



نقش مسئولیت‌پذیری، تعهد و خودکنترلی بر نگرش کارکنان

نجمه السادات گلستانی فرد: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
ID کیومرث خطیر پاشا: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (* نویسنده مسئول) Kiu.pasha@gmail.com
رضا یوسفی سعیدآبادی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

مسئولیت‌پذیری،

تعهد،

خودکنترلی،

نظام آموزش و پرورش

زمینه و هدف: شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر نگرش کارکنان در نظام آموزش و پرورش در پیشبرد اهداف نظام آموزشی نقش مؤثری را ایفا می‌کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف نقش مسئولیت‌پذیری، تعهد و خودکنترلی بر نگرش کارکنان انجام شد.

روش کار: روش تحقیق آمیخته اکتشافی می‌باشد، مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت و علوم تربیتی بود، که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۶ نفر به عنوان خبرگان انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران بود که ۳۵۰ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش در مرحله کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز و در بخش کمی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی در نرم افزارهای آماری SPSS و Amos تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که مسئولیت‌پذیری، تعهد و خودکنترلی بر نگرش مسؤلانه کارکنان که از مؤلفه‌های اخلاق است، تأثیر معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که برای نهادینه‌سازی نگرش کارکنان، توجه به مسئولیت‌پذیری و تعهد و خودکنترلی در نظام آموزش و پرورش توجه کرد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Golestani Fard NS, Yousefi Saecadabadi R. The Role of Responsibility, Commitment and Self-Control on Employees' Attitudes. Razi J Med Sci. 2023;29(11):251-259.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.



Original Article

The Role of Responsibility, Commitment and Self-Control on Employees' Attitudes

Najmeh Sadat Golestani Fard: PhD Student of Educational Management, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Kiomars Khatir Pasha: Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (*Corresponding author) Kiu.pasha@gmail.com

Reza Yousefi Saeedabadi: Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abstract

Background & Aims: In today's world, solving many problems of a society depends on the educational system of that society. If the society has the correct education, it can overcome all its problems. There are several definitions of the concept of attitude. Attitude is a combination of beliefs and emotions that prepare a person in advance to look at others, objects, and different groups in a positive or negative way. Attitudes summarize the evaluation of objects and thus undertake to predict or guide future actions or behaviors. Attitude can be defined in terms of learning theories and cognitive approaches. In each of these theories, the concept of attitude is defined differently and each of the different aspects of attitude is emphasized. Attitude is a state of mental and nervous preparation that is organized through experience and has a direct and dynamic effect on the individual's reaction to all issues and situations related to attitude. "In this definition, which is mainly based on learning theory. The influence of past experiences on organizing attitudes as well as reacting to a situation (as in the behaviorist approach) has been considered. Attitude is the stable organization of motivational, emotional, perceptual, and cognitive processes related to. With some aspects of the individual world, it is observed that this definition does not refer to the origin of the attitude and instead emphasizes the mental experience of the present, in other words, each attitude is a kind of the previous position to perform a positive or negative action. Attitudes toward people, objects, and events are social goals and play a guiding role in transforming psycho-emotional states into motor states. The attitude in educational management is a sensitive issue that affects a large set of organizations. They are the mainstay of current societies. Among these, educational organizations are very important due to their comprehensiveness, uniqueness and importance in growth and development. Attitude-related issues are closely related to the strategic and professional activities of the organization. Responsibility, commitment, and self-control can be mentioned as influential components of attitude. One of the important personality traits that play a major role in success is responsibility. Responsibility is defined as an inner obligation and commitment on the part of a person to perform well all the activities assigned to him/her, and responsibility originates from within the person. The person in charge of the work agrees to perform a series of activities and tasks or to supervise the performance of these tasks by others. Self-control means the ability to control ourselves in terms of controlling our desires and tastes. People who have self-control can adjust what they want to make sure they do not overdo it. Self-controlled people can save their lives. In other words, they are able to do the right thing to keep themselves healthy and happy. Identifying the components affecting the attitude of employees in the education system plays an effective role in advancing the goals of the education system.

