

بررسی اهمیت نسبی پاسخگویی سازمانی در افزایش اعتماد معلمان

بهزاد عالی زارنجی^۱، جواد عالی زارنجی*^۲

تاریخ دریافت: ۲۹ فرودین ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۳۰ خرداد ۱۴۰۲

چکیده

در تحقیق حاضر اهمیت نسبی مولفه‌های پاسخگویی سازمانی در تاثیر بر اعتماد سازمانی مورد نظر بود که مفهوم پاسخگویی سازمانی در اعتماد سازمانی با در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد اندازه گیری واقع گردید. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد تشکیل می‌دادند که تعداد نمونه ما بر اساس فرمول کوکران ۱۹۹ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای توزیع شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی پرداخته شد. پیش شرط استفاده از تکنیک اهمیت نسبی وجود ارتباط بین مولفه‌های متغیر مستقل می‌باشد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون در این تحقیق به دست آمد و سپس برای تعیین وزن نسبی هر یک از مولفه‌های پاسخگویی سازمانی در تاثیر بر متغیر وابسته از نرم‌افزار آماری R استفاده گردید. نتایج همبستگی فرضیه نشان داد که بین ابعاد پاسخگویی سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون اهمیت نسبی نشان می‌دهد که مولفه‌های پاسخگویی سازمانی ۵۴ درصد اعتماد سازمانی را تشریح می‌کند که بعد عملکرد دارای بیشترین وزن نسبی و بعد فرهنگی دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد. و نیاز عملکرد ۳۵/۲۶ درصد، اطلاع رسانی ۲۱/۲۶ درصد، فرهنگی ۱۵/۱۱ درصد سیاسی ۲۸/۳۷ درصد سهم وزنی را در تاثیر بر افزایش اعتماد سازمانی را به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد پاسخگویی سازمانی در تاثیر بر افزایش اعتماد سازمانی مورد تایید واقع گردید.

واژگان کلیدی: اهمیت نسبی، پاسخگویی سازمانی، اعتماد سازمانی، معلمان

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، اردبیل، پارس آباد، ایران

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، اردبیل، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)

۱-مقدمه

اعتماد و وجود آن در سازمان یک مزیت رقابتی محسوب می شود (فoster^۱، ۲۰۰۰). در این میان رهبران نقش مهمی در ایجاد، حفظ و توسعه اعتماد دارند. یک وظیفه اساسی رهبران ایجاد زمینه‌های است که در آن رهبر و پیرو بتوانند در فضای اعتماد متقابل، هدفهایی که بر سر ارزش آن توافق دارند را تحقق ببخشند (فیرهولم و فیرهولم^۲، ۲۰۰۹). معمولاً اندازه گیری دقیق اعتماد به مدیران سخت می باشد، بطوریکه کارکنان به دنبال رفتارهای قابل مشاهده ای هستند که می تواند به عنوان شواهد غیر مستقیمی برای اندازه گیری قابلیت اعتماد کاربرد داشته باشد (کول کویت و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، اعتماد عبارتست از اینکه یک فرد متمایل است تا خود را از جانب یک مقام ذیصلاح در معرض خطر و آسیب پذیری قرار دهد و این تمایل، بر مبنای توقعات و انتظارات مثبتی است که درباره اقدامات و نیت آن مقام ذیصلاح وجود دارد. وقتی که ما اعتماد می کنیم با خواست و اراده خود را در این موضوع درگیر می سازیم، حتی اگر انتخاب ما در نهایت به نا امیدی منجر شود. اعتماد شناخت محور^۳ می باشد، بدین معنی که اعتماد ریشه در یک ارزیابی منطقی از قابل اعتماد بودن افراد دارد. تحقیقات نشان می دهند که ما سوابق یک فرد را جهت اعتماد به وی در سه بعد اندازه گیری می نماییم که عبارتند از: شایستگی، شخصیت و خیرخواهی (کول کویت و همکاران، ۲۰۱۰؛ فیضی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۶۲-۱۶۷).

