

رابطه بین فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین

محمد حافظ کمال^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳

چکیده

هدف از نگارش پژوهش حاضر، رابطه بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت پذیری معلمان مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، ونحوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه شهرستان خنجین بود که تعداد آنها ۴۳۰ نفر است. حجم نمونه در این تحقیق طبق جدول مورگان ۲۵۰ نفر، مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات شامل پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ حاکم بر مدرسه دانشگاه میسوری (SCS) شامل ۳۵ گویه، اخلاق حرفه‌ای هیوود (۲۰۰۹) مشتمل بر ۱۹ گویه و مسئولیت پذیری گاف (۱۹۸۷) شامل ۴۲ گویه است. به منظور بررسی روایی سوالات پرسشنامه از نظر اساتید استفاده شده است و به منظور بررسی پایایی سوالات پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ به کمک نرم افزار SPSS۲۲ استفاده شده است؛ که ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۳، ۰/۸۹ تعیین شد. به منظور تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم افزار SPSS۲۲ با کمک روشهای آمار توصیفی و استنباطی که در بخش توصیفی از میانگین، میانه و انحراف استاندارد و ... و در بخش استنباطی از آزمونهای همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. براساس یافته‌های این تحقیق در فرضیه اول نتیجه گرفتیم که بین فرهنگ حاکم بر مدرسه با اخلاق حرفه‌ای مدیران و مسئولیت پذیری معلمان مدارس پسرانه ابتدایی شهرستان خنجین رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین در پی بررسیهای انجام شده درباره فرضیه دوم و سوم نتیجه گرفته شد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و مسئولیت پذیری معلمان و در فرضیه سوم بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و و مسئولیت پذیری معلمان مدارس ابتدایی پسرانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

فرهنگ حاکم بر مدرسه، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت پذیری

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

مقدمه

مسئولیت پذیری به عنوان یکی از شاخص های رفتار شهروندی، در بین تمامی سازمانها و نظامهای اجتماعی به امری بدیهی و قابل قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم (مسئولیت پذیری) از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می شود، سبب شده سازمانها و مدیران امروزی توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و مصرف کنندگان خدمات خود، مبذول داشته و این هدف را در مأموریتها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند و دستیابی به این نوع رفتار در بین مجموعه ی نیروی انسانی این سازمانها از آرزوهای مدیران موفقیت محور به حساب می آید (اعتماد، ۱۳۹۸).

رفتار مسئولانه از شاخص های انسان سالم در هر جامعه ای به حساب می آید. نظام آموزش و پرورش هم یکی از ارکان توسعه ی اجتماعی در جامعه به شمار می رود. یکی از اهداف بسیار مهم نظام آموزشی، توسعه ی مهارت های اجتماعی از جمله مسئولیت پذیری اجتماعی است. در واقع مطابق نتایج لئونیداس^۱ و دیگران (۲۰۱۲) افزایش حس مسئولیت پذیری به ارتقای تعهد اجتماعی افراد در سازمان ها منجر خواهد شد، پایداری اجتماعی را به دنبال خواهد داشت و سلامت اجتماعی در بین افراد جامعه خصوصاً افراد تحصیل کرده، میزان سرمایه ی اجتماعی و دستیابی به اهداف توسعه ی پایدار در جامعه را افزایش خواهد داد. نظام آموزشی به عنوان موتور محرکه ی تحولات اجتماعی نیز با داشتن مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال دانش آموزان و جامعه، نقش اساسی در ایجاد و گسترش فرهنگ پاسخگویی اجتماعی در جامعه خواهد داشت (صمیمی، ۱۳۹۷).

مسئولیت پذیری به عنوان رابطه ی بین فرد با دیگران و با سازمان و محیط اجتماعی بزرگتر، یکی از مفاهیم مطرح است که امروزه در سطح ملی و بین المللی اهمیت فزاینده ای کسب کرده و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب است. مسئولیت پذیری یک فرد، تعهد نسبت به فعالیت هایی است که بر عهده ی وی گذاشته می شود (کیدوری و همکاران، ۱۳۹۷).

از طرفی یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف سازمانی، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق حرفه ای در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان های ایرانی قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان ها شناخته می شود. اصول اخلاق حرفه ای دارای بار و ارزش های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی سازمان ها بسیار مهم و کارا می باشد و باعث اثر بخشی در بین کارکنان آن سازمان و تکریم احترام آنان می شود (انجم و فقه، ۱۳۹۳).

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی

1 Leony & dass

به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۹۸).

اخلاق حرفه‌ای صرفاً به مجموعه‌ای از اعتقادات ذهنی و باورها و ارزش‌های داوری‌های انتزاعی محدود نمی‌شود، بلکه فراتر از آنها در واقع نحوه خاصی از زندگی است. به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزشهای موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت‌ها را مشخص میکند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۸).

فرهنگ مدرسه متشکل از باورها، گرایش‌ها، نگرش‌ها و طرز تلقی رهبران آموزشی و تربیتی یعنی مدیر و معلمان نسبت به چرایی، چیستی و چگونگی تربیت و دلایل وجودی دانش‌آموز در مدرسه به عنوان یادگیرنده است. علاوه بر این نگرش‌های دانش‌آموزان و اولیای آنها نسبت به مدیر و معلمان و مسئولان اجرایی، تلقی آنها از میزان حمایت‌های مدرسه در جهات گوناگون نیز بخش دیگری از فرهنگ مدرسه را شکل می‌دهد. فرهنگ مدرسه تعیین‌کننده چگونگی احساس و ادراک همه اعضا نسبت به نقش مدرسه و چگونگی عملکرد آنها در ایفای نقش‌های خود است (ترچانی، همکاران، ۱۳۹۸).

فرهنگ مدرسه مجموعه‌ای است از فرضیات اعضای مدرسه در چگونگی روبرو شدن با مسائل، احساس، ادراک و تحلیل قضایا و تصمیم‌گیری برای دستیابی به هدف‌هایی مشخص به عبارت دیگر فرهنگ مدرسه القاکننده شیوه‌های احساس، ادراک، تفکر، طرز برخورد، رفتار و عمل همه افرادی است که اعضای آن فرهنگ به حساب می‌آیند. جو فرهنگ غالب مدرسه بر نوع رفتار و کردار اعضای آن، اعم از معلم و دانش‌آموز اثر می‌گذارد و جهت‌دهنده افکار و اعمال آنهاست (ترچانی و همکاران، ۱۳۹۸).