Methods: The research method is heuristic mixed. In the qualitative stage, the theme analysis was used and in the quantitative stage, the descriptive-survey analysis method was used. Participants in the qualitative section included experts and specialists in the field of management and educational sciences, and 16 people were selected as key informants through purposive sampling. The statistical population in the quantitative part includes all education

Keywords

Responsibility,
Commitment,
Self-Control,
Education System

Received: 17/12/2022

Published: 07/02/2023

staff in Mazandaran province. 350 employees were selected using a stratified random sampling method for the study. A semi-structured interview was used to collect research data in the qualitative stage and a researcher-made questionnaire was used in a quantitative part. The research data were collected in the qualitative part using open coding and in the quantitative part using exploratory and confirmatory factor analysis in Amos and SPSS statistical software.

Results: The results showed that responsibility, commitment, and self-control have a significant effect on employees' responsible attitude, which is one of the components of ethics.

Conclusion: As a result, we can pay attention to responsibility, commitment, and self-control in the education system to institutionalize the attitude of employees. Based on the analysis of research data, responsibility, commitment, and self-control components affect employees' attitudes. The results of a study showed that responsibility is one of the key components of organizational ethics. Attitude is one of the most important concepts in modern social psychology. In contemporary US social psychology, the concept of attitude is probably the most distinctive and essential. Attitude, like many psychological variables, is not a directly observable essence, but a hypothetical construct about the nature of human behavior. The concept of attitude does not refer to any particular action, but is an abstraction of a large number of related reactions or actions. In another study, it was found that the values of the organization, benevolence, service, intimacy, empathy, cooperation, consultation, and participation in the optimal performance of job duties and organization are components of organizational ethics, these results are consistent with the findings of the present study. Attitude is a state of mental and psychological readiness that is organized based on experience and has a dynamic and directional effect on a person's reaction to all the objects and situations he encounters. Attitude is therefore seen as the desire to respond to a person, an idea, or a situation in a particular way, and in fact reflects an inner desire and motivation to do or not to do a particular behavior. It is a combination of favorable and unfavorable beliefs, tendencies, or feelings, which refers to a person's readiness and willingness to react in a relatively constant way to specific objects, people, and events. Attitudes are fixed personal characteristics that give people a positive or negative view of working conditions. Attitude is not visible or palpable, but is inferred from a person's words or actions. Therefore, the study of employees' attitudes in different organizations due to the significant results that can have on improving organizational behaviors, has been considered by researchers and experts in organizational behavior management and human resource management over the past few decades. Manpower spends most of its life in the organizational environment, it is natural that attention and awareness of the dimensions of physical, mental, and social health of employees are of great importance. In line with the results, it can be stated that attitude is a common understanding of the occurrence of behaviors that should be done. Development of organizational values, creating a responsible attitude towards society and organization, developing the atmosphere and ethical atmosphere based on Islamic principles, developing organizational virtues, and observing the principles of professional ethics in the organization.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Golestani Fard NS, Yousefi Saedabadi R. The Role of Responsibility, Commitment and Self-Control on Employees' Attitudes. Razi J Med Sci. 2023;29(11):251-259.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

مقدمه

در دنیای کنونی حل بسیاری از مشکلات جامعه به نظام آموزشی آن جامعه بستگی دارد، اگر جامعه از آموزش و پرورش صحیح برخوردار باشد می‌تواند بر تمام مشکلات خود فائق آید (۱). تعاریف متعددی در زمینه مفهوم نگرش مطرح شده است. نگرش عبارت است از ترکیبی از باورها و هیجان‌هایی که شخص را پیشاپیش آماده می‌کند تا به دیگران، اشیا و گروه‌های مختلف به شیوه‌ی مثبت یا منفی نگاه کند (۲). نگرش یک حالت آمادگی ذهنی و عصبی است که از طریق تجربه سازمان می‌یابد و بر واکنش فرد نسبت به تمامی موضوع‌ها و موقعیت‌های وابسته به نگرش تأثیر مستقیم و پویا بر جای می‌گذارد (۳). نگرش عبارت است از سازمان پایدار فرایندهای انگیزشی، عاطفی، ادراکی و شناختی که در ارتباط با برخی از جنبه‌های دنیای فرد است (۴). موضوع نگرش در مدیریت آموزشی یک موضوع حساس است که بر مجموعه بزرگی تأثیر می‌گذارد. مباحث مرتبط با نگرش به طور مستمر با فعالیت‌های راهبردی و حرفه‌ای سازمان ارتباط تنگاتنگ دارد (۵). بنابراین توجه به عوامل مؤثر بر نگرش در هر جایگاهی حایز اهمیت است (۶).

