونه

براساس فرمول نمونه گیری ذکر شده، تعداد نمونه ها را ۲۳۷ نفر برای مدیران آموزش و پرورش کشور نشان داده شد، اما برای رفع اثرات پرسشنامه های ناقص و گم شده به میزان ۲۰٪ حجم نمونه اضافه گردید. برای جمع آوری داده های لازم در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد و از پرسشنامه های استاندارد برای هر یک از متغیرهای مشخص شده در مصاحبه به عنوان ابعاد مسئولیت پذیری استفاده شد.

در این مطالعه، پرسشنامه ای با دو بخش تهیه شده است: بخش اول که خود دارای دو قسمت است؛ نخست شامل نامه ای است که هدف تحقیق و اهمیت مشارکت کارکنان را تشریح می کند و روش پاسخگویی به سوالات را بیان می دارد. بخش دوم، اطلاعات دموگرافیکی مانند سن، جنسیت و سابقه کاری را جمع آوری می کند. در بخش اختصاصی پرسشنامه، برای ارزیابی چالش های مسئولیت پذیری، از پرسشنامه ای محقق ساخته با ده مولفه و پرسشنامه های استاندارد برای سنجش ابعاد مختلف استفاده شده است. برای سنجش چالش های مسئولیت پذیری در الگوی طراحی

شده از پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۱۰ مولفه بود استفاده شد و برای ابعاد آن از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد که عبارتند از: ۱- مسئولیت اجتماعی سازمان (کارول^۱، ۲۰۰۸؛ نقل از حجازی و نصیری، ۱۳۹۳) (Hijazi, ۲۰۱۴)؛ ۳- پرسشنامه استاندارد بهره وری شغلی هرسی و بلانچارد و گلداسمیت^۲ (۲۰۰۴)؛ ۴- پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شات^۳ و همکاران (۱۹۹۸)؛ ۵- پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی دهوق و دن هارتگ^۴ (۲۰۰۸)؛ ۶- پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹)؛ ۷- پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش شرون لاوسن^۵ (۲۰۰۷)؛ ۸- پرسشنامه استاندارد تعهد حرفه ای کلایکمن و هنینگ^۶ (۲۰۰۰) با گزینه های، خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد در نظر گرفته شده است.

در این تحقیق، استفاده از نرم افزار Smart-PLS 3.0 برای بررسی روایی سازه نشان داد که همه بارهای عاملی با آماره تی بیشتر از ۵.۹ و مقادیر بالای ۰.۶۳، به طور معناداری روایی همگرا را تأیید می کنند. در این تحقیق، برای تعیین پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. از یک نمونه ۳۰ نفری برای پیش آزمون استفاده شد و با استفاده از نرم افزار SPSS20، ضریب اعتماد محاسبه شد که نشان دهنده ثبات و همسانی درونی پرسشنامه است.

در این مطالعه، داده ها ابتدا از طریق جداول توزیع فراوانی و مشخصات آماری توصیف شده اند. سپس، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و نرم افزار لیزرل، مدل هایی برای مولفه ها و شاخص ها ارائه شده که بر پایه آزمون کالموگروف-اسمیرنوف برای تایید نرمال بودن داده ها استوار است.

یافته های تحقیق

¹ Carol

² Hersey and Blanchard and Goldsmith

³ shot

⁴ Dohoq and Dan Harteg

⁵ Sharon Lawson

⁶ Kleikman and Henning

طبق یافته‌های این تحقیق، ۲۳۰ مدیر از میان مراکز آموزشی به عنوان شرکت‌کنندگان انتخاب شدند. میانگین سنی آن‌ها ۴۵.۲۶ سال با انحراف معیار بود. گروه سنی ۵۰ سال و بالاتر با ۵۳ نفر (معادل ۴۶.۴ درصد) بیشترین تعداد را داشت. همچنین، میانگین سابقه کاری مدیران مورد مطالعه ۱۳.۲۶ سال گزارش شده است. در ادامه به بررسی توصیف آماری ابعاد مختلف مسئولیت پذیری در جدول ۱ پرداخته شد.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار ابعاد و مؤلفه‌های مختلف رهبری معنوی