پاسخگویی یکی از ضرورت های کلیدی مدیریت دولتی در شرایط کنونی است و بهترین الگوهای حکمرانی مردم سالار مادامی که نتوانند کسانی را که قدرت را در اختیار دارند، در برابر شهروندان پاسخگو نمایند کاملاً ناکارآمد و آسیب پذیر تلقی می گردند. در حقیقت پاسخگویی یکی از ارکان اصلی مدیریت دولتی است که تصویری از ۱- عدالت، برابری، ۲- اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می سازد ۳- و می تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت دولتی مورد استفاده قرار گیرد (بونس^۴، ۲۰۰۵، ص ۱).

هر کسی که بر روی مفهوم پاسخگویی مطالعه می کند به خوبی به این امر پی می برد که پاسخگویی، برای افراد مختلف، معانی متفاوتی دارد (پولیت^۵، ۲۰۰۳، ص ۸۹). به عنوان مثال در نوشته های اخیر درباره پاسخگویی مفهومی تحت عنوان بحران پاسخگویی مطرح شده است که از طرفی دلالت بر تنوع و تعدد مفاهیم عرضه شده در فضای علمی و دانشگاهی داشته و از طرف دیگر ناظر بر این است که کارگزاران و مقامات دولتی نیز بر وجوه مختلف این مفهوم که در عمل با آن مواجهند تاکید می نمایند. در حقیقت تعدد و تنوع مفهومی بر این اساس میتوان اظهار داشت که پاسخگویی در عمل نیز مشهود است (داودل^۶، ۲۰۰۶، ص ۲). عدم توافق در باب مفهوم پاسخگویی موجب شکل گیری چارچوب مفهومی بسیار گسترده ای گردیده که عملاً این گستردگی توافقی همگانی درباره مفاهیم موجود در آن وجود ندارد مفهومی

¹ Foster

² Fairholm & Fairholm

³ Cognition- based

⁴ Bovens

⁵ Pollitt

⁶ Dowdle

تا جایی است که مولگان پاسخگویی را شامل هر گونه ساز و کاری میدانند که کارگزار یا وکیل را در برابر اصل پاسخگو نماید (مولگان^۱، ۲۰۰۳، ص ۸). از طرفی پیش نیاز یک جامعه توسعه یافته، برخورداری از سازمانهای سالم و پاسخگو است. اینگونه سازمان ها هم قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود منابع انسانی متخصص و با استعداد، به منزله سرمایه‌های استراتژیک بدست می آورند. انسانهایی که به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی و حرکت و رشد سازمانها را پدید آورند (صالح زاده و لباف، ۱۳۹۰).

اهمیت پاسخگویی مدارس به شرایط و اقتضائات محیطی این حوزه مورد توجه جدی محققان قرار نگرفته و پژوهش جامعی در این خصوص در مدارس گزارش نشده است. براین اساس با توجه به تأثیرسزایی که پاسخگویی مدارس بر نوآوری و پیشرفت کشور دارد، مدیران مدارس نیاز به ابزارهای مفهومی دارند تا در درک و تطبیق با شرایط بیرونی به آنها کمک نماید (ترک زاده و نجفی ۱۳۹۹).

• پاسخگویی در آموزش و پرورش پذیرفتن مسئولیت آموزش کامل و موثر دانش آموزان مدارس است. طرح های پاسخگویی عموماً سه مولفه دارند:

- استانداردهایی برای شناسایی دانش و مهارتهای مربوط به موضوع درسی که قرار است فرا گرفته شود. استانداردهای مربوط به نتایج تعیین می کنند دانش آموزان چه چیزی را باید بدانند و چه کارهایی را باید بتواند انجام دهند، این استانداردها برای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به کار می روند.
- آزمونهایی که با استانداردها همراه اند. استفاده از آزمونها در سامانه های پاسخگویی برای تعیین اینکه آیا استانداردها لحاظ شده اند و برای ارزشیابی اقدامات بهبود کیفیت مدارس، بحثهای جالب توجهی ایجاد کرده است (واعظی و همکاران، ۱۳۹۰).
- پیامدهای سطوح مختلف دستیابی به اهداف، فرض تجزیه کننده این مولفه این است که پاداش دادن به مدارس، آموزگاران و دانش آموزان موفق عملکرد خوب را تقویت می کند و انگیزه ها را افزایش می دهد. اگر چه توصیف سامانه پاسخگویی سه شاخه نسبتاً آسان است، بسیاری از کارهای پیچیده و بحث برانگیز باید برای رویکردهای مبتنی بر استانداردها انجام شود تا به طرز اساسی در آموزشهای کلاسی و یادگیری دانش آموزان تاثیر بگذارد. لذا با توجه به مباحث مطرح شده در تحقیق حاضر به دنبال بررسی اهمیت نسبی پاسخگویی سازمانی در افزایش اعتماد سازمانی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان پارس آباد می باشد.

