

بررسی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری مدیران (مورد مطالعه: بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی)

رمضان جهانبان^۱، طاهره حدادی^۲

^۱ عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری مدیران سازمان می باشد. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. آزمون این یافته ها در جامعه آماری بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی به تعداد ۴۱۵ نفر که از این میان تعداد ۱۹۹ نفر به عنوان جمعیت نمونه با استفاده از فرمول کوکران و بوسیله نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده، به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه (هاریس گاف، ۲۰۰۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه با بهره گیری از نظر متخصصان بررسی و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ با ضریب پایایی ۰/۷۹ محاسبه شد. آمار توصیفی نشان دهنده تفاوت میانگین این عوامل بود که برای سنجش معنا دار بودن این تفاوت از آزمون t تک گروهی و فریدمن، استفاده و معنا دار بودن آن ثابت شد و تاثیر این عوامل (عوامل فردی، تربیتی، فرهنگی و اجتماعی) بر مسئولیت پذیری نشان داده شد.

واژه‌های کلیدی: کارکنان، مدیریت، مسئولیت پذیری.

مقدمه

دنایای امروز، دنایای سازمان هاست. در حقیقت سازمانها هستند که رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل میدهند و انسانها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می باشند، آنانند که کالبد سازمان را جان می بخشند و تحقق هدف های سازمان را میسر می سازند (ظهوری، ۱۳۸۷).

بسیاری از صاحب نظران علت موفقیت و شکست نهادها را در تفاوت مدیریت آنها می دانند. به اعتقاد پیتز دراکر (۱۹۶۴) عضو حیاتبخش هر سازمان، مدیریت آن است. هارولد کنتر (۱۹۸۸) مدیریت را مهمترین زمینه فعالیت انسانی می داند و معتقد است که وظیفه اصلی مدیران در تمام سطوح و در همه واحدها این است که محیطی را طراحی و نگهداری کنند تا در آنها اعضا بتوانند به صورت گروهی با یکدیگر کار کنند و به اهداف تعیین شده دست یابند. ولی همه اندیشمندان مدیریت در یک مطلب اتفاق نظر دارند و آن این است که مدیریت عامل رسیدن به اهداف سازمان می باشد استونر^۱ می گوید فرآیند برنامه ریز، سازماندهی، هدایت و کنترل کوشش های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دست یابی به اهداف معین سازمانی است بیشترین تأکید این تعریف بر وظایف اصلی مدیریت و استفاده از همه منابع و امکانات برای رسیدن به هدف های سازمانی می باشد (ترا بیان فر، ۱۳۸۱).

علاقه بند، مدیریت را بوجود آوردن و حفظ کردن محیطی که در آن افراد بتوانند در جهت برآوردن هدف های معینی بطور موثر و کار آمد فعالیت کنند تعریف می کند (علاقه بند، ۱۳۷۱).

دهخدا (۱۳۷۲) مسئولیت را مصدر صناعی به معنی ضمان و تعهد و مؤاخذه معرفی می کند. در فرهنگ عمید (۱۳۶۳) آگاهی از مسئولیت؛ یعنی آگاهی از اینکه عملکرد و رفتار و کردار خود ما عاقبت و سرنوشت، گرفتاری های زندگی، احساسات و در نتیجه رنجهایمان را پدید می آورد. علیزاده لوشابی (۱۳۹۲) در تعریفی ساده معتقد است مسئولیت پذیری شامل برعهده گرفتن انجام کاری با شرایط و کیفیت خاص، در زمان و مکان معین، برای رسیدن به اهداف و مقاصد مشخص است. چنان که در این تعریف دیده می شود، سه عنصر، پایه اساسی مسئولیت پذیری است. در مسئولیت پذیری، فرد، نخست با یک کار معین (تکالیفی روشن و تعریف شده) و هدف مشخص مواجه است. در مرحله دوم، کیفیت و چگونگی فرایند انجام آن کار مطرح است و در وهله سوم، چارچوب معین و مشخصی از نظر زمانی و مکانی برای انجام دادن و اتمام یک تکلیف در نظر گرفته می شود. در واقع؛ مسئولیت، انتخابی آگاهانه و از روی عاقبت اندیشی در امور مختلف است.

کلمز و همکاران^۲ واژه مسئولیت را از لحاظ لغوی به معنی توانایی پاسخ دادن و جوابگو بودن در مقابل رفتار و عملکرد تعریف کرده اند. مسئول؛ یعنی شخصی که کاری بر عهده اوست و اگر بر آن عمل نکند، از او بازخواست می شود؛ به عبارت دیگر؛ مسئولیت پذیری یعنی احساس مسئولیت کردن؛ در برابر مسئولیت گریزی، به معنی مسئولیت چیزی را نپذیرفتن و پاسخگو نبودن مقابل عملکرد و رفتار خود.

مسئولیت در اصطلاح به معنای پاسخگویی قانونی، مالی یا اخلاقی است و فرد مسئول، انسانی معتمد و قابل اطمینان است. اهمیت مسئولیت پذیری در اسلام به حدی است که در بسیاری از تفاسیر از آن به عنوان امانت الهی یا همان تعهد و قبول مسئولیت یاد شده است. از نظر اسلام، انسان، امانتدار بزرگ الهی است و به برکت حس مسئولیت می تواند از چنگال زمین رها شود و به عالم بالا پرواز کند.

خداوند، موجودات بی شماری را در جهان آفریده است که بیهوده و بی هدف آفریده و رها نشده اند، بلکه همه آنها به سوی مقصد و کمالی که خدا برایشان معین فرموده است، در حرکت و تکاپو هستند در قرآن به کریم این موضوع این گونه اشاره شده است "ما آسمان و زمین و آنچه را در میان آنهاست بیهوده نیافریدیم" (انبیاء آیه ۱۶ و دخان آیه ۳۸).