دغدغه پژوهشگر از آنجا ناشی می‌شود که یکی از نگرش‌هایی که تحت تأثیر فرهنگ حاکم بر مدرسه شکل می‌گیرد ایجاد مسئولیت‌پذیری است که به نظر می‌رسد در مدارس پسرانه ابتدایی در سطح پایینی قرار دارد و این ممکن است

روی عملکرد معلمان تاثیر بگذارد. در این پژوهش به این تاثیر پرداخته خواهد شد. با توجه به پژوهش‌های ذکر شده که در رابطه با متغیرهای پژوهش حاضر انجام شده و با توجه به نقش حساس نظام آموزشی و مدارس در فرایند توسعه اجتماعی و رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی شاغل در این نهاد اجتماعی به نظر می‌رسد که باید به مباحث اخلاقی حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و به تبع 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 تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می‌باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پاسخگویی اجتماعی در همه‌ی سازمان‌ها ضروری کرده است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰).

اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می‌توان آنها را باید و نبایدهای ارزشی-فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه‌ی اخیر موردتوجه دانشمندان و صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است. مفهوم اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای کیفیت‌بخشی و ارتقای رفتار مسؤولانه و پاسخگو از طرف مدیران و دبیران صورت گرفته است؛ اما تحولات اخیر تأثیر آنچنان شگرف و قابل توجهی از خود به جای نگذاشته‌اند؛ چرا که پایه‌ی هر تحول در آموزش و پرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود برمی‌گردد. مدیران و دبیران به عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه‌ی سازمانی و توسعه‌ی اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف‌بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری، به منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده‌ی هر جامعه و کشور هستند. بر این اساس، پرداختن به مقوله‌ی دبیران پاسخگو و مسئولیت‌پذیر برای تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی به عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم آوردن زمینه‌های اینگونه رفتارهای اساسی در مدارس، مدیران و دبیران واقعیتی لازم و ضروری است.

مسئولیت‌پذیری یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت در شرایط کنونی سازمان محسوب می‌شود. در واقع پاسخگویی یکی از ارکان اصلی مدیریت است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد (صمیمی و همکاران، ۱۳۹۸).

همچنین در خصوص ضرورت فرهنگ حاکم بر مدرسه باید گفت مفهوم فرهنگ، پیچیدگی و سردرگمی مفهومی را با خود دارد. تعریف دست نخورده و نابی از انسان شناسی برای فرهنگ وجود ندارد؛ در عوض، آنچه یافت می‌شود تعاریف متعدد و گوناگون است؛ بنابراین، جای تعجب ندارد که تعاریف بسیاری برای فرهنگ سازمانی وجود دارد. فرهنگ، نگرش‌ها و رفتار اعضای سازمان را هدایت کرده و شکل می‌دهد (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). برای درک و شناخت فرهنگ هر سازمانی باید در بافت و شرایط طبیعی آن قرار بگیریم تا بتوانیم در موفقیت و پیشبرد اهداف در سازمان به ویژه مدرسه موفق عمل کرده و اثربخشی به دنبال داشته باشد. رفتار در سازمان‌ها صرفاً تابعی از انتظارات رسمی و نیازها و انگیزش‌های فردی نیست. روابط میان این عناصر پویا هستند. افراد مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نیازها، اهداف و باورهای منحصربه‌فرد را با خود به محل کارشان می‌آورند. این ویژگی‌های فردی میانجی جنبه‌های منطقی حیات سازمانی می‌باشند. علاوه بر این، یک حس جمعی هویت‌پدیدار می‌شود که ویژگی‌های ساده افراد را به صورت یک شخصیت سازمانی مجزا درمی‌آورد. رفتار گروه را نمی‌توان فقط با درک شخصیت هر یک از اعضای آن پیش‌بینی کرد. فرآیندهای اجتماعی گوناگونی در این میان دخالت دارند. از آنجا که مدرسه کانون زلزله‌ی هر جامعه محسوب می‌شود، شناخت مدرسه و فرهنگ حاکم بر آن برای تغییر و تحول در هر جامعه‌ای ضروری و حیاتی است. انجام این پژوهش در جهت افزایش کارایی مدیران، بالارفتن بهره‌وری سازمانی، بهبود ارتباطات، افزایش مسئولیت‌پذیری برای مدیران، پرسنل و سازمانهای آموزشی کاربرد دارد.

پیشینه

وارث، (۱۳۹۸) در مقاله‌ای به بررسی رابطه تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش پرداخته‌اند. روش تحقیق به کار رفته توصیفی است و در آن از آزمون‌های همبستگی، ضریب رگرسیون و T وابسته بهره‌گیری شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش مدارس بیضا به تعداد ۸۵ نفر می‌باشد و جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (قاسم زاده ۱۳۹۳) که پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۸۵/۰ و پرسشنامه استاندارد هوش معنوی امونز که پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۷۹/۰ به دست آمده استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش بیضا (با سطح معناداری ۰۰۰۳ /) تاثیر معنی‌داری دارد.

مظفری، همکاران (۱۳۹۷) به شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی از دیدگاه مدیران مدارس پرداخته‌اند. این پژوهش از نظر اهداف کاربردی و از نظر داده‌ها کیفی و کمی (بصورت ترکیبی) و از نظر روش و ماهیت مصاحبه، توصیفی از نوع پیمایشی است. در بخش کیفی با رویکرد اشباع نظری با حدود ده نفر از خبرگان مدیریت آموزشی مصاحبه شد و پس از تحلیل محتوای بدست آمده، شاخص‌ها و مولفه‌ها شناسایی گردید. بخش کمی جامعه آماری قابل قبولی از مدیران مدارس برتر مناطق یک، دو و سه شهر تهران است و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای در دسترس است. ابتدا براساس تحلیل محتوای مصاحبه با خبرگان و بررسی سوابق و منابع علمی

موجود مولفه هایی را فهرست و تعریف شده و سپس جمع بندی و پس از گردآوری اطلاعات کتابخانه ای مورد نیاز در قالب ۵۳ گویه پرسشنامه طراحی و داده ها وارد سیستم گردیده و با استفاده از نرم افزار SPSS و روش ANOVA تحلیل شده است که در نهایت پنج مولفه تعهد و مسئولیت پذیری، تعلق و روابط انسانی، تکامل و صفات انسانی، تخصص و دانش محوری و علاقه به تحول و توسعه، بعنوان مولفه های اصلی تشکیل دهنده اخلاق حرفه ای در مدیریت آموزشی شناسایی و در اولویت قرار گرفته اند.