یکی از ویژگی‌های مهم شخصیتی که در موفقیت نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، مسئولیت‌پذیری است (۷). مسئولیت‌پذیری یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف شد و مسئولیت‌پذیری از درون فرد سرچشمه می‌گیرد (۸). فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرد، توافق می‌نماید که یک سری فعالیت‌ها و کارها را انجام دهد و یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد (۹). همچنین افرادی که حس مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته باشند، دارای خصوصیت خودکنترلی نیز هستند (۱۰).

خودکنترلی یعنی توانایی کنترل کردن خود، از این نظر که بر تمایلات و سلايق خود تسلط داشته باشیم. افرادی که خودکنترلی دارند می‌توانند آنچه می‌خواهند را تعدیل کنند تا اطمینان یابند که افراط یا تفریط نمی‌کنند (۱۱). افراد خودکنترلگر می‌توانند زندگی خود را حفظ کنند. به عبارت دیگر، آن‌ها قادرند که کارهای درستی را انجام بدهند تا خودشان را سالم و شاد نگه

دارند (۱۲). پژوهشگران این سازه را نشان دهنده میزان شناخت در ست از نادر ست در محیط کار و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند (۱۳). مطالعات صورت گرفته در راستای نگرش نشان می‌دهد که کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی در اتخاذ تصمیمات اخلاقی، وابستگی متقابل به کار در سازمان، ارتباط مرثر با همکاران، همسویی بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمان، خیرخواهی، خدمت‌گذاری، صمیمیت، همدلی، همکاری، مشورت و مشارکت در انجام بهینه وظایف شغلی و سازمان به عنوان مولفه‌های اخلاق سازمانی معرفی می‌شوند (۱۰). Liu و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه خود نشان دادند که توجه نگرش کارکنان به مدیران اجازه می‌دهد تا فرایندهای توسعه را زودتر بدست آورند (۱۴). پنگ (Peng) و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان دادند که مسئولیت‌پذیری ارتباط تنگاتنگی با خودکنترلی دارد و اگر این دو خصیصه در کارکنان افزایش یابد، دستیابی به اهداف سازمانی میسرتر خواهد بود (۱۵). همچنین ایکسین (Xin) و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود اظهار داشتند که افزایش احساس کارایی کارکنان می‌تواند با نگرش کارکنان و خودکنترلی ارتباط داشته باشد (۱۶).

با توجه به نتایج مطالعه می‌توان ادعا داشت که افزایش توجه به نگرش در هر سازمانی باعث ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان و میان افراد شده و موفقیت بیشتری را برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخگویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیت‌های جدید فراهم کند تا سازمان‌ها و افراد شرایط اجرایی و عملکرد بهتری در مواقع لزوم داشته باشند (۹). از فواید آنی توجه به مسئولیت‌پذیری و حس خودکنترلی، راه‌کارهای تجربه شده‌ای است که به منظور بهبود محیط یادگیری و غنی‌سازی تجارب افراد مطرح می‌نماید. تأکید بر نگرش کارکنان، رموز موفقیت سازمان‌ها در بازارهای رقابتی کنونی می‌باشد. نظام‌های آموزشی موفق، نظام‌هایی هستند که ضمن جذب و خلق دانش جدید در تلاش برای نهادینه‌سازی اخلاق سازمانی باشند؛ اینگونه نظام‌ها در بستر نگرش با بهره‌گیری از شیوه‌های نو و خلاق به اصلاح ساختار و عملکرد خود می‌پردازند (۸). بر این اساس نگرش به

