

هدف غایی این پژوهش، واکاوی مفهوم «مسئولیت ملی» و طراحی و اعتباریابی سنجه‌ای برای اندازه‌گیری آن است؛ برای تحقق این هدف از استراتژی پژوهش ترکیبی اکتشافی استفاده شده است. در مرحله اول با مصاحبه با ۳۴ نفر از کارکنان در بخش دولتی، مفهوم مسئولیت ملی واکاوی شد. در این مرحله از شیوه تحلیل داده‌بنیاد استفاده شد. بر این اساس نتایج مصاحبه در قالب مضامین دسته‌بندی شد، به طوری که مضمون‌های اصلی، فرعی و کدهای اولیه و ثانویه حاصل شد. با توجه به نتایج حاصل، مسئولیت ملی به سه بعد مسئولیت فردی (مسئولیت فرد نسبت به خود و خانواده)، مسئولیت سازمانی و مسئولیت اجتماعی عملیاتی شد. تعیین روایی صوری و محتوایی با استمداد از نظرات ۱۷ خبره، صورت پذیرفت. سپس به منظور روایی سازه، رابطه بین مسئولیت ملی با بی‌تفاوتی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی که هر دو دارای پرسشنامه‌های استاندارد هستند بررسی شد. به کمک ابزار تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم، نیز روایی سازه بررسی شد. پرسشنامه نهایی در ۱۰ سازمان دولتی توزیع شد و اطلاعات حاصل برای اعتباریابی سنجه و بررسی فرضیه‌های پژوهشی استفاده شد. تحلیل‌های آماری، مناسب بودن مدل و فرضیه‌های پژوهش را تأیید کردند؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت مسئولیت ملی با بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معکوس معنی‌دار و با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار دارد. با توجه به نتایج حاصل، سنجه مورد نظر از روایی بالایی برخوردار است.

#### ■ واژگان کلیدی:

مسئولیت ملی، سازمان‌های دولتی، پژوهش ترکیبی، سنجه پژوهشی

# واکاوی مسئولیت ملی کارکنان سازمان‌های دولتی

طراحی و اعتباریابی یک سنجه پژوهشی

#### حسن دانایی‌فرد

دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تربیت مدرس  
hdanaee@modares.ac.ir

#### علیرضا حسن‌زاده

دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تربیت مدرس  
hasanzadeh@modares.ac.ir

#### زهرا حاجی‌هاشمی

کارشناس ارشد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تربیت مدرس  
zahra.hajhashemi@yahoo.com

## مقدمه

در هر جامعه‌ای برای قوام حکومت مخصوصاً حکومت‌های مردم‌سالار باید تعامل مثبتی مبنی بر اعتماد و همکاری بین حکومت و مردم برقرار شود. دولت برای اجرای سیاست‌های خود نیاز به حضور فعال شهروندان و همکاری آنها دارد. تأکید زیاد نهضت خدمات عمومی جدید بر نقش شهروندان مبین همین امر است. برای اینکه تعامل بین حکومت و مردم سازنده باشد باید احساس مسئولیت در شهروندان پرورش یابد تا با همکاری با دولت در اجرای سیاست‌ها زمینه قوام حکومت فراهم شود. ساموئل اسمایلز<sup>۱</sup> در کتاب وظیفه بیان می‌کند: «هنگامی که احساس مسئولیت در جامعه کند می‌شود آن جامعه رو به‌ویرانی و زوال می‌نهد» (به نقل از صادقی، ۱۳۷۶: ۵). برای اینکه افراد یک جامعه به مسئولیت‌های خود عمل کنند، لازم و ضروری است که مسئولیت‌های خود در حیطه‌های مختلف را بشناسند و لزوم رعایت مسئولیت بر همگان روشن شود. این پژوهش برای واکاوی مفهوم مسئولیت ملی و طراحی سنجش‌های جهت اندازه‌گیری آن انجام شده است. برای بررسی روایی این سنجش رابطه مسئولیت ملی با دو مفهوم رفتار شهروندی سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی آزمون شده است. در این مقاله ابتدا نگاه نظری به مفهوم مسئولیت بیان شده و به پژوهش‌های پیشین در این زمینه اشاره‌ای شده است. اهداف و فرضیه‌های پژوهش عنوان شده‌اند. سپس مراحل انجام پژوهش با نتایج هر مرحله به تفکیک ارائه شده و در پایان مقاله بحث و نتیجه‌گیری بیان شده است.

۴۲

## نگاه نظری

### واکاوی مفهوم مسئولیت

تعریف لغوی مسئولیت در فرهنگ دهخدا این‌گونه ذکر شده است: مسئولیت به معنای موظف بودن و یا متعهد بودن به انجام امری است (دهخدا، ۱۳۷۶).

لیکونا<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) بیان می‌کند مسئولیت یعنی مراقب خود و دیگران بودن، انجام تعهدات و وظایف، کاهش درد و رنج عمومی و ساختن دنیایی بهتر. مسئولیت از منظر بولین و ریان<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) این‌گونه است: رویه انجام وظایف فرد و زندگی کردن با نتایج برآمده از

1. Samuel Smiles  
2. Lickona  
3. Bohlin & Ryan

تصمیم‌ها و اشتباهاتش. ائتلاف بررسی شخصیت<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) مسئولیت را این‌طور تعریف می‌کند: انجام آنچه از فرد انتظار می‌رود. یعنی پاسخگو بودن فرد در قبال آنچه انجام می‌دهد و پذیرش نتایج حاصل (اسچسler، ۲۰۱۱: ۲۲).

طبقه‌بندی‌های مختلفی از مسئولیت وجود دارد:

برخی مسئولیت را به مسئولیت حقوقی، مدنی و اجتماعی و اخلاقی تقسیم کرده‌اند (بدوی، ۱۳۵۵: ۲۵). مسئولیت در تقسیم‌بندی دیگری به دو دسته کلی «مسئولیت علی» و «مسئولیت شخصی» تقسیم شده است (زیمرن، ۱۳۵۹: ۲۷).  
دسته‌بندی مسئولیت از بعد زمان: مسئولیت را از بعد زمان به دو دسته مسئولیت ناظر به آینده و مسئولیت ناظر به گذشته تقسیم کرده‌اند.

۴۳

### مسئولیت اجتماعی

کنر و میستر<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، مسئولیت اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کنند: التزام یک سازمان به رفتار اجتماعی مسئولانه در پاسخ به تقاضاهای اجتماعی و خواسته‌های گروه با نفوذ جامعه (کنر و میستر، ۲۰۰۸: ۴۹). مسئولیت اجتماعی به‌طور اعم، به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که صاحبان سرمایه و بنگاه‌های اقتصادی به‌صورت داوطلبانه، به‌عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه، انجام می‌دهند (هانگر و ال‌ویلن، ۱۳۸۴: ۵۱). البته سین استنلی<sup>۳</sup> در پایان‌نامه دکتری خود با عنوان مطالعه همبستگی ارتباط میان مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی اشاره می‌کند که در ادبیات پژوهش موجود، تعریف واحدی از مسئولیت اجتماعی وجود ندارد. هر چند ارجاعات متعددی به این مفهوم در ادبیات موجود است (استنلی، ۲۰۱۱: ۱۷).

در مطالعه دیگری مسئولیت را به سه دسته اخلاقی، حرفه‌ای و قانونی تقسیم‌بندی کرده‌اند که در این مطالعه، مسئولیت اخلاقی به‌معنای توانایی و قابلیت تبیین و تفسیر یک رفتار یا یک صفت تعریف شده است (فیشسر، ۲۰۰۶: ۱). برای تعریف مسئولیت اخلاقی باید به وظیفه اخلاقی توجه کرد. چنانکه مسئولیت در هر حوزه‌ای مبتنی بر وظایف است، در اخلاق نیز مسئولیت با وظایف اخلاقی مرتبط است. یعنی مسئولیت به‌معنای مورد بازخواست قرار دادن شخص در مورد وظایف اخلاقی اوست. شخص در

1. Character Count Coalition  
2. Connor & Meister  
3. Sean Stanely

مقابل وظایف اخلاقی که بر عهده اوست مورد سؤال و بازخواست است، اگر وظایف خود را به درستی انجام دهد مستحق مدح است و گرنه مستوجب مذمت است. هویدا است که مستوجب مدح و ذم بودن از پیامدهای مسئول بودن اوست. نتیجه آنکه مسئولیت در جایی معقول است که «مسئول» نسبت به امر مورد سؤال، وظیفه و تکلیفی داشته باشد. به همین جهت است که گفته می‌شود، مفهوم مسئولیت در قبال انجام یا ترک وظیفه مطرح می‌شود (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۱: ۱۶).

مسئولیت حرفه‌ای عبارت است از مسئولیتی که برای صاحبان مشاغل به موجب قانون در مقابل کسانی که در رابطه با حرفه آنان دچار خسارت می‌شوند، به وجود می‌آید (حسینی‌نژاد، ۱۳۸۹: ۱۳).

مسئولیت قانونی وجود خسارت را ایجاب می‌کند. این خسارت ممکن است متوجه جامعه یا متوجه فرد باشد و برحسب اینکه خسارت متوجه فرد یا جامعه باشد دو نوع مسئولیت وجود خواهد داشت: یکی مسئولیت مدنی و دیگری مسئولیت کیفری. مسئولیت کیفری وقتی به وجود می‌آید که فردی یا افرادی بر اثر رفتار خود نظم اجتماع را مختل و جامعه را متضرر کنند. مسئولیت مدنی هنگامی محقق می‌شود که فرد یا افرادی به دیگری خسارتی وارد کنند. بنابراین تحقق مسئولیت قانونی منوط به ورود زیان به افراد یا جامعه است. به نظر می‌رسد که مبنای تشخیص مسئولیت مدنی عرف و اصول مورد قبول جوامع انسانی است. مسئولیت مدنی امری وابسته به فرهنگ و اخلاق و ویژگی‌های اجتماع است (کاتوزیان، ۱۳۹۱: ۲۵).

