



بررسی میزان پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا شهرستان کهگیلویه

بهروز جلیلی فر

دانش آموخته کارشناس ارشد علوم تربیتی واحد برازجان، موسسه آموزش عالی رهنویان دانش، برازجان، ایران

زینب پیروی نژاد

استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۲۶

چکیده

پاسخگویی فرهنگی به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران مدارس، نقش کلیدی در ایجاد انسجام و هماهنگی بین ارکان مختلف مدرسه ایفا می کند. این پاسخگویی فرهنگی نه تنها به عنوان یک ابزار برای برقراری ارتباط مؤثر با دانش آموزان، معلمان و اولیاء عمل می کند، بلکه به عنوان یک استراتژی برای بهبود کیفیت آموزشی و پرورشی نیز شناخته می شود. هدف پژوهش حاضر بررسی میزان پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا است. این مطالعه، از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، کمی از نوع توصیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معاونین مدارس ابتدایی منطقه چاروسا برابر با ۷۵ نفر (۷۲ مرد و ۳ زن) بودند. نمونه آماری به دلیل محدود بودن جامعه آماری، به روش تمام شماری انجام گرفت. داده ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شدند. روایی ابزار با استفاده از روایی صوری و سازه (بارهای عاملی) و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شدند. یافته ها نشان داد در پاسخگویی فرهنگی ضرایب T در بعد مشارکت دانش آموزان- والدین ($t = 63/5$)، بعد مدرسه فرهنگی فراگیر ($t = 5/50$)، بعد معلمان پاسخگوی فرهنگی ($t = 5/61$)، بعد تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری ($t = 5/71$) در حد مطلوب قرار داشتند. بر اساس آزمون T با دو نمونه مستقل، پاسخگویی فرهنگی مدیران بر اساس جنسیت، در شاخص های تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری ($F = 31/83$)، گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی ($F = 28/74$)، مشارکت دانش آموزان- والدین، ($F = 10/44$)، معنادار بود و در شاخص محیط مدرسه فرهنگی فراگیر، تفاوت معنادار مشاهده نشد ($P < 0/05$). پاسخگویی فرهنگی مدیران با مؤلفه هایی چون مشارکت فعال دانش آموزان و والدین، ارتقای تفکر انتقادی در رفتارهای رهبری و ایجاد محیط های فراگیر فرهنگی به بهبود کیفیت آموزشی و پرورشی منجر می شود. این رویکرد به عنوان استراتژی کلیدی در مدیریت تحول آفرین، عدالت اجتماعی و شمول در نظام آموزشی نقش بسزایی ایفا کرده و راهبردی مؤثر برای پاسخ به نیازهای چندفرهنگی مدارس ارائه می دهد.

واژه های کلیدی: مدیریت آموزشی، پاسخگویی فرهنگی، تنوع فرهنگی.

۱- مقدمه

از میان انواع مدیریت، مدیریت در نظام تعلیم و تربیت از نقش استراتژیک و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا که کلیه اهداف، مأموریت‌ها و عوامل این سازمان، انسانی است و چنان چه مدیران این سازمان از ماهیت فعالیت‌ها و وظایف محوله غافل شوند، نتیجه کارشان در ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اخلاقی و اقتصادی متوجه جامعه خواهد بود و در رشد و بالندگی جامعه و یافتن و انحطاط آن سهم بسزایی خواهد داشت. در این میان، مسئولیت مدیران در مؤسسات آموزشی بسیار سنگین بوده و لازم است تا مدیران آموزشی با اهداف و وظایف اساسی و همچنین مهارت‌های مدیریتی موردنیاز آشنایی پیدا کنند (نواسری و همکاران، ۱۳۹۸).