ابعاد	میانگین $\pm$ انحراف معیار
بعد شایستگی	3.76 ± 0.81
بعد وظیفه گرایی	3.74 ± 0.87
بعد توفیق گرایی	4.17 ± 1.05
نظم	3.47 ± 0.77
نظم درونی یا خود کنترلی	3.81 ± 0.89
انعطاف پذیر یا محتاط بودن	3.22 ± 1.11
نمره کل مسئولیت پذیری	21.93 ± 3.54

براساس جدول ۱، میانگین نمره کل مسئولیت پذیری مدیران برابر با ۲۱.۹۳ (از ۳۰) به دست آمد. بیشترین نمره مسئولیت پذیری مربوط به بعد توفیق گرایی با ۴.۱۷ و کمترین نمره مربوط به بعد انعطاف پذیر یا محتاط بودن با میانگین نمره ۳.۲۲ بود.

نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۲ منعکس شده است.

جدول ۲- خلاصه یافته‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف

ابعاد	معناداری
بعد شایستگی	۰/۱۲۴
بعد وظیفه گرایی	۰/۱۹۷

۰/۱۰۲	بعد توفیق گرایی
۰/۳۴۱	نظم
۰/۴۷۵	نظم درونی یا خود کنترلی
۰/۰۹۳	انعطاف پذیر یا محتاط بودن

با توجه با یافته های جدول ۲ سطح معنی داری آماره ی آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای همه متغیرها بزرگتر از ۰.۰۵ است، لذا فرض صفر (نرمال بودن داده ها) تائید و فرض مقابل رد می گردد. یعنی، داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

بررسی ابعاد مختلف مسئولیت پذیری در مدیران در جدول ۳ قابل مشاهده است.

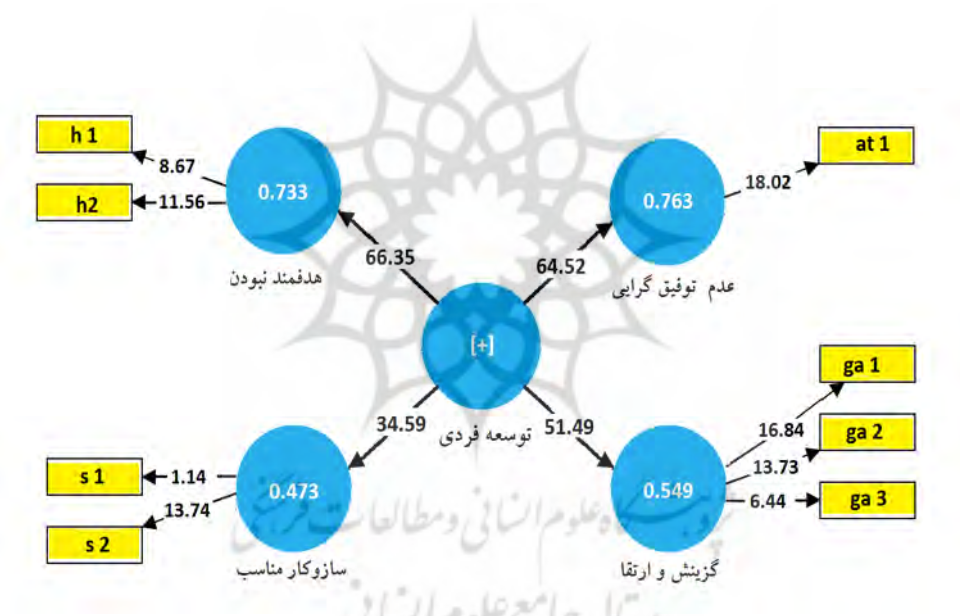
جدول ۳- بررسی ارتباط ابعاد مسئولیت پذیری در مدیران بر حسب عوامل فردی

متغیر	طبقه	تعداد	نمره رهبری معنوی	نتایج آزمون
سن (سال)	<۳۰	۴۰	۲۱/۸	۳.۴۲ Chi-Square=
	۴۰-۳۰	۸۴	۲۱/۶	۲df=
	>۴۰	۵۶	۲۲/۰۴	۰.۱۱۲P-value=
جنسیت	مرد	۱۶۴	۱۹/۶	**ChiSquare=
	زن	۶۶	۲۳/۳	۱۱.۲۱
				۰.۰۳۴P-value=
تحصیلات	لیسانس	۴۶	۱۷/۷	**Chi-Square=
	کارشناسی ارشد	۱۶۲	۷۲/۸	
	دکتری	۲۲	۹/۵	
				۱۲.۰۶
				۲df=
				۰.۰۰۹P-value=
سابقه خدمت (سال)	<۱۰	۱۸	۲۱/۴	۳.۶۹Chi-Square=
	۱۸-۱۰	۹۶	۲۲/۵	۳df=