الیزر و کوسلوسکی^۱ (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان رابطه بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی در معلمان را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری آنها ۲۴۰ معلم در مقطع متوسطه بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه اخلاق کاری و تعهد سازمانی می باشد. روش تحقیق همبستگی بود که با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون همبستگی اسپیرمن صورت گرفت. نتایج نشان داد که اخلاق کار پروتستانی کارگران با تعهد معنوی و اخلاقی نسبت به تعهد محاسباتی رابطه بیشتری دارد. همچنین آنها عنوان داشتند که کارکنانی که ارزش های مشارکتی قوی از خود بروز می دهند تعهد نسبتا بیشتری نشان داده اند و کارکنانی که ارزش های ابزاری داشتند تعهد نسبتا کمتری را دارند.

ارسلان^۲ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان عملکرد مدیران با مسئولیت پذیری آنها انجام دادند. جامعه آماری آنها شامل ۱۲۰ نفر از مدیران در کشورهای انگلیس و ترکیه بوده است. معیارهای سنجش با استفاده از معیار اخلاق کاری اسلامی بوده است. نتایج نشان داده است که مدیران ترکیه ای نمرات بالاتری را در همه ی خصایص اخلاق کار اسلامی نسبت به مدیران انگلیسی کسب کرده اند و نتیجه گرفتند که انگیزه ها و ارزش های مذهبی اثر مهمی بر عملکرد آنها می گذارند و انتقادات وبر - مدافع اخلاق کار پروتستانی - را در مورد اثر منفی اخلاق کاری اسلامی بر رفتار اقتصادی رد می کند. الیزر^۳ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه ی میان ارزش های کاری، جنسیت و مسئولیت پذیری پرداختند. جامعه آماری شامل ۲۰۴ نفر از دانشجویانی که خارج از دانشگاه کار می کردند بود. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است. نتایج همبستگی نشان داد که ارزش های کاری خصوصا ارزش های شناختی رابطه مثبت با مسئولیت پذیری دارد و تعامل ارزش ها با جنسیت به عنوان عامل پیش بینی کننده مسئولیت پذیری می باشد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده ها میدانی اجرا از نوع توصیفی^۴ و از نوع همبستگی است.

جامعه آماری شامل معلمان مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می باشد. از نظر سنی بین ۲۵ تا ۵۰ سال به بالا بودند. ملاک ورود برای این پژوهش سابقه بالای ۱۰ سال و تحصیلات کارشناسی به بالا بودند با این اوصاف تعداد جامعه ۴۵۰

1 Elizer& koslowski

2 arsalan

3 elizer

4 Descriptive Researchs

نفر بود و تعداد حجم نمونه ۲۵۰ نفر. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود که طبقات از بین مدارس غیرانتفاعی و دولتی صورت پذیرفت. سایر ویژگی ها در فصل ۴ آورده شده است.

جدول ۱- طبقات نمونه گیری

ردیف	طبقات	کل	نمونه
۱	مدارس دولتی	۲۴۰	۱۳۰
۲	مدارس غیر انتفاعی	۲۱۰	۱۲۰

در تحقیق حاضر اطلاعات مورد نیاز در دو مرحله جمع آوری گردیده است. در مرحله اول با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای شامل کتاب‌ها، مجلات و مقالات علمی معتبر، مطالب مربوط به ادبیات تحقیق جمع آوری شده است. در مرحله دوم در این تحقیق اطلاعات به شیوه میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. از ابزار پرسشنامه جهت روش میدانی استفاده شده است که به شرح زیر می باشد:

مسئولیت پذیری: گاف (۱۹۸۷) این مقیاس را اولین بار با چهارده مقیاس دیگر در پرسشنامه روان شناختی کالیفرنیا مطرح کرد. رضایی و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهش خود تعداد ۴۲ سوال مربوط به مقیاس سنجش مسئولیت پذیری را از میان ۴۶۲ سوال نهایی فرم تجدیدنظر شده این پرسشنامه انتخاب و به عنوان مقیاس سنجش مسئولیت پذیری آزمودنی ها به کار بردند.

فرهنگ حاکم بر مدرسه: پرسشنامه فرهنگ مدرسه (SCS) در دانشگاه میسوری در سال ۱۹۹۷ توسط گرونرت و ولتاین طراحی شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۳۵ سؤال است که ۶ خرده مقیاس را در سؤالات خود منعکس می کند که عبارت اند از: رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک یادگیری، توسعه حرفه‌ای، مشارکت معلمان و حدت هدف.

اخلاق حرفه ای: جهت گردآوری داده های اخلاق حرفه ای از پرسشنامه اخلاق حرفه ای هیوود (۱۳۸۸) می باشد. این پرسشنامه ۱۹ سوال دارد که از طیف ۵ گزینه ای لیکرت تبعیت می کند.

جدول ۲- پایایی پرسشنامه های پژوهش

سازه های اصلی	ابعاد	ضریب آلفا
مسئولیت پذیری		۰,۸۹
فرهنگ حاکم بر مدرسه	رهبری همیارانه	۰,۷۸
	حمایت همکاران	۰,۷۹
	اشتراک یادگیری	۰,۷۱
	توسعه حرفه ای	۰,۸۱
	مشارکت معلمان	۰,۷۳
	وحدت هدف	۰,۷۶
اخلاق حرفه ای		۰,۸۳

در بخش توصیفی عملیات مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی افراد نمونه آماری با استفاده از فرامین نرم افزار SPSS22 صورت پذیرفته است. در بخش استنباطی نیز آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون همبستگی و رگرسیون انجام شده است.