دسته‌بندی جدیدی از مسئولیت طبق نظر میلر ارائه می‌شود: مسئولیت نتیجه‌ای، مسئولیت جبرانی (اصلاحی و چاره‌ساز) و مسئولیت اخلاقی. مسئولیت نتیجه‌ای نوعی از مسئولیت است که فرد باید نتیجه و پیامدهای کاری که انجام می‌دهد را بپذیرد. در مسئولیت چاره‌ساز فرد خود را مسئول کمک کردن به دیگران نیز می‌داند. او در تعریف مسئولیت ملی به مسئولیت همگانی (جمعی و اشتراکی) اشاره می‌کند و بر این باور است که در این نوع مسئولیت، افراد عضو اجتماع‌های بزرگی به نام «ملت» هستند (میلر، ۲۰۰۸: ۱۵). در اکثر مباحثات سیاسی امروز، معمولاً ملت‌ها مسئول فعالیت‌هایشان به حساب می‌آیند و ملت‌ها نتایجی برآمده از فعالیت‌هایشان را کسب می‌کنند. همچنین در قضاوت‌ها، به وقایعی که در طول تاریخ برای آن ملت‌ها اتفاق افتاده و عوامل رخداد آن

وقایع، توجه می‌شود (باگر، ۱۹۹۸: ۳۲). جسپر<sup>۱</sup> در مقاله‌ای با عنوان مسئولیت ملی در این ارتباط چنین نظر می‌دهد افراد نه‌تنها در آنچه در زمان حال برای هم‌عصرانشان اتفاق می‌افتد مسئول هستند بلکه مسئولیت اشتباه اجدادشان را نیز به‌نوعی برعهده دارند، گرچه مسئولیت ارثی نیست (عبدل‌نور، ۲۰۰۳: ۶). میلر بر این باور است که مسئولیت ملت‌ها در شرایط خاص نه‌تنها قابل دفاع است بلکه اساسی‌تر از قضاوت راجع به دولت‌هاست. وقتی دولت‌ها برای نتایجی که ایجاد می‌کنند مسئول هستند باید در نظر داشت که دولت نماینده‌ای از جانب خود مردم برای خدمت به آنها است. اگر ملت و دولت کاملاً از یکدیگر منفک شوند قضاوت درباره مسئولیت بسیار دشوار می‌شود. درحالی‌که اگر دولت به‌عنوان نماینده ملت در نظر گرفته شود چنین مسئولیت مشترکی ساده‌تر قابل ایجاد خواهد بود (میلر، ۲۰۰۸: ۱۰۸)، اما لوی<sup>۲</sup> در مقایسه با میلر که تلاش می‌کند مسئولیت ملی را بیشتر به ملت نسبت بدهد، در این مسئولیت سهم بیشتر را به دولت نسبت می‌دهد (لوی، ۲۰۰۸: ۴۸۷).

بیت در حوزه اخلاق حرفه‌ای دو نوع دسته‌بندی دیگر را برای مسئولیت عنوان می‌کند:

دسته‌بندی اول: الف. مسئولیت عامل خاص<sup>۳</sup> و ب. مسئولیت عامل بی‌طرف<sup>۴</sup>

برای مثال کسی که جراح یک بیمار مشخصی است، مسئولیت دارد که آن فرد سالم از عمل جراحی بیرون بیاید و فوت نکند. این پزشک در قبال سلامت او مسئول است، این مسئولیت عامل خاص است و از طرف دیگر هر کس مسئولیتی دارد که دیگران را نکشد مثل همین فرد جراح در قبال همه آدم‌ها (خواه بیمار او باشند خواه نه) (بیت، ۲۰۰۹: ۳-۶).

در حوزه مدیریتی می‌توان این‌طور عنوان کرد که هر کارمند در قبال ارباب‌رجوعی که به او مراجعه می‌کند یا هر مدیر در برابر کارمند مربوطش یا شهروند هر شهر در برابر شهرش «مسئولیت عامل خاص» را دارد. اما هر کارمند در قبال کلیه افراد جامعه که ممکن است فعالیت کارمند به‌طور کاملاً غیرمستقیم یا کاملاً بی‌طرفانه روی آنها تأثیر داشته باشد «مسئولیت عامل بی‌طرف» را دارد.

دسته‌بندی دوم: اول. مسئولیتی که مشخصاً در قبال یک پدیده باشد<sup>۵</sup>.

1. Jasper
2. Jacob Levy
3. Agent-Specific-Responsibility
4. Agent-Neutral-Responsibility
5. Object-Specific-Responsibility

دوم. مسئولیتی که قابل تسری برای کل پدیده‌ها باشد<sup>۱</sup>. به‌طور مثال صاحب یک حیوان که به دامپزشک حیوان خود برای درمان، پول پرداخت می‌کند مسئولیت اول را دارد ولی هیچ مسئولیتی در قبال پرداخت به همه دامپزشکان ندارد. از طرفی صاحب یک حیوان نباید حق مالی‌ای از هیچ دامپزشکی ضایع کند و این از نوع مسئولیت دوم است. هر فردی هم مسئولیت نوع اول را دارد و هم مسئولیت نوع دوم را، یعنی افراد دائماً در قبال یک پدیده یا فرد یا اتفاق مشخص، مسئول هستند و همچنین حق آسیب‌رساندن به هیچ پدیده یا فردی را ندارند (بیت، ۲۰۰۹: ۶-۳).

برای مثال شخص الف به‌عنوان شهروند شهر اصفهان باید در قبال خدمات شهرداری، مالیات پرداخت کند که این مسئولیت در قبال پدیده خاص است. از طرف دیگر شخص الف این حق را ندارد که خدمات شهرداری‌ها در شهرهای دیگر را ضایع کند (با زباله‌ریختن، آسیب‌رساندن به اموال عمومی و...) که این مسئولیت در قبال همه پدیده‌هاست. به‌عبارتی هر کارمندی هم در قبال ارباب‌رجوع خودش مسئول است و هم در رابطه با ارباب‌رجوع‌های دیگر که آسیبی به‌طور غیرمستقیم به آنها نزند یا حقی از آنها ضایع نکند یعنی مسئولیت نوع اول و دوم را دارد.

### پیشینه پژوهش در ایران

در باب بررسی «مسئولیت ملی» و طراحی سنجه‌ای برای آن هیچ پژوهشی در ایران انجام نشده است و از این منظر این پژوهش، پژوهشی تازه است.

### پیشینه پژوهش در سایر کشورها

در عرصه بین‌المللی نیز هیچ پژوهشی جهت واکاوی مفهوم مسئولیت ملی یا طراحی سنجه‌ای برای آن صورت نگرفته است، در حوزه‌های زیست - محیطی، درمانی و دارویی، امنیتی این مفهوم به‌چشم می‌خورد اما با توجه به منابع آنلاین، بیشتر پژوهش‌ها در حوزه فلسفه سیاسی این مفهوم را بررسی کرده‌اند.

### جنبه جدید بودن و نوآوری

از منظر دانشگاهی رهیافت این پژوهش کاملاً جدید است. در پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین

1. Object-Neutral-Responsibility

هیچ پایان‌نامه یا مقاله‌ای که سنجه مسئولیت ملی را ارائه کرده باشد، یافت نشد. حتی مطالب مفید و منسجم راجع به مسئولیت ملی بسیار کمیاب است. از منظر علمی، نتایج حاصل از این پژوهش مثل سایر متون پژوهشی می‌تواند مورد بهره‌برداری پژوهشگران و محققین قرار گیرد. از منظر کاربردی، ایجاد سنجه‌ای درباره مسئولیت ملی به مدیران در تشخیص این امر کمک خواهد کرد.

### اهداف و فرضیه‌های پژوهش

۱. هدف نخست این پژوهش موشکافی «مسئولیت ملی» است.
۲. هدف دوم پژوهش، طراحی و اعتباریابی سنجه پژوهشی «مسئولیت ملی» است.

۴۷

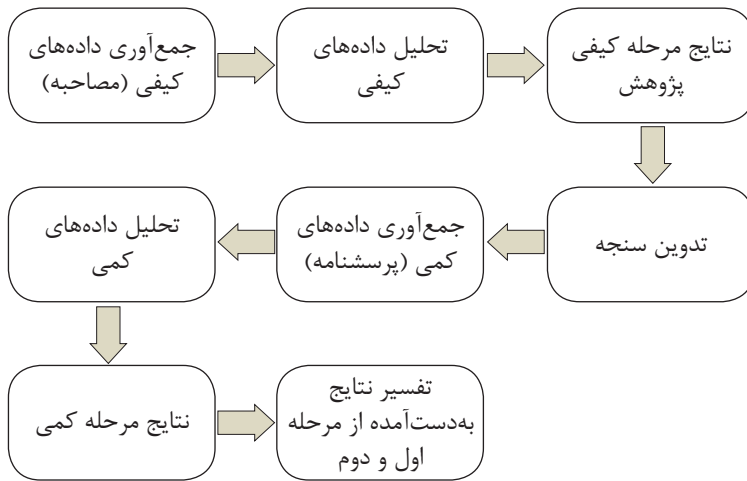
### فرضیه‌های پژوهش

۱. مسئولیت ملی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری با هم دارند.
  ۲. مسئولیت ملی و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معکوس معناداری با هم دارند.
- شایان ذکر است که فرضیه‌های پژوهشی جهت اطمینان از روایی سازه بررسی شده‌اند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش بر اساس شیوه‌های ترکیبی نوعی استراتژی پژوهشی یا روش‌شناسی برای گردآوری، تحلیل و ترکیب داده‌های کمی و کیفی است که برای فهم مسائل پژوهشی در زمان انجام یک پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد (کرسول، ۲۰۰۳: ۴۵). استراتژی پژوهشی شیوه‌های ترکیبی به پژوهش‌هایی اطلاق می‌شود که در آن پژوهشگر هم داده‌های کیفی و هم داده‌های کمی را گردآوری می‌کند. داده‌های کیفی متشکل از اطلاعاتی است که بدون اتکا به ابزارهای از قبل تعیین شده مانند پرسشنامه و با استفاده از ابزارهایی نظیر مشاهده بی‌ساختار و مصاحبه گردآوری می‌شوند درحالی که داده‌های کمی شامل اطلاعاتی است که در آن پژوهشگر پیشاپیش طیفی از پاسخ‌ها را تعیین و از پاسخ‌دهنده می‌خواهد که صرفاً پاسخ‌های مناسب را علامت زند. در رویه‌های ترکیبی، نخست پژوهشگران داده‌های کمی و کیفی را گردآوری و سپس با ترکیب، یکپارچه‌سازی و مقایسه دو مجموعه داده، آنها را همگرا می‌کنند. این یکپارچگی به‌خلاقیت نیاز دارد، زیرا مستلزم ادغام داده‌های عددی با داده‌های متنی است. یکپارچه‌سازی وقتی می‌تواند