^۱ - Stoner

^۲ - Clemes, Clark & Bean

در این میان انسان به حقیقت کارهایی که انجام می دهد، آگاه است. در آثار و عواقب کردارش می اندیشد و با اراده و اختیار راهی را برمی گزیند گاهی گرفتار غرایزش می شود و در گرداب حیوانیت دست و پا می زند. گاهی نیز روح ملکوتی و عقل انسانی به یاری اش می شتابد و امیال و غرایز نفسانی را به بند می کشد. به برکت تکلیف و حس مسئولیت است که انسان می تواند از چنگال زمین رها شود و به سوی عوالم بالا به پرواز درآید. انسان امانت دار بزرگ خداست. مسئولیت او در پیشگاه خدا، خود و جامعه، بار سنگینی است که در آغاز آفرینش، آن گاه که به آسمان و زمین و کوه ها عرضه شد، آنان به ضعف و ناتوانی خود اقرار کردند و انسان آن را پذیرفت: ما امانت خود را بر آسمان ها و زمین عرضه داشتیم، پس آنها (بر اثر بی لیاقتی) از پذیرش آن امتناع ورزیدند و ترسیدند، لیکن انسان امانت ما را پذیرفت (احزاب، ۷۲).

پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله در این زمینه می فرماید: همه شما نسبت به زیردستان خود مسئول هستید. پس والی و امیر، نسبت به رعیت خود مسئولیت دارد. مرد، سرپرست خانواده است و نسبت به آنها وظیفه دارد. زن، نگهبان خانه شوهر و فرزندان اوست و نسبت به آنها مسئولیت دارد. بنده هم نگهبان اموال مولای خود می باشد و در این باره مسئول است. آگاه باشید که همه شما بندگان هستید و نسبت به رعیت خود مسئولیت دارید؛ بنابراین: اول اینکه انسان موجودی آزاد و مختار است و مسیر زندگی خویش را خود برمی گزیند؛ دوم انسان آزاد و مختار، در قبال خود و جامعه اش مسئول است (جعفری، ۱۳۸۵).

مسئولیت پذیری سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمان^۱ به شیوه های متفاوت تعریف شده است. معمولی ترین شیوه برخورد با مسئولیت پذیری سازمانی آن است که مسئولیت پذیری سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت مسئولیت پذیر است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) مسئولیت پذیری سازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می دانند. چاتمن و اورایی (۱۹۶۸) مسئولیت پذیری سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف می کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵).

مسئولیت پذیری سازمانی عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان "نه شغل" است که در آن مشغول به کارند. در مسئولیت پذیری سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد.

به نظر لوتانز (۱۹۹۲) و شاو، مسئولیت پذیری سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب این گونه تعریف شده است:

- تمایل قوی به ماندن در سازمان
 - تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان
 - اعتقاد قوی به پذیرش ارزشها و اهداف (عراقی، ۱۳۷۷)
- وجه اشتراک تعاریف بالا این است که تعهد یا مسئولیت پذیری حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص کند، تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵).

مطهری (۱۳۶۸) درباره تعهد و مسئولیت پذیری چنین می گوید: مسئولیت پذیری به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می باشد. فرد مسئول کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند. شلدون مسئولیت پذیری سازمانی را چنین تعریف می کند: نگرش یا جهت گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می کند. کانتز مسئولیت پذیری سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم های اجتماعی می داند. به عقیده سالانسیک مسئولیت پذیری حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می یابد که به فعالیتها تداوم

¹ - Behavior Organizational

بخشد و مشارکت موثر خویش را در انجام آنها حفظ کند. بوکانان مسئولیت پذیری را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف سازمان می داند، وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن (ساروقی، ۱۳۷۵)؛ و نتیجه اینکه:

مسئولیت پذیری^۱ نوعی احساس التزام به عمل با واکنش فردی در موقعیتهای گوناگون به دلیل تقید به سایرین است. دورن رویتر، آن را پاسخگو بودن تعریف می کنند. فرد مسئولیت پذیر کسی است که در قبال رفتار خودش پاسخگو باشد؛ یعنی مسئولیت سود و زیان وظیفه یا تکلیفی را که بر عهده گرفته است بپذیرد مرادی و همکاران (۱۳۹۱) مسئولیت پذیر به کسی می گویند که اراده قوی برای کنترل خواسته های خود و پاسخ به نیازهای دیگران داشته باشد.

عوامل فردی: که در حیطه عوامل شخصی قرار دارند عبارتند از تجربه، میزان تحصیلات، سابقه ی کار، سن، طبقه ی اجتماعی، آمادگی جسمانی، نوع شخصیت، جنسیت، هوش و ... می باشند.

ساین و همکاران (۲۰۰۸) و لمبرت (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر عوامل فردی بر "مسئولیت پذیر" به نتیجه دست یافتند که عوامل فردی بر مسئولیت پذیری افراد مؤثرند.

خدروی (۱۳۸۰)، رنجبریان و همکاران (۱۳۸۴) و اکبری نژاد و کردلو (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان دادند، هوش، عزت نفس زیاد و وضعیت اقتصادی بالا به انجام مطلوب وظایف منجر می شود. (به نقل از مهدوی و دیگران (۱۳۸۷:۱۲۰)).

پژوهش راندولف و همکاران (۲۰۰۸) نشان می دهد مسئولیت اجتماعی تحت تأثیر جنسیت افراد قرار می گیرد. مسئولیت پذیری مردان اندکی کمتر از زنان است و درباب ویژگی های جسمانی مؤثر بر مسئولیت پذیری در تحقیق چییات (۱۹۸۶) یافته ها حاکی از وجود رابطه بین سن افراد و مسئولیت پذیری است (به نقل از ایمان و جلائیان، ۱۳۸۹).

در بررسی علیمردانی (۱۳۸۸) با عنوان "عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری در آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران" مشخص شد که روابط انسانی و ویژگی های شخصیتی شاغلین آموزش و پرورش بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.

عوامل تربیتی: مؤثر در میزان مسئولیت پذیری عبارتند از آموزش مسئولیت پذیری در خانواده، نوع روش تربیتی خانواده، آموزش مهارتهای مدیریتی، مهارتهای ذاتی و ... می باشند (کوئن، ۱۳۹۰).

