

Designing a Pattern of Responsibility of Managers based on Nahj Al-Balaghah in the Framework of the Fundamental Transformation Document of Education: A Qualitative Research

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

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, Designing a Pattern of Responsibility of Managers based on Nahj Al-Balaghah in the Framework of the Fundamental Transformation Document of Education: A Qualitative Research, Mines and Trade, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2022;6(2):707-715.

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: drghadimi50@gmail.com

Article History

Received: 2022/05/15
Accepted: 2022/07/13

ABSTRACT

Purpose: The responsibility of managers plays an important role in improving the management of the organization. As a result, the purpose of this research was designing a pattern of responsibility of managers based on Nahj Al-Balaghah in the framework of the fundamental transformation document of education.

Materials and Methods: The present study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was qualitative. The research population was academic experts and education specialists of Iran in 2021 year, which according to the principle of theoretical saturation number of 15 people of them were selected as a sample by purposive and snowball sampling method. The data collection tool was a deep semi-structured interview that whose validity was confirmed by the triangulation method and its reliability was obtained by the agreement coefficient method between the two coders 0.88. Finally, the data were analyzed by thematic analysis method in MAXQDA software.

Findings: The findings showed that for pattern of responsibility of managers based on Nahj Al-Balaghah in the framework of the fundamental transformation document of education identified 42 concepts in the form of 14 sub-themes and 7 themes. The themes were included courage (with 2 sub-themes of courageous decisions and attention to public interest), reliance (with 2 sub-themes of understanding the existence of God inside and outside), destiny (with 2 sub-themes of deep answering to fundamental questions and understanding different meanings of life), values (with 2 sub-themes of unhappiness for the sorrow of others and strong connection between daily affairs and spirituality), punctuality (with 2 sub-themes of regularity and affairs organization), existential participation (with 2 sub-themes of contemplation and thought ability and avoidance of arbitrariness) and self-health (with 2 sub-themes of ability to identifying the transcendent dimensions of yourself and others).

Conclusion: According to the results of the present research, planning to improve the responsibility of managers is essential through the main themes of courage, reliance, destiny, values, punctuality, existential participation and self-health and with using sub-themes and concepts.

Keywords: Responsibility, Managers, Nahj Al-Balaghah, Fundamental Transformation Document, Education.

و تفکر و اجتناب از خودرأبی) و سلامت نفس (با ۲ زیرمضمون قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود و دیگران) بودند.
نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر، برنامه‌ریزی برای بهبود مسئولیت‌پذیری مدیران از طریق مضماین اصلی شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت وجودی و سلامت نفس و با استفاده از زیرمضماین و مفاهیم ضروری است.

کلید واژه‌ها: مسئولیت‌پذیری، مدیران، نهج‌البلاغه، سند تحول بنیادین، آموزش‌وپرورش.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۲
*نویسنده مسئول: drghadimi50@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها به عنوان مهم‌ترین نهاد هر جامعه در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، محیطی، فرهنگی و آموزشی مسئولیت‌های مهمی در برابر ذینفعان خود دارند و این امر نشان‌دهنده ارتباط متقابل بین سازمان‌ها و ذینفعان به‌ویژه در زمینه مسئولیت و مسئولیت‌پذیری است (۱). یکی از دغدغه‌های مسئولان و برنامه‌ریزان هر سازمانی چگونگی ایجاد بسترها مناسب برای بهبود حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان به‌ویژه مدیران می‌باشد تا ضمن داشتن مسئولیت‌پذیری بتوانند با رعایت اصول اخلاقی برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نمایند (۲). مسئولیت یک ویژگی شخصیتی است که معمولاً به صورت یک نگرش در ساختار روانی و رفتاری فرد شکل می‌گیرد و یک متغیر عمده و اساسی در رفتارهای اجتماعی محسوب می‌شود که در تمام سازمان‌ها به عنوان امری بدیهی موردن پذیرش قرار گرفته است (۳). مسئولیت‌پذیری یعنی الزام و تعهد درونی فرد در انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که سازمان یا دیگران بر عهده وی گذاشته و این سازه باعث ایجاد ضمانت، تعهد و پاسخگویی در برابر سازمان یا دیگران می‌شود (۴). امروزه مسئولیت‌پذیری مفهومی وسیع‌تر از فعالیت‌های گذشته دارد و به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که صاحبان سرمایه و بنگاه‌های اقتصادی به صورت داوطلبانه به عنوان یک عضو مفید در جامعه انجام می‌دهند و به معنای آن است که فرد خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته و نیازهای و بهروزی دیگران مسئول بداند (۵). مسئولیت‌پذیری به عنوان یک سرمایه ارزشمند انسانی به انتخاب آگاهانه و بدون اجبار در تعیین رفتارها و وظایف خود در مقابل دیگران اشاره دارد (۶). مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از ساختهای رفتار شهروندی در بین همه سازمان‌ها و نظام‌ها امری لازم و ضروری است و این مفهوم سبب افزایش توجه سازمان‌ها و نظام‌ها به نیازهای محیطی، مراجعت و مصرف کنندگان خدمات خود شده و این امر در راهبردها و مأموریت‌های سازمان قابل مشاهده می‌باشد (۷).

مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از مباحث تربیتی، مفهومی بسیار مهم و مورد تأکید در نهج‌البلاغه است و نظریه پردازان مختلف اسلامی و غیراسلامی ابعاد مختلف این مفهوم را بررسی کردند. در نهج‌البلاغه، اصول و قواعدی برای آموزش مسئولیت‌پذیری توصیه شده که برای مثال آدمی نسبت به جامع و جامعه‌ای که در آن

طراحی الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر

نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین

آموزش‌وپرورش: یک پژوهش کیفی

محبوب شریعتی^۱

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

مجید قدمی^۲

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

ابوطالب سعادتی شامیر^۳

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

صادق رضایی^۴

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

چکیده

هدف: مسئولیت‌پذیری مدیران نقش مهمی در بهبود مدیریت سازمان دارد. در نتیجه، هدف این پژوهش طراحی الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بود.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش خبرگانی دانشگاهی و متخصصان آموزش‌وپرورش ایران در سال ۱۴۰۰ بودند که طبق اصل اشاع نظری تعداد ۱۵ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق بود که روای آن با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۸۸/۰ بدست آمد. در نهایت داده‌ها با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد نشان داد که برای الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش ۴۲ مفهوم در قالب ۱۴ زیرمضمون و ۷ مضمون شناسایی شد. مضماین شامل شجاعت (با ۲ زیرمضمون تصمیم‌های جسورانه و توجه به منافع عامه)، توکل (با ۲ زیرمضمون در ک وجود خدا در بیرون و درون)، تقدیر (با ۲ زیرمضمون جواب عمیق پرسش‌های بنیادی و در ک معانی متفاوت زندگی)، ارزش‌ها (با ۲ زیرمضمون ناراحتی برای غم دیگران و ارتباط پررنگ بین امور روزمره و معنویت)، وقت‌شناسی (با ۲ زیرمضمون منظم بودن و سازماندهی امور)، مشارکت وجودی (با ۲ زیرمضمون قابلیت تعمق

چارچوب نهادی و نظام اجرایی تحول بنیادین آموزش و پرورش. نتایج بررسی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نشان داد که در مجموع ۲۲۵ مقوله در ارتباط با مولفه‌های مهارت‌های اجتماعی یافت شد که در این میان مولفه مهارت‌های ارتباطی با ۲۴/۸۹ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داد و بعد از آن مولفه مشارکت و مسئولیت‌پذیری با ۲۴/۴۴ درصد، همدلی با ۲۲/۱۰ درصد و جرأت‌وری با ۱۷/۳۳ درصد در رتبه‌هاب بعدی قرار داشتند (۱۴). پژوهش‌های اندکی درباره مسئولیت‌پذیری مبتنی بر نهج البلاغه و در چارچوب سند تحول بنیادین انجام شده است و در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها گزارش می‌شوند. برای مثال شایان فر و حسینی (۱۴۰۰) ضمن پژوهشی با عنوان نگاهی پدیدارشناسانه به مولفه‌های پسینی جهان مسئولیت‌پذیری با تأکید بر نهج البلاغه گزارش کردند که مسئولیت‌پذیری محفوظ به دو نحوه وجود است و اولی وجود مولفه‌های پیشینی که پیش از مسئولیت‌پذیری و فارغ از آن حضور دارند مثل خدا، سلامت روح، انسان کامل به مثاله الگو و وحی و دومی وجود مولفه‌های پسینی که پس از مسئولیت‌پذیری و برآمده از آن هستند مثل وجود اصیل آدمی، آرامش وجودی، شادی وجودی و تعامل وجودی. آنان نتیجه گرفتند که مسئولیت‌پذیری نه فضیلتی در ردیف فضایل و کمالات، بلکه کانون شکل‌گیری کمالات و فضایل دیگر است و ما برای دین و رزی اصیل به مسئولیت‌پذیری نیاز داریم (۱۱). طالبی پنبه چوله و همکاران (۱۴۰۰) ضمن پژوهشی درباره مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسیدند که سازه مذکور ۱۶ مولفه شامل التزام اجتماعی، دانشگاه، تعامل دانشگاه با جامعه، نقش محلی- ملی- بین‌المللی، محیط زیست در راستای توسعه پایدار، عدالت اجتماعی، توجه به منافع اقتصادی جامعه، سلامت و شفافیت مالی، توجه به توسعه اقتصادی جامعه، التزام به قانون، فرآگیر کردن قانون، اخلاق حرفه‌ای، احترام به ارزش‌ها و هنجارها، پاسخگویی، گسترش نوآوری، دانش اقتصادی و مسئولیت‌پذیری دانشگاهی داشت (۱۵). رضوان خواه و همکاران (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی درباره مسئولیت‌های اجتماعی انسان از منظر امام علی (ع) با تأکید بر نهج البلاغه گزارش کردند که انسان بالفطره موجودی اجتماعی است و برای زیرستن در اجتماع به ناچار باید با جامعه در ارتباط باشد و برای تحقق این امر لازم است به مسئولیت‌هایی مانند احساس مسئولیت در برابر جامعه، رعایت حقوق، انصاف و عدالت‌خواهی نسبت به انسان‌ها، تعاون و همکاری در امور اجتماعية و معاشرت و برقراری روابط مهرآمیز با دیگران توجه داشته باشد (۱۶). آقابی پور فطری و هاشمی (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدل ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران دارای پنج بعد عدالت سازمانی (با ۴ مولفه تعریف عدالت سازمانی، فرایندی‌های عدالت سازمانی، کانون‌های عدالت سازمانی و درک عدالت و بی‌عدالتی سازمانی)، وجدان کاری (با ۵ مولفه تعریف وجودان کاری، ماهیت و نوع شغل، توجه به ویژگی‌های انسانی فرد، توجه به نیازهای فردی کارکنان و سازمان و نحوه برخورد با فرد)، اخلاق حرفه‌ای (با ۵ مولفه توجه به منشور اخلاقی سازمان‌ها، اصول مدیریت اخلاق در آموزه‌های دینی، ویژگی‌های فرد دارای اخلاق حرفه‌ای، نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان و وظایف مدیران