۰.۱۴۶P-value=	۲۱/۸	۹۲	۲۷-۱۹
	۲۲/۲	۲۴	>۲۷
	۲۱/۹۳ ±۳/۵۴	۲۳۰	مجموع

آنالیز واریانس در این مطالعه نشان داد که مسئولیت پذیری در مدیران با توجه به جنسیت ($p=0.034$) و تحصیلات ($p=0.009$) تفاوت معناداری دارد، به‌ویژه در زنان و افراد با تحصیلات بالاتر. در مقابل، بین سن و سابقه خدمت با مسئولیت پذیری تفاوت معناداری در سطح ۰.۰۵ مشاهده نشد.

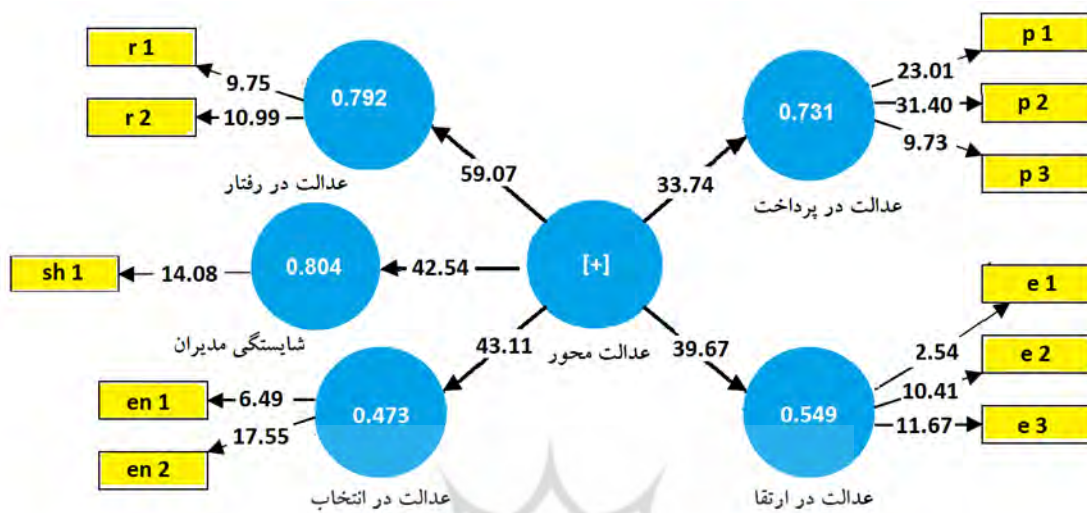
در این مطالعه، تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS 3.0 انجام و نتایج آن در تصاویر ۱ تا ۷ به نقش کشیده شد.



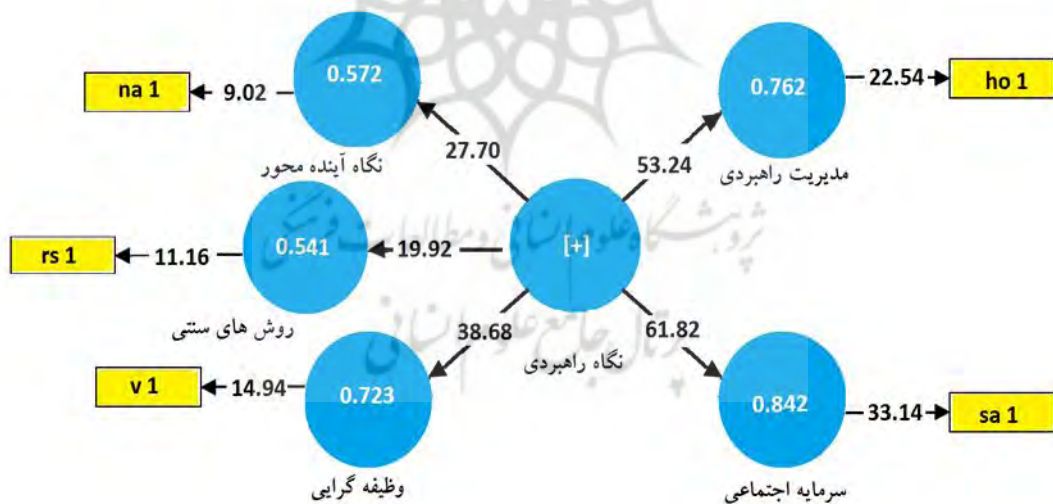
تصویر ۱- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های چالش توسعه فردی