عنوان یکی از حوزه های کلیدی در فرآیند موفقیت نظام‌های آموزشی قلمداد می‌شود. پرداختن به این مهم برای نظام آموزش و پرورش به عنوان رکن اساسی و شالوده پویایی اجتماع امری حیاتی به نظر می‌رسد. با توجه به مسائل مطرح شده این پژوهش به صورت کمی به دنبال پاسخگویی به این سوال می‌باشد که نقش مسئولیت‌پذیری، تعهد و خودکنترلی بر نگرش کارکنان چیست؟

روش کار

روش تحقیق پژوهش حاضر آمیخته اکتشافی می‌باشد، در مرحله کیفی از تحلیل تم و در مرحله کمی از روش تحلیل توصیفی-پیمایی بهره گرفته شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی خبرگان و متخصصان دانشگاه در حوزه مدیریت و علوم تربیتی بودند، که در راستای اخلاق سازمانی سابقه تحصیلی، پژوهشی، چاپ داشتند، در این بخش از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۶ نفر به عنوان از مطلعین کلیدی انتخاب شدند. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده‌ها انجام شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل ۱۶۶۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان مازندران است. با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۰ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از این تعداد ۲۹۳ نفر (۸۶/۱۸ درصد) مرد و ۴۷ نفر (۱۳/۸۲ درصد) را زنان تشکیل دادند، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه بود.

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود، باید تأکید کرد که برای درک عوامل مؤثر بر نگرش کارکنان می‌بایست دیدگاه مشارکت‌کننده‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و از دل داده‌های به دست آمده از نظرات آن‌ها، عوامل مورد نظر را استخراج کرد، در این میان و برای رعایت اصول اخلاق پژوهش، در جریان مصاحبه‌ها از مشارکت‌کننده‌ها خواسته شد تا صحبت‌های آن‌ها ضبط و ثبت شود. پس از پایان مصاحبه به صورت دقیق مصاحبه‌ها

بررسی و به روی کاغذ برگردانده می‌شود. در بخش کمی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود، در این بخش گویه‌ها و عواملی که در بخش کیفی اکتشاف و استخراج شده مورد آزمون الگوی نظری به صورت کمی قرار گرفت، هدف این مرحله آن بود که مشخص کند کدام یک از مؤلفه‌های معنی دارند و کدامیک از آن‌ها معنی‌دار نیستند و باید از الگو کنار گذاشته شوند. در این راستا برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی از دو ضریب نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوا استفاده شده است. ابتدا برای تعیین CVR از پانل خبرگان متشکل از ۲۰ نفر درخواست شده که هر آیت‌م را بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری است، مفید است ولی ضروری نیست، ضرورتی ندارد) بررسی کنند، سپس برای تعیین CVI، سه معیار سادگی، اختصاصی بودن (مرتبط بودن) و وضوح به صورت یک طیف لیکرتی ۵ قسمتی (غیرمرتبط، تا حدودی مرتبط، مرتبط و کاملاً مرتبط) برای هر یک از گویه‌ها توسط خبرگان ۲۰ نفره مورد بررسی قرار گرفت، امتیاز CVI به وسیله‌ی تجمیع امتیازات موافق برای هر گویه که رتبه ۳ و ۴ کسب کرده‌اند بر تعداد کل متخصصان محاسبه شد، ضمناً حد پذیرش بر اساس نمره بالای ۰/۷۹ بوده است. در نهایت پرسشنامه تهیه شده نگرش مسؤلانه ۹ گویه در دو بعد مسئولیت‌پذیری و تعهد (۷ گویه)، خودکنترلی (۲ گویه) می‌باشد. این پرسشنامه از طریق طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) امتیازدهی شد.

تجزیه و تحلیل داده‌های در بخش کیفی روش تحلیل تم که مبتنی بر کدگذاری باز است استفاده شد و در بخش کمی با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS21 و Amos در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بهره گرفته شده است.

یافته‌ها

چنانچه در جدول ۱ ملاحظه می‌شود ارزش‌های ویژه عامل‌های مورد تحقیق بزرگتر از ۲ است.