یافته های آماری

فرضیه ی اول مبنی بر رابطه فرهنگ حاکم بر مدرسه با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می باشد.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (فرهنگ حاکم بر مدرسه و مسئولیت)

		مسئولیت	فرهنگ حاکم بر مدرسه
مسئولیت	ضریب همبستگی	۱	۰,۷۱*
	Sig. (2-tailed)		۰,۰۱۰
	N	۲۵۰	۲۵۰
فرهنگ حاکم بر مدرسه	ضریب همبستگی	۰,۷۱*	۱
	Sig. (2-tailed)	۰,۰۱۰	
	N	۲۵۰	۲۵۰

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

۴-۲- فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر رابطه ی دو متغیر رهبری همیارانه با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می باشد.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (رهبری و مسئولیت)

		مسئولیت	رهبری
مسئولیت	ضریب همبستگی	۱	۰,۶۲*
	معناداری		۰,۰۱۰
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
رهبری	ضریب همبستگی	۰,۶۲*	۱
	معناداری	۰,۰۱۰	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

با توجه به فرض آماری زیر

$$\begin{cases} H_0=0 \text{ } p=0 \\ H_1=0 \text{ } p=0 \end{cases}$$

از آنجا که sig کمتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_1 تأیید می‌گردد؛ یعنی دو متغیر رهبری و مسئولیت رابطه‌ای معنادار دارند. اکنون به سنجش کیفیت رابطه می‌پردازیم که شامل شدت و جهت رابطه است. رابطه ۰,۶۲ است که با توجه به چهار دسته کسل در دسته سوم یعنی روابط قوی قرار می‌گیرد؛ و جهت آن نیز با توجه به علامت R مثبت یا مستقیم است؛ بنابراین رهبری و مسئولیت رابطه مثبت و معناداری دارند؛ و فرضیه پژوهش تأیید می‌شوند.

فرضیه فرعی اول پژوهش

فرضیه فرعی اول پژوهش مبنی بر رابطه‌ی دو متغیر حمایت همکاران با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می‌باشد.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (حمایت و مسئولیت)

		حمایت	مسئولیت
حمایت	ضریب همبستگی	۱	۰,۰۵۷
	معناداری	۰,۳۷۲	۰,۳۷۲
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
مسئولیت	ضریب همبستگی	۰,۰۵۷	۱
	معناداری	۰,۳۷۲	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

$$\begin{cases} H_0=0 \text{ } p=0 \\ H_1=0 \text{ } p=0 \end{cases}$$

از آنجا که بیشتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_0 تائید می گردد؛ یعنی دو متغیر حمایت و مسئولیت رابطه‌ای معنادار ندارند.

فرضیه فرعی دوم پژوهش مبنی بر رابطه‌ی دو متغیر اشتراک یادگیری با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می باشد.

جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (اشتراک و مسئولیت)

Correlations			
		اشتراک	مسئولیت
اشتراک	ضریب همبستگی	۱	۰,۷۲
	معناداری		۰,۴۸
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
مسئولیت	ضریب همبستگی	۰,۷۲	۱
	معناداری	۰,۸۴	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

با توجه به فرض آماری زیر

$$\begin{cases} H_0=0 \text{ } p=0 \\ H_1=0 \text{ } p=0 / \end{cases}$$

از آنجا که sig کمتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_1 تائید می گردد؛ یعنی دو متغیر اشتراک یادگیری و مسئولیت رابطه‌ای معنادار دارند. اکنون به سنجش کیفیت رابطه می پردازیم که شامل شدت و جهت رابطه است شدت رابطه ۰.۷۲ است که با توجه به چهار دسته کسل در دسته سوم یعنی روابط قوی قرار می گیرد؛ و جهت آن نیز با توجه به علامت R مثبت یا مستقیم است؛ بنابراین اشتراک یادگیری و مسئولیت رابطه مثبت و معناداری دارند؛ و فرضیه پژوهش تائید می شوند.

فرضیه فرعی سوم پژوهش مبنی بر رابطه‌ی دو متغیر توسعه حرفه‌ای با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می باشد.

جدول ۷- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (مسئولیت و توسعه)

Correlation حجم نمونه s			
		توسعه	مسئولیت
توسعه	ضریب همبستگی	۱	۰,۵۰۶
	معناداری		۰,۰۳۳
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
مسئولیت	ضریب همبستگی	۰,۵۰۶	۱
	معناداری	۰,۰۳۳	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

با توجه به فرض آماری زیر

$$\begin{cases} H_0=0 \text{ } p=0 \\ H_1=0 \text{ } p=0 / \end{cases}$$

از آنجا که sig کمتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_1 تأیید می‌گردد؛ یعنی دو متغیر توسعه حرفه‌ای و مسئولیت رابطه‌ای معنادار دارند. اکنون به سنجش کیفیت رابطه می‌پردازیم که شامل شدت و جهت رابطه است شدت رابطه ۰,۵۰۶ است که با توجه به چهار دسته کسل در دسته سوم یعنی روابط قوی قرار می‌گیرد؛ و جهت آن نیز با توجه به علامت R مثبت یا مستقیم است؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای و مسئولیت رابطه مثبت و معناداری دارند و فرضیه پژوهش تأیید می‌شوند.

فرضیه فرعی چهارم پژوهش مبنی بر رابطه‌ی دو متغیر مشارکت معلمان با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می‌باشد.

جدول ۸- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (مسئولیت و مشارکت)

		مشارکت	مسئولیت
مشارکت	ضریب همبستگی	۱	۰,۳۳۰*
	معناداری		۰,۰۴۰
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
مسئولیت	ضریب همبستگی	۰,۳۳۰*	۱
	معناداری	۰,۰۴۰	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

با توجه به فرض آماری زیر

$$\begin{cases} H_0=0 \quad p=0 \\ H_1=0 \quad p=0 \end{cases} /$$

از آنجا که sig کمتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_1 تأیید می‌گردد؛ یعنی دو متغیر مشارکت معلمان و مسئولیت رابطه‌ای معنادار دارند. اکنون به سنجش کیفیت رابطه می‌پردازیم که شامل شدت و جهت رابطه است شدت رابطه ۰,۳۳۰ است که با توجه به چهار دسته کسل در دسته دوم یعنی روابط متوسط قرار می‌گیرد؛ و جهت آن نیز با توجه به علامت R مثبت یا مستقیم است؛ بنابراین مشارکت معلمان و مسئولیت رابطه مثبت و معناداری دارند؛ و فرضیه پژوهش تأیید می‌شوند.

فرضیه ششم پژوهش مبنی بر رابطه ی دو متغیر وحدت هدف با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می باشد.