تصویر ۲- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های چالش سازمانی



تصویر ۳- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های چالش عدالت محور



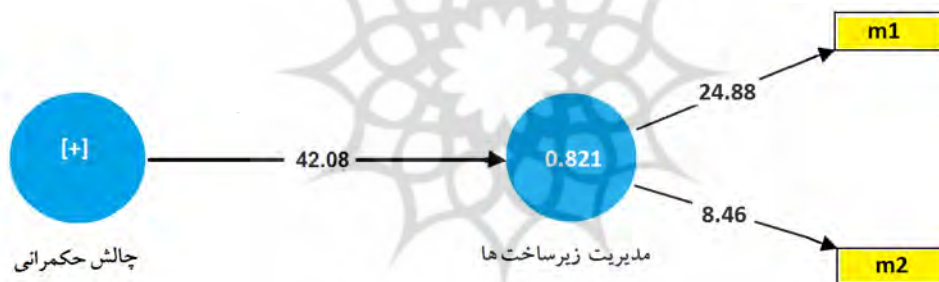
تصویر ۴- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های نگاه راهبردی



تصویر ۵- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های چالش شایسته سالاری



تصویر ۶- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های چالش توانمند سازی روانشناختی



تصویر ۷- میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری تی گویه های چالش حکمرانی خوب

نتایج نشان داد که در بعد توسعه فردی، عدم توفیق‌گرایی و هدفمند نبودن، و در بعد سازمانی، فرهنگ و تعهد سازمانی، تأثیر معناداری داشتند. در حوزه عدالت، عدالت در رفتار و شایستگی مدیران به بهبود چالش‌های مرتبط کمک کردند و در بعد راهبردی، سرمایه اجتماعی نقش مهمی ایفا کرد. بار عاملی برای تمام شاخص‌ها بیش از ۰.۵ بود، که رابطه قوی را نشان می‌دهد و معناداری بیش از ۱.۹۶ تمامی روابط را معنادار می‌سازد، که روایی سازه را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

مسئولیت پذیری نقش کلیدی در توسعه و موفقیت سازمان ها ایفا می کند. اعتبار یک سازمان به میزان مسئولیت پذیری آن گره خورده و می تواند در شرایط بحرانی، وضعیت را بهبود بخشد. با این حال، تعارضی بین انتظارات مسئولیت پذیری اجتماعی و حداکثرسازی منافع ذینفعان وجود دارد، علاوه بر این، مسئولیت پذیری تأثیر مثبتی بر سودآوری و ارزش شرکت دارد (Carroll, 2021).

مسئولیت پذیری اجتماعی نقش بسیار مهمی در توسعه و موفقیت سازمان ها ایفا می کند. اعتبار و شهرت یک سازمان به میزان مسئولیت پذیری آن وابسته است و در شرایط بحرانی، این مسئولیت پذیری می تواند به بهبود وضعیت کمک کند. با این حال، تعارضی بین انتظارات مسئولیت پذیری اجتماعی و حداکثرسازی منافع ذینفعان وجود دارد. این تعارض می تواند چالش هایی را برای سازمان ها ایجاد کند، زیرا آن ها باید بین مسئولیت های اجتماعی و اقتصادی خود تعادل برقرار کنند (Scavarda et al., 2019).

علاوه بر این، مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیر مثبتی بر سودآوری و ارزش شرکت دارد، سازمان هایی که به مسئولیت پذیری اجتماعی اهمیت می دهند، معمولاً از حمایت و اعتماد بیشتری از سوی مشتریان و جامعه برخوردار می شوند. این اعتماد می تواند به افزایش فروش و سودآوری منجر شود. همچنین، مسئولیت پذیری اجتماعی می تواند به جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد کمک کند، زیرا بسیاری از افراد ترجیح می دهند در سازمان هایی کار کنند که به ارزش های اجتماعی و اخلاقی پایبند هستند (Jihadi et al., 2021).