رخ دهد که پژوهشگران ابتدا داده‌های کیفی را برای انجام کدگذاری، تحلیل می‌کنند و سپس کدها را به عدد تبدیل می‌کنند. پژوهشگران سپس این اعداد را با نوعی برنامه آماری یا استنباطی متناسب کرده و نتایج مورد نظر را به دست می‌آورند (دانایی فرد، ۱۳۸۶: ۳۷). استراتژی این پژوهش ترکیبی اکتشافی است. این نوع طرح پژوهشی شامل دو مرحله است، در مرحله اول داده‌های کیفی از روش مصاحبه گردآوری می‌شوند و ابعاد مسئولیت ملی موشکافی می‌شود. سپس برای تعیین روابط داده‌های کیفی، از داده‌های کمی استفاده می‌شود، در واقع داده‌های کیفی، داده‌های کمی را می‌سازند. در شکل ۱ می‌توان مراحل پژوهش را مشاهده کرد:



شکل ۱: مراحل انجام پژوهش

### مرحله اول پژوهش؛ پژوهش کیفی

روش‌های پژوهش کیفی در رشته‌های علوم اجتماعی و علوم کاربردی مدیریت و برنامه‌ریزی به صورت فزاینده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. این روش پژوهشی برای دیدگاه‌های افراد مورد پژوهش، ارزش قائل می‌شود و می‌کوشد تا از دیدگاه‌های آنان آگاه شود، ضمن آنکه پژوهشگر و افراد مورد پژوهش با هم رابطه متقابل برقرار می‌کنند (رابینز، ۱۳۹۰: ۷). در مرحله اول برای آشنایی با ابعاد متفاوت «مسئولیت ملی» از تکنیک مصاحبه اکتشافی استفاده شد. در این نوع مصاحبه بسیاری از پرسش‌ها باز هستند و در نحوه پرسش نیز نوعی انعطاف‌پذیری وجود دارد. در این چارچوب پژوهشگر پس از معرفی خود و بیان



علت انجام مصاحبه، از فرد راجع به مفهوم مسئولیت سؤال می‌کرد. از آنجایی که این مفهوم برای همه افراد آشناست، هر کس با توجه به دانش خود تعریفی از آن می‌کرد. اما نکته بسیار جالب این بود که ذهن اکثر مصاحبه‌شوندگان با این سؤال که «مسئولیت را چگونه تعریف می‌کنید و چه جایگاهی در زندگی شما دارد؟» به شدت درگیر می‌شد، به این صورت که ابتدا جمله‌ای که مبین تعریف مسئولیت باشد ارائه می‌دادند، هنگامی که از آنها خواسته می‌شد این تعریف را شفاف کنند دوباره درنگ می‌کردند و به تصحیح نظر خود می‌پرداختند و به صراحت بیان می‌کردند که مدت‌هاست راجع به چنین مفاهیمی نیندیشیده‌اند (و مشکلات مختلف زندگی اجازه چنین اندیشیدن یا بازاندیشی‌هایی را به آنها نداده است). از مصاحبه‌شونده پرسیده می‌شد که در اطراف خود (میان اعضای خانواده، همکاران و دوستان) افراد مسئولیت‌پذیر را چگونه ارزیابی می‌کند و عوامل و زمینه‌های تقویت یا کمرنگ‌شدن این مفهوم چه چیزهایی می‌تواند باشد. سپس به صورت غیرشفاف راجع به مسئولیت‌پذیری خود فرد در حوزه‌های مختلف سؤال می‌شد. همچنین راجع به اینکه آیا مسئولیت‌پذیری یک ویژگی شخصیتی و ذاتی است یا می‌تواند اکتسابی هم باشد و قابل کاهش یا افزایش است، مطالبی رد و بدل می‌شد. از آنجاکه مسئولیت در زمینه‌های مختلف سازمانی، فردی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی ریشه دارد مصاحبه‌ها به خواست خود مصاحبه‌شوندگان به درازا می‌کشید و حتی گاهی در دو یا سه نوبت انجام می‌شد. در طول مصاحبه نیز تلاش پژوهشگر بر آن بود که مصاحبه‌شونده را در راستای بیان ابعاد مسئولیت ملی سوق دهد. شایان ذکر است از آنجایی که این مصاحبه از نوع ساختاریافته در حد بسیار کم بود روند و نوع سؤالاتی که از مصاحبه‌شوندگان پرسیده می‌شد با یکدیگر متفاوت بود و بسته به نوع پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان و حوزه علائق و دانش آنها در چگونگی ادامه مصاحبه، روند مذاکره تغییر می‌کرد.

برای اینکه از مناسب‌بودن میزان ارزیابی ابعاد مسئولیت ملی اطمینان حاصل شود، صرف‌نظر از سطح سازمانی و صنعتی، با اعضای مختلف (اعم از کارمند در حوزه‌های کاری متفاوت، مدیر در رده‌های مختلف، پزشک، وکیل، معلمین، اساتید دانشگاه و خدمتکار سازمان‌ها و...) در چندین سازمان گوناگون، مصاحبه شد. ۱۴ زن و ۲۰ مرد به‌نماینده‌گی از اعضای سازمان و شغل‌های گوناگون در مصاحبه شرکت کردند. در واقع این مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که پژوهشگر احساس کرد، داده‌ها تکراری‌شده و به حد اشباع رسیده است. در این مصاحبه افرادی با دوره فعالیت ۱ سال تا افراد بازنشسته حضور داشتند.

این افراد از بین شاغلین در مؤسسه تحقیقاتی، بانک، مدرسه، بیمارستان، سازمان‌های دولتی و کارمندان دانشگاه انتخاب شده‌اند. از هر یک از این مصاحبه‌ها رونوشتی تهیه شد و در تحلیل پاسخ‌های شرکت‌کنندگان استفاده شد. رونوشت‌ها چندبار بازخوانی شدند تا دیدی کلی نسبت به پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان به دست آمد. سپس در هر خط یا پاراگراف تیتروایی نمایان شد و با توجه به آنها دستورالعمل‌های ابتدایی تدوین شدند. با ارزیابی این تیتورها تلاش شد تا ابعاد مسئولیت ملی از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان استخراج شود و این جنبه‌ها در تدوین سنجه مسئولیت ملی مورد استفاده قرار گرفت. در جدول شماره ۱ فهرست مصاحبه‌شوندگان به تفکیک جنس، تحصیلات و حرفه ارائه شده است:

جدول ۱: مصاحبه‌شوندگان به تفکیک جنس، تحصیلات و حرفه

مرد	زن
دیپلم؛ رئیس بانک	دیپلم؛ متصدی امور اداری
دیپلم؛ کارمند بایگانی	دیپلم؛ کارمند بانک
دیپلم؛ کارمند دبیرخانه	دیپلم؛ آموزگار
دیپلم؛ سرایدار	فوق دیپلم؛ دبیر
دیپلم؛ آبدارچی	لیسانس؛ مسئول روابط عمومی
فوق دیپلم؛ راننده	لیسانس؛ معاون مدرسه
فوق دیپلم؛ رئیس اداره عمومی	لیسانس؛ کارشناس بازرگانی
فوق دیپلم؛ کارپرداز	لیسانس؛ کارمند بانک
لیسانس؛ کارشناس بازرگانی	لیسانس؛ کارشناس آموزش
لیسانس؛ پرستار	فوق لیسانس؛ رئیس بانک
لیسانس؛ کارشناس دفع آفات نباتی	فوق لیسانس؛ مسئول آزمایشگاه
لیسانس؛ کارشناس صنایع شیمیایی	فوق لیسانس؛ استاد دانشگاه علمی کاربردی
لیسانس؛ قاضی	دکتری؛ پزشک

مرد	زن
فوق لیسانس؛ کارشناس ارشد امور مالی	دکتری؛ متخصص و جراح زنان و زایمان
فوق لیسانس؛ مدیر گروه	
فوق لیسانس؛ کارشناس ارشد امور حقوقی	
فوق لیسانس؛ پژوهشگر	
دکتری؛ استاد دانشگاه	
دکتری؛ استاد دانشگاه	
دکتری؛ پزشک	

### تحلیل داده‌ها

رویکردهای مختلفی برای تحلیل داده‌ها وجود دارد. رویکرد تحلیل داده‌های این پژوهش، رویکرد ویرایشی است.

در این رویکرد مفسر برای به‌دست آوردن مفاهیم از میان حجم انبوه اطلاعاتی که از مصاحبه به‌دست آورده، عمل کدگذاری را انجام می‌دهد. کوربین و استراوس<sup>۱</sup> کدگذاری را یک نوع تحلیل عمیق<sup>۲</sup> می‌دانند که در آن داده‌ها، کلمه به کلمه مورد بررسی قرار می‌گیرند و در نهایت کدها از لابه‌لای واژه‌ها و یا عبارت‌ها خارج می‌شوند (سالاریه، ۱۳۸۹: ۶۴). در این مقاله از «کدگذاری» برای شکل‌گیری مفاهیم و مقوله‌ها استفاده شده و در پی آن احصاء تم‌ها و شکل‌گیری چارچوب سازنده «مسئولیت ملی» صورت گرفته است.

### مراحل کدگذاری

تحلیل و کدگذاری: در این مرحله نمونه‌گیری باید به‌حد وسیع انجام شود تا پژوهشگر قادر به کشف مفاهیم در موقعیت واقعی باشد. ممکن است از درون یک مصاحبه کدهای زیادی استخراج شود. داده‌ها به‌طور مرتب مورد بازنگری قرار می‌گیرند، کدهای جدید احصاء و کدهای نهایی مشخص می‌شوند.