جدول ۹- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (مسئولیت و وحدت)

		وحدت	مسئولیت
وحدت	ضریب همبستگی	۱	۰,۶۶
	معناداری		۰,۲۲
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
مسئولیت	ضریب همبستگی	۰,۶۶	۱
	معناداری	۰,۲۲	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

با توجه به فرض آماری زیر

$$\begin{cases} H_0=0 \quad p=0 \\ H_1=0 \quad p=0 \end{cases} /$$

از آنجا که sig کمتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_1 تأیید می‌گردد؛ یعنی دو متغیر وحدت هدف و مسئولیت رابطه‌ای معنادار دارند. اکنون به سنجش کیفیت رابطه می‌پردازیم که شامل شدت و جهت رابطه است شدت رابطه ۰,۶۶ است که با توجه به چهار دسته کسل در دسته سوم یعنی روابط قوی قرار می‌گیرد؛ و جهت آن نیز با توجه به علامت R مثبت یا مستقیم است؛ بنابراین وحدت هدف و مسئولیت رابطه مثبت و معناداری دارند و فرضیه پژوهش تأیید می‌شوند.

فرضیه فرعی ششم پژوهش مبنی بر رابطه‌ی دو متغیر اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین می‌باشد.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی پیرسون بین تغییرهای فرضیه (مسئولیت و اخلاق)

		اخلاق	مسئولیت
اخلاق	ضریب همبستگی	۱	۰,۳۰
	معناداری		۰,۳۶
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
مسئولیت	ضریب همبستگی	۰,۳۰	۱
	معناداری	۰,۳۶	
	حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

با توجه به فرض آماری زیر

$$\begin{cases} H_0=0 \text{ } p=0 \\ H_1=0 \text{ } p=0 / \end{cases}$$

از آنجا که sig کمتر از ۵٪ است در سطح معناداری ۹۹٪ فرض H_1 تأیید می‌گردد؛ یعنی دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت رابطه‌ای معنادار دارند. اکنون به سنجش کیفیت رابطه می‌پردازیم که شامل شدت و جهت رابطه است شدت رابطه ۰,۳۰ است که با توجه به چهار دسته کسل در دسته دوم یعنی روابط متوسط قرار می‌گیرد؛ و جهت آن نیز با توجه به علامت R مثبت یا مستقیم است؛ بنابراین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت رابطه مثبت و معناداری دارند و فرضیه پژوهش تأیید می‌شوند.

جدول ۱۱- روش ورود متغیرهای مستقل به مدل رگرسیون

متغیرهای وارد شده/حذف ^a			
روش	متغیر حذف شده	متغیرهای وارد شده	مدل
وارد	.	اخلاق، رهبری، حمایت، اشتراک، وحدت، توسعه، مشارکت ^b	۱
a. Dependent Variable: مسئولیت			
b. All requested variables entered.			

متغیر اخلاق، رهبری، حمایت، اشتراک، وحدت، توسعه، مشارکت با روش هم‌زمان واریانس متغیر مسئولیت را تبیین می‌کند و در قالب مدل رگرسیون به آزمون فرضیات می‌پردازد.

جدول ۱۲- واریانس تبیین شده و واریانس تبیین شده

^b خلاصه مدل					
مدل	R	میدان R	تنظیم R میدان شده است	خطای Std تخمین	دورین-واتسون
۱	۰,۶۰۸ ^a	۰,۳۶۹	۰,۳۶۱	۰,۶۳۵۹۶	۲,۰۰۴
a. Predictors: (Constant), اخلاق، رهبری، حمایت، اشتراک، وحدت، توسعه، مشارکت					

مقدار R این رابطه ۰,۶۰۸ می باشد؛ که با توجه به ۴ دسته کسل ۲۰۰۲ در دسته روابط قوی قرار می گیرد. از طرفی هدف تحقیق این است که این هفت متغیر چقدر از رفتار متغیر وابسته را پیش بینی می کند. Rsquarde یا همان مجذور R میزان پیش بینی رفتار یا واریانس تبیین شده را نشان می دهد؛ که مقدار آن ۰,۳۶۹ است؛ و با توجه به ۳ مقدار Chin 1998 در رده بالای متوسط قرار می گیرد؛ که این خبر از انتخاب مناسب هفت متغیر مستقل می باشد. متأسفانه این شاخص به حجم نمونه حساس است؛ بنابراین اثر حجم نمونه را در آن از بین برده و R2adj را پدید آورده است. R2adj تفسیرپذیر نیست؛ اما شاخصی است برای مقایسه این تحقیق با تحقیقات دیگر. همچنین خطای Residual یا 1-R2 است که ۰,۶۳۵ گزارش شده و واریانس تبیین نشده را نشان می دهد؛ یعنی متغیرهایی که محقق آن ها را در مدل نیاورده است.

جدول ۱۳- تحلیل واریانس در رگرسیون

ANOVA ^a					
مدل	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
۱ Regression	۱۹,۱۶۹	۷	۲,۷۳۸	۲,۴۵۱	۰,۱۹ ^b
Residual	۲۷۰,۴۱۵	۲۴۲	۱,۱۱۷		
مجموع	۲۸۹,۵۸۴	۲۴۹			
a. Dependent Variable: مسئولیت					
b. Predictors: (Constant), اخلاق، رهبری، حمایت، اشتراک، وحدت، توسعه، مشارکت					

تحلیل واریانس به معنای تحلیل تغییرات است. هر تغییری منبع یا ریشه ای دارد. در اینجا منبع تغییرات مدل رگرسیون و مقادیر Residual می باشد؛ که در طی معادلاتی شاخص فیشر یا F را پدید می آورند. برخی از صاحب نظران معتقدند. این شاخص تا حدی می تواند کیفیت یا برازش مدل را بیان می کند؛ یعنی مدل رگرسیونی با کیفیت مناسبی متغیر وابسته را پیش بینی می کند؛ اما F یک ضریب است که باید معناداری آن را بررسی کرد. از آنجا که sig کمتر از ۵٪ در سطح اطمینان ۹۹٪ شاخص فیشر معنادار است؛ یعنی می توان ادعا کرد مدل رگرسیونی کیفیت یا برازش مناسبی دارد.