در مطالعه مورد نظر، میانگین کلی مسئولیت پذیری مدیران ۲۱.۹۳ از ۳۰ بود که نشان دهنده سطح متوسطی است. بیشترین امتیاز به جنبه توفیق گرایی با ۴.۱۷ و کمترین به جنبه انعطاف پذیری با ۳.۲۲ اختصاص یافت. تحلیل واریانس نشان داد که جنسیت و تحصیلات با مسئولیت پذیری ارتباط معناداری دارند. تحقیقات نشان می دهد که زنان در مقایسه با مردان دارای مسئولیت پذیری زیست محیطی بیشتری هستند و معلمان دوره ابتدایی نسبت به معلمان متوسطه، مسئولیت پذیرتر هستند.

در تحلیل پاسخ های پرسشنامه، که شامل ۶۵ سوال و تقسیم بندی شده به ۳۰ مفهوم و ۲۰ مولفه بود، عوامل متعددی به عنوان مؤثر بر مسئولیت پذیری شناسایی شدند. این عوامل شامل کمبود شایستگی مدیریتی، ضعف سرمایه اجتماعی، نبود سیستم های مناسب ارزیابی و ارتقاء، و آموزش های غیرهدفمند بودند. بر اساس تحلیل داده ها، "عدم توانمندسازی فصلنامه تعالی تعلیم و تربیت و آموزش دوره ۳، شماره ۱"

روانشناختی" و "عدم توفیق‌گرایی" به ترتیب بیشترین و دومین تأثیر را بر مسئولیت‌پذیری داشتند، در حالی که "عدم شایستگی مدیران" و "ضعف زیرساخت‌ها" به عنوان سومین و چهارمین چالش مهم شناخته شدند.

مطالعه‌ی با عنوان "مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تلقی معلمان و مدیران" توسط بارخدا و همکاران در سال ۱۴۰۱ انجام شده است. این تحقیق به بررسی ادراک معلمان و مدیران از مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته است. نتایج مطالعه‌ی مورد نظر نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها است و تأثیر مثبتی بر تعهد شغلی معلمان دارد (Barkhoda, 2022) که با نتایج مطالعه‌ی ما همسو است.

مطالعه‌ی دیگر با عنوان "اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر مسئولیت‌پذیری و مهارت‌های مقابله‌ای مربیان پیش‌دبستانی" توسط مومن نیا و همکاران در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. این تحقیق نشان داده است که آموزش هوش هیجانی موجب افزایش مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری مربیان پیش‌دبستانی شده است (Momen Nia, 2023). نتایج این مطالعه با مطالعه‌ی ما همسو می‌باشد.

مدیریت دانش و صلاحیت فردی به عنوان شاخص‌های کلیدی شایستگی مدیران، تأثیر مهمی بر مسئولیت‌پذیری آن‌ها داشتند. یک مطالعه با عنوان "مدیران مدارس: شایستگی، دانش، توانایی و مهارت‌ها و ارائه مدل" توسط حسین خنیفر و همکاران در سال ۱۳۹۹ انجام شده است. این مطالعه به بررسی ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدیران آموزش و پرورش پرداخته و نشان داده است که مدیریت دانش و صلاحیت فردی به عنوان شاخص‌های کلیدی شایستگی مدیران، تأثیر مهمی بر مسئولیت‌پذیری آن‌ها دارند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیرانی که دارای دانش به‌روز و صلاحیت‌های فردی بالا هستند، مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه عملکرد بهتری در مدیریت مدارس دارند (Khanifar et al., 2020). نتایج این مطالعه با مطالعه‌ی ما همسو می‌باشد.

بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، شایستگی و توانمندسازی روانشناختی به نظر مرتبط هستند. همچنین، توفیق‌گرایی با بهره‌وری شغلی و وظیفه‌گرایی با تعهد شغلی ارتباط دارند. در این مطالعه، نقص در شایستگی مدیران به عنوان یک چالش شناسایی شده است. در تحقیقی مشابه که به بررسی چالش‌ها و موانع رفتاری در استقرار فرهنگ سازمانی در سازمان‌های دولتی پرداخته، تم‌هایی چون دین ابزاری، تصور عقل کلی، ضعف عقلانیت و اصالت سلسله مراتب به عنوان تأثیرگذارترین عوامل شناخته شدند (Tavakoli et al., 2021).