کشف مقوله‌ها: در این مرحله مفاهیم براساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند که به این کار مقوله‌پردازی گفته می‌شود. مقولات دارای قدرت مفهومی بالایی هستند

1. Corbin & Strauss  
2. Microanalysis

زیرا می‌توانند مفاهیم را بر محور خود جمع کنند. عنوان‌های انتخابی توسط خود محقق انتخاب شده است و تلاش بر این بوده تا بیشترین ارتباط و همخوانی را با داده‌هایی که نمایانگر آن است، داشته باشند.

جدول کدگذاری، شامل دو قسمت است: جدول کدهای استخراجی از مصاحبه‌ها و جدول مقوله‌های استخراجی از مفاهیم (اسلامی، ۱۳۸۷: ۴۵). مفاهیم در طبقه‌های جداگانه، قرار گرفتند که در جدول ۲ ارائه می‌شوند.

جدول ۲: مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها

مسئولیت در برابر مدیر
<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. اگر مشکلی در روند انجام کار یا محیط کار ببینم به مدیر اطلاع می‌دهم.</li> <li>۲. به بازخوردهایی که از مدیر می‌گیرم اهمیت می‌دهم و آنها را بررسی می‌کنم و لحاظ می‌کنم.</li> <li>۳. برای مدیریت سازمان دغدغه‌آفرین نیستم.</li> <li>۴. خودم را در جایگاه کسی که دارد تصمیمات اساسی می‌گیرد یا این وظیفه را به او محول کرده، می‌گذارم و سعی می‌کنم با همان سطح کیفیتی که مدیرم انتظار دارد، کار را انجام دهم.</li> <li>۵. پشت سر مدیر بدگویی نمی‌کنم.</li> <li>۶. جلوی شایعات یا حرف‌های بی‌اساس را که درباره مدیر زده می‌شود، می‌گیرم.</li> <li>۷. سعی در آرام کردن فضای متشنج علیه مدیر دارم.</li> <li>۸. به شخصیت مدیر برجسب نمی‌زنم (اشتباه مدیر را مورد نقد قرار می‌دهم).</li> <li>۹. دنبال بهانه آوردن و دلیل تراشی برای فرار از انجام دستورهای قانونی مدیر نیستم.</li> <li>۱۰. پیشنهادهای مثبت و راه‌حل‌مدار می‌دهم.</li> <li>۱۱. فکرها و پیشنهادهای مدیریت را تعبیر و تفسیر می‌کنم و می‌شکافم.</li> <li>۱۲. از ایده‌های جدید و مناسب و رفتارهای درست مدیر قدردانی می‌کنم.</li> </ol>
مسئولیت در برابر سازمان
<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. به‌موقع سر کار حاضر می‌شوم.</li> <li>۲. برطبق قوانین سازمانی عمل می‌کنم.</li> <li>۳. اگر مشکلی در روند انجام کار یا محیط کاری ببینم به سرپرست اطلاع می‌دهم.</li> <li>۴. چهارچوب‌های سازمانی را رعایت می‌کنم.</li> <li>۵. سعی در شناخت فرهنگ سازمان دارم.</li> <li>۶. سعی در شناخت اهداف سازمان دارم.</li> <li>۷. علاقمند به یادگیری در فرایندهای مربوط به سازمان جهت ارتقای سازمان هستم.</li> <li>۸. در سازمان به‌عنوان دیده‌بان عمل می‌کنم.</li> <li>۹. سعی می‌کنم در سازمان اثرگذار باشم.</li> </ol>

### مسئولیت در برابر سازمان

۱۰. به‌خاطر اهداف سازمانی گاهی حاضرم از علائق و اولویتهای خودم بگذرم.
۱۱. دلسوزم و حاضرم به‌خاطر سازمان، فراتر از آنچه از من خواسته‌شده، انجام دهم.
۱۲. قوانین نانوشته سازمانی را رعایت می‌کنم. اما اگر این قوانین مغایر با اصول اخلاقی و حرفه‌ای است، سعی در تغییر آنها دارم.
۱۳. در تغییر روندهای نادرست موجود در سازمان، سعی می‌کنم.
۱۴. سعی می‌کنم قبل از هر قضاوتی، خود را در معرض قضاوت معیارهای اخلاقی و حرفه‌ای قرار دهم.
۱۵. برای سازمان مفید هستم.
۱۶. در جستجوی فرصت‌های مناسب برای ارتقای سازمان هستم.
۱۷. نظم و برنامه‌ریزی دارم.
۱۸. اگر با مدیر سازمان یا سرپرستان یا کارکنان یا بخشی از کار مشکل داشته باشم تعهدم به اهداف سازمانی را از دست نمی‌دهم.
۱۹. اسرار سازمانی را حفظ می‌کنم.
۲۰. زمانی را که در سازمان می‌گذرانم، فقط در جهت پیش‌برد اهداف سازمان صرف می‌کنم و از وسایل و امکانات سازمان استفاده شخصی نمی‌کنم.
۲۱. خود را عضوی از خانواده سازمان می‌دانم.
۲۲. لباس مناسب سازمان را می‌پوشم، آراسته و مرتب لباس می‌پوشم.
۲۳. به مسائل و مشکلات سازمان توجه دارم.
۲۴. وفادار به اهداف سازمان هستم.
۲۵. به نشانه‌ها در سازمان توجه دارم.
۲۶. سعی در شناخت محیط سازمان و سازمان‌های رقیب دارم.
۲۷. از طرح‌های نوآورانه در سازمان حمایت می‌کنم.
۲۸. از پذیرفتن تغییر ناتوان نیستم.
۲۹. باعث دردسر نمی‌شوم.
۳۰. خودم را عضو یک گروه به‌نام سازمان می‌دانم و برد و باخت سازمان را برد و باخت خود می‌دانم.
۳۱. جدای از هویت مستقل، هویت مشترک با سازمان دارم.
۳۲. سعی در حفظ وجهه و اعتبار سازمان دارم.
۳۳. با هر شرایطی سازگار نمی‌شوم، اگر شرایط یا افراد در جهت متضاد با اهداف سازمان یا رضایت ارباب‌رجوع یا ارزش‌های اخلاقی باشد به‌شدت با آنها برخورد می‌کنم.
۳۴. پیشنهادهای مثبت می‌دهم.
۳۵. در حل تعارض‌ها یا عدم‌توافق‌ها در سازمان کوشش دارم.
۳۶. سعی در حفظ انسجام سازمان دارم.
۳۷. در برابر اتفاقاتی که در سازمان می‌افتد یا حرف‌هایی که راجع به مدیریت، رقبا و همکاران زده می‌شود زود قضاوت و نتیجه‌گیری نمی‌کنم.
۳۸. برای سازمان، نیرویی قابل اتکاء هستم.

### مسئولیت در برابر همکاران

۱. سعی در برقراری ارتباطی آرام با همکارانم دارم.
۲. به همکاران در جهت پیش‌برد اهداف سازمان و تأمین خواست ارباب‌رجوع یاری می‌رسانم.
۳. از ایجاد تنش در برخورد با همکاران پرهیز می‌کنم.
۴. فردگرا نیستم.
۵. ارتباط مناسب و مؤثری با همکاران دارم.
۶. تجارب خود را به همکارم منتقل می‌کنم.
۷. مانع دلسرد شدن همکارم می‌شوم.
۸. زمینه ارتقاء همکارم را فراهم می‌کنم.
۹. علاقه به کار در همکارم ایجاد می‌کنم.
۱۰. وظایف را برای زیردستان تقسیم می‌کنم.
۱۱. وظایف را برای زیردستان تعریف می‌کنم.
۱۲. به همکار یا نیروی تازه‌وارد آموزش می‌دهم و در فرایند جامعه‌پذیری به او یاری می‌رسانم.
۱۳. به نیروی تازه‌وارد یا همکارم برای تسهیل در انجام فرایند کاری‌اش کمک می‌کنم.
۱۴. کار نیروی تازه‌وارد را پیگیری می‌کنم تا مطمئن شوم او فرایند کاری را درست فهمیده و درست انجام می‌دهد.
۱۵. اشتباهات همکارم را به‌شيوه‌ای صحیح به او تذکر می‌دهم.
۱۶. نقاط قوت همکارم را برای او بیان می‌کنم.
۱۷. به دغدغه‌های همکارم توجه می‌کنم.
۱۸. زیرآب همکارم را نمی‌زنم.
۱۹. در مورد همکارم فراقکن نیستم.
۲۰. شایعه‌پراکنی نمی‌کنم.
۲۱. در مورد همکارم، خبرچینی نمی‌کنم.
۲۲. رازدار همکارم هستم.
۲۳. به همکارم، برچسب نمی‌زنم.
۲۴. به شخصیت همکارم توهین نمی‌کنم (اگر اشتباهی از او سر بزند رفتار اشتباهش را زیر سؤال می‌برم نه شخصیت‌اش را).
۲۵. همکارم یا زیردستم را جلوی دیگران خرد نمی‌کنم (اشتباهش را در خلوت به او تذکر می‌دهم).
۲۶. احساساتم را در مقابل او، به‌شيوه‌ای مناسب تخلیه می‌کنم.
۲۷. در عکس‌العمل نشان‌دادن نسبت به اشتباه او، یا پرخاشگری یا برخورد نامناسبش نسبت به خود، صبورانه عمل می‌کنم.
۲۸. وقتی همکارم، انتقاد سازنده‌ای از من می‌کند، سعی می‌کنم اشتباهم را اصلاح کنم.
۲۹. در دسرساز نیستم.
۳۰. همکارم را در فرایند کاری مشارکت می‌دهم.