زنگی می‌کند مسئول است (۸). در دیدگاه امام علی (ع) فلسفه حکومت عبارت است از احیای حق، انهدام باطل و رساندن انسان از خاک به خدا و این آرمان والا فقط از طریق حکومت صالحان تحقق می‌یابد. بنابراین، روشن است که ایشان باید کارگزاران خویش را از میان بهترین‌ها و نخبگان انتخاب کند تا اشتباهات و انحرافات احتمالی به حداقل برسد و چرایی حکومت اسلامی مبتنی بر اقامه حدود الهی و انجام وظایفی است که بر عهده دولت مردان می‌باشد. ایشان معتقد است که مدیریت و زمامداری حکومتی همان پاسخگویی است. زیرا پاسخگویی نوعی فرمانبرداری، اطلاعات امر و احباب در خواست دیگران در برابر وظایفی است که بر عهده دارند و برای شخص ایجاد تعهد می‌کند (۹). غفلت از مسئولیت‌پذیر در سبک زندگی می‌تواند خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر پیکرده جامعه وارد کند. وقتی که افراد نتوانند میان سبک زندگی خود و باورها و ارزش‌های خویش ارتباط برقرار نمایند بعد از مدتی ممکن است دست از باورها و ارزش‌های خود بردارند و آنها را ناکارآمد نلای سازند و برای اینکه توجیهی برای سبک زندگی غیراسلامی داشته باشند، باورها و ارزش‌های اسلامی را زیر سوال ببرند (۱۰). مسئولیت‌پذیری مبتنی بر نهج البلاغه در جهانی ترسیم می‌شود که در آن خدا، حمایت خدا از فرد مسئولیت‌پذیر، رستگاری، عدالت، سلامت روح، انسان کامل به مثاله الگو، ایمان و وحی مطرح است (۱۱).

بررسی مسئولیت‌های اجتماعی از دیدگاه امام علی (ع) و تأکید بر نقش آموزش و پرورش اهمیت ویژه‌ای دارد. چون آموزش و پرورش یکی از اسباب مهم در زندگی برای تحقق مسئولیت‌های اجتماعی انسان است و آن چنان که یک ساحت تربیتی با عنوان تربیت اجتماعی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش لحاظ گردیده که یکی از کارکردهای مهم آن تحقیق پخشی به مسئولیت‌پذیر افراد می‌باشد (۱۲). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نقشه راهی از اهداف، سیاست‌ها و راهکارهای اعتقادی، اخلاقی و ارزشی است که در افق ۱۴۰۴ ارزش‌های اعتقادی و عملی در تمامی ساحت‌های تعلیم و تربیت را به تفصیل نامبرده و دانش‌آموز تربیت‌یافته موردنانتظار از روش تربیتی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را به تصویر کشیده است (۱۳). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۰ پس از تدوین در شورای عالی آموزش و پرورش در دستور کار شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار گرفت و به تصویب این شورا رسید. این سند با تکیه بر آموزه‌های قرآن و استناد بالادستی از جمله سند چشم‌انداز بیست‌ساله و نقشه جامع علمی کشور در هشت فصل تنظیم شده است که شامل فصل اول کلیات و تعریف اصلاحات، فصل دوم بیانیه ارزش‌ها (بایدها و نبایدهای اساسی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی)، فصل سوم بیانیه مأموریت نهاد (زمینه دستیابی داش آموزان به مراتبی از حیات طبیه در ابعاد فردی، خانوادگی، اجتماعی و جهانی به صورت نظاممند، همگانی، عادلانه و الزامی در ساختاری کارآمد و اثربخشی)، فصل چهارم چشم‌انداز (توصیف مدارس در سال ۱۴۰۴)، فصل پنجم بیان هشت هدف کلان در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، فصل ششم بیان پائزده راهبرد کلان برای رسیدن به هشت هدف کلان، فصل هفتم هدف‌های عملیاتی و راهکارها برای دستیابی به هدف‌های کلان و فصل هشتم

می‌تواند موفق‌تر باشد و گوی سبقت را در عرصه خدمت‌رسانی از دیگران برباید که در انجام وظایف و تعهداتی خود در قبال جامعه و مردم کوتاهی نکند و کارها را به نحو نیکو انجام دهد.^(۹) رفشار مسئولانه و مسئولیت‌پذیری از شاخص‌های انسان سالم در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود و نظام آموزش‌وپرورش هم به عنوان یکی از اركان توسعه اجتماعی باید توجه ویژه‌ای به مسئولیت‌پذیری داشته باشد.^(۱۰) امروزه پرداختن به جایگاه مسئولیت‌پذیری در عرصه‌های مختلف زندگی از مباحث بسیار ضروری جامعه است. زیرا زندگی پیچیده انسان امروزی با رشد و پیشرفت تکنولوژی و سهولت دسترسی به انواع اطلاعات مفید و غیرمفید و فرویرخن مرزهای اجتماعی، فرهنگی و جغرافیایی با چالش‌های فراوانی روبرو شده است و بر همین اساسی پرورش روحیه مسئولیت‌پذیری یکی از اهداف غایی سازمان آموزش‌وپرورش یا نظام تعلیم و تربیت به شمار می‌رود.^(۱۱) بررسی و شناخت مسئولیت اجتماعی مبتنی بر نهج البالغه و دیدگان امام علی (ع) به عنوان یک اسوه و نمونه و الگویی از مشی تربیتی ایشان در توجه به چنین مسئولیت‌هایی در پرورش شهروندان مسئول و وظیفه‌شناس بسیار موثر خواهد بود.^(۱۲) با توجه به اهمیت مسئولیت‌پذیری مدیران در بهبود جایگاه سازمان‌ها و ایجاد مزیت رقابتی و بافت فرهنگ ایرانی- اسلامی کشور ایران و از آنجایی که در الگویی برای مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج البالغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش یافت نشد و انجام این پژوهش می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی کمک شایانی در جهت بهبود آن کند، هدف این پژوهش طراحی الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج البالغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بود.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش خبرگانی دانشگاهی و متخصصان آموزش‌وپرورش ایران در سال ۱۴۰۰ بودند که طبق اصل اشباع نظری تعداد ۱۵ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای انجام نمونه‌گیری ابتدا پژوهشگران از میان خبرگانی دانشگاهی و متخصصان آموزش‌وپرورش تعداد را در صورت داشتن شرایط ورود به مطالعه (مانند عضو هیأت علمی رشته فلسفه تعلیم و تربیت و علوم تربیتی، داشتن حداقل ۴ مقاله یا کتاب در حوزه مسئولیت‌پذیری، عضویت در انجمن‌ها و کنفرانس‌های معتبر، حداقل ۴ سال سابقه تدریس درس‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری و آشنایی با نهج البالغه و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش) به عنوان نمونه انتخاب کردند و از آنها خواستند تا سایر افراد را به عنوان نمونه‌های احتمالی به پژوهشگر معرفی نمایند که این نمونه‌ها نیز در صورت داشتن شرایط ورود به مطالعه به عنوان نمونه انتخاب شدند و فرایند نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که پژوهش به اشباع رسید. پژوهش حاضر پس از مصاحبه با نفر سیزدهم به اشباع رسید، اما برای اطمینان از آن با دو نفر دیگر نیز مصاحبه صورت پذیرفت.