در حالی که تم‌های ظاهرگرایی، بخشی‌نگری و فردگرایی معیوب در سطح دوم و تم‌های بی‌تفاوتی، فقر اعتماد و طلبکاری به عنوان تم‌های تأثیرپذیر در سطح اول مدل قرار گرفتند. مطالعه‌ی با عنوان "مدل سازی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان‌های تابع وزارت دفاع" توسط توکلی و همکاران در سال ۱۴۰۰ انجام شده

است. این مطالعه به بررسی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داده است که تم‌های ظاهرگرایی، بخشی‌نگری و فردگرایی معیوب در سطح دوم مدل قرار دارند، در حالی که تم‌های بی‌تفاوتی، فقر اعتماد و طلبکاری به عنوان تم‌های تأثیرپذیر در سطح اول مدل قرار گرفته‌اند. این نتایج نشان می‌دهد که برای استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب، باید به این تم‌ها توجه ویژه‌ای داشت و راهکارهایی برای کاهش تأثیرات منفی آن‌ها ارائه داد (Tavakoli et al., ۲۰۲۱). این مطالعه با نتایج مطالعه‌ی ما همسو است.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی (CSR) از دیدگاه‌های متعددی برای سازمان‌ها حائز اهمیت است. این مفهوم نه تنها به بهبود اعتبار و شهرت سازمان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند تأثیرات مثبتی بر وفاداری مشتریان، جذب و نگهداشت کارکنان، و حتی سودآوری و ارزش شرکت داشته باشد.

مطالعات متعددی نشان داده‌اند که CSR می‌تواند به افزایش وفاداری مشتریان منجر شود. به عنوان مثال، ماندهاچیتارا و پولتهونگ به این نکته پی بردند که یک رابطه مثبت میان CSR و وفاداری مشتریان وجود دارد. آن‌ها همچنین تأیید کردند که بین وفاداری نگرشی و رفتاری مشتریان ارتباط مثبتی برقرار است، که می‌تواند در تدوین استراتژی‌های بانکی به کار رود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که به مسئولیت‌پذیری اجتماعی اهمیت می‌دهند، می‌توانند از حمایت و اعتماد بیشتری از سوی مشتریان برخوردار شوند.

علاوه بر این، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند به جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد کمک کند. بسیاری از افراد ترجیح می‌دهند در سازمان‌هایی کار کنند که به ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی پایبند هستند. این امر می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان منجر شود و در نتیجه، عملکرد و بهره‌وری سازمان را بهبود بخشد.

از سوی دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند تأثیر مثبتی بر سودآوری و ارزش شرکت داشته باشد. سازمان‌هایی که به مسئولیت‌پذیری اجتماعی اهمیت می‌دهند، معمولاً از حمایت و اعتماد بیشتری از سوی مشتریان و جامعه برخوردار می‌شوند. این اعتماد می‌تواند به افزایش فروش و سودآوری منجر شود. همچنین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند به جذب سرمایه‌گذاران و افزایش ارزش سهام شرکت کمک کند (Taheranejhad, 2022).

مطالعه‌ی تحت عنوان "تأثیر استراتژی تجاری بر رابطه خطی و غیرخطی مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میزان و پایداری سود تقسیمی شرکت" توسط اسرمی و همکاران در سال ۲۰۲۰ انجام شده است. در این مطالعه، تأثیر استراتژی تجاری بر رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میزان و پایداری سود تقسیمی شرکت‌ها بررسی شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که رابطه خطی مثبت قوی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و میزان و پایداری سود تقسیمی شرکت وجود دارد، اما رابطه

غیرخطی معناداری یافت نشد. همچنین، استراتژی تجاری تأثیر بیشتری بر میزان و پایداری سود تقسیمی شرکت دارد (Amri-Asrami & Aghaei, 2021). نتایج این مطالعه با مطالعه‌ی ما همسو می‌باشد.