یان بین تسایی (۲۰۰۳) طی یک مطالعه ی موردی به بررسی رابطه بین نظام ارزش های مدیران و عوامل تربیتی در مسئولیت پذیری و وجدان کاری پرداخت به این نتیجه رسید که بین نظام ارزش های مدیران و عوامل تربیتی با عملکرد آنها رابطه وجود دارد. از آنجا که بنابر استدلال منطقی عملکرد شایسته تا حدود زیادی از مسئولیت پذیری انسان ها متأثر است می توان گفت که نظام ارزش های مدیران و عوامل تربیتی در وجدان کاری آنان تأثیر دارد.

پژوهش اصلان و شندوقدی (۲۰۱۲) تحت عنوان "نقش میانجی گری مسئولیت اجتماعی شرکت ها در تاثیر اخلاق رهبری بر لرزش های اخلاقی شرکت و رفتار" نشان داد که اخلاق رهبری، مسئولیت پذیری را تحت تاثیر قرار می دهد و مسئولیت پذیری بر ارزش های اخلاقی شرکت و رفتار کارکنان تاثیر می گذارد.

عوامل فرهنگی: که در حیطه عوامل محیطی قرار دارند عبارتند از آشنایی با آداب فرهنگی، آشنایی با آداب و رسوم محل زندگی، وجود توانایی جهت رشد فضیلت های اخلاقی بر پایه ی تعالیم دینی، اعتقاد به معاد، توانایی تحکیم و تقویت مبانی اقتصادی و معنوی و ... می باشند. پژوهش اموتو و ساندرز (۱۹۸۵) نشان می دهد گرایش های توأم با هم دلی با معیارمسئولیت اجتماعی ارتباط مثبت دارد. احساس مسئولیت پیش زمینه مهمی برای رفتارهای اجتماعی مطلوب است (واپنر، ۲۰۰۱-۱۹۸۰: به نقل از کجیاف و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۵).

شوايت و همکاران (۲۰۰۵) نیز در تحقیقی با عنوان "مسئولیت پذیری اجتماعی و بشردوستی" اعلام کردند ارزش مسئولیت پذیری اجتماعی درمیان پروتستان ها، مشارکت کنندگان در فعالیت های کلیسا (با فراوانی بالاتر)، افراد متأهل و افراد دارای تحصیلات عالی بیشتر است.

¹-Responsibility

عوامل اجتماعی: مؤثر در میزان مسئولیت پذیری عبارتند از پایگاه اجتماعی مدیر، داشتن روحیه ی جمعی و مهارت مورد نیاز در جمع بودن، مسئولیت اجتماعی قبل از مدیریت، میزان مشارکت در عرصه ی اجتماع، آشنایی با آداب اجتماعی، توانایی تنظیم روابط اجتماعی، توانایی درک مشکلات اجتماعی و ... می باشند.

ایزدی و عزیز شمامی (۱۳۸۸) در مطالعه ای با عنوان " ضرورت برخورداری دانشجویان از دانش شهروندی و مسئولیت پذیری در فرایند جهانی شدن " نشان دادند که میان دانش شهروندی و مسئولیت پذیری ارتباط وجود دارد. نتایج پژوهش صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که میان اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری سازمان ارتباط وجود دارد. همچنین مسئولیت پذیری از مدیریت منابع انسانی، مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی تاثیر می پذیرد.

در خصوص اهمیت مسئولیت پذیری در سازمان:

لوتانز (به نقل از عراقی، ۱۳۷۷) اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی مسئولیت پذیری سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. مسئولیت پذیری و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین مسئولیت پذیری و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای مسئولیت پذیری و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید مسئولیت پذیری و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، مسئولیت پذیری و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴).

اندیشه مسئولیت پذیری و تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک مسئولیت پذیری و تعهد، ارزشیابی می شوند. اغلب پرسشهایی که به عمل می آید از قبیل آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می آید یا زود می رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۳).

مطهری (۱۳۷۰) اظهار می دارد اگر شخص لیاقت، مسئولیت پذیری و تعهد حداکثر بهره برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، لیاقت مدیریت را دارد و اگر چنین تعهد و مسئولیت پذیری را ندارد، نباید چنین مسئولیتی به او محول شود؛ بنابراین عوامل بسیاری بر میزان مسئولیت پذیری مدیران تاثیر گذارند، بخشی از این عوامل به ویژگیها و خصوصیات شخصی مدیر مربوط اند که در این زمینه می توان عوامل فردی و تربیتی را نام برد. پاره ای دیگر از عوامل تاثیرگذار بر مسئولیت پذیری مدیران عوامل محیطی و خارج از سازمان می باشند که از آن جمله میتوان به عوامل فرهنگی و عوامل اجتماعی اشاره کرد.

منیره کرد لو (۱۳۸۷) در مطالعه خود با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری نوجوانان دبیرستانی در خانه و مدرسه به این نتیجه دست یافته است که لازمه مسئولیت پذیری احساس امنیت و تعلق و عزت نفس است.

سرتو (۲۰۰۵) در مطالعه خود تحت عنوان عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری نتیجه گرفت رضایت شغلی با همکاری و مسئولیت پذیری آنان رابطه معنی داری داشت.

انواع مسئولیت پذیری سازمانی

هرسی بلانچارد (به نقل از کبیری، ۱۳۷۱) و رضائیان (۱۳۷۴) اظهار می دارند که مدیران در مجموعه ای مرکب از مسئولیت پذیریهای زیراتفاق نظر دارند:

مسئولیت پذیری نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع، مدیران از دو طریق عمده تعهد خود را نسبت به مخاطب نشان می دهند، یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد اهمیت برای او.

در مسئولیت پذیری نسبت به سازمان، مدیر مؤثر خود تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیر این مسئولیت پذیری را به گونه ای مثبت به سه طریق نشان می دهد. خوش نام کردن سازمان، حمایت از مدیریت رده بالا و عمل کردن براساس ارزشهای اصلی سازمان.