در اخلاقی کردن سازمان، رفشار شهروندی سازمانی (با ۵ مولفه ویژگی رفشار شهروندی، انواع رفشار شهروندی، انواع حقوق شهروندی سازمانی، سیاست‌های تشویق رفشار شهروندی و آثار رفشار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمان) و اعتماد سازمانی (با ۶ مولفه تعريف اعتماد سازمانی، فرایند اعتماد سازمانی، اعتماد بین‌فردي، اعتماد موسسه‌ای، انواع اعتماد در روابط سازمانی و اعتماد استراتژيکی) بود.^(۱۳) کاظمیان و همکاران (۱۳۹۹) مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران را شامل شش بعد فرهنگ اجتماع محور (با مولفه‌های ارزش‌محوری اجتماعی، توجه به شناخت مسئولیت، توجه مستمر به مسئولیت، فرهنگ مسئولیت اجتماعی و اصالت گرایی اجتماعی)، قانون (با مولفه‌های محدودیت قانونی و حمایت قانونی)، کسب و کار اجتماع محور (با مولفه‌های مشارکت اجتماعی، توجه به کسب و کار، عدم منفعت‌طلبی فردی، توجه به دیگران یا اجتماع محوری، پویایی در وظیفه اجتماعی، برنامه‌ریزی و اجراء، اصلاح اصول مسئولیت در جامعه و تکریم مهمانان)، توجه محیط‌یست (با مولفه‌های کمک به توسعه پایدار، حفظ محیط‌یست و عماری همانه با محیط)، خیرخواهی (با مولفه‌های خیرخواهی بودن، توجه به نسل‌ها و آسان‌سازی تجاری) و پاسخگویی به ذینفعان داخلی (با مولفه‌های توجه به کارکنان و توجه به مالکان) معرفی کردند.^(۱۷) باقری‌تزاده و همکاران (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی درباره طراحی الگوی مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که در الگوی مذکور شرایط علی‌شامل غنی‌کردن رهبری سازمان، افزایش مهارت‌های منابع انسانی، رفشارهای مسئولانه منابع انسانی و نگرش مدیران و کارکنان، شرایط زمینه‌ای شامل ویژگی‌های منابع انسانی، ویژگی‌های سازمانی، ثبات سازمانی، میزان شناخت سازمانی و پذیرش مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، شرایط مداخله گر شامل ملاحظات قانونی، ملاحظات سیاسی، ملاحظات اجتماعی و ملاحظات فرهنگی، پدیده محوری شامل تصویب برنامه مسئولیت اجتماعی توسط هیئت‌مدیره، انکاس مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مأموریت و چشم‌انداز، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها و تطبیق مقررات و آیین‌نامه‌ها با اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبردها شامل ایجاد نگاه آینده‌نگر و سرمایه‌ای به منابع انسانی سازمان، جلب مشارکت و توسعه نظام پاداش حمایتی و اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی و پیامدها شامل پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی بودند.^(۱۸) ابراهیمی مقدم و درانی (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی درباره ارزیابی مهارت‌های اجتماعی در سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش به این نتیجه رسیدند که از میان ۲۲۵ مقوله در ارتباط با مولفه‌های مهارت‌های اجتماعی که درصد مربوط به مولفه مشارکت و مسئولیت‌پذیری بود ۲۴/۴۴ درصد ۲۴/۸۹ مربوط به مولفه شرایط و مسئولیت‌پذیری بود.^(۱۴) سیحانی‌تزاده و نجفی (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان تحلیل ابعاد شناسانه مسئولیت‌پذیری در سبک زندگی اسلامی به این نتیجه رسیدند که سازه مذکور دارای چهار بعد اعتقادی، فردی، اجتماعی و زیست‌محیطی بود.^(۱۰) ایزدی‌فرد و کاویار (۱۳۸۹) ضمن پژوهشی درباره مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی (ع) گزارش کردند که مسئولیت مدیران حکومتی در پاسخگویی به مردم وظیفه‌ای بسیار مهم و آزمایش سختی برای آنان است و کسی

مصاحبه‌شونده را یادداشت و علاوه بر آن صدای همه مصاحبه جهت بررسی مجدد مطالب را ضبط کرد. پس از پایان هر سوال مصاحبه‌کننده مطالب یادداشت را برای مصاحبه‌شونده بیان کرد تا آنها صحت و درستی مطالب یادداشت شده را تایید کنند. در پایان از مصاحبه‌شوندگان برای شرکت در پژوهش تشکر شد. لازم به ذکر است که روای مصاحبه‌ها با روش مثلاً سازی تایید و پایابی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۸۸٪ بدست آمد. در نهایت، داده‌ها پس از گردآوری با مصاحبه با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌ها

نمونه‌های پژوهش ۱۵ نفر بودند که تحت مصاحبه قرار گرفتند و نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناسخی آنها در جدول ۱ ارائه شد.