جدول ۱۴- معناداری فرضیات پژوهش

فرضیات	ضریب رگرسیون β	Sig	Tvalue	نتیجه
H1	۰,۳۲۵	۰,۰۰۰	۴,۶۰۴	تائید
H2	-۰,۰۳۲	۰,۵۸۵	-۰,۵۴۷	رد
H3	۰,۳۸۹	۰,۰۰۰	۵,۲۸۹	تائید
H4	۰,۱۳	۰,۰۰۳	۳,۰۲۱	تائید
H5	۰,۲۳۴	۰,۰۰۲	۳,۰۰۰	تائید
H6	۰,۱۳۴	۰,۰۰۰	۴,۱۶۵	تائید
H7	۰,۳۵۸	۰,۰۰۴	۳,۰۰۱	تائید

بر اساس داده های موجود در جدول، می توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

معادله رگرسیون

$(Y) =$ مسئولیت پذیری معلمان

مشارکت (۰,۳۸۵) + توسعه (۰,۱۳۴) + وحدت (۰,۲۳۴) + اشتراک (۰,۱۳) + حمایت (۰,۳۸۹) + رهبری (۰,۰۳۲) + اخلاق (۰,۳۲۵)

یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد به "مشارکت" و "توسعه" و "وحدت" و "اشتراک" و "حمایت" و "رهبری" به ترتیب به اندازه ۰/۳۸۵ و ۰/۱۳۴ و ۰/۲۳۴ و ۰/۱۳ و ۰/۳۸۹ و ۰/۰۳۲ انحراف استاندارد به مسئولیت پذیری معلمان افزوده می شود.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی

رابطه ی بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه ای مدیران با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین.

تجزیه و تحلیل داده ها در فصل چهار نشان داد که بین فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه ای مدیران با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ بنابراین در تفسیر این فرضیه می توان گفت با افزایش فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای اثر بخشی مسئولیت پذیری نیز بالا می رود و یا کاهش این دو متغیر اثر مسئولیت پذیری کاهش می یابد. نتایج این پژوهش نشان داد که سازمان یاد شده کمترین امتیاز را در بعد فرهنگ ایدئولوژیک به دست آورده است، ای نتیجه نشان دهنده آن است که این سازمان باید فرصت هایی را برای تشویق خلاقیت، نشر دانش و گسترش توانایی ها ایجاد کند و بتواند محیط بیرونی خود را بهتر بشناسد و به محرک های موجود پاسخ دهد و از تغییرهای آینده پیشی جوید. مدیران همچنین باید معلمان خود را درک کرده به

ایشان پاسخ دهد و پیشاپیش درصدد تامین نیازهای آینده آنها برآید و در جهت رضایتمندی ایشان حرکت نماید. فرهنگ قوی به مسئولیت پذیری منجر می شود؛ در حالی که فرهنگ ضعیف منجر به عدم مسئولیت پذیری در میان معلمان می شود. مولفه های فرهنگ حاکم بر مدرسه که شامل رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک یادگیری، توسعه حرفه ای، مشارکت معلمان و وحدت هدف می باشند می توانند رضایت از کار و عملکرد کسب و کار را افزایش دهد. مسئولیت پذیری مجموعه وظایف و تعهداتی است که هر سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند انجام دهد و انجام این مهم بدون وجود فرهنگ سازمانی مناسب میسر نخواهد بود؛ بنابراین هر چه فرهنگ سازمانی انطباق پذیرتر باشد، سازمان کمتر دچار تعارض و عدم انسجام خواهد شد و عملکرد آن بهبود خواهد یافت. با توجه به نقش مسئولیت پذیری معلمان در بهبود وجه سازمانی، روح بخشیدن به ارزش های اخلاقی، کسب مزیت رقابتی، کاهش هزینه های عملیاتی و ... فرهنگ سازمانی باید در جهت ارتقاء و نهادینه شدن مسئولیت پذیری معلمان توسعه یابد. تاثیر مسئولیت پذیری معلمان بر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای است، می توان به مدیران مدارس این اطمینان را داد که هزینه های پذیرش مسئولیت پذیری توسط معلمان، می تواند از طریق تاثیر گذاری بر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان جبران شود. این نتایج نشان می دهد که در مدارس این ابعاد فرهنگی با اخلاق حرفه ای رابطه دارند و فاکتورهای دیگری در تعیین رویه اخلاق حرفه ای معلمان موثر است

یافته های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های ضیالالدینی و مرادی (۱۳۹۷) و اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶) و با کوشکباغی (۱۳۹۵) و نصیری و سعیدی (۱۳۹۲) فینداواتی (۲۰۱۸) استرنبرگ (۲۰۱۷) لندوسال (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

۱. رابطه ی بین فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین.

تجزیه و تحلیل داده ها در فصل چهار نشان داد که بین فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ بنابراین در تفسیر این فرضیه می توان گفت فرهنگ سازمانی بیشتر از این منظر در خور توجه است که افراد سازمان که مهم ترین سرمایه های یک سازمان هستند، مهم ترین فرسایش دهنده های سرمایه های سازمان نیز می توانند باشند، بدین صورت که اگر به جای درپیش گرفتن رفتارهای فرهنگ سازمانی، رفتارهای ضد فرهنگ پذیرفته شده در سازمان رواج داشته باشد، سازمان به جای تقویت و رشد دچار فرسایش و شکست می شود. فرهنگ سازمانی به اعتقاد اسکوت و همکاران (۲۰۰۳) مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست؛ اما انجام آن باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش ها در سازمان ها می شود. تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنها را در قبال تحولات مورد نظرا ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه که شامل رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک یادگیری، توسعه حرفه ای، مشارکت معلمان و وحدت هدف می باشد، به سادگی می توان انجام

تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. بر این اساس می‌توان استدلال نمود که سازمان‌ها برای مشارکت در برنامه‌های مسئولیت‌پذیری از داخل و خارج از سازمان بر اساس فرهنگ سازمانی که برای معلمان وجود دارد تحت فشار قرار می‌گیرند. فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان را به احتمال زیاد افزایش خواهد داد زیرا معلمان یک مدرسه مدیر را به عنوان یک سازمان عادلانه می‌بینند و از طریق تعهد، وفاداری و افزایش بهره‌وری، این عملکرد را بهبود می‌بخشند.