### مسئولیت در برابر همکاران

۳۱. احساس خودم را نسبت به موضوعی، به صورت شفاف بیان می‌کنم.
۳۲. تحمل اختلاف سلیقه را دارم.
۳۳. دلسوزم و مراقب احوالات آنها هستم.
۳۴. گاهی به‌خاطر همکارم حاضرم از علائق و اولویت‌های خودم بگذرم.
۳۵. سعی در تغییر روندهای نادرست موجود در ارتباط میان همکاران دارم.
۳۶. در پی ایجاد پرسش و پاسخ‌های منطقی برای چگونگی انجام کار و ارتقاء سطح عملکرد کاری و بازنگری در نوع رعایت اصول اخلاقی میان همکارانم هستم.
۳۷. سعی می‌کنم ذهن همکارانم را با طرح سؤالات چالشی پویا نگه دارم.
۳۸. سعی می‌کنم خلاقیت همکارانم را برانگیزانم.
۳۹. جدای از هویت مستقل، هویت مشترک با همکارانم دارم.

### مسئولیت نسبت به کار

۱. نسبت به کار باور شخصی دارم.
۲. چارچوب‌های کاری را رعایت می‌کنم.
۳. وظایفی را که برایم تعریف شده را به‌دقت انجام می‌دهم.
۴. کار را در زمان تعیین‌شده تحویل می‌دهم.
۵. در حوزه کاری‌ام، علاقمند به یادگیری هستم.
۶. برنامه‌ریزی دارم.
۷. از ضرورت و اهمیت کارهایم آگاه هستم.
۸. در پایان روز کاری، میزان و چگونگی عمل به برنامه‌ام را می‌سنجم.
۹. علت عملکرد ضعیف خودم را بررسی می‌کنم.
۱۰. به خودم بازخورد می‌دهم.
۱۱. جدیت و پیگیری دارم.
۱۲. در کارهایی که در صحت انجامش تردید دارم، از کسی که تخصص یا تجربه بیشتری دارد سؤال می‌کنم.
۱۳. در کار اشتیاق دارم.
۱۴. کارها را به‌آسانی راه می‌اندازم.
۱۵. با وجود موانع یا کارشکنی‌ها از سوی دیگران، سعی در تداوم و صحت انجام کار دارم.
۱۶. چگونگی انجام کار برای من مهم است (درستی و دقت).
۱۷. در واقع، کار بیشتر از هر چیز دیگر برایم مهم است.
۱۸. نتیجه کار برایم مهم است.
۱۹. فرایند کار را تا رسیدن به نتیجه پیگیری می‌کنم.
۲۰. مسئولیت اشتباهاتم را خودم برعهده می‌گیرم و سعی در برطرف کردن اشتباهاتم دارم.

### مسئولیت نسبت به کار

۲۱. حوزه کاری‌ام را می‌شناسم (شناخت از شغل خود دارم).
۲۲. در حوزه کاری‌ام دید وسیعی دارم.
۲۳. برای انجام کار، دلسوزم یعنی سعی در انجام فراتر از وظیفه خود دارم.
۲۴. وجدان کاری دارم.
۲۵. همیشه در پی پرسش و پاسخ‌های منطقی برای ارتقاء سطح کیفیت کاری در عملکرد خودم هستم.
۲۶. در روند انجام کار دلسرد نمی‌شوم.
۲۷. مشکلات و دغدغه‌های شخصی‌ام را وارد کار نمی‌کنم. یعنی درگیری‌های فکری‌ام مانع درست انجام دادن کارم، نمی‌شود.
۲۸. دانش کاری خود را به‌روز می‌کنم.
۲۹. زمان کاری‌ام را فقط به کار اختصاص می‌دهم.
۳۰. از همه لوازم، ابزار و اختیاراتی که در دست دارم برای کوتاه کردن و تخصصی کردن فرایند کار استفاده می‌کنم.
۳۱. خلاقیت دارم.
۳۲. به خود کار تعهد دارم.
۳۳. شیفتگی به کار دارم.
۳۴. با مسائل کاری‌ام، احساسی برخورد نمی‌کنم (بالغ شخصیتم در کار بارز است).
۳۵. کار برای من مثل بازی ایجاد انگیزه می‌کند.
۳۶. شاخص‌های کاری روشن دارم.
۳۷. احساس می‌کنم با کار، هویت یافته‌ام.

### مسئولیت نسبت به ارباب رجوع

۱. سعی در فهمیدن خواست ارباب رجوع دارم.
۲. حداکثر کمکی که در حوزه اختیاراتم است، به ارباب رجوع می‌کنم.
۳. خستگی و بی‌حوصلگی‌ام مانع از اجرای خواست ارباب رجوع نمی‌شود.
۴. تا جایی که به اخلاق حرفه‌ای ضربه نزنند، منعطف برخورد می‌کنم.
۵. دلسوزم یعنی خودم را به جای ارباب رجوع قرار می‌دهم. آنچه را خودم به‌عنوان ارباب رجوع دوست دارم محقق شود، برای کسی که به من رجوع کرده است فراهم می‌کنم.
۶. سعی در تغییر روندهای نادرست در ارتباط با ارباب رجوع دارم.
۷. در عکس‌العمل نشان دادن در مقابل برخورد تند، بی‌ادبانه یا متوقعانه ارباب رجوع، صبورم.
۸. رشوه نمی‌پذیرم.
۹. در فرایند کاری ارباب رجوع اختلال ایجاد نمی‌کنم.
۱۰. علائق شخصی‌ام، تبعیضی در نوع ارتباط با ارباب رجوع ایجاد نمی‌کند.
۱۱. منافع شخصی‌ام کم‌رنگ‌تر از منافع ارباب رجوع است.



### مسئولیت نسبت به ارباب‌رجوع

۱۲. آراسته لباس می‌پوشم.
۱۳. پاسخگویی بالایی دارم.
۱۴. در تسهیل فرایند کاری ارباب‌رجوع، اثرگذارم.
۱۵. هدفم راضی نگه‌داشتن ارباب‌رجوع است چون باور دارم که تمام حقوق من را او می‌پردازد.
۱۶. سعی می‌کنم احساس عدم امنیت و دلواپسی‌های ارباب‌رجوع را کاهش دهم.
۱۷. با ارباب‌رجوع برخوردی گرم دارم.

### مسئولیت فردی

۱. در حفظ سلامت جسمی و روانی خود کوشا هستم (ورزش، تغذیه مناسب، دوری از استرس، نکشیدن سیگار و ...).
۲. عملکرد خودم را همواره بررسی می‌کنم.
۳. به خودم بازخورد می‌دهم ← یعنی روندهایی که تاکنون داشتم را مورد بازنگری قرار می‌دهم.
۴. سعی می‌کنم آسیبی به خود و دیگران نرسانم.
۵. به رشد شخصی‌ام متعهدم.
۶. برای ارتقاء خودم، در پی یادگیری‌ام.
۷. در دستیابی به اهدافم و تحقق رشد شخصی‌ام، جدیت و پیگیری دارم.
۸. سعی در حفظ انسجام خانوادگی‌ام دارم حتی گاهی با گذشتن از خواسته‌های خودم.
۹. سعی می‌کنم ذهن خود را پویا نگه‌دارم.
۱۰. نکته‌سنجم.
۱۱. تا تخصص و دانش لازم برای انجام کاری را نداشته باشم، مسئولیت آن را برعهده نمی‌گیرم.
۱۲. نیازهایم، محرکی برای پیشرفتم است.
۱۳. به محدودیت‌ها به‌عنوان فرصتی برای رشد نگاه می‌کنم.
۱۴. دید بلندمدت دارم.
۱۵. به همه مسائل دید مادی ندارم.
۱۶. منفعت‌طلب نیستم.
۱۷. از حقوق خودم در خانواده، سازمان و اجتماع آگاهم.
۱۸. به خود احترام می‌گذارم.
۱۹. در ارتقاء سطح کیفیت زندگی‌ام، کوشا هستم.
۲۰. خودکنترل‌م.
۲۱. در پی اصلاح اشتباهات خود هستم.
۲۲. در برابر حل مشکلات، احساس عجز ندارم.
۲۳. از خودی که هستم و خود مطلوبم همواره تصویری دارم.
۲۴. به‌دنبال شکوفایی استعدادهایم هستم.

### مسئولیت در برابر اجتماع

۱. شرایط ناسالم کاری، سطح مسئولیت‌پذیری‌ام را در عمل کاهش نمی‌دهد. ممکن است ناراضی باشم اما به جهت احساس مسئولیتی والاتر، کارم را درست انجام می‌دهم.
۲. با اینکه گاهی حس می‌کنم سطح دانش یا تخصصم از بالادستانم بیشتر است، اما این عامل باعث کارشکنی نمی‌شود و باز مسئولیت‌پذیرم.
۳. اگر جایی احساس کنم که وظایفم حتی به‌شکلی غیرمستقیم، اصول اخلاقی را زیر پا می‌گذارد و در بلندمدت به شهروندان آسیب می‌رساند، سعی در تغییر آن روند دارم و اگر این امکان یا توان را نداشته‌ام محیط را ترک می‌کنم.
۴. سعی در رعایت حقوق دیگران دارم (در رانندگی، محیط زیست، آداب شهروندی و...).
۵. منفعت‌طلب نیستم، منافع اجتماعی برایم مهم‌تر از منافع فردی است.
۶. به تبعات کارهایی که انجام می‌دهم توجه دارم (تبعات زیست محیطی، فرهنگی، اخلاقی و...).
۷. سعی در افزایش سطح آگاهی شهروندان دارم.
۸. دلسرد نمی‌شوم.
۹. مشکلات شخصی‌ام، عامل برخورد نامناسب با شهروندان نمی‌شود.
۱۰. دچار خوگرفتگی و تثبیت به شرایط نامناسب فرهنگی یا اجتماعی یا اخلاقی و اقتصادی نمی‌شوم.
۱۱. از پذیرفتن تغییر یا حقایق جدید ناتوان نیستم.
۱۲. برای شهروندان، تنش و دردسر ایجاد نمی‌کنم.
۱۳. اجتماع را مثل خانواده خود می‌دانم، عمیقاً باور دارم آسیب یا منفعتی که به اجتماع می‌رسد، اول به خودم می‌رسد.
۱۴. اطلاعاتی را که در مورد اجتماع یا شرایط اجتماعم به من می‌رسد، بدون بررسی در مورد صحتش، قبول نمی‌کنم.
۱۵. سعی در حفظ وجهه و اعتبار جامعه خود دارم.
۱۶. سعی در حفظ انسجام اجتماعی، جامعه خود دارم.
۱۷. سعی می‌کنم برای جامعه‌ام افتخار آفرین باشم.
۱۸. همشهریانم را برای ارتقاء سطح اجتماعی، به هر شیوه ممکن تشویق می‌کنم.
۱۹. جدای از هویت مستقلم، هویت مشترک با اجتماع احساس می‌کنم.
۲۰. نسبت به اجتماع و اموری که در آن می‌گذرد و اتفاقاتی که برای آن می‌افتد بی‌تفاوت نیستم.
۲۱. سعی در ساختن فضای بهینه اجتماعی دارم.
۲۲. تحمل اختلاف‌سلیقه را دارم.
۲۳. در رفتار با همشهریانم تا جایی که اصول اخلاقی خدشه‌دار نشود، انعطاف‌پذیرم.