مسئولیت پذیری نسبت به خود، مدیران ممتاز تصویری قوی و مثبت از خویش برای دیگران رقم می زنند. آنها در همه موقعیتها به عنوان قدرتی قاطع عمل می کنند. این مطلب را با خدمت به خود و یا خودپرستی نباید اشتباه گرفت. مسئولیت پذیری نسبت به خود از سه فعالیت خاص معلوم می شود: نشان دادن خودمختاری، مقام خود را به عنوان مدیر تثبیت کردن و قبول انتقاد سازنده.

مسئولیت پذیری نسبت به افراد و گروه کاری، مدیران ممتاز نسبت به کسانی که برای آنها کار می کنند ایثار نشان می دهند. این عمل به استفاده مدیر از شیوه صحیح رهبری به منظور کمک به افراد در حصول توفیق در انجام وظایفشان اشاره دارد. تمایل مدیر به صرف وقت و انرژی و کار روزانه با زیردستان نشان دهنده تعهد مثبت او نسبت به مردم است. بخصوص سه عمل حیاتی از اجزای تشکیل دهنده این مسئولیت پذیری هستند. نشان دادن علاقه مندی مثبت و بازشناسی، دادن بازخورد پیشرفتی و ترغیب ایده های نوآورانه.

مسئولیت پذیری نسبت به کار، پنجمین مسئولیت پذیری مدیریت بر وظایفی تکیه دارد که باید انجام گیرند. مدیران موفق به وظایفی که مردم انجام می دهند، معنا می بخشند. آنان برای زیردستان کانون توجه و جهت را تعیین کرده، انجام موفقیت آمیز تکالیف را تضمین می کنند.

اگرچه مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتها به طور وسیعی در تئوری و عمل بحث شده است، هنوز یک تعریف مفهومی پذیرفته شده ی عام برای آن ارائه نشده است (ترکر، ۲۰۰۹).

لذا از آنجا که حفظ و تقویت نیروی انسانی کارآمد و توانمند در هر سازمانی از اهمیت اساسی برخوردار است و استرس یا فشارهای روحی عصبی نیز به عنوان یک آفت و تحلیل برنده این نیرو مطرح هستند با توجه به اینکه نحوه ی مدیریت مدیران و میزان مسئولیت پذیری آنان و وجدان کاریشان بر میزان کارآیی کارکنان بسیار مؤثر می باشد و مدیران می توانند در حل مسایل و مشکلات افراد در این سازمان مؤثر باشند از طرفی از آنجا دین مبین اسلام بسیار بر این مساله تاکید نموده است و در ایران مقررات و استانداردهای مشخصی برای افشای میزان مسئولیت پذیری و عوامل مؤثر بر آن در گزارش های سالانه در سطح شرکت ها به طور جداگانه و یکپارچه وجود ندارد و یا در سازمانها دستورالعمل اجرایی برای رعایت آن بصورت مصوب در اختیار نمی باشد، این پژوهش بر آن است بامطالعه و پژوهش های نظری موضوع و در نظر گرفتن شرایط محیطی سازمان های ایران و نظریه های خبرگان و با هدف تعیین عوامل مؤثر بر میزان مسئولیت پذیری مدیران به این سؤال پاسخ گوید که چه عواملی بر مسئولیت پذیری مدیران مؤثر هستند؟ عوامل فردی، تربیتی، فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر مسئولیت پذیری کدامند؟ شاید بتوان بدین شیوه، جهت تدوین برنامه ای منسجم برای افزایش مسئولیت پذیری مدیران و به تبع افزایش و بهبود کارآیی و بهره وری کارکنان و سازمان، به رفع مشکلات و مسائل کاری و هیجانی و رفتاری آنها کمک نماید. با توجه به آنچه گذشت پژوهش حاضر بدنبال آزمون فرضیه های زیر است:

فرضیه های پژوهش

۱. عوامل فردی بر مسئولیت پذیری مدیران مؤثر است.
۲. عوامل تربیتی بر مسئولیت پذیری مدیران مؤثر است.
۳. عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری مدیران مؤثر است.
۴. عوامل اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران مؤثر است.
۵. تاثیر گذاری عوامل فردی، تربیتی، فرهنگی و اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران متفاوت است؟

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع که مقرر است از نتایج آن جهت تدوین برنامه ای منسجم بمنظورافزایش میزان مسئولیت پذیری مدیران بهره گرفت، از لحاظ هدف، در زمره پژوهش های کاربردی است و با توجه به شیوه گرد آوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان، کارشناسان و مدیران میانی به تعداد ۴۱۵ نفر نیرو های ستادی مستقر در ساختمان مرکزی بنیاد، منتهی به بهار ۹۶ می باشد.

محاسبه و شیوه تعیین حجم نمونه از بین جامعه آماری

از آنجا که جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اعم از کارمندان، کارشناسان و روسا و مدیران میانی شاغل در ساختمان مرکزی بنیاد میباشد، در نتیجه با استفاده از فرمول کوکران ($n = N \cdot t \cdot p \cdot q / N \cdot d^2 + t \cdot p \cdot q$) تعداد افراد شرکت کننده در این پژوهش به عنوان حجم نمونه ۱۹۹ نفر محاسبه گردید.

روش نمونه گیری

روش نمونه گیری به معنی انتخاب نمونه ی آماری مورد مطالعه از میان جامعه آماری به طوری که ویژگی های جامعه را دارا باشد که در این پژوهش، چون برای هر یک از افراد جامعه آماری شانس و احتمال مساوی برای انتخاب شدن در نظر گرفته شده است روش نمونه گیری تصادفی ساده است.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش برای جمع آوری داده های موردنیاز پرسشنامه ی استاندارد هاریسون گاف (۲۰۰۰) با تعداد ۴۲ گویه است. روش نمره گذاری به این صورت است که آزمودنی ها به صورت صحیح و یا غلط به سوالات پاسخ می دهند و در نهایت تعداد پاسخ های هماهنگ با کلید را شمارش نموده تا نمره خام هر فرد بدست آید. علی موسوی (۱۳۷۷)، در تحقیقی ضرایب پایایی مقیاس مسئولیت پذیری را به سه روش، تنصیف سوالات زوج و فرد، آلفای کرونباخ و گتمن محاسبه کرده است که به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۰، ۰/۶۹، بدست آمده است و حاکی از پایایی مطلوب مقیاس مذکور است و همچنین رضایی (۱۳۷۸) در پژوهشی آن را به سه روش، تنصیف، آلفای کرونباخ و گتمن به ترتیب ۰/۶۳، ۰/۶۵، ۰/۶۳، به دست آورده است. در پژوهش مرادی (۱۳۹۱) ضریب پایایی ۰/۶۸ و در پژوهش حاضر ۰/۷۹ است که نشان گر اعتبار قابل قبول آن است.