کارمندی که دارای تعهد هنجاری است برای جبران مزایایی که از سازمان به او می‌رسد در سازمان می‌ماند و متعهدانه کار می‌کند. می‌توان گفت هر چه قدر فرهنگ سازمانی در سازمان بیشتر باشد، به تعبیری به فرهنگ سازمانی ارج داده شود، آسیب‌های سازمانی کاهش خواهد یافت و به طور طبیعی مسئولیت‌پذیری افراد افزایش و بی‌تفاوتی کاهش خواهد یافت. فرهنگ سازمانی نه تنها قابلیت‌های آینده‌ها را تضمین می‌کند بلکه به نوآوری فرهنگی کمک می‌کند، مدیریت سازمان را تسهیل کرده و بهبود می‌بخشد، هزینه‌های آینده‌های مدیریتی را کاهش می‌دهد، دقت و ثبات کار را تعیین می‌کند، انضباط کار را افزایش می‌دهد. احساس هویت و تعهد را در اعضا ایجاد می‌کند. همچنین فرهنگ سازمانی عامل کلیدی در فرهنگ کلی سازمان است مستقیماً بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این فرهنگ سازمانی به عنوان راهی برای تحقق نیروهای حیاتی انسانی در فعالیت‌های مدیریتی، تلاش برای اهداف مدیریتی را تعیین می‌کند، خلاقیت را گسترش می‌دهد و گسترش و تعمیق دانش موجود کسب دانش جدید در طول ارتباط، جستجوی راه‌های جدید و روش‌ها در فعالیت‌های مدیریتی را تشویق می‌کند، فعالیت ابتکار و مسئولیت‌پذیری مدیریت کارکنان را برای اقدامات و عواقب آن تحریک می‌کند. به منظور شناخت فرایندهای مدیریت مداوم و تغییر فرهنگ مدیریت در دنیای مدرن، مناسب است که شرایط محیطی که مدیریت مدرن را تحت تأثیر قرار می‌دهد مورد بررسی قرار گیرد که منعکس‌کننده اثرات سبک زندگی تاریخی و کلیشه‌ای در فعالیت‌های مدیریتی می‌شود.

رعایت مسئولیت‌پذیری در سازمان، راهکارهای تازه‌ای برای بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها پیش می‌نهد. مدیران و کارکنان با بهره‌گیری از منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تسهیل بیشتری در برآورده کردن انتظارات و انجام وظایف سازمانی خواهند داشت. یکی از مهم‌ترین پیامدهای رعایت اصول مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای افراد، کاهش رفتارهای ضد فرهنگی در سازمان‌ها است که از آن به عنوان تخریب‌گر سرمایه بالقوه و بالفعل سازمان می‌توان یاد کرد. رفتارهایی که برای آسیب‌زدن به سازمان گاه با قصد و نیت و گاه بدون اراده و آگاهی انجام می‌شود؛ اما نتایج یکسانی در تضعیف سازمان ایجاد می‌کند. همچنین شیوع رفتارهای ضد شهروندی باعث کاهش سرمایه اجتماعی موجود در جامعه می‌شود و این روند تخریب در جامعه با رفتارهای ضد شهروندی همچنان تداوم می‌یابد و آسیب‌های جدی بر پیکره تعاملات اجتماعی افراد جامعه وارد می‌کند و در نهایت از هماهنگی، همیاری و همکاری آن‌ها در دسترسی به اهداف جمعی جامعه باز می‌دارد. فرهنگ سازمانی با رویکرد مسئولیت‌پذیری به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه

پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می کند از این رو هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است.

یافته های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)، شجاعی و نوروزی (۱۳۹۳) آقایی نسب (۱۳۹۳)، ضیائی و همکاران (۱۳۹۰)، مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) که بیانگر رابطه ی فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی می باشد، همخوانی دارد.

۲. رابطه ی بین اخلاق حرفه ای مدیران با مسئولیت پذیری معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین.

یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده هادر فصل چهارم نشان داد رابطه ی بین اخلاق حرفه ای مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خنجین تاثیر مثبت و معناداری دارد. در تایید این فرضیه می توان گفت اخلاق حرفه ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می تواند افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمانی را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به مباحث اخلاقی را در سازمان گوشزد می کند. با توجه به نقش کلیدی اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری در ارتقای توسعه ی فردی و سازمانی، ضروری به نظر می رسد که مدیران و مسئولان مربوطه توجهات خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم را برای نهادینه سازی اخلاقیات و ارتقای مسئولیت پذیری فراهم کنند. اخلاق حرفه ای، سلسله واکنش ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش های مهمی از آن ها در تخصص های مختلف از سوی سازمان ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می آید لکن بنده معتقدم اولاً همه اخلاق حرفه ای را نمی توان در قالب های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به طور عام، مبانی اخلاق حرفه ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانت داری و وفاداری در جریان کسب و کار؛ مثلاً کسی که امانت داری ندارد، دغدغه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه و بهره وری از امکانات و اختیارات را ندارد. به طور دقیق و خاص نیز می توان اخلاق حرفه ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیین مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی به تفسیر نشست. مدارس و نظام آموزشی یکی از مؤثرترین نهادهای اجتماعی در فرایند توسعه و فرهنگ تربیت و پرورش اجتماعی در جوامع به حساب می آیند. مسئولیت پذیری و توجه به مفاهیم اخلاقی در بین شهروندان و نیروی انسانی سازمانها ازجمله شاخصهای تربیت اجتماعی به حساب می آیند. باید کوشید که این اصل مهم در بین نیروی انسانی سازمانها نهادینه شود. این پژوهش تلاش کرد که تمامی مؤلفه های تأثیرگذار بر مسئولیت پذیری اجتماعی را مورد بررسی قرار داده و الگوی مناسبی را برای ارتقای مسئولیت پذیری متناسب با مدارس و نیروی انسانی این مؤسسات ارائه کند.

یافته های حاصل از این فرضیه نتایج این پژوهش با صلواتی (۱۳۹۲) همخوانی لازم داشته است. عوامل زیست محیطی

همچون رعایت استانداردهای زیست محیطی، صرفه جویی در میزان مصرف انرژی و خودداری از فعالیتهای تخریبی در میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی مؤثر بوده و این شاخص‌ها در مطالعه‌ی احمدی (۱۳۹۱) نیز تأیید شده است. با نتایج پژوهش مارکمن و تتلوک (۲۰۰۰) همخوانی لازم را دارد. نتیجه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که کاهش روحیه و احساس مدیران و دبیران از جو فاصله و تعارض و استقرار روحیه‌ی عدالت، یکسانی و برابری در سازمانهای آموزشی به رهبری اخلاقی می‌انجامد و نهایتاً باعث توسعه و گسترش رفتار مسئولانه و پاسخگو مدار در بین مدارس و مؤسسات آموزشی خواهد شد. این نتیجه با پژوهش تریونو و همکارانش (۲۰۰۶) همخوانی لازم را دارد.