ازبار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق با سه سوال اصلی و تعدادی سوال فرعی بود. سوال‌ها عبارتند از: ابعاد یا مضماین اصلی مسئولیت پذیری مدیران مبتنی بر نهج البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کدام است؟ مولفه‌ها یا مضماین فرعی مسئولیت پذیری مدیران مبتنی بر نهج البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کدام است؟ شاخص‌ها یا مفاهیم مسئولیت پذیری مدیران مبتنی بر نهج البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کدام است؟ قبل از انجام مصاحبه با همه مصاحبه‌شوندگان هماهنگی لازم درباره زمان و مکان مصاحبه به عمل آمد، اهمیت و ضرورت پژوهش برای آنها بیان، پژوهشگر متنهای شد که اصول اخلاق در پژوهش از جمله رازداری را به دلیل ضبط مصاحبه‌ها رعایت کند و موافقت آنها جهت شرکت در پژوهش اخذ شد. مصاحبه‌ها به صورت افرادی انجام و میانگین مدت زمان مصاحبه با هر فرد حدود ۴۰ دقیقه طول کشید. پس از ذکر هر سوال، مصاحبه‌کننده نکات مهم و کلیدی مطرح شده توسعه

جدول ۱. نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی واحدهای پژوهش

متغيرها	سطح‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسيت	مرد	7	67/46%
	زن	8	33/53%
رتبه دانشگاهي	استاديار	7	67/46%
	دانشيار	6	40%
	استاد	2	33/13%

الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهض البلاعه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در جدول ۲ رایه شد.

طبق نتایج جدول ۱، بیشتر نمونه‌های پژوهش زن (۵۲/۳٪) و دارای رتبه دانشگاهی استادیاری (۴۶/۶٪) بودند. نتایج تحلیل مضمون

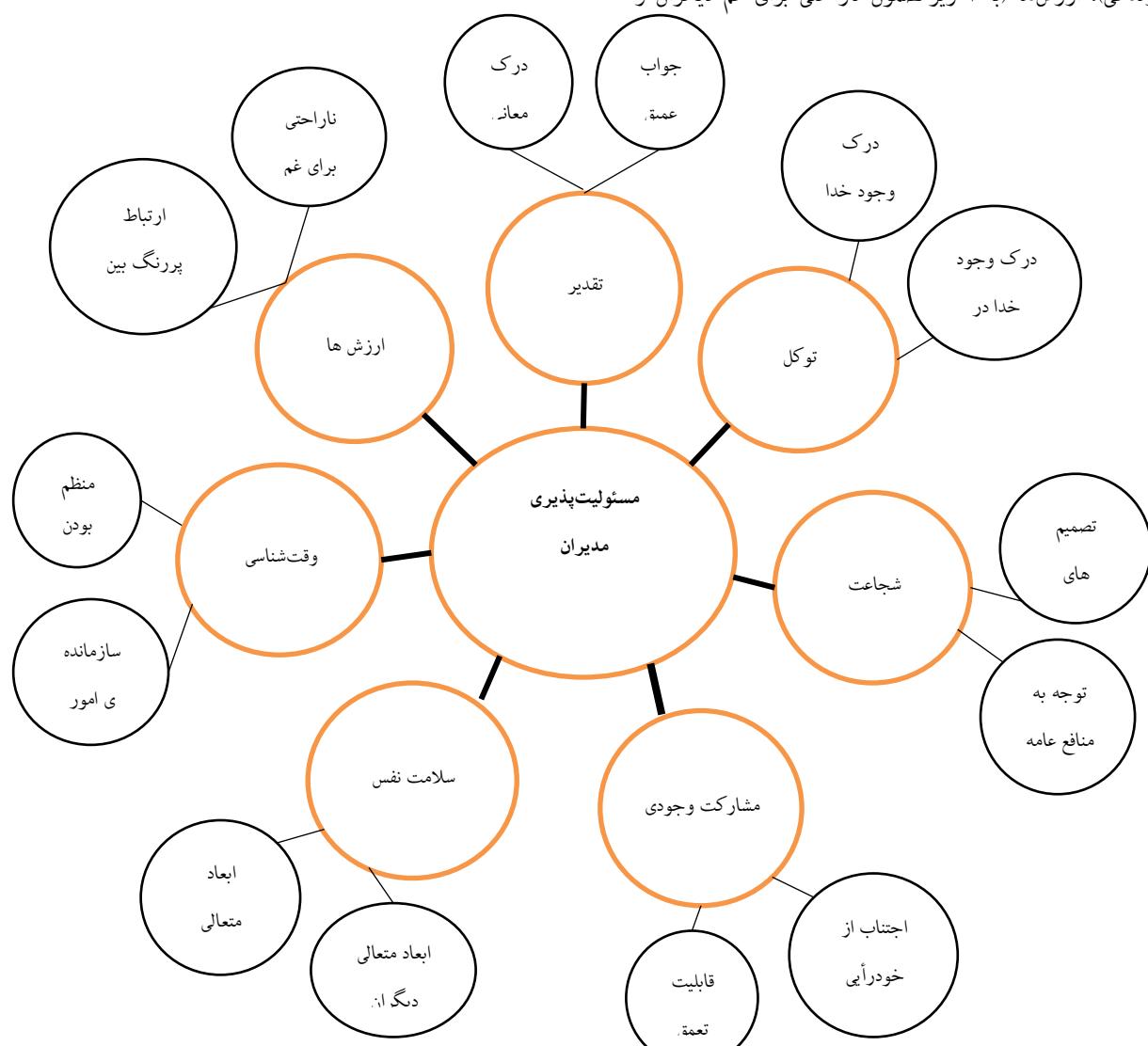
جدول ۲. نتایج تحلیل مضمون الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مستنی بر نهجهایlagه در چارچوب سند تحول نیادین آموزش و پرورش