جدول ۱- عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده توسط مولفه‌های تحقیق

مؤلفه		مقادیر ویژه اولیه		مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده		مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس			
کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس	درصد از واریانس	کل	در صد از واریانس	کل	در صد از واریانس		
۱۴/۳۲	۱۸/۳۲	۱۸/۳۲	۱۸/۳۲	۸/۴۰	۱۴/۵۲	۱۴/۵۲	۱۴/۵۲	تجمعی	۱
۶/۲۸	۷/۳۱	۶/۲۸	۷/۳۱	۶/۸۲	۲۵/۲۱	۱۲/۲۴	۲۵/۲۱	تجمعی	۲
۴/۲۴	۶/۷۵	۴/۲۵	۶/۷۵	۶/۸۲	۳۶/۴۲	۱۱/۱۵	۳۶/۴۲	تجمعی	۳

جدول ۲- تحلیل پایایی سازه‌ی متغیرهای تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR)	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
نگرش مسئولانه	۰/۹۰۱	۰/۹۳۸	۰/۸۳۵
مسئولیت‌پذیری و تعهد	۰/۷۴۵	۰/۸۶۲	۰/۷۱۲
خودکنترلی	۰/۸۶۵	۰/۸۴۷	۰/۶۲۴

مشورت و مشارکت در انجام بهینه وظایف شغلی و سازمان مولفه‌های اخلاق سازمانی هستند که بر نگرش کارکنان مؤثر هستند (۱۴). نگرش یکی از مهم‌ترین مفاهیم روان‌شناسی اجتماعی نوین است. احتمالاً در روان‌شناسی اجتماعی معاصر ایالات متحده، مفهوم نگرش متمایزترین و ضروری‌ترین مفهوم است. نگرش نیز همانند بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی، نه یک ذات قابل مشاهده‌ی بلاواسطه، بلکه ساخته‌ای فرضی درباره طبیعت رفتار آدمی است (۱۷). مفهوم نگرش به هیچ عمل خاصی اشاره ندارد، بلکه انتزاعی از تعداد زیادی واکنش یا عمل مرتبط است (۱۸). نگرش حالت آمادگی ذهنی و روانی است که بر اساس تجربه، سازماندهی شده و تأثیری پویا و جهت‌دار بر واکنش فرد در مقابل تمام اشیا و موقعیت‌هایی که با آن روبرو می‌شود بر جای می‌گذارد. بنابراین نگرش به عنوان تمایل به پاسخگویی به یک فرد، یک ایده یا یک موقعیت به طریقی خاص، در نظر گرفته می‌شود (۱۹) و در واقع نشان دهنده میل و انگیزه درونی برای انجام دادن و یا انجام ندادن رفتار خاص است. ترکیبی از باورها، گرایش‌ها یا احساسات مساعد و نامساعدی است که به آمادگی و تمایل فرد برای نشان دادن واکنش به شیوه‌ای نسبتاً ثابت به اشیا، اشخاص و رویدادهای خاص اطلاق می‌شود (۱۴). نگرش‌ها، خصوصیات ثابت فردی

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد، سازه‌های مورد استفاده از لحاظ پایایی مرکب در هر سه معیار دارای وضعیت مناسب و قابل قبولی بوده است. همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد، ضریب عاملی استاندارد متغیرها، در تبیین نگرش کارکنان (مسئولیت‌پذیری و تعهد برابر با ۰/۵۹، مقدار t برابر با ۹/۱۴۵ بوده و متغیر خودکنترلی برابر با ۰/۶۶، مقدار t برابر با ۹/۹۷۱ بوده و مقدار P-Value تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، تمامی متغیرها در تبیین نگرش کارکنان مؤثر است.