نتایج آزمون پایایی

| | | |
|---------------|------------|------------------------|
| عوامل فردی | با ۶ گویه | ۰/۹۳ ضریب آلفا کرونباخ |
| عوامل تربیتی | با ۱۲ گویه | ۰/۹۷ ضریب آلفا کرونباخ |
| عوامل فرهنگی | با ۱۰ گویه | ۰/۸۹ ضریب آلفا کرونباخ |
| عوامل اجتماعی | با ۱۴ گویه | ۰/۹۶ ضریب آلفا کرونباخ |

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

چون مقیاس های اندازه گیری متغیرها از انواع مقیاس فاصله ای است و نوع داده ها پیوسته می باشد در این قسمت در آمار توصیفی شاخصهای میانگین و انحراف استاندارد و دامنه تغییرات، فراوانی و درصد آن محاسبه شده است. به منظور بررسی فرضیه های داده شده از آزمون تی تک نمونه ای و فریدمن جهت بررسی تأثیر عوامل چهارگانه و معنادار بودن تفاوت میانگین ها استفاده شده است.

نتایج و یافته های تحقیق

نتایج توصیفی تحقیق

همانگونه که در یافته های پژوهش نشان داده می شود ۰/۱۹ درصد جامعه آماری پژوهش را زنان و ۰/۸۱ درصد آن را مردان تشکیل می دهند و این نسبت در جمعیت نمونه ۰/۲۷ درصد به ۰/۷۳ می باشد که این نتیجه حاکی از آن است که اکثریت جمعیت نمونه مورد بررسی مرد می باشند.

حداقل فراوانی سن در جمعیت نمونه مربوط به گروه سنی ۶۰-۵۵ با ۵/۲۴ درصد و حداکثر فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۹-۴۵ با ۲۷/۷۵ درصد که این شاخص بیانگر این می باشد که در نمونه مورد بررسی، جمعیت میانسال می باشند.

براساس اطلاعات بدست آمده از شاخص های آماری مربوط به متغییر سابقه خدمت در جمعیت نمونه مورد بررسی ۲۶/۱۸ (۲۴-۲۰) و ۲۵/۱۳ (۱۹-۱۵) حاکی از آن است که سابقه خدمت در نمونه مورد بررسی بین ۱۵-۲۴ سال بوده است. همچنین از طرفی، درصد فراوانی مربوط کارکنان با سابقه خدمت زیر ۵ سال با ۱۶/۲۶ نشان دهنده گرایش سازمان به سوی جوان سازی جامعه آماری می باشد. در یافته های آماری وضعیت تحصیلی جمعیت نمونه مورد بررسی، ملاحظه می گردد ۶۴/۵ درصد لیسانس و بالاتر و ۳۵/۵ درصد پایین تر از لیسانس می باشد؛ که این آمار بیانگر این موضوع می باشد که وضعیت تحصیلی اکثریت در نمونه مورد بررسی، تحصیلات با درجه لیسانس و بالاتر می باشند.

تجزیه و تحلیل داده ها

جهت تجزیه و تحلیل فرضیه ها از آزمون تی تک نمونه ای و فریدمن استفاده شده است که نتایج بدست آمده در زیر نشان داده شده است.

فرضیه ۱: عوامل فردی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

جدول ۱: تجزیه و تحلیل آزمون t تک نمونه برای بررسی تاثیر عوامل فردی بر مسئولیت پذیری مدیران

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | سطح معنی داری | مقدار t | درجه آزادی |
|------------|---------|------------------|---------------|---------|------------|
| عوامل فردی | ۱۹/۲۳ | ۵/۰۲۵ | ۰/۰۰۱ | ۴/۲۵ | ۱۹۸ |

نتایج مندرج در جدول فوق در مورد تاثیر عوامل فردی بر مسئولیت پذیری مدیران نشان داده می شود، این عوامل در سطح معنی داری (۰/۰۱) و درجه آزادی (۱۹۸)، مقدار تی نمونه (۴/۲۵) بر مسئولیت پذیری موثر است و یا به عبارت دیگر با اطمینان ۹۹ درصد میتوان گفت عوامل فردی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

فرضیه ۲: عوامل تربیتی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

جدول ۲: تجزیه و تحلیل آزمون t تک نمونه برای بررسی تاثیر عوامل تربیتی بر مسئولیت پذیری مدیران

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | سطح معنی داری | مقدار t | درجه آزادی |
|--------------|---------|------------------|---------------|---------|------------|
| عوامل تربیتی | ۱۹/۲۷ | ۴/۰۹۰ | ۰/۰۰۱ | ۶/۱۳ | ۱۹۸ |

نتایج مندرج در جدول فوق در مورد تاثیر عوامل تربیتی بر مسئولیت پذیری مدیران نشان داده می شود، این عوامل در سطح معنی داری (۰/۰۰۱) و درجه آزادی (۱۹۸)، مقدار تی نمونه (۶/۱۳) بر مسئولیت پذیری موثر است و یا به عبارت دیگر با اطمینان ۹۹ درصد میتوان گفت عوامل تربیتی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

فرضیه ۳: عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

جدول ۳: تجزیه و تحلیل آزمون t تک نمونه برای بررسی تاثیر عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری مدیران

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | سطح معنی داری | مقدار t | درجه آزادی |
|--------------|---------|------------------|---------------|---------|------------|
| عوامل فرهنگی | ۱۹/۱۷ | ۴/۰۸۷ | ۰/۰۰۱ | ۵/۷۸ | ۱۹۸ |