مضمون‌ها	زیرمضمون‌ها	مضمون‌ها
شجاعت	تصمیم‌های جسورانه توجه به منافع عامه	ا. قاطعیت در تصمیم‌گیری، ۲. سرعت در تصمیم‌گیری و ۳. ریسک‌پذیری در تصمیم‌گیری
توکل	در ک وجود خدا در بیرون صاحبان فضیلت	۱. قابلیت ارائه مشکلات و چالش‌ها بدون تحریف، ۲. ارائه اطلاعات صحیح و معتبر در تمام گزارش‌ها و ۳. پاسخگویی به خواسته‌ها و نیازهای معلمان
تقدیر	در ک وجود خدا در درون جواب عمیق پرسش‌های بینایی	۱. دقت به نظم در جهان هستی و خلقت موجودات، ۲. عبادت و نیاشی و ۳. محترم شمردن
ارزش‌ها	در ک معانی متفاوت زندگی ناراحتی برای غم دیگران	۱. قناعت، ۲. حرکت در مسیر توسعه وجودی تا آخرین لحظه و ۳. اسوه‌سازی
ارتباط پررنگ بین امور	ارتباط پررنگ بین امور	۱. دلداری دادن به دیگران، ۲. کمک به دیگران و ۳. ارائه راه حل به دیگران
روزمره و معنویت	منظم بودن	۱. یادگیری امور دینی در محیط مدرسه، ۲. بادگیری امور دینی در محیط خانه و ۳. هدیه‌دادن چادر نماز و دیگر اشیای دینی به دیگران
وقت‌شناسی	سازماندهی امور	۱. نظم در امور مدرسه، ۲. نظم در امور خانه و ۳. نظم در انجام امور دینی و شرعی
		۱. تحويل گزارش‌های جاری در زمان مناسب، ۲. صدور به موقع احکام و ابلاغ به دیگران و ۳. اطلاع‌رسانی از آخرين بخشنامه‌های آموزشی و اداری مربوطه

مشارکت وجودی	قابلیت تعمق و تفکر هفتگی
اجتناب از خودرأی	۱. همکاری با دیگران، ۲. واگذاری مسئولیت‌ها به صورت تیمی و ۳. ایجاد جلسات
سلامت نفس	۱. مشورت با دیگران، ۲. استفاده از تجارت دیگران و ۳. راهنمایی گرفتن از دیگران
شناسایی ابعاد متعالی خود	۱. مراقبه یا جهاد با نفس خود، ۲. محاسبه یا حساب کشی از خود و ۳. مشارطه

ارتباط پرنگ بین امور روزمره و معنویت)، وقت‌شناختی (با ۲ زیرمضمون منظم بودن و سازماندهی امور)، مشارکت وجودی (با ۲ زیرمضمون قابلیت تعمق و تفکر و اجتناب از خودرأی) و سلامت نفس (با ۲ زیرمضمون قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود و دیگران) بودند. با توجه به مضمون‌ها و زیرمضمون‌های شناسایی شده، الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش در شکل ۱ ارائه شد.

طبق نتایج جدول ۲، برای الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش ۴۲ مفهوم در قالب ۱۴ زیرمضمون و ۷ مضمون شناسایی شد؛ به طوری که هر زیرمضمون ۳ مفهوم داشت. مضمون‌های شناسایی شده، توکل (با ۲ زیرمضمون تصمیم‌های جسورانه و توجه به منافع عامه)، توکل (با ۲ زیرمضمون درک وجود خدا در بیرون و درون)، تقدیر (با ۲ زندگی)، ارزش‌ها (با ۲ زیرمضمون ناراحتی برای غم دیگران و



شکل ۱. الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش

نتیجه گیری

مسئولیت‌پذیری مدیران می‌تواند بر روی سایر کارکنان سازمان‌ها تاثیر مثبت بگذارد و سبب بهبود جایگاه سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها گردد. در نتیجه، هدف این پژوهش طراحی الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که برای الگوی مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش ۴۲ مفهوم در قالب ۱۴ زیرمضمون و ۷ مضمون شناسایی شد. مضمون‌های اصلی شامل شجاعت (با ۲ زیرمضمون تصمیم‌های جسورانه و توجه به منافع عامه)، توکل (با ۲ زیرمضمون درک وجود خدا در بیرون و درون)، تقدیر (با ۲ زیرمضمون جواب عمیق پرسش‌های بنیادی و درک معانی متفاوت زندگی)، ارزش‌ها (با ۲ زیرمضمون ناراحتی برای غم دیگران و ارتباط پررنگ بین امور روزمره و معنویت)، وقت‌شناسی (با ۲ زیرمضمون منظم بودن و سازماندهی امور)، مشارکت وجودی (با ۲ زیرمضمون قابلیت تعمق و تفکر و اجتناب از خودرأی) و سلامت نفس (با ۲ زیرمضمون قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود و دیگران) بودند.