پس از گردآوری نکات کلیدی و مفاهیم، اطلاعات دسته‌بندی شده در قالب جدول نتایج کدگذاری حاصل شد.

مقوله‌ها نسبت به آنچه مفاهیم نشان می‌دهند، تجربیدی‌تر و در سطح بالاتری قرار دارند. یعنی ترکیب یا کنار هم قرار گرفتن چند مفهوم تشکیل یک مقوله یا طبقه را می‌دهند (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۳۶).

### شکل‌گیری چارچوب سازنده «مسئولیت ملی»

بر اساس نتایج حاصله از کدگذاری و احصاء تم‌ها، چارچوبی پیشنهادی برای پدیده «مسئولیت ملی» ارائه شد. این چارچوب در اختیار ۱۷ تن از خبرگان قرار گرفت و در نهایت با مدنظر قرار دادن نظرات ایشان، جدول ۳ به‌عنوان چارچوب مفهومی مسئولیت ملی ارائه می‌شود: همان‌طور که ملاحظه می‌فرمایید پنج بعد مسئولیت نسبت به مدیر، مسئولیت نسبت به همکاران، مسئولیت نسبت به سازمان، مسئولیت نسبت به کار، مسئولیت نسبت به ارباب‌رجوع تحت عنوان مسئولیت سازمانی ذکر می‌شوند؛ لذا با توجه به نظر خبرگان، مسئولیت ملی شامل سه بعد (فردی، سازمانی و اجتماعی) است. در جدول ۳ چارچوب مفهومی اصلاح‌شده (نهایی) ارائه می‌شود.

جدول ۳: چارچوب مفهومی مسئولیت ملی

مفهوم	بعد	بعد فرعی	مؤلفه	شاخص
مسئولیت ملی	مسئولیت سازمانی	مسئولیت نسبت به مدیر	۱. روحیه همکاری مدیریتی	۱.۱. اهمیت به بازخوردهای مدیریتی ۱.۲. آگاه‌کردن مدیریت از مسائل
			۲. پاسخگویی در قبال مدیر	۲.۱. پرهیز از دلیل‌تراشی و بهانه‌جویی ۲.۲. پاسخ به امور محوله مدیریتی ۲.۳. پرهیز از دروغ
			۳. تعامل مناسب با مدیر	۳.۱. برخورد محترمانه با مدیر ۳.۲. صداقت در ارتباط
			۴. پرهیزگاری	۴.۱. پرهیز از بدگویی و غیبت ۴.۲. پرهیز از برچسب‌زدن (انگ‌زدن) به مدیر
			۵. نمک‌شناسی (قدردانی)	۵.۱. تقدیر از کارهای خوب مدیر ۵.۲. جلوگیری از تخریب مدیر

مفهوم	بعد	بعد فرعی	مؤلفه	شاخص
مسئولیت ملی	مسئولیت سازمانی	مسئولیت نسبت به همکاران	۱. حمایت روانی سازمانی	۱.۱. دوری از تنش سازمانی ۱.۲. ایجاد و تقویت دلگرمی در میان همکاران ۱.۳. همراهی در کار گروهی ۱.۴. امیدبخشی به همکاران ۱.۵. پوشانیدن نقاط ضعف و برجسته کردن نقاط قوت همکاران ۱.۶. تقویت اشتیاق به کار ۱.۷. توجه به دغدغه‌های همکاران
			۲. حمایت حرفه‌ای	۲.۱. کمک و آموزش به تازه‌واردان و انتقال تجارب به آنها ۲.۲. ایجاد شفافیت وظیفه‌ای برای همکاران
			۳. تعامل مناسب با همکاران	۳.۱. پذیرش انتقادات رفتاری ۳.۲. شنود فعال در برابر همکاران ۳.۳. تحمل اختلاف نظرات
مسئولیت نسبت به سازمان (محل کار)	مسئولیت سازمانی	مسئولیت نسبت به سازمان (محل کار)	۱. شناخت سازمانی	۱.۱. فهم رسالت، مأموریت و اهداف سازمان ۱.۲. فهم فرهنگ سازمانی ۱.۳. فهم محیط درون و برون سازمان ۱.۴. فهم قوانین و مقررات سازمانی
			۲. تعامل اخلاقی با سازمان	۲.۱. دوری از مشکل‌آفرینی برای سازمان ۲.۲. حفظ اموال سازمانی ۲.۳. عدم استفاده شخصی از اموال سازمانی ۲.۴. عدم انجام امور شخصی در سازمان
			۳. تعهد به سازمان	۳.۱. پذیرش اهداف سازمان ۳.۲. وفاداری به اهداف سازمان ۳.۳. علاقمندی به حفظ عضویت در سازمان ۳.۴. آمادگی برای بذل کوشش بیشتر در سازمان
			۴. کمک به رشد سازمان	۴.۱. شناخت فرصت‌ها و تهدیدها ۴.۲. ارائه پیشنهادها مفید به سازمان

مفهوم	بعد	بعد فرعی	مؤلفه	شاخص
مسئولیت ملی	مسئولیت سازمانی	مسئولیت نسبت به کار	۱. اهمیت به بهره‌وری	۱.۱.۱. افزایش سرعت کاری ۱.۱.۲. افزایش دقت کاری ۱.۱.۳. افزایش کیفیت در انجام کار ۱.۱.۴. پیگیری فرایند کار تا حصول نتیجه ۱.۱.۵. ارزیابی چگونگی انجام کار
			۲. بینش نسبت به کار	۲.۱. شناخت شغل و حوزه کاری ۲.۲. باور شخصی نسبت به کار ۲.۳. داشتن شاخص‌های روشن برای موفقیت در کار ۲.۴. شیفتگی به کار ۲.۵. آگاهی از ضرورت و اهمیت کار
			۳. تعهد نسبت به کار	۳.۱. رعایت چارچوب‌های کاری ۳.۲. انجام صحیح کار ۳.۳. برعهده گرفتن مسئولیت اشتباهات کاری و رفع آنها
			۴. تخصصی کردن کار	۴.۱. برخورداری از دانش و تخصص و مهارت کافی ۴.۲. تمایل به یادگیری در حوزه کاری و مشاوره با متخصصان ۴.۳. به‌روز کردن دانش و تخصص کاری
مسئولیت نسبت به ارباب‌رجوع	مسئولیت نسبت به ارباب‌رجوع	۱. تقدم ارباب‌رجوع	۱.۱. کفایت توجه به درخواست ارباب‌رجوع ۱.۲. پرهیز از معطلی خواسته ۱.۳. کسب رضایت ارباب‌رجوع ۱.۴. سرعت در ارائه خدمات ۱.۵. دقت در انجام صحیح وظائف	
		۲. راهنمایی ارباب‌رجوع	۲.۱. توجیه و تفهیم ارباب‌رجوع ۲.۲. تسهیل فرایند کاری ارباب‌رجوع ۲.۳. نحواستن مدارک غیرضروری	
		۳. اخلاقی در تعامل با ارباب‌رجوع	۳.۱. دوری از تبعیض ۳.۲. کاهش نگرانی و اضطراب ۳.۳. پرهیز از اخذ رشوه ۳.۴. برخورد محترمانه ۳.۵. صبوری و آرامش ۳.۶. اطمینان از انجام کار ارباب‌رجوع	

شاخص	مؤلفه	بعد	
۱.۱. تغذیه مناسب ۱.۲. ورزش ۱.۳. پرهیز از استفاده از انواع دخانیات ۱.۴. سعی در برخورد مناسب با تنش‌های محیطی ۱.۵. سعی در ارتقاء بهداشت روانی و آموختن در این زمینه	۱. توجه به سلامت و بهداشت جسمی و روانی	مسئولیت فردی	
۲.۱. احترام به خود ۲.۲. خودکنترلی ۲.۳. ارزیابی خود ۲.۴. اصلاح اشتباهات فکری و رفتاری	۲. مسئولیت اخلاقی		
۳.۱. داشتن اهداف صحیح ۳.۲. جدیت و تداوم در دستیابی به اهداف ۳.۳. شناخت استعدادها و تلاش برای شکوفایی آنها	۳. تعهد به رشد شخصی		
۴.۱. آگاهی از حقوق خود در خانواده، سازمان و اجتماع ۴.۲. شناخت جایگاه و مسئولیت خود در خانواده، سازمان و اجتماع ۴.۳. مطالعه و یادگیری	۴. افزایش آگاهی		
شاخص	مؤلفه	بعد	مفهوم
۱.۱. آگاهی از حقوق شهروندان و رعایت حقوق آنها (رانندگی، حفظ محیط زیست و...) ۱.۲. پرهیز از ایجاد تنش و دردسر برای شهروندان ۱.۳. ترغیب شهروندان برای ارتقای سطح کیفیت زندگی اجتماعی	۱. اخلاق در تعامل با شهروندان	مسئولیت اجتماعی	مسئولیت ملی
۲.۱. ارجحیت منافع اجتماعی بر منافع فردی ۲.۲. پرهیز از فریبکاری و کلاه‌گذاشتن بر سر شهروندان ۲.۳. عدم تأثیرپذیری از شرایط ناسالم اجتماعی ۲.۴. عدم پذیرش سریع اطلاعات بدون بررسی ۲.۵. توجه به تبعات امور (از نظر زیست محیطی، فرهنگی و اخلاقی و حتی برای نسل‌های آتی)	۲. درستکاری		