مطالعه اخیر نشان داده است که مسئولیت‌پذیری مدیران با سطح تحصیلات و جنسیت ارتباط مثبتی دارد. به طور خاص، افراد با سطح تحصیلات بالاتر تمایل به مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند و با چالش‌های کمتری در این زمینه روبرو هستند. همچنین، مشاهده شده که زنان نسبت به مردان در مسئولیت‌پذیری برتری دارند.

طراحی الگوی توسعه آن در سطوح مختلف آموزشی کشور، نشان دهنده اهمیت توفیق‌گرایی و هدفمندی در توسعه فردی است. این مؤلفه‌ها نقش مهمی در تبیین جنبه‌های فردی دارند. در سطح سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی به عنوان عوامل مؤثر شناخته شده‌اند. در حوزه عدالت، عدالت در رفتار و شایستگی مدیران به عنوان مولفه‌های کلیدی در بهبود چالش‌های مرتبط با عدالت مطرح هستند. از دیدگاه راهبردی، سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی در بهبود دیدگاه‌های راهبردی دارد. در مدل توسعه، تمرکز بر توفیق‌گرایی، هدفمند سازی آموزش، تقویت فرهنگ و تعهد سازمانی، رعایت عدالت در رفتار و اصول اخلاقی، تقویت شایستگی مدیران، توجه به سرمایه اجتماعی و اصلاح حکمرانی، می‌تواند به شکل چشمگیری مهم و استراتژیک باشد.

برای تقویت مسئولیت‌پذیری مدیران در مراکز آموزشی مختلف، پیشنهاد می‌شود که تأثیر عوامل محیطی مؤثر بر این مسئولیت‌پذیری مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، باید نقش روحیه مدیران و عوامل فردی و خانوادگی آن‌ها در ایجاد و تقویت مسئولیت‌پذیری شناسایی و تحلیل شود. علاوه بر این، آنالیز دقیق‌تری بر روی تأثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی بر مسئولیت‌پذیری انجام گیرد تا بتوان الگوهای موثرتری را شناسایی کرد. در نهایت، برای افزایش توانمندسازی روانشناختی مدیران، راهکارهایی باید ارائه شود که به آن‌ها کمک کند تا در مواجهه با چالش‌ها و مسئولیت‌های خود احساس قدرت و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند. این اقدامات می‌توانند به بهبود کلی محیط‌های آموزشی و افزایش کیفیت آموزش کمک شایانی کنند.

- Amri-Asrami, M., & Aghaei, M. A. (2021). The effect of business strategy on the linear and nonlinear relation between corporate social responsibility with the amount and stability of the company's dividend. *Financial Accounting Research*, 13(1), 109-128.
- Anbari, H. (2021). The study of role changes and happiness of rural women. *Applied Sociology*, 32, 23-58.
- Barkhoda, S. J., Ahmad Haydari, Seyedah Prasto, Shirbaghi, & Nasser. . (2022). Social responsibility in the perception of teachers and managers. *Sociology of Culture and Art*, 4(2), 200-223.
- Boutorabi, S. B., Hosseingholizadeh, R., & Mahram, B. (2019). Realizing the characteristics of school organizational structure in the fundamental reform document of education (FRDE) in the Islamic Republic of Iran. *School Administration*, 7(2), 273-303.
- Carroll, A. B. (2021). Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society*, 60(6), 1258-1278.
- Eghdampour, R., Keshtiaray, N., & Esmaili, R. . (2023). Designing a social responsibility curriculum model for the higher education system based on the Akker Model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 26, 23-49.
- Ghorbani, M. H. N., Farideh, & Ebrahimi, Ahmed Ali. (2023). Designing and explaining the model of ethical leadership with the approach of social responsibility: the case study of high school employees in the seven districts of Mashhad city.
- Haji Zadeh, S., NaderianJahromi, M., Mirsafian, H. R., Rasouli Harzand, M., & Janani, H. (2021). Socialization through Sports Participation: A Systematic Review. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 19(50), 149-172.
- Hijazi, R., Nasiri, & Sepideh Sadat. (2014). Concepts of corporate citizen and social responsibility. *Accounting and Social Interests*, 4(4), 183-163.