نتایج مندرج در جدول فوق در مورد تاثیر عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری مدیران نشان داده می شود، این عوامل در سطح معنی داری (۰/۰۰۱) و درجه آزادی (۱۹۸)، مقدار تی نمونه (۵/۷۸) بر مسئولیت پذیری موثر است و یا به عبارت دیگر با اطمینان ۹۹ درصد میتوان گفت عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

فرضیه ۴: عوامل اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

جدول ۴: تجزیه و تحلیل آزمون t تک نمونه برای بررسی تاثیر عوامل اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | سطح معنی داری | مقدار t | درجه آزادی |
|---------------|---------|------------------|---------------|---------|------------|
| عوامل اجتماعی | ۱۹/۱۵ | ۴/۲۵۷ | ۰/۰۰۰ | ۵/۵۹۴ | ۱۹۸ |

نتایج مندرج در جدول فوق در مورد تاثیر عوامل اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران نشان داده می شود، این عوامل در سطح معنی داری (۰/۰۰۰) و درجه آزادی (۱۹۸)، مقدار تی نمونه (۱۹/۱۵) بر مسئولیت پذیری موثر است و یا به عبارت دیگر با اطمینان ۹۹ درصد میتوان گفت عوامل اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران موثر است.

فرضیه ۵: عوامل فردی، تربیتی، فرهنگی و اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران تاثیر متفاوت دارد؟

جدول ۵: نتایج آزمون فریدمن در خصوص ترتیب تاثیر گذاری عوامل چهارگانه بر مسئولیت پذیری مدیران

| ردیف | متغیر | رتبه بندی | درجه اهمیت |
|-------|---------------|------------|---------------|
| ۱ | عوامل فرهنگی | ۲/۶۶ | ۱ |
| ۲ | عوامل اجتماعی | ۲/۶۴ | ۲ |
| ۳ | عوامل فردی | ۲/۴۹ | ۳ |
| ۴ | عوامل تربیتی | ۲/۲۱ | ۴ |
| خی دو | | درجه آزادی | سطح معنا داری |
| ۶/۶۰۲ | | ۳ | ۰/۰۸۶ |

داده های جدول ۵ نشان می دهد که علیرغم اینکه تفاوت معنی دار براساس درجه اهمیت وجود ندارد ولی از حیث توصیف اولویت بندی به شرح بالا می باشد. از نظر نمونه مورد مطالعه در خصوص عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری مدیران از نظر اولویت با مقدار خی دو ۶/۶۰۲ در سطح معنا داری ۰/۵ تفاوت معنا داری وجود دارد و در رتبه های متفاوت قرار دارند. به بیان دیگر عوامل تربیتی با توجه به نمرات کسب نموده (رتبه بندی ۲/۲۱ و درجه اهمیت ۴) میزان تاثیر گذاری بیشتری نسبت به دیگر عوامل دارد. به بیان دیگر، ترتیب تأثیرگذاری عوامل فردی، تربیتی، فرهنگی، اجتماعی بر مسئولیت پذیری مدیران

متفاوت می باشد بطوری که عوامل تربیتی دارای رتبه اول و پس از آن عوامل فرهنگی و سپس عوامل اجتماعی و در پایان عوامل فردی قرار دارند.

جدول ۶: توصیف ابعاد کلی تحقیق برحسب میزان درصد

| ردیف | متغیر | میانگین درصد |
|------|---------------|--------------|
| ۱ | عوامل فرهنگی | ۵۳.۳۵ |
| ۲ | عوامل اجتماعی | ۵۲.۲ |
| ۳ | عوامل فردی | ۵۲.۳ |
| ۴ | عوامل تربیتی | ۴۹.۴ |
| | درصد کلی | ۶۳ |

درصد به گونه ای است که امتیاز بیشتر نشان دهنده ی درجه ی اهمیت کمتر می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده با استفاده از آزمون تی تک نمونه در این پژوهش نشان می دهد عوامل فردی بر میزان مسئولیت پذیری مدیران تأثیر دارد. یافته های پژوهش با نتایج پژوهش خدروی (۱۳۸۰)، رنجبران و همکاران (۱۳۸۴)، اکبری نژادو کرد لو (۱۳۸۷)، ساین و همکاران (۲۰۰۸) و لمبرت (۲۰۰۵) که بیان نمودند عوامل فردی بر مسئولیت پذیری افراد تأثیر دارد، همخوانی دارد ضامنی (۱۳۹۲). عوامل فردی که در حیطه عوامل شخصی قرار دارند عبارتند از تجربه، میزان تحصیلات، سابقه ی کار، سن، طبقه ی اجتماعی، آمادگی جسمانی، نوع شخصیت، هوش و... می باشند برتسون، (۱۳۷۲) که در انتخاب یا انتصاب مدیران باید مجموعه عوامل فوق برای مسئولیت پذیری مورد توجه باشند.

همچنین نتایج بدست آمده با استفاده از آزمون تی تک نمونه در این پژوهش نشان دهنده تأثیر عوامل تربیتی بر میزان مسئولیت پذیری مدیران می باشد و نیز این عامل بیشترین نمره را بدست آورد بنابراین بیشترین تأثیر را دارد. یافته های پژوهش با نتایج پژوهش بین تسایی (۲۰۰۳)، کنی (۲۰۰۲) راندلف و همکاران (۲۰۰۸) چیپات (۱۹۸۶) علیمردانی (۱۳۸۸) که نشان داده بود بین عوامل تربیتی و مسئولیت پذیری ارتباط وجود دارد مطابقت دارد. عوامل تربیتی مؤثر در میزان مسئولیت پذیری عبارتند از آموزش مسئولیت پذیری در خانواده، نوع روش تربیتی خانواده، آموزش مهارتهای مدیریتی، مهارتهای ذاتی و ... می باشند که باید به آنان توجه گردد. در فرضیه سوم نتایج بدست آمده با استفاده از آزمون تی تک نمونه، مؤید وجود این تأثیر می باشد یعنی هرچه نمره این عامل بالاتر باشد میزان مسئولیت پذیری مدیر بیشتر خواهد بود. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش ولش و لاوان (۱۹۸۱)، اموتو و ساندرز (۱۹۸۵)، شویت و همکاران (۲۰۰۵) که در پژوهشی نشان دادند عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری تأثیرگذار است مطابقت دارد و نیز با پژوهش آرچانا (۲۰۰۴) که در پژوهش خود به این نتیجه رسید که عوامل فرهنگی بر مسئولیت پذیری افراد تأثیر دارد همخوانی دارد. عوامل فرهنگی چون آشنایی با آداب فرهنگی، آشنایی با آداب و رسوم محل زندگی، وجود توانایی جهت رشد فضیلت های اخلاقی بر پایه ی تعالیم دینی، اعتقاد به معاد، توانایی تحکیم و تقویت مبانی اقتصادی و معنوی که می توانند نقشی تأثیر گذار در مسئولیت پذیری مدیران داشته باشند؛ بنابراین باید در سازمان ها و برای انتخاب مدیران به عنوان فاکتورهای کلیدی به آنها توجه شود.