پژوهشی درباره مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه و در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش یافت نشد، اما یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های ایزدی‌فرد و کاویار (۹)، سبانی‌نژاد و نجفی (۱۰)، شایان فروحسینی (۱۱)، رضوان‌خواه و همکاران (۱۲)، ابراهیمی مقدم و درانی (۱۴)، طالبی پنبه چوله و همکاران (۱۵)، آقابی‌بور فطرتی و هاشمی (۱۶)، کاظمیان و همکاران (۱۷) و باقری‌نژاد و همکاران (۱۸) همسو بودند. در تبیین و تفسیر یافته‌های این پژوهش می‌توان استباط کرد که مسئولیت‌پذیری موجب می‌شود که افراد خدمت خالصانه ارائه دهند و با توجه به عنصر وجودی انسان به عنوان یک موجود برتر موجبات رنجش دیگران را فراهم نکرده و ضمن انجام درست کارها، سلامت جسمی، فکری و روحی خود و دیگران را تقویت کرده و کارایی خود و دیگران را افزایش دهد. مسئولیت‌پذیری باعث حفظ ارزش‌های انسانی و رعایت عدالت در سازمان‌ها و تحقق اهداف سازمانی از طریق انجام کارهای درست به اثربخشی سازمان کمک می‌کند و شاکله سلامت روحی و جسمی انسان را تقویت می‌کند و چنانچه افراد از این شاکله برخوردار نباشند، روح و جسم آنها تضعیف خواهد شد.

نکته حائز اهمیت دیگر اینکه، در کشوری مانند ایران که حدود ۹۵ درصد مردم مذهب واحدی دارند و نسبت عمدت‌های از این جمعیت به شعائر مذهبی پایین‌هستند هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازه دین در گسترش مسئولیت‌پذیری موثر باشد و مسئولیت‌پذیری موثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط‌های اداری و کاری کشورمان و تقویت تهدید سازمانی، خودآگاهی و سخت‌کوشی جهت شکوفایی بیشتر، تمسک به حبل مسئولیت‌پذیری و اتکاء به مبانی اعتقادی نجات‌بخش است. در سازمان‌هایی که رعایت مسائل اخلاقی، انسانی و معنوی جزو اولویت‌ها است و جو معنوی، اسلامی و ارزشی بر آنها حاکم می‌باشد کارکنان از تعهد نسیبی به ارزش‌ها و اهداف سازمان برخوردارند.

علاوه بر مطالب بالا لازم به ذکر است که مسئولیت‌پذیری مدیران باید همراه با صدقّت، صراحت و سلامت نفس باشد که در این راستا امام علی (ع) در پاسخ به نامه معاویه که خود را خلیفه مسلمین و خیرخواه امت می‌دانست و سخن از صلح و دوستی می‌کرد، ضمن پاسخ به ادعاهای دروغین او فرمود: از هم‌اکنون خود را دریاب و چاره‌ای بیندیش که اگر کوتاهی کنی و برای درهم کوییدن بندگان خدا برخیزند، درهای نجات به روی تو بسته خواهد شد و آنچه را که امروز از تو می‌پذیرند، فردا نخواهند پذیرفت. در این راستا امام علی (ع) می‌فرمایند پاسخ دادن مدیران باید طوری باشد که همه از آن آگاه شده و ضایع یا دوباره کاری نشود و مشارکت را به عنوان یک بعد اساسی در مسئولیت‌پذیری امام می‌داند. در ارتباط با اهمیت این مضمون‌های مسئولیت‌پذیری امام در بحث سوال‌ها و پاسخ‌ها بر حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی اجتماعی تاکید کردن و در پاسخ شخصی درباره چیزی ایمان فرمود که فردا نزد من بیا تا در جمع مردم پاسخ گویم که اگر تو گفتم را فراموش کنی، دیگری آن را در حاطرش بسپار. زیرا گفتنا چونان شکار رمنده است که آن را بدست می‌آورد و دیگری آن را از دست می‌دهد. در پاسخگویی سعی شود در موارد لزوم از باورها و اصول مشترک که مورد قبول طرفین است، استفاده شود تا بتوان زودتر به نتایج مطلوب دست یافت.

مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش فقط کیفی بودن پژوهش و پیشینه پژوهشی اندک درباره الگوی مسئولیت‌پذیری مبتنی بر نهج‌البلاغه و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بود. محدودیت دیگر نگرانی مصاحبه‌شوندگان از آلودگی به ویروس کووید-۱۹-۱۶ بود که با حفظ پروتکل‌های بهداشتی و توضیح آنها تلاش شد نگرانی آنها به حداقل برسد. بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره مسئولیت‌پذیری مدیران با توجه به بافت فرهنگی، اسلامی و مذهبی کشور و با بهره‌گیری از اسنادی مانند قرآن، صحیفه سجادیه و غیره پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد دیگر انجام پژوهش‌های کمی و ساخت ابزارهایی جهت اندازه‌گیری میزان تحقق مضمون‌های مسئولیت‌پذیری مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش و ارائه راهکارهایی برای بهبود و افزایش قرار می‌دهد، لذا پیشنهاد می‌شود که مسئولیت‌پذیری بررسی قرار می‌دهد، معاونان، معلمان، دانش‌آموزان و حتی اولیای آنها مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، برنامه‌ریزی برای بهبود مسئولیت‌پذیری مدیران از طریق مضمون‌های اصلی شجاعت، توکل، تقدير، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت وجودی و سلامت نفس و با استفاده از زیرمضمون‌های مفاهیم ضروری است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظریه‌تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام به مضمون‌ها در دستور کار سازمان‌ها قرار گیرد. با توجه به شاخص‌ها یا مفاهیم مسئولیت‌پذیری پیشنهاد می‌شود که از شخصیت‌های اخلاقی و معنوی در سازمان تجلیل و افراد نمونه و برتر به دیگران معرفی شوند. آخرین پیشنهاد کاربردی اینکه بین مراکز آموزشی و نهادهای فرهنگی و اجتماعی جهت ایجاد خدمات