پیشنهاد برای هر فرضیه

با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای مدیران بر مسئولیت‌پذیری معلمان تأثیر معنا داری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود مدیران نقش هماهنگ‌کننده و حمایت‌همکارانه و رهبری‌همیارانه موثری در سازمان ایفا کنند. مشاوران می‌توانند با بررسی فرهنگی در مدرسه و ارزش‌های اخلاقی در هر بخش و با ایجاد ارتباط نزدیک و مشارکت با معلمان و حل و فصل امور اخلاقی و فرهنگی میان معلمان نقش به‌سزایی در ایجاد مسئولیت‌پذیری در آنها داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران در مدارس بر پیش‌شرط‌های یک رفتار غیر اخلاقی و زیربنای اخلاق تأکید داشته و روش‌هایی که بر آن اساس افراد می‌توانند اخلاقیات را به عنوان یک عادت در محل کار درآورند را استخراج کرده و تکرار کنند. همچنین در این مدارس برای تشویق معلمان به اخلاق حرفه‌ای از آن به عنوان معیار اصلی در ساختار پاداش بهره‌گیرند تا احتمال اینکه معلمان از رویه اخلاق حرفه‌ای خارج گردند بیشتر از پیش کاهش یابد.

با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری معلمان تأثیر معناداری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها؛ فرهنگ تشویق و حمایت تقویت شود چرا که یک معلم در مقابل تشویقی که از طرف مدیر برای وی در نظر گرفته می‌شود، سعی می‌کند با تعهد و مسئولیت‌کاری خود، جبران نماید. همچنین برگزاری برنامه‌مقدماتی فرهنگ سازمانی (اغلب دوره توجیهی نامیده می‌شود) گسترده‌تر گردد و اطلاعات بیشتری درباره شغل و سرپرستان جدید در آن ارائه شود. این عامل سبب می‌شود از درجه اضطراب افراد تازه‌وارد کاسته شود.

با توجه به اینکه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه معناداری دارد. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران با شناسایی معلمان با اخلاق حرفه‌ای و خوش‌برخورد باعث افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین آنها شوند تا ناکارآمدی سازمانی کاهش یابد.

منابع

اعتماد، مهدی (۱۳۹۸)، رابطه فشارهای شغلی، فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با مسئولیت‌پذیری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر رامهرمز، چهارمین کنفرانس بین‌المللی دستاورد های نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، اصفهان، دانشگاه جامع علمی کاربردی - سازمان همیاری شهرداری ها و مرکز توسعه خلاقیت و نوآوری علوم نوین.

آقای نسب، تکتم (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان در شرکت آب و فاضلاب روستایی خراسان رضوی واحد ستاد، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.

انجم شعاع، زهرا و سیدمحمد امین فقه (۱۳۹۸)، رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکش

ترچانی، محبوبه و سید جواد مرتضوی، (۱۳۹۸)، نقش فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه ای در سازمان ها، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت کسب و کار و بازرگانی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس

رحیمیان، معصومه و محمدرضا اردلان، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸، نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز، دانشگاه پیام نور استان فارس-مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا).

سلطانی، مرتضی. نجات، سهیل و جعفری کلیجی، خشایار. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی. مطالعات رفتاری سازمانی، (۴(پیاپی ۱۵))، ۱۷۲-۱۴۵.

صمیمی، محمدرضا و طاهره بهمنی (۱۳۹۷)، بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای با اشتیاق شغلی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بهبهان، پنجمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی)، تهران، خانه فرهنگ مشارکتی ایران

صمیمی، محمدرضا و طاهره بهمنی (۱۳۹۷)، بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای با اشتیاق شغلی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بهبهان، پنجمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی)، تهران، خانه فرهنگ مشارکتی ایران

ضیایی الدینی، محمدصادق، طاهر روشندل اربطانی و عباس نرگسیان (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دینسون، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، سال چهل و پنجم، شماره ۵۵، صص ۴۹-۷۲.

غلام پور، میثم؛ هادی پورشافعی و احمد واشقانی فراهانی، (۱۳۹۸)، نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری

کیدوری، امیر حسین و شکوه خجسته (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی با نقش میانجیگری مسئولیت پذیری اجتماعی، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین

مشبکی، اصغر و وهاب خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسوولیت اجتماعی سازمان ها، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره پیاپی ۴۰، شماره چهارم، صص ۳۷-۵۶.

مظفری، شاهد؛ سیدرضا نظری هاشمی و زینب برخوردار، (۱۳۹۷)، شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی از دیدگاه مدیران مدارس، اولین کنفرانس رشد، توسعه و سلامت انسان، تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی

وارث، مهدی؛ حسن مویدی و مجید زارع مویدی، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش منطقه بیضا فارس، نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز، دانشگاه پیام نور استان فارس - مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران

Steinberg, M., & Garret. R. (2016). Classroom composition and measured teacher performance, Educational evaluation and policy analysis, 38(2): 239-317.

The relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers on organizational growth in first-level secondary school teachers in Khanjin city

Mohammad Hafez Kamal¹

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/07/14

Abstract

The present research was conducted with the aim of investigating the relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers on organizational growth in first grade secondary school teachers of Khanjin city. The present research method in terms of purpose, application; In terms of the method of data collection, it is field and based on library study and the method of implementation is descriptive correlation type. The statistical population of the research is the teachers of the first secondary level of Khanjin city, whose number is 800. According to the number of the community, the statistical sample was estimated to be 260 people according to Morgan's table. Sampling was done by stratified random method. In this research, two library and field methods were used to collect data. The research questionnaires include the job enthusiasm questionnaire designed by Salvanova and Shoufeli in 2001 and consists of 17 questions, the dimensions include strength (6 items), dedication (5 items) and attraction (6 items). Akfilit and Kot's professional development questionnaire has 5 questions. Organizational growth was created by Spades (2007), which has 6 components and 30 questions. The data obtained from the research questionnaires were analyzed using descriptive statistics (prevalence, mean, standard deviation) and inferential statistics from the correlation coefficient test (Pearson and Spearman), regression (multiple) and SPSS and pls software. and was analyzed. The findings of the research showed that there is a relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers with organizational growth in the first grade secondary school teachers of Khanjin city (at the rate of 0.457). There is a relationship between job enthusiasm and organizational growth in the teachers of the first secondary level of Khenjin city (to the extent of 0.333). There is a relationship between the professional growth of teachers and organizational growth in the teachers of the first secondary level of Khenjin city (to the extent of 0.513).

Keywords

Career passion, professional growth of teachers, organizational growth

1. Masters in Educational Management.