بحث

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش مسئولیت‌پذیری و مؤلفه خودکنترلی بر نگرش کارکنان تأثیرگذار هستند. نتایج این مطالعه همسو با یافته‌های پژوهش لئو (Liu) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۴) و پنگ (Peng) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۵) می‌باشد. نتایج مطالعه پنگ (Peng) و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که مسئولیت‌پذیری از جمله مولفه‌های کلیدی اخلاق سازمانی هستند (۱۵). در مطالعه لئو (Liu) و همکاران (۲۰۲۱)، مشخص شد که ارزش‌های سازمان، خیرخواهی، خدمت‌گذاری، صمیمیت، همدلی، همکاری،

آمادگی و تمایل فرد برای نشان دادن واکنش به شیوه ای نسبتاً ثابت به اشیاء، اشخاص و رویدادهای خاص اطلاق می‌شود (۸). نگرش‌ها، خصوصیات ثابت فردی هستند که به انسان‌ها در مورد شرایط کار، دید مثبت یا منفی می‌دهد. نیروی انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محیط سازمانی می‌گذراند، طبیعی است که توجه و آگاهی به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (۷). نگرش به معنای طرز تفکر فرد نسبت به جنبه‌های مختلف شغلش است و نوعی سنجش روحیه در انجام وظیفه محسوب می‌شود؛ بدین معنی که نشان می‌دهد فرد نسبت به شغل خود دارای رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی است (۱۹).

پیشنهادها

شناسایی مولفه‌های نگرش در نظام آموزش و پرورش می‌تواند گامی موثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در شهرهای دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود که به شناسایی عوامل موثر بر اخلاق سازمانی بپردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که توسعه فضای اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در سازمان مورد توجه مدیران قرار گیرد، معرفی استاندارد اخلاق حرفه ای نظام آموزش و پرورش می‌تواند راهگشای عملی توسعه اخلاق سازمانی باشد.

محدودیت‌ها

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر سختی هماهنگی و برقراری ارتباط با مشارکت‌کنندگان بخش کیفی بود که زمان بر بود، از جمله محدودیت دیگر اینکه تحقیق حاضر در این مقطع زمانی و مکانی انجام شده است شاید اگر در مقطع زمانی و مکانی دیگر

هستند که به انسان‌ها در مورد شرایط کار، دید مثبت یا منفی می‌دهد. نگرش قابل دیدن یا لمس کردن نیست بلکه از روی سخنان شخص یا کارهایی که او انجام می‌دهد استنباط می‌شود. بنابراین بررسی نگرش‌های کارکنان در سازمان‌های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب‌نظران مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بوده است. نیروی انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محیط سازمانی می‌گذراند، طبیعی است که توجه و آگاهی به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (۷). در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که نگرش به عنوان درک مشترک از بروز رفتارهایی است که باید انجام داد، این درک می‌تواند تحت تأثیر تفاوت‌های ناشی از جایگاه فرد، گروه‌های کاری و میزان اشتغال افراد، متفاوت باشد، نگرش با توسعه ارزش‌های سازمانی، ایجاد نگرش مسئولانه به جامعه و سازمان، توسعه جو و فضای اخلاقی مبتنی بر مبانی اسلامی، توسعه فضیلت‌های سازمانی و رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان شکل می‌گیرد (۶). احتمالاً در روان‌شناسی اجتماعی معاصر ایالات متحده، مفهوم نگرش متمایزترین و ضروری‌ترین مفهوم است. نگرش نیز همانند بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی، نه یک ذات قابل مشاهده‌ی بلاواسطه، بلکه ساخته‌ای فرضی درباره طبیعت رفتار آدمی است (۱۳). مفهوم نگرش به هیچ عمل خاصی اشاره ندارد، بلکه انتزاعی از تعداد زیادی واکنش یا عمل مرتبط است. همچنین نگرش حالت آمادگی ذهنی و روانی است که بر اساس تجربه، سازماندهی شده و تأثیری پویا و جهت‌دار بر واکنش فرد در مقابل تمام اشیاء و موقعیت‌هایی که با آن روبرو می‌شود بر جای می‌گذارد (۲). بنابراین نگرش به عنوان تمایل به پاسخگویی به یک فرد، یک ایده یا یک موقعیت به طریقی خاص، در نظر گرفته می‌شود و در واقع نشان‌دهنده میل و انگیزه درونی برای انجام دادن و یا انجام ندادن رفتار خاص است. ترکیبی از باورها، گرایش‌ها یا احساسات مساعد و نامساعدی است که به