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص
مسئولیت ملی	مسئولیت اجتماعی	۳. جرأت‌مندی	۳.۱. تحمل و پذیرش اختلاف سلاطین و عقاید در جامعه
			۳.۲. توانایی پذیرش تغییرات جدید در جامعه
			۳.۳. توانایی مخالفت با امور غیرعقلانی و غیراخلاقی در جامعه
		۴. حساسیت مثبت اجتماعی	۴.۱. عدم تثبیت و خوگر فتنگی به شرایط نامناسب فرهنگی و اجتماعی
			۴.۲. آگاهی از اخبار اجتماعی
			۴.۳. عدم بی‌تفاوتی به اموری که در اجتماع می‌گذرد
		۵. ارزشمندی	۵.۱. ارزشمندی فضای اجتماعی همچون فضای خانوادگی
			۵.۲. حفظ انسجام اجتماعی
			۵.۳. حفظ وجهه و اعتبار اجتماعی
			۵.۴. احساس هویت مشترک با اجتماع
		۶. دفاع از ارزش‌های اجتماعی	۶.۱. ترغیب دیگران به انجام نیکی‌ها
			۶.۲. بازداشتن از انجام بدی‌ها
			۶.۳. درک ارزش‌های اجتماعی
			۶.۴. نقد ارزش‌های اجتماعی

در نهایت با توجه به چارچوب اصلاحی ارائه‌شده، پرسشنامه مسئولیت ملی طراحی شد. برای محاسبه ضریب پایایی ابزار اندازه‌گیری، از معمول‌ترین آزمون پایایی همابستگی منطقی درونی، ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان ضریب آلفای کرونباخ قابل قبول باید بالاتر از ۰/۷ باشد که برای پرسشنامه مسئولیت ملی، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳۴ است. لذا پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

### مرحله دوم پژوهش؛ پژوهش کمی

در دومین مرحله این مطالعه تلاش شد سنج‌های حاوی ابعاد مسئولیت ملی ارائه شود و برای اطمینان از روایی سازه آن از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱</sup> و همچنین دو معیار دیگر استفاده شد. این دو معیار شامل ارتباط مسئولیت ملی - بی‌تفاوتی سازمانی و مسئولیت ملی - رفتار شهروندی سازمانی است. شایان ذکر است که شاخص‌های سنجه تدوین شده در اختیار ۱۷ تن از خبرگان قرار داده شد و روایی آن مورد آزمون قرار گرفت. در مورد

1. Confirmatory Factor Analysis

دو معیار مذکور از پرسشنامه‌های بی تفاوتی سازمانی (سالاریه، ۱۳۸۹) و رفتار شهروندی سازمانی (پودساکف و مکنزی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰ به نقل از شمس، ۱۳۹۱) استفاده شد.

### جامعه و نمونه آماری

پس از تأیید پرسشنامه توسط خبرگان، ۳۰ نفر از افراد شاغل به عنوان «نمونه مقدماتی» انتخاب شدند و پرسشنامه در میان آنها توزیع شد. شیوه نمونه‌برداری به کار رفته، نظری (قضائتی) است. پایایی به دست آمده برای نمونه مقدماتی با کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس<sup>۲</sup> برابر با ۰/۹۳۴ می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه با توجه به نظر ثرنادیک، تعداد نمونه باید حدود ۱۰ برابر تعداد سؤالات باشد (ثرنادیک، ۱۹۹۷: ۵۳). تعداد سؤالات در این سنج ۸۴ تا بوده، لذا نمونه‌ای در حدود ۸۵۰ نفر انتخاب شده‌اند. از آنجا که نرخ برگشت پرسشنامه‌ها صد در صد نمی‌باشد حدود ۹۵۰ پرسشنامه در ده سازمان دولتی شهر اصفهان - استانداری، اداره برق، مدارس آموزش و پرورش (دبستان، دبیرستان)، اداره آب و فاضلاب، اداره صنایع، مراکز بهداشتی درمانی و بیمارستان‌ها (بیمارستان عسگریه، بیمارستان کاشانی، مرکز بهداشتی شهید نواب صفوی)، دادگستری، پتروشیمی، دانشگاه‌ها، مرکز تحقیقات و مهندسی و اداره جهاد کشاورزی - توزیع شد. پرسشنامه‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و از آنها خواسته شد تمام تلاش خود را بنمایند تا به سؤالات در زمان مناسب، با فراغ بال و بدون خستگی و البته با صداقت کامل پاسخ دهند که از میان ۹۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۸۵۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد.

### تحلیل داده‌های کمی

در آمار تحلیلی این پژوهش برای آزمودن معناداری روابط میان سؤالات و متغیرها و برازش مدل‌های اندازه‌گیری به دست آمده و سنجش روایی عاملی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است و در نهایت نیز به منظور بررسی اثرات میان متغیرهای پژوهش از آزمون‌های تی.تست و همبستگی پیرسون استفاده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، همبستگی بین ابعاد و شاخص‌ها بررسی شد. همچنین سؤالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۴ دارند حذف شده و مدل اصلاح شد. در این مرحله مدل مجدداً ارزیابی شد

1. Podsakoff & MacKenzie  
2. SPSS



که نتایج کلی برازش نشان‌دهنده مناسب بودن مدل هر سه پرسشنامه (مسئولیت ملی، بی‌تفاوتی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) است. به‌طور مثال بعضی از شاخص‌های برازش برای مدل مسئولیت ملی عبارت‌اند از: نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از عدد ۳ است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۱</sup> نیز برابر با ۰/۰۷۵ است که کمتر از حد مجاز ۰/۰۸ است. مقدار نیکویی برازش<sup>۲</sup> برابر ۰/۹۸ است که باید بالاتر از ۰/۹ باشد.

جدول ۴: میزان برازش مدل

نام شاخص	مقدار به‌دست آمده	مقدار مجاز
کای دو بر درجه آزادی	۲/۶۸	کمتر از ۳
نیکویی برازش	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۵	کمتر از ۰/۰۸
برازندگی تعدیل‌یافته <sup>۳</sup>	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹
نیکویی برازش تعدیل‌یافته <sup>۴</sup>	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۸
برازندگی نرم شده <sup>۵</sup>	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم نرم شده <sup>۶</sup>	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹

۶۵

### فرضیه اول

در فرضیه اول پژوهش ارتباط میان مسئولیت ملی و بی‌تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. گفتنی است از آنجاکه بررسی ارتباط میان مسئولیت ملی با بی‌تفاوتی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی جهت ارزیابی روایی سازه صورت گرفته، تنها ۳۰۰ پرسشنامه از میان ۸۵۰ پرسشنامه تکمیل‌شده مورد استفاده قرار گرفتند. با انجام آزمون همبستگی پیرسون برای ۳۰۰ داده جمع‌آوری‌شده توسط پرسشنامه معلوم شد که مسئولیت ملی و بی‌تفاوتی سازمانی با هم رابطه معکوس دارند. بدین ترتیب فرضیه اول پژوهش تأیید شد. ضریب این همبستگی برابر با ۰/۸۵- است. سپس همبستگی تک‌تک ابعاد مسئولیت

1. RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation
2. GFI: Goodness of Fit Index
3. CFI: Comparative Fit Index
4. AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index
5. NFI: Normed Fit Index
6. NNFI

ملی با بی تفاوتی سازمانی بررسی شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که برای بعد «مسئولیت فردی»، این ضریب برابر با  $0/684-$  است. برای بعد «مسئولیت اجتماعی»، این ضریب برابر با  $0/807-$  و برای «مسئولیت سازمانی» مقدار این ضریب  $0/875-$  می‌باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بی تفاوتی سازمانی با همه ابعاد مسئولیت ملی رابطه معکوس دارد. بی تفاوتی سازمانی حالتی است که کارکنان نسبت به مدیر، همکاران، ارباب رجوع، کار و سازمان بی تفاوت هستند (سالاریه، ۱۳۸۹: ۱).

مسئلاً زمانی که کارکنان مسئولیت فردی، سازمانی و اجتماعی خود را بشناسند نمی‌توانند نسبت به مدیرشان، ارباب رجوع، همکاران، کار و سازمان محل کارشان بی تفاوت باشند؛ حتی اگر مشکلات موجود در سازمان انگیزه آنها را کاهش دهد، به جهت احساس مسئولیتی که در افراد وجود دارد سعی می‌کنند دچار حالت بی تفاوتی سازمانی نشوند.

۶۶

### فرضیه دوم

در فرضیه دوم پژوهشی ارتباط میان «مسئولیت ملی» و رفتار شهروندی سازمانی بررسی شد. با اجرای آزمون همبستگی پیرسون برای ۳۰۰ داده جمع‌آوری شده توسط پرسشنامه معلوم شد که مسئولیت ملی و رفتار شهروندی سازمانی با هم رابطه مستقیم دارند. بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش تأیید شد. ضریب این همبستگی برابر با  $0/849+$  است. سپس همبستگی تک‌تک ابعاد مسئولیت ملی با رفتار شهروندی سازمانی بررسی شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که برای بعد «مسئولیت فردی»، این ضریب برابر با  $0/728+$  است. برای «مسئولیت اجتماعی»، این ضریب برابر با  $0/733+$  و برای «مسئولیت سازمانی» مقدار این ضریب  $0/929+$  می‌باشد. لذا رفتار شهروندی سازمانی با همه ابعاد مسئولیت ملی رابطه مستقیم دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف غایی این پژوهش تدوین سنجه‌ای روا برای اندازه‌گیری مسئولیت ملی است. از آنجایی که مفهوم مسئولیت ملی به‌طور مستقل تاکنون مورد پژوهش قرار نگرفته است، برای واکاوی این مفهوم و تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن مصاحبه‌های اکتشافی روش مناسبی است، اگرچه کامل و جامع نیست. برای بررسی روایی سازه طراحی شده در گام اول از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد که نشانگر مناسب و برازنده بودن مدل است. در گام دوم برای بررسی روایی سنجه مسئولیت ملی، همبستگی

آن با دو سنجه استاندارد بررسی شد. اگر فرض رابطه معناداری بین سنجه مسئولیت ملی و دو سنجه بی تفاوتی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب منفی و مثبت می‌شد، روایی سازه سنجه تأیید می‌شد که این امر محقق شد. لازم است یادآوری شود که با بررسی پیشینه‌های پژوهش انجام شده معلوم شد که پژوهشی پیرامون تدوین یک سنجه درباره مسئولیت ملی و روایی آن سازه انجام نشده است تا بتوان یافته‌های این پژوهش را با یافته‌های دیگران مقایسه کرد و از این نظر پژوهش منحصر به فرد بوده و تازگی دارد؛ لذا امکان مقایسه تطبیقی یافته‌های پژوهش با پیشینه تجربی پژوهش موجود نیست.