نتایج بدست آمده از این پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه نشان دهنده تأثیر عوامل اجتماعی بر میزان مسئولیت پذیری مدیران می باشد یعنی کسب نمره بهتر در این عامل نشان دهنده ی مسئولیت پذیری بیشتر می باشد. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش ایزدی و عزیزی شمعی (۱۳۸۸)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۲)، هیندرلای (۲۰۰۲) و لمبرت (۲۰۰۵) که در پژوهش خود نشان دادند عوامل اجتماعی بر مسئولیت پذیری افراد تأثیر دارد مطابقت دارد. نتایج نشان داد که عوامل

اجتماعی چون پایگاه اجتماعی مدیر، داشتن روحیه ی جمعی و مهارت مورد نیاز در جمع بودن، مسئولیت اجتماعی قبل از مدیریت، میزان مشارکت در عرصه ی اجتماع، آشنایی با آداب اجتماعی، توانایی تنظیم روابط اجتماعی، توانایی درک مشکلات اجتماعی می توانند بر پذیرش مسئولیت تأثیر داشته باشند؛ بنابراین می توانند به عنوان ملاک های گزینش مدیران مورد استفاده قرار گیرند.

براساس یافته های این پژوهش با استفاده از آزمون فریدمن ترتیب تأثیرگذاری عوامل چهارگانه و میزان آن متفاوت است که بر این اساس عوامل تربیتی با میانگین ۲/۶۶ بیشترین تاثیر و عوامل فرهنگی با میانگین ۲/۶۴ در رتبه دوم، عوامل اجتماعی با میانگین ۲/۴۹ رتبه سوم عوامل فردی با میانگین ۲/۲۱ در رتبه آخر قراردارند. بر اساس مطالعات انجام شده، پژوهشی که ترتیب اولویت عوامل موثر بر مسئولیت پذیری را نشان دهد، وجود ندارد. (همان منبع). در خاتمه باید گفت، نتایج مطالعات گوناگون و پژوهش حاضر نشان داده است که خوشبختانه مسئولیت پذیری ارثی نیست، بلکه معنا و مفهومی قراردادی، اخلاقی و تربیتی است که می تواند در هر زمانی فرا گرفته شود. افراد ممکن است مجبور شوند به دلیل از دست دادن زمان معمول یادگیری این ویژگی دوران کودکی زمان بیشتری صرف تمرین و آموختن آن کنند، اما مهم این است که بالاخره مسئولیت پذیری را فرا خواهند گرفت و همچنین چگونگی ارتباطات مدیر با مسئولیت پذیری سازمانی، همبستگی قوی و مثبت دارد. بدین معنی، مدیرانی که ارتباطات به موقع و صحیحی ایجاد می کنند موجب تقویت محیط کار و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان می گردند. رهبری مشارکتی نیز با مسئولیت پذیری سازمانی همبستگی مثبت دارد. در محیطهای غیرقابل پیش بینی تاثیر مدیریت مشارکتی بر مسئولیت پذیری سازمانی بیشتر می شود (رضاییان، ۱۳۷۴).

محدودیت های پژوهش

- ۱ - علیرغم ارائه توضیحات کافی و شفاف از هدف پژوهش، عدم تمایل افراد نمونه آماری در پر نمودن پرسشنامه یکی از مشکلات جدی در فرایند پژوهش بود.
- ۲ - این پژوهش بصورت موردی انجام شده است که طبیعتاً تعمیم آن به هلدینگ های وابسته امکان پذیر نمی باشد.
- ۳ - دقت نظر در پر نمودن پرسشنامه ها قابل تامل است که این موضوع از محدودیت های طبیعی پرسشنامه بوده و می تواند در نتایج پژوهش تاثیر گذار باشد. این موضوع امری طبیعی است که عملاً غیر از راهنمایی لازم در راستای پر نمودن پرسشنامه نمی توان کاری نمود ولی از طرفی نمی توان اثر آن را نادیده گرفت.
- ۴ - کمبود پیشینه نظری - عملی پیرامون مسئولیت پذیری مدیران در ایران و جهان از جمله محدودیت ها در فرایند پژوهش حاضر بود.

پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر یافته های پژوهش

- ۱- مدیران سازمان در تصمیمات و سیاستگذاری ها به کارکنان اهمیت داده و به جای استفاده از قواعد و مقررات سازمانی خشک از مشارکت و نظر کارکنان استفاده کنند. نمی توان بدون آموزش مسئولیت پذیری از کارکنان انتظار رفتار مسئولانه داشت.
- ۲- برگزاری دوره های آموزشی مسئولیت پذیری و ایجاد تعادل بین اختیارات و مسئولیت
- ۳- ارزشیابی عملکرد کارکنان و بازخورد به آنان
- ۴- حذف تبعیضها و روابط نامناسب مدیران در محیط کار
- ۵- تکریم شخصیت کارکنان از سوی مدیران

پیشنهادهایی برای مطالعات آتی

- به دلیل وجود محدودیت هایی در پژوهش حاضر، انجام مطالعات تکمیلی در آینده توصیه می شود
- با توجه به اهمیت نقش مدیران در بین سایر منابع سازمانی، پیشنهاد بر تحقیقات کاربردی در زمینه پژوهش حاضر در سایر واحد ها و هلدینگ های سازمان است.