- Business Horizons; 63(4): 585-594. doi: 10.1016/j.bushor.2020.03.011
7. Suo J, Rameezdeen R, Hagger M, Zhou Z, Ding Z. (2017). Dust pollution control on construction sites: Awareness and self-responsibility of managers. Journal of Cleaner Production; 166: 312-320. doi: 10.1016/j.jclepro.2017.08.027
8. Salehi Motaahed Z, Bakhtari H, Seyedin ZS. (2021). Exploring the components of social responsibility in primary school social science textbooks based on the teachings of Nahj Al-Balagha. Biannual Journal of Islamic Perspective on Educational Science; 8(15): 165-189. doi: 10.30497/edus.2021.239422.1399
9. Izadifard AA, Kaviar H. (). Imam Ali's (AS) view on responsibility of managers with an emphasis on the components of professional ethics. Imam Ali's Studies; 1(2): 1-20.
10. Sobhaninejad M, Najafi H. (2014). A dimension analysis of responsibility in Islamic lifestyle. Seraje Monir; 5(16): 151-170.
11. Shayanfar Sh, Hoseini SS. (2021). A phenomenological view of the components of the world of accountability with an emphasis on Nahj Al-Balaghah. Explorations in Philosophy of Religion; 1(1): 79-93. doi: 10.22080/JRE.2021.20853.1130
12. Rezvankhah S, Salehi A, Sajjadi SM. (2020). Human social responsibilities from the perspective of Imam Ali, with emphasis on Nahj al-Balaghah and the role of education in their realization. Journal of Islam and Social Studies; 8(29): 8-35. doi: 10.22081/JISS-2002-1613
13. Ra'ouf Malaayeri M, Beheshti S, Eskandari H, Abbaaspoor A. (2019). A model for the competencies to be expected from the female students of tehran's Islamic high schools. Quarterly Journal of Education; 35(3): 79-100. dor: 20.1001.1.10174133.1398.35.3.4.5

بهتر به مدیران مسئولیت‌پذیری ارتباط و هماهنگی لازم به عمل آید.

تشکر و قدردانی نویسنده‌گان بر خود لازم می‌دانند که بدین وسیله از مصاحبه‌شوندگان که اعضای هیأت علمی بودند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1. Vizcaíno FV, Martin SL, Cardenas JJ, Cardenas M. (2021). Employees' attitudes toward corporate social responsibility programs: The influence of corporate frugality and polychronicity organizational capabilities. Journal of Business Research; 124: 538-546. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.11.016
2. Zhou G. (2022). Good for managers, bad for shareholders? The effects of lone-insider boards on excessive corporate social responsibility. Journal of Business Research; 140: 370-383. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.11.007
3. Ko J, Jang H, Kim SY. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. The Asian Journal of Shipping and Logistics; 37(2): 117-126. doi: 10.1016/j.ajsl.2020.12.005
4. Tizro-Toly F, Mosazadeh T, Kazemi R. (2020). The effect of spiritual intelligence training on adaptability, accountability and legislation among 14-16 year-old male students. Salamat Ijtimai (Community Health); 7(2):146-155. doi: 10.22037/ch.v7i2.25348
5. Ghasemzadeh Alishahidi A, Panahigaraadaglo M, Minaie H. (2021). Investigating the effect of organizational socialization and social capital on teachers' responsibility: The mediating role of organizational commitment. Quarterly Social Psychology Research; 11(42): 53-74. doi: 10.22034/spr.2021.269120.1616
6. Dhanesh GS. (2020). Who cares about organizational purpose and corporate social responsibility, and how can organizations adapt? A hypermodern perspective.

14. Ebrahimi Moghadam N, Dorrani K. (2018). Teleological evaluation contents of social skills in document of fundamental reforms in education. *Organizational Culture Management*; 16(2): 283-304. doi: 10.22059/jomc.2018.223179.1007088
15. Talebi Panbeh Choleh QA, Zolfaghari R, Parsa Moin K. (2021). Evaluation of social responsibility components of Islamic Azad University of Mazandaran. *Jundishapur Education Development Journal*; 12(2): 521-531. doi: 10.22118/edc.2021.262449.1652
16. Aghayeipour Fetrati H, Hashemi SM. (2020). Design and delivery a cultural pattern for development social responsibility of business managers in Gilan province. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*; 9(34): 313-323.
17. Kazemian S, Malekzadeh Gh, Farahi MM, Khorakian A. (2020). Discovering the components of social responsibility for ecolodge managers in Iran. *Social Studies in Tourism*; 8(16): 145-168.
18. Bagherinezhad Z, Abdullahi B, Hassanpour A, Jafarinia S. (2020). Designing a model for social responsibility human resource management in electric power industry. *Scientific Journal of Research in Human Resources Management*; 12(2): 147-187. doi: 20.1001.1.82548002.1399.12.2.5.4
19. Ahmadizamani Z, Goodarzi A, Dialameh N. (2020). Systematic review of factors affecting student responsibility with emphasis on the role of the school. *Biannual Journal of Islamic Perspective on Educational Science*; 7(13): 23-57. doi: 10.30497/edus.2020.74912