- Jafari, A. R., Shabnam. (2024). An overview of corporate social responsibility and sustainability reporting. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(27), 1000-1012.
- Jihadi, M., Vilantika, E., Hashemi, S. M., Arifin, Z., Bachtiar, Y., & Sholichah, F. (2021). The effect of liquidity, leverage, and profitability on firm value: Empirical evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 423-431.
- Jokar, B., HOSSEIN, C. M., & Mehrpour, A. (2014). Predicting the social responsibility based on identity styles of Shiraz university students.
- Karami, M., Galavandi, H., & Galaeei, A. (2017). The relationship between professional ethics, ethical leadership and social responsibility of high schools in Kurdistan. *School Administration*, 5(1), 93-112.
- Khanifar, H., Naderi Bani, N., Fayyazi, M., & Rahmati, M. H. (2020). School Managers: Competence, Knowledge, Abilities and Skills and Model Presentation. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(45), 1-30.
- Mandhachitara, R., & Poolthong, Y. (2011). A model of customer loyalty and corporate social responsibility. *Journal of services marketing*, 25(2), 122-133.
- Mehdikhani, B., Yazidi, & Mahshid. (2021). Determining the relationship between psychological toughness and responsibility with the quality of life of couples with marital conflicts. *New developments in psychology, educational sciences and education*, 41, 11-20.
- Momen Nia, T. N., & Nikdel. . (2023). The effectiveness of emotional intelligence training on responsibility and coping skills of preschool teachers. *Psychological Achievements*, 30(2), 165-182.
- Rahchamani, A., & Kavooosi, K. (2020). Surveying Influence of Organizationâ s Social Responsibility and Consumerâ s Trust Aspects on Organizationâ s Reputation. *Commercial Strategies*, 12(5), 82-69.

- Rajabi, K. (2023). Examining the relationship between organizational health and organizational innovation in Ilam education. *International Conference on Management Studies , Culture and Art*,
- Scavarda, A., Daú, G., Scavarda, L. F., & Goyannes Gusmão Caiado, R. (2019). An analysis of the corporate social responsibility and the Industry 4.0 with focus on the youth generation: A sustainable human resource management framework. *Sustainability*, 11(18), 5130.
- Taheranejhad, J., Jalali, & Abdul Ali. (2022). The effect of corporate social responsibility on business model innovation with the mediating role of organizational legitimacy. *Business Management and Information Science*, 1(2), 1-18.
- Tavakoli, G., Mohammad Zaheri, M., & Hamidifar, Z. (2021). Modeling the challenges and behavioral barriers of employees in establishing the desired organizational culture in Iranian government organization. *Basij Strategic Studies*, 24(90), 79-102.
- Yeghaneh Rad, F., Leva, A., & Ameri, S. S. (2023). Investigating the role of organizational social responsibility dimensions on the understanding of brand reputation and brand equity. *Journal of Accounting and Management Vision*, 6(85), 204-213.
- Zabihi Sheikh Rajah, K. F. M., Khosrow, & Zabihi, Ali. . (2021). Excitability personality traits of managers and social responsibility of companies.
- Zia Naserani, A., Afshani, Seyed Alireza, & Ebadollahi Chenzanaq. . (2023). Fields of erosion of institutional trust: analysis of workers' experience of referring to support and welfare institutions. *Strategic Researches of Social Issues*, 12(4), 47-72.



Designing a Model for Developing the Responsibility of Education Managers

Khalil Khadem Mohtaram^۱, Ramezan Jahanian^۲, Mehtab Salimi^۳

^۱Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

^۲Associate Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

^۳Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Abstract

Education, as a vital institution, prioritizes the development of educators, considering their responsibility as a reflection of the success of educational initiatives. The current study aims to explore the progression of accountability among education managers at various levels nationwide. This study is applied in nature and employs a method that involves some statistical content analysis. The statistical population for this research comprises all education managers across the country, totaling 620 individuals, with a sample size of 237 selected using Cochran's sampling technique. The research instrument utilized includes both

researcher-developed and standardized questionnaires. Through the use of Smart-PLS 3.0 and SPSS20 software, this study has established the credibility and consistency of the constructs with significant t-statistics and a reliable Cronbach's alpha coefficient. The results indicate that the educational advancement model in the country underscores the significance of goal orientation and intentionality, highlighting organizational culture, commitment, justice, managerial competence, and social capital as pivotal elements in enhancing management and strategic leadership.

Keywords: Education, Development, Managerial competence, Responsibility.