- disorders. *Psychiatr Rehabil J*. 2015;38(1):24-34.
3. Maschi T, Marmo S, Han J. Palliative and end-of-life care in prisons: a content analysis of the literature. *Int J Prison Health*. 2014;10(3):172-97.
 4. Reidy TJ, Sorensen JR, Bonner HS. Prison Homicide: An Extension of Violent Criminal Careers? *J Interpers Violence*. 2020;35(23-24):5676-5690.
 5. Krelstein MS. The role of mental health in the inmate disciplinary process: a national survey. *J Am Acad Psychiatry Law*. 2002;30(4):488-96.
 6. Semenza DC, Grosholz JM. Mental and physical health in prison: how co-occurring conditions influence inmate misconduct. *Health Justice*. 2019;7(1):1.
 7. Janeway M, Wilson S, Sanchez SE, Arora TK, Dechert T. Citizenship and Social Responsibility in Surgery: A Review. *JAMA Surg*. 2022;157(6):532-539.
 8. Pouls C, Jeandarme I, Al-Taiar H, Bradford J, Canton W, Kristiansson M, et al. Criminal responsibility evaluations: Benchmarking in different countries. *Int J Law Psychiatry*. 2022;81:101775
 9. Bigenwald A, Chambon V. Criminal Responsibility and Neuroscience: No Revolution Yet. *Front Psychol*. 2019;10:1406.
 10. Shaffer HJ, Ladouceur R. Moving Away from Individual Responsibility: A Comment. *J Gambli Stud*. 2021;37(3):1071-1078.
 11. Chang CD. Social Determinants of Health and Health Disparities Among Immigrants and their Children. *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care*. 2019;49(1):23-30.
 12. Shao J, Zhang T, Wang H, Tian Y. Corporate Social Responsibility and Consumer Emotional Marketing in Big Data Era: A Mini Literature Review. *Front Psychol*. 2022;13:919601.
 13. Macassa G, McGrath C, Tomaselli G, Buttigieg SC. Corporate social responsibility and internal stakeholders' health and well-being in Europe: a systematic descriptive review. *Health Promot Int*. 2021;36(3):866-883.
 14. Liu Y, Xi B, Wang G. The impact of corporate environmental responsibility on financial performance-based on Chinese listed companies. *Environ Sci Pollut Res Int*. 2021;28(7):7840-7853.
 15. Peng B, Chen S, Elahi E, Wan A. Can corporate environmental responsibility improve environmental performance? An inter-temporal analysis of Chinese chemical companies. *Environ Sci Pollut Res Int*. 2021;28(10):12190-12201.
 16. Xin D, Yi Y, Du J. Does digital finance promote corporate social responsibility of pollution-intensive industry? Evidence from Chinese listed companies. *Environ Sci Pollut Res Int*. 2022;29(56):85143-85159.
 17. Meloni M, Müller R. Transgenerational

انجام شود نتایج متفاوتی بدست آید.

نتیجه‌گیری

نتایج کلی تحقیق نشان داد مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری و تعهد و خودکنترلی بر نگرش کارکنان مؤثر می‌باشند، در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، توجه به نگرش کارکنان به عنوان یک الزام قلمداد می‌شود. نگرش نماد بیرونی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون است که در آن سازمان در طول زمان نهادینه شده است و اگر این مهم محقق شود می‌توان از بروز معضلاتی بزرگی پیشگیری کرد، نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران را بهبود بخشید و در نهایت تعالی سازمانی را برای آموزش و پرورش رقم زد.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل رازداری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از رساله دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1401.180 در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. بدینوسیله گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مدیران و کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

References

1. Obegi JH. Disciplinary Responsibility in Prison. *J Am Acad Psychiatry Law*. 2021;49(3):316-322.
2. Houser K, Belenko S. Disciplinary responses to misconduct among female prison inmates with mental illness, substance use disorders, and co-occurring

epigenetic inheritance and social responsibility: perspectives from the social sciences. *Environ Epigenet.* 2018;4(2):dvy019.

18. Müller R. A task that remains before us: Reconsidering inheritance as a biosocial phenomenon. *Semin Cell Dev Biol.* 2020;97:189-194.

19. Rothstein MA, Harrell HL, Marchant GE. Transgenerational epigenetics and environmental justice. *Environ Epigenet.* 2017;3(3):dvx011.