۲-چارچوب نظری

پاسخگویی سازمانی به نظارت‌های درون سازمانی گفته میشود، در این نوع پاسخگویی که مبتنی بر روابط فرادست با فرودست است مدیران بر عملکرد کارکنان که اغلب اختیارات کمی دارند، نظارت میکنند. نظارت های مستقیم و بازبینی ادواری ، عملکرد ، مصادیق روشنی از پاسخگویی سازمان است. مقررات سازمانی

^۱. Mulgan

عنوان مقاله : بررسی اهمیت نسبی پاسخگویی سازمانی در افزایش اعتماد معلمان

که درگیر ساز و کارهای نظارتی که اختیارات کارکنان را محدود می کنند، در زمره این نوع پاسخگویی است (رفیع زاده و منوریان ، ۱۳۸۸). برای اندازه گیری این ویژگی از مقیاس پنج گزینه لیکرت چهار بعد برای ارزیابی استفاده خواهد شد. این متغیر طبق مدل محبوبی و همکاران (۱۳۹۲) در چهار بعد، عملکرد، اطلاع رسانی ، فرهنگی، سیاسی قابل سنجش هست که هر کدام از ابعاد ذکر شده درسطحی نشانگر به فعالیتهایی تقسیم شده اند.

جدول ۱- ابعاد و شاخص های پاسخگویی سازمانی (محبوبی و همکاران ، ۱۳۹۲)

مفهوم	ابعاد	شاخص
پاسخگویی سازمانی	عملکرد	- راهنمایی مراجعین برای حل مشکل - تاکید بر ارزیابی عملکرد و گزارش دهی نظارت - هدایت حرفه ای کارکنان ، مدیران - تسلط بر فنون مدیریت منابع انسانی، مالی، اطلاعات
	اطلاع رسانی	- اطلاع رسانی در مورد سیاست های و برنامه های اجرای - اطلاع رسانی در مورد تغییرات قوانین و مقررات - اطمینان نسبت به اطلاعات ارائه شده، از سوی سازمان - جلب رضایتمندی، اعتماد، حمایت عمومی با ارائه اطلاعات مورد نیاز معتبر و به موقع
	فرهنگی	- پیش بینی نظام قوی رسیدگی به شکایات - درک نیازهای کارمندان ومشتریان - پاسخگویی به جامعه در خصوص سازمان
	سیاسی	- نقش دولت (تصدی گری یا اعمال حاکمیت) - آزادی رسانه ها - توازن بین استقلال سازمانی و پاسخگویی - کاهش میزان نظارت و کنترل دولت

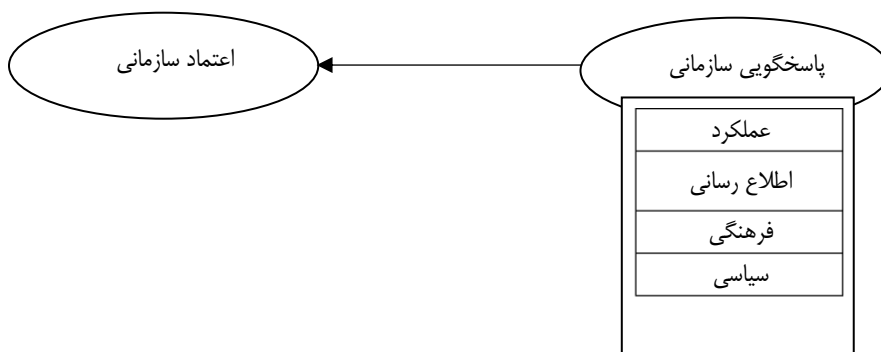
و از طرفی اعتماد سازمانی، عبارتست از اینکه یک فرد متمایل است تا خود را از جانب یک مقام ذیصلاح در معرض خطر و آسیب پذیری قرار دهد (کول کویت و همکاران به نقل از فیضی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۶۷-۱۶۲). برای سنجش میزان اعتماد سازمانی از پرسشنامه، استفاده خواهد شد که در قالب ابعاد و شاخص های زیر عملیاتی می گردد

جدول ۳- ابعاد و شاخص های اعتماد سازمانی(کول کویت و همکاران، ۱۳۹۰).