با توجه به پژوهش انجام شده می‌توان تعریفی از مسئولیت ملی ارائه کرد: مسئولیت ملی عبارت است از مسئولیتی که فرد در قبال خود (توجه به سلامت جسم، روح و اندیشه، تعهد به رشد شخصی و افزایش معرفت) و خانواده، سازمان (محل کار) به معنای عام (که در برگیرنده مسئولیت در برابر مدیر، همکاران، کار، سازمان و ارباب رجوع است؛ البته بسته به نوع شغل فرد حوزه مسئولیت سازمانی او متفاوت است) و جامعه دارد.

گفتنی است که با انجام آزمون تی مشخص شد که وضعیت مسئولیت ملی افراد نمونه مورد نظر در حد متوسطی قرار دارد که از میان سه مسئولیت فردی، سازمانی و اجتماعی؛ مسئولیت سازمانی بالاترین و مسئولیت اجتماعی پایین‌ترین میزان مطلوبیت را داراست. آنچه ذهن پژوهشگر را درگیر می‌کند دلایل بالاتر بودن مسئولیت سازمانی افراد است. آیا ترس از بیکاری یا انگیزه برای دریافت حقوق و مزایا به افراد احساس مسئولیت بیشتری می‌دهد یا روشن‌تر بودن حوزه وظایف افراد، امکان تحقق مسئولیت‌پذیری را بیشتر می‌کند؟! اینکه میزان مسئولیت‌پذیری فردی در سطح بالایی قرار ندارد چندان جای تعجب نیست زیرا بسیاری از افراد حتی یک‌بار هم به مسئولیتی که در قبال خودشان دارند نیندیشیده‌اند و حتی با خودشان احساس بیگانگی می‌کنند.

اما در مورد پایین بودن میزان مسئولیت اجتماعی می‌توان گفت که فرد در حوزه اجتماعی پاسخگوی کسی نیست، زمانی که فرد حقوق شهروندان را زیر پا می‌گذارد کسی او را بازخواست نمی‌کند و زمانی هم که حقوق آنها را رعایت می‌کند پاداشی دریافت نمی‌کند و شاید عرصه‌ای است که فرد گمان می‌کند می‌تواند با سواری گرفتن رایگان از دیگران از مزایای بیشتری برخوردار شود. همچنین شاخصه‌های یک انسان مسئول در حوزه اجتماعی چندان واضح و شفاف نیست و برای پرورش مسئولیت اجتماعی افراد، تلاش نظام‌مند و جدی‌ای در جامعه صورت نگرفته است.

اما حقیقتاً اگر انسانی به مسئولیتش در برابر خداوند و خودش واقف شود و معرفتش را جهت تحقق این مهم، افزایش دهد به انسانی خودکنترل و رشدیافته بدل می‌شود؛ چنین انسانی در فضای سازمانی و اجتماعی احساس مسئولیت بیشتری می‌کند و حتی در تحقق مسئولیت‌پذیری دیگران بیشتر تلاش می‌کند.

شایان ذکر است که نقش خانواده‌ها و مدارس در تربیت و پرورش افراد مسئول بسیار پررنگ است. پرورش احساس مسئولیت در افراد، نیازمند اجرای برنامه‌های فرهنگی گسترده در جامعه است. همچنین تدوین قوانینی که امکان دور زدن را از افراد صلب می‌کند و وجود نهادهای قضایی کارآمد برای بالابردن سطح مسئولیت ملی افراد حائز اهمیت است. «مسئولیت ملی» مفهومی بسیار گسترده و عام است که برای واکاوی این مفهوم و ابعاد آن، باید کلیه شهروندان جامعه اعم از طبقات مختلف سنی، فرهنگی، دینی و اقتصادی در نظر گرفته شوند. یعنی برای موشکافی عمیق‌تر این پدیده، باید با افراد شاغل در حوزه‌های متفاوت، زنان خانه‌دار، افراد مسن، افراد بی‌بضاعت، افراد بیکار، سیاسیون، ایرانیانی که در خارج از کشور زندگی می‌کنند، اتباع خارجی که در ایران زندگی می‌کنند، اقلیت‌های مذهبی، قومیت‌های مختلف و... مصاحبه شود. اما به دلیل محدود بودن زمان پژوهش، نمونه‌ای مرتبط با حوزه رشته تحصیلی پژوهشگر انتخاب شد. از آنجاکه در اساس نامه سازمان‌های دولتی، هم‌سویی با منافع و ارزش‌های ملی لحاظ شده است و همچنین همه شهروندان جامعه به‌نوعی و در سطحی با این سازمان‌ها ارتباط برقرار می‌کنند، کارکنان سازمان‌های دولتی به‌عنوان نمونه آماری پژوهشگر انتخاب شدند.

به‌علاوه «مسئولیت ملی» مفهومی میان‌رشته‌ای است که اگر به‌طور هم‌زمان توسط پژوهشگران رشته‌های علوم اجتماعی، علوم سیاسی، فلسفه سیاسی، روان‌شناسی، مطالعات دینی و... مورد مطالعه و بررسی عمیق قرار گیرد، ابعاد و مؤلفه‌های حاصل از واکاوی آن، از جامعیت بیشتری برخوردار خواهد بود. اگرچه تلاش پژوهشگر بر این بوده است که با بعضی افراد در حوزه این رشته‌ها مشورت نماید.

شایان ذکر است از آنجاکه ماهیت پژوهش کیفی، انعطاف‌پذیر بودن آن است، معمولاً ذهنیات خود پژوهشگر نیز در پژوهش نقش دارد. این امر در بخش کیفی این پژوهش نیز مؤثر بوده است. همچنین در مواردی که جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه انجام شده است، محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه وجود دارد. این موارد باعث می‌شود که این پژوهش ادعای جهان‌شمولی نداشته باشد.

## منابع

۱. اسلامی، آذر. (۱۳۸۷). *بی تفاوتی سازمانی: استراتژی تئوری مفهوم‌سازی بنیادی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی.
۲. بدوی، عبدالرحمان. (۱۳۵۵). *الاخلاق النظریه*. کویت: وکاله المطبوعات.
۳. ثرندایک، رابرت ال. (۱۳۷۵). *روان‌سنجی کاربردی*. حیدرعلی هومن. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۴. حسینی‌نژاد، حسین‌قلی. (۱۳۸۹). *مسئولیت مدنی*. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۵. دانایی‌فرد، حسن؛ سیدمهدی الوانی و عادل آذر. (۱۳۹۰). *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران: انتشارات صفار شرقی.
۶. دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۶). *هم‌سازی شیوه‌های کمی و کیفی در پژوهش‌های سازمانی: تأملی بر استراتژی پژوهش ترکیبی*. حوزه و دانشگاه. شماره ۵۳.
۷. دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۶). *لغت‌نامه دهخدا*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۸. دیوید، هانگرجی و ال ویلن، توماس. (۱۳۸۴). *مبانی مدیریت استراتژیک*. سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۹. رابینز، استیفن، پی. (۱۳۹۰). *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها (رفتار فردی)*. علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۰. زیمرن، مایکل جی. (۱۳۵۹). *مسئولیت*. محمدتقی اسلامی. قم: انتشارات کتاب طه.
۱۱. سالاریه، نورا. (۱۳۸۹). *موشکافی ابعاد بی تفاوتی سازمانی: طراحی و اعتبارسنجی یک سنجه پژوهشی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس.
۱۲. شمس، زهرا. (۱۳۹۱). *تأثیر توانمندی بر رفتار شهروند سازمانی به واسطه رضایت شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس.
۱۳. صادقی، نبی. (۱۳۷۶). *موضوع مسئولیت*. تهران: نشر امور تربیتی آموزش و پرورش قم.
۱۴. کاتوزیان، ناصر. (۱۳۹۱). *قانون مدنی در نظم کنونی*. تهران: انتشارات میزان.
۱۵. مصباح‌یزدی، محمدتقی. (۱۳۸۱). *فلسفه اخلاق*. تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.

16. Abdel-Nour, F. (2003). National Responsibility. *Journal of Political Theory*. 31(5). 693-719.
17. Boggs, R. (1998). *Public Responsibility And Citizenship in the Air National Guard*. Ph.D.thesis. The Graduate School of Union Institute.
18. Connor, A. & M. Meister. (2008). Corporate Social Responsibility Attribute Ranking. *Public Relation Review*. 34(1). 49-50.
19. Creswell, J, W. (2003). *Research Design: Qualitative and Mixed Methods Approaches*. Thousands Oaks: CA. Sage.
20. Fisher, M. (2006). Recent Work on Responsibility. *Journal of Ethics*. 110(5). 94.
21. Levy, J. (2008). National and Statist Responsibility. *Critical Review of International Social*

- and Political Philosophy*. 11 (4). 485-499.
22. Miller, D. (2008). *National Responsibility and Global Justice*. New York: Oxford University Press.
23. Schessler, E. (2011). *Adolescent Perceptions on the Meaning and Development of Personal Responsibility*. Ph.D.thesis. Azusa Pacific University.
24. Stanley, S. (2011). *A Correlational Study Examining the Relationship Between Social Responsibility and Financial Performance*. Ph.D. Thesis. College of Management and Technology. Walden University.
25. Yeats, J. (2009). Response and Responsibility: An Analysis of Veterinary Ethical Conflicts. *The Veterinary Journal*. 182. 3-6.