منابع فارسی:

۱. ایمان، محمد تقی، جلائیان بخشنده، وحیبه (۱۳۸۹)، "بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز" جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۱، شماره پیاپی ۳۷، شماره، اول: ۳۲-۱۹.
۲. ایزدی، ص، عزیزی شمامی، م (۱۳۸۸)، ضرورت برخورداری دانشجویان از دانش شهروندی و مسئولیت پذیر اجتماعی در فرایند جهانی شدن. مطالعات برنامه درسی، ۸۲-۶۰.
۳. جعفری، زینب (۱۳۸۵)، همه انسان ها در برابر طبیعت و محیط زیست مسئول هستند. ص ۱۰۶. تهران. انتشارات رشد.
۴. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲)، لغت نامه دهخدا. تهران: دانشگاه تهران.
۵. رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ص ۵۷-۴۱.
۶. رضاییان، علی (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمان. تهران. انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۷. ساروقی، احمد (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، ص ۷۳-۶۵. تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۹. صلواتی، ع، رستمی نوروزآباد، م و رحمانی نوروز آباد (۱۳۹۲)، اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری در صنعت هتلداری. مطالعات گردشگری، ۱۰۷-۱۳۳.
۱۰. ضامنی، فرشیده (۱۳۹۲)، "بررسی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری مدیران مرد مدارس دوره ابتدایی شهر ساری". مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۱. ظهوری، قاسم، رضایی، صادق و جرفی، سعید (۱۳۸۷)، "بررسی اثرات تصمیم گیری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی: بانک کشاورزی استان خوزستان"، دانش مدیریت، سال ۲۱، شماره ۸۰ (بهار)، ص ۷۶-۷۱.
۱۲. عمید، حسن (۱۳۶۳)، فرهنگ عمید. تهران: امیرکبیر.
۱۳. عزیزاده لوشابی، زینب (۱۳۹۲)، مسئولیت پذیری در کودکان و نوجوانان، مه یار، ش. ۴۸-۵۰: ۲۳.
۱۴. کردلو، منیره (۱۳۸۷)، بررسی عوامل موثر بر مسئولیت پذیری نوجوانان دبیرستانی در خانه و مدرسه، مشاور و مدرسه، ۱۰۴-۱۱.
۱۵. کجباف، محمدباقر و ایلناز سجادیان و ابوالقاسم نوری (۱۳۸۹)، "بررسی ساختار عاملی، روایی و اعتبارمقیاس گرایش های اجتماعی مطلوب در بین دانشجویان"، مجله جامعه شناسی کاربردی، سال سوم، شماره پیاپی ۳۸، شماره ۱۱۸: ۲-۱۰۱.
۱۶. کلمز، هریس، امینه کلارک و رینولد بی (۱۳۷۴)، آموزش مسئولیت به کودکان. ترجمه پروین علیپور. مشهد: آستان قدس رضوی.
۱۷. مرادی، فرشاد؛ علی اکبر امین بیدختی و رضا شهریاری پور (۱۳۹۱)، بررسی رابطه شیوه های تصمیم گیری مدیران با مسئولیت پذیری کارکنان، سال چهارم، ش ۳: ۴۲۴-۴۰۳.
۱۸. هرسی، پال و بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۷۱)، مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی. کبیری، مترجم، تهران. جهاد دانشگاهی.

۱۹. مطهری، مرتضی (۱۳۶۸)، ده گفتار. تهران. صدرا.
۲۰. مورهد، گریفین (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی. الوانی و معمارزاده. مترجم. تهران: مروارید.
۲۱. میچل، ترنس آر (۱۳۷۳)، مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی، شکرکن، مترجم. تهران: رشد.
۲۲. مهدوی، اسماعیل، میرصلاح الدین عنایتی و عبدالکاسم نیسی (۱۳۸۷)، "بررسی اثربخشی آموزش
۲۳. مسئولیت پذیری بر عزت نفس دانش آموزان پسر مقطع متوسطه"، فصلنامه یافته های نو در روانشناسی ۱۱۵-۱۲۹ :
روانشناسی: شماره ۹، سال ۱۳۸۷، دوره ۳: ۱۲۹-۱۱۵.

24. Aslan & Şendoğdu, A. (2012). The mediating role of corporate social responsibility in ethical leader's effect on corporate ethical values and behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 693-702.
25. Drucker, peter F., *The Effective Executive*, New York: Harper & Row, 1964.
26. Schuyt, T. & Smit, j. & Bekkers, R. (2005), "Constructing a Philanthropy scale: Social Responsibility and Philanthropy"
27. Koontz, Harold & Others, *Management*, 8th ed., New York: McGraw-Hill., 1988.
28. Turker D. (2009), «Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study», *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 411-27.
29. Certo Alan j, Whiteman, Martha.c, Pattie, Alison, Deary, Ian j, (2005), Gold berg s " IPIP "Bigfive factor markers: internal consistency and concurrent validation in Scotland, personality and individual differences, 39, pp 317-329.

Study of Factors Affecting on Managers' Responsibility (Case study: Mostazafan Foundation of Islamic Revolution)

Ramezan Jahanian¹, Tahereh Haddadi²

1. Faculty Member, Department of Educational Management, College of Science Education, Islamic Azad University of Karaj, Karaj, Iran (Corresponding Author)
2. PhD Student in Department of Educational Management, college of Science Education, Islamic Azad University of Karaj, Karaj, Iran

Abstract

The present research was conducted to study the factors affecting on organization managers' responsibility. The research method was descriptive-survey. 415 individuals were chosen through of Mostazafan foundation of Islamic revolution as statistical population, and 199 individuals were selected as sample population using Cochran formula and simple random sampling method. To collect the data, Harris Gaf's questionnaire (2000) was used. Questionnaire validity was approved by specialists and its reliability was calculated by Cronbach's alpha with reliability coefficient of 0.79. Descriptive statistics indicated the mean difference of these factors, and for significance assessment of the difference, single group t-test and Friedman test were used to prove the significance. The effect of these factors (individual, educational, cultural, and social) was proven on responsibility.

Keywords: staff, management, responsibility