مفهوم	ابعاد	شاخص
شایستگی	اعتماد به مهارتهای مدیران و همکاران	

اعتماد سازمانی	اعتماد به تواناییهای منبع اعتماد شونده اعتماد به حوزه هایی از تخصص که یک مقام ذیصلاح را قادر به موفقیت در بعضی از زمینه های ویژه می نماید	
	نیات وانگیزه های پاکی داشته صادق بوده و در نهایت شاخص پای بندی به قول و تعهد	شخصیت یا خصیصه
	سودمندی مقام ذیصلاح برای اعتماد کننده به دور از هر خودخواهی و انگیزه سودجویی توجه و دلسوزی مقام ذیصلاح به همکاران احساس وفاداری مقام ذیصلاح به کارکنان	حسن نیت یا خیرخواهی

با توجه به تعاریف عملیاتی فوق مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۱ بیان می شود:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیه زیر برای تحلیل ارائه می شود:
فرضیه : وزن ابعاد پاسخگویی سازمانی در افزایش اعتماد سازمانی از اهمیت یکسانی برخوردار نیست.

۳- روش تحقیق

این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده های مورد نظر می توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد، و چون داده های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی های جامعه آماری انجام می شود این تحقیق از شاخه پیمایشی همبستگی بوده که به شیوه مقطعی صورت می پذیرد.

جامعه به مجموعه‌ای از افراد یا واحدهایی که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند، گفته می‌شود (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۲۷۳). جامعه آماری این پژوهش را معلمان مقطع راهنمایی شهرستان پارس آباد تشکیل می‌دهند که جمعاً ۴۱۲ نفر را تشکیل می‌دادند.

نمونه به بخشی از جامعه گفته می‌شود که معرف یا نماینده آن باشد که همه ویژگی‌های جامعه را به طور خاص که از لحاظ موضوع پژوهش مهم است به تناسب دارا باشد (هومن، ۱۳۸۳) حجم نمونه با جدول مورگان برابر با ۱۹۹ تعیین می‌گردد. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی طبقه‌ای ساده می‌باشد مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است:

مطالعات کتابخانه‌ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از اینترنت استفاده شده است. تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه برای سنجش متغیرهای تحقیق در بین معلمان مقطع متوسطه استفاده گردیده است. پرسشنامه‌های مذکور شامل ۲ بخش عمده می‌باشد:

نامه همراه: در این قسمت هدف از گردآوری داده‌ها بوسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده در عرضه داده‌های مورد نیاز، بیان شده است. برای این منظور بر با ارزش بودن داده‌های حاصل از پرسشنامه تأکید گردیده تا پاسخ‌دهنده به طور مناسب پاسخ سوال‌ها را عرضه کند.

سوال‌های (گویه‌ها) پرسشنامه‌ها: این بخش از پرسشنامه‌ها شامل ۲ قسمت است: الف) سوالات عمومی: در سوالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری گردد این بخش شامل ۴ سؤال می‌باشد.

ب) سوالات تخصصی: در طراحی این قسمت سعی گردیده است که پرسشنامه تا حد ممکن کوتاه بوده و به آسانی قابل فهم باشد، و از ارائه سوال‌های منفی پرهیز شود. برای طراحی این بخش از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. پاسخگویی سازمانی: منظور از پاسخگویی سازمانی نمره‌ای است که فرد در پاسخ به پرسشنامه پاسخگویی سازمانی محبوبی و همکاران (۱۳۹۲) به دست می‌آورد.

اعتماد سازمانی: این پرسشنامه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و با پرسشنامه محقق ساخته که از مدل کول کویت و همکاران (۲۰۱۰) برگرفته شده است مورد سنجش قرار می‌گیرد.

برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به سه نفر از اساتید مجرب در زمینه مدیریت و روش تحقیق جهت بررسی محتوایی ارائه گردید که با بررسی و تغییرات انجام شده کلیه آنها سوالات تنظیم شده را مورد تأیید قرار دادند و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید گردید.

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ

عنوان مقاله : بررسی اهمیت نسبی پاسخگویی سازمانی در افزایش اعتماد معلمان

محاسبه شد و نتایج نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۳- آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
پاسخگویی سازمانی	۰/۸۹۲
اعتماد سازمانی	۰/۸۵۳

پژوهش حاضر پس از تکمیل پرسشنامه، داده های گردآوری شده، بر اساس مقیاس های اندازه گیری متغیرها کدگذاری شد و با نرم افزار SPSS و نرم افزار آماری R پردازش و تجزیه و تحلیل گردید. تجزیه و تحلیل توصیفی: روشهای توصیفی شامل معیارهای تمایل به مرکز و پراکندگی و درصد، فراوانی می‌باشد که برای طبقه بندی داده ها و نمایش آنها از طریق جداول فراوانی و نمودار استفاده می‌شود. تجزیه و تحلیل استنباطی: ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده تست می‌شود. در صورت نرمال بودن برای تحلیل فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین از روش اهمیت نسبی برای تبیین نقش متغیرها در متغیر وابسته استفاده می‌شود.

برای درک اهمیت و اولویت سازه های سلامت و پاسخگویی سازمانی در اعتماد سازمانی از تکنیک اهمیت نسبی^۱ استفاده می‌شود. این تکنیک زمانی که متغیرهای مستقل با همدیگر همبستگی^۲ دارند، کاربرد دارد. موضوع تعیین اهمیت نسبی متغیرهای پیش بینی کننده در توجیه تغییرات متغیر ملاک یکی از موضوعاتی است که در سال های اخیر بیشتر مورد توجه بوده است. در ساده ترین تعریف اهمیت نسبی نشان دهنده سهم نسبی هر یک از متغیرها در R^2 است. در محاسبه سهم متغیرها هم اثر مستقیم (همبستگی آن با متغیر وابسته یا ملاک) و هم اثر غیر مستقیم یعنی زمانی که با سایر متغیرهای مستقل ترکیب می‌شود، در نظر گرفته می‌شود (جانسون و رابرتون^۳، ۲۰۰۴).

برای سنجش اهمیت نسبی هر یک متغیرهای مستقل در نسبت همبستگی با متغیر وابسته از نرم افزار آماری R استفاده گردید. در این نرم افزار بر اساس مدل جانسون که توسط اولریک^۴ (۲۰۰۶)، اهمیت نسبی با استفاده از کدهای آماری (پکیج) به بررسی وزن نسبی هر متغیر و سهم آن در R^2 می‌پردازد.

¹ Relative Importance

² Intercorrelation

³ Johnson and Lebreton

⁴ Ulrike

۴- یافته های تحقیق

برای تحلیل استنباطی ابتدا به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده و سپس همبستگی وزنی متغیرهای مستقل را در متغیر وابسته به کمک نرم افزار R محاسبه شده است. قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود. برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنف استفاده شد. منطق استفاده از این آزمون مشخص کردن وضعیت نرمال بودن داده‌ها می‌باشد که در صورت نرمال بودن از آزمون‌های پارامتریک (آزمون همبستگی پیرسون) و در صورت نرمال نبودن از آزمون‌های ناپارامتریک (آزمون همبستگی اسپیرمن) استفاده می‌شود. چون داده‌ها نرمال می‌باشد. داده‌های این آزمون در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

شاخص آماری	پاسخگویی سازمانی	اعتماد سازمانی
میانگین	۵۴,۴۷	۲۸,۴۹
Z	۱,۲۰	۱,۳۵۸
Sig	۰,۰۶۳	۰,۰۵۰

مطابق با جدول ۴ توزیع داده‌ها نرمال بوده و برای متغیرها آزمون پارامتری استفاده گردید.

فرضیه: وزن ابعاد پاسخگویی سازمانی در تأثیر بر اعتماد سازمانی از اهمیت یکسانی برخوردار نیست.

در ابتدا برای بررسی اهمیت نسبی ابعاد پاسخگویی سازمانی بایستی میزان همبستگی بین ابعاد این متغیر مشخص گردد. چون اهمیت نسبی در صورتی به کار می‌رود که ابعاد متغیر مستقل با یکدیگر رابطه قوی و شدیدی داشته باشند. برای بررسی رابطه بین ابعاد پاسخگویی سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین مولفه‌های پاسخگویی سازمانی و اعتماد سازمانی

متغیرها	عملکرد	اطلاع رسانی	فرهنگی	سیاسی	پاسخگویی	اعتماد سازمانی
عملکرد	همبستگی	۱				
	سطح معنی‌داری					
	همبستگی	۰,۵۵۷	۱			

اطلاع رسانی	سطح معنی داری	۰,۰۰۰					
فرهنگی	همبستگی	۰,۴۳۶	۰,۶۲ ۲	۱			
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰ ۰				
سیاسی	همبستگی	۰,۲۴۹	۰,۲۵ ۱	۰,۲۷۶	۱		
	سطح معنی داری	۰,۰۰۱	۰,۰۰ ۰	۰,۰۰۰			
پاسخگویی سازمانی	همبستگی	۰,۶۱۹	۰,۶۴ ۲	۰,۶۳۰	۰,۵۹۵	۱	
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰ ۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰		
اعتماد سازمانی	همبستگی	۰,۳۸۷	۰,۲۰ ۳	۰,۱۶۲	۰,۲۸۹	۰,۴۳۶	۱
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰ ۴	۰,۰۲۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

نتایج جدول (۵) نشان داد که بین ابعاد پاسخگویی سازمانی با توجه به سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از سطح معنی داری استاندارد ۰/۰۵ می باشد رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، ابتدا ضریب همبستگی بین خود متغیرهای مستقل محاسبه می شود، تا در صورتی که بین متغیرهای مستقل همبستگی مشاهده گردد، از روش اهمیت نسبی استفاده شود. جدول بالا ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می باشد (برای مثال ضریب همبستگی بین بعد فرهنگی و اطلاع رسانی برابر ۰/۶۲۲ می باشد).

جدول (۵) ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می باشد. نتایج نشان داد که بین ابعاد پاسخگویی سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از سطح معنی داری استاندارد می باشد ($p < 0/05$).

عنوان مقاله : بررسی اهمیت نسبی پاسخگویی سازمانی در افزایش اعتماد معلمان

برای چنین تحقیقاتی که چندین متغیر مستقل داشته و متغیرهای مستقل هم با یکدیگر همبستگی دارند، از روش اهمیت یا اوزان نسبی استفاده می‌شود. این تکنیک اثرات مستقیم هر کدام از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته و همچنین تأثیر متغیرهای مستقل را زمانی که با همدیگر ترکیب می‌شوند، بر روی متغیر وابسته نشان می‌دهد، اهمیت یا اوزان نسبی نشان دهنده سهم هر یک از متغیرهای مستقل (پیش بینی کننده) در R^2 کلی مدل می‌باشد.

جدول (۵) همبستگی بین متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. با استفاده از تکنیک اهمیت نسبی، اثرات ترکیب وزنی و وزن هر کدام از متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار می‌گیرد. ترکیبی از سازه‌های پاسخگویی سازمانی که اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد در جدول (۶) آمده است.

جدول ۶- اهمیت نسبی ابعاد پاسخگویی سازمانی در تأثیر بر افزایش اعتماد سازمانی

وزن خام هر متغیر	وزن نسبی هر متغیر از ۱۰۰ درصد	تعداد آزمودنی	
۰/۱۹۲	۳۵/۲۶٪	۱۹۹	عملکرد
۰/۱۱۵	۲۱/۲۶٪	۱۹۹	اطلاع رسانی
۰/۰۸۲	۱۵/۱۱٪	۱۹۹	فرهنگی
۰/۱۵۴	۲۸/۳۷٪	۱۹۸	سیاسی
$R^2 = ۰/۵۴۶$	۱۰۰٪		مجموع

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که مولفه‌های پاسخگویی سازمانی ۵۴ درصد اعتماد سازمانی را تشریح می‌کند که بعد عملکرد دارای بیشترین وزن نسبی و بعد فرهنگی دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد. و نیاز عملکرد ۳۵،۲۶ درصد، اطلاع رسانی ۲۱،۲۶ درصد، فرهنگی ۱۵،۱۱ درصد سیاسی ۲۸،۳۷ درصد سهم وزنی را در تأثیر بر افزایش اعتماد سازمانی را به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد پاسخگویی سازمانی در تأثیر بر افزایش اعتماد سازمانی مورد تأیید واقع گردید. یعنی می‌توان اینطور ادعا نمود که ابعاد پاسخگویی سازمانی تأثیر معنی داری بر افزایش اعتماد سازمانی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان پارس آباد دارند.

۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج جنسیت پاسخگویان نشان داد از ۱۹۹ نفر نمونه آماری ۱۲۸ نفر مرد و ۷۱ نفر زن بودند. به عبارتی دیگر نمونه آماری از ۶۴٪ مرد و ۳۶٪ زن تشکیل شده بود.

نتایج سن پاسخگویان نشان داد از ۱۹۹ نفر نمونه ۳۶ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن، ۸۸ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن، ۲۹ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن و ۱ نفر دارای سن بیشتر از ۵۱ سال می‌باشند. در واقع گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال با درصد فراوانی ۵۷ درصد دارای بیشترین درصد فراوانی بود.

نتایج تحصیلات پاسخگویان نشان داد از ۱۹۹ نفر نمونه ۲۶ نفر فوق دیپلم، ۱۳۴ نفر لیسانس و ۳۹ نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند. در واقع گروه با تحصیلات لیسانس بیشترین درصد فراوانی را با ۶۷ درصد تشکیل داده بود.

نتایج سابقه پاسخگویان نشان داد از ۱۹۹ نفر نمونه آماری این تحقیق را ۴۵ نفر زیر ۵ سال، ۱۱۶ نفر ۶-۱۵ سال، ۳۶ نفر بین ۱۶-۲۵ سال و ۲ نفر ۲۶ سال به بالا بودند. بیشترین درصد فراوانی را گروه ۶ تا ۱۵ سال با ۵۸ درصد تشکیل می‌دادند.

در خصوص نمره افراد در پاسخگویی سازمانی یک نمره کل وجود دارد. در کل میانگین وزنی پاسخگویی سازمانی ۲,۵ بود.

متغیر اعتماد سازمانی از ۸ گویه تشکیل شده است. که میانگین وزنی آن در بین معلمان ۲/۴۴ به دست آمد.

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف با سطح معنی داری $P > 0/05$ ، وضعیت توزیع آماری متغیرهای تحقیق را به شکل نرمال نشان می‌دهد. بنابراین آزمون فرض نرمال بودن توزیع مشاهدات این مطالعه مورد تایید قرار گرفته و زمینه برای انجام آزمون های آماری استنباطی فراهم است.

نتایج همبستگی فرضیه نشان داد که بین ابعاد پاسخگویی سازمانی با توجه به سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از سطح معنی داری استاندارد ۰/۰۵ می باشد. همچنین نتایج نشان داد که بین ابعاد پاسخگویی سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از سطح معنی داری استاندارد می‌باشد ($p < 0/05$).

نتایج آزمون اهمیت نسبی نشان می‌دهد که مولفه‌های پاسخگویی سازمانی ۵۴ درصد اعتماد سازمانی را تشریح می‌کند که بعد عملکرد دارای بیشترین وزن نسبی و بعد فرهنگی دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد. و نیاز عملکرد ۳۵,۲۶ درصد، اطلاع رسانی ۲۱,۲۶ درصد، فرهنگی ۱۵,۱۱ درصد سیاسی ۲۸,۳۷ درصد سهم وزنی را در تاثیر بر افزایش اعتماد سازمانی را به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد پاسخگویی سازمانی در تاثیر بر افزایش اعتماد سازمانی مورد تایید واقع گردید. یعنی می توان اینطور ادعا نمود که ابعاد پاسخگویی سازمانی تاثیر معنی داری بر افزایش اعتماد سازمانی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان پارس آباد دارند.

بنابر فرضیه تحقیق مبنی بر وجود اهمیت نسبی ابعاد پاسخگویی سازمانی در تاثیر بر اعتماد سازمانی پیشنهاداتی به شرح زیر مطرح می‌گردد.

سازمان آموزش و پرورش در بعد عملکرد پاسخگویی سازمانی به مواد زیر توجه نمایند:

- راهنمایی مراجعین برای حل مشکل آنها
- تاکید بر ارزیابی عملکرد و نظارت بر گزارش دهی

- هدایت حرفه ای کارکنان و مدیران
- تسلط بر فنون مدیریت منابع انسانی، مالی، اطلاعات
- سازمان آموزش و پرورش در بعد اطلاع رسانی پاسخگویی سازمانی به مواد زیر توجه نمایند:
- در مورد سیاست های و برنامه های اجرای اطلاع رسانی شود
- در مورد تغییرات قوانین و مقررات اطلاع رسانی شود
- اطمینان نسبت به اطلاعات ارائه شده از سوی سازمان ایجاد گردد.
- جلب رضایتمندی، اعتماد، حمایت عمومی با ارائه اطلاعات مورد نیاز معتبر و به موقع انجام شود.
- سازمان آموزش و پرورش در بعد فرهنگی پاسخگویی سازمانی به مواد زیر توجه نمایند:
- نظام قوی رسیدگی به شکایات پیش بینی شود
- نیازهای کارمندان و مشتریان درک شود
- به جامعه در خصوص سازمان پاسخگو باشد.
- سازمان آموزش و پرورش در بعد سیاسی پاسخگویی سازمانی به مواد زیر توجه نمایند:
- نقش دولت در آموزش و پرورش شفاف شود.
- بین استقلال سازمانی و پاسخگویی توازن ایجاد شود.
- میزان نظارت و کنترل دولت افزایش یابد

منابع

۱. ترک زاده جعفر ؛ نجفی زهرا، (۱۳۹۹)، تحلیل ساختار عاملی مقیاس توان پاسخگویی به محیط در مدارس دولتی شیراز، منبع: مدیریت مدرسه دوره هشتم پاییز شماره ۳.
۲. رفیع زاده علا الدین، منوریان عباس، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل موثر بر پاسخگویی زینفعان، مجله تدبیر شماره ۲۱۰، ص ۶۴-۶۸
۳. صالح زاده ر، لباف ج. (۱۳۹۰). توسعه مدلی برای مدیریت استراتژیک استعداد به منظور بهبود عملکرد سازمانی. مجموعه مقالات دومین کنفرانس مدیریت اجرایی، اصفهان، دانشگاه اصفهان. ۷-۸ آبان، ص ۱۹۱-۱۸۹.
۴. کول کویت، جیسون ای، لیباین، جفری ای و ویزن، مایکل جی (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی: بهبود عملکرد و تعهد در سازمان. ترجمه م فیضی، ا قادری، م علیزاده، اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی.
۵. محبوبی محمد، طیبی سید جمال الدین، قهرمانی فریبا، نصیری پور امیر اشکان، گوهری محمودرضا. (۱۳۹۲) ارائه مدل ارزیابی و اعتبار سنجی ابعاد مختلف پاسخگویی در بیمارستان های آموزشی کشور . فصلنامه مدیریت سلامت. ۱۳۹۲؛ ۱۶ (۵۲): ۸۵-۷۳

۶. واعظی، رضا، و آزمندیان، محمدصادق. (۱۳۹۰). مدل پاسخگویی سه بعدی: نگاهی متفاوت به پاسخگویی. پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۱۶(۱)، ۱۵۶-۱۳۱.
7. Bovens, M. (2005). Public Accountability. In E. Ferlie, L. Lynne, & C. Pollitt (eds.). The Oxford Handbook of Public Management (pp. 182-208). Oxford: Oxford University Press.
8. Dowdle, M. (2006). Public accountability: Conceptual, historical & epistemic mappings. In M. Dowdle (Ed.). Public Accountability: Designs, Dilemmas & Experience (1-20). London: Cambridge University Press.
9. Johnson JW, Lebreton JM. (2004). History and Use of Relative Importance Indices in Organizational Research. Organizational Research Methods, 7: 238-257.
10. Mulgan, R. (2003). Holding power to account: Accountability in modern democracies. Basingstoke: Plegrave
11. Pollitt, C. (2003). The essential public manager. London: Open University Press /Mc Grow-Hill.