با توجه به تنوع و تفاوت رویکردهای گوناگون به رهبری و مدیریت آموزشی^۱، تمرکز عمده این حوزه بر بهبود بخشیدن به آموزش و یادگیری در قلب یک نظام آموزشی (مدرسه) است (گلز^۲ و دیگران، ۲۰۱۹). درواقع، مدیران آموزشی، به‌عنوان اصلی‌ترین فرد تصمیم‌گیرنده در نظام‌های آموزشی، در رویارویی با مشکلات و مسائل پیش روی، نقش عمده و حیاتی در موفقیت یا شکست سازمان ایفاء می‌نمایند. بنابراین، ایجاد شرایط مطلوب و تأمین پاسخگویی^۳ در راستای تحقق اهداف سازمان، از وظایف اصلی آن‌ها به شمار می‌آید (لنارد^۴ و دیگران، ۲۰۱۱). در این میان، یکی از جنبه‌های پاسخگویی رهبران آموزش مدارس، پاسخگویی فرهنگی^۵ است. مفاهیم فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و نیز پاسخگویی فرهنگی، دو مفهوم مجزا از یکدیگر ولی کاملاً مرتبط می‌باشند که ازجمله ارزشمندترین خصوصیات رهبران اثربخش نظام‌های آموزشی محسوب می‌گردند و می‌توان با ایجاد و تقویت احساس پاسخگویی فرهنگی در مدیران مدارس، فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی فرهنگی را در قلب سازمان نهادینه کرده (راهدار، تاجیک اسماعیلی و صنیعی، ۱۴۰۲) و زمینه‌های تقویت و بهبود عملکرد فردی و سازمانی را در چهارچوب فرهنگ‌های بومی- سازمانی فراهم ساخت (ایلیسون^۶، ۲۰۱۸). پاسخگویی فرهنگی، یکی از کلیدی‌ترین و اثرگذارترین مباحث نظام‌های آموزشی است و پاسخگویی سریع به تهدیدات و فرصت‌های عصر حاضر، مدیران مدارس را به منزله منبعی حیاتی در حل مسائل آموزشی مطرح ساخته است و در این راستا، نیاز سازمان آموزش و پرورش در به‌کارگیری

مدیران توانمند و شایسته بیش‌ازپیش آشکار شده است (جانسون^۷، ۲۰۲۲). منظور از پاسخگویی فرهنگی، که یکی از ابعاد پاسخگویی عمومی^۸ است، مسئولیت‌پذیری در قبال وظایف محوله و انجام رسالت سازمان در قالب ایجاد فرصت‌های یادگیری اثربخش (مهاجران و دیگران، ۱۳۹۵)، یافتن راه‌حل برای حل مشکلات به منظور مرتفع ساختن چالش‌های آموزشی- فرهنگی^۹ (خلیفه^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲)، توسعه حرفه‌ای^{۱۱} معلمان در جهت اجرای فعالیت‌ها بر اساس پاسخگویی فرهنگی و همچنین بهره‌گیری از اطلاعات کسب شده برای بهبود بخشیدن به وضعیت تنوع فرهنگی^{۱۲} در میان دانش‌آموزان است (کارتر^{۱۳}، ۲۰۲۱). مدیران مدارس، بایستی با پرداختن به دیدگاه‌های فرهنگی، درک کردن تفاوت‌ها، ترویج یادگیری و جلب مشارکت‌های منحصر به فرد گروه‌های قومی- مذهبی مختلف، اقلیت‌های مختلف قومی- نژادی- زبانی را به حفظ هویت فرهنگی^{۱۴} خود و هم‌زمان با آن؛ به مشارکت در جامعه بزرگ‌تر تشویق نمایند. بنابراین، یک مدیر موفق، برای کلیه فراگیران، صرف‌نظر از تفاوت‌های فرهنگی آنان، شرایط یکسانی را جهت یادگیری فراهم ساخته و هر کودک این فرصت را در اختیار خواهد داشت تا متناسب با توانمندی‌های خود، به شهروندی مفید و مولد برای جامعه تبدیل گردد (پورموسوی و دیگران، ۱۳۹۹).

در این مطالعه، چهارچوب پاسخگویی فرهنگی رهبران مدارس، بر اساس مدل خلیفه و همکاران (۲۰۲۲)، در چهار بعد: انعکاس انتقادی رفتارهای رهبری (تعهد به تداوم یادگیری دانش و زمینه‌های فرهنگی، هوشیاری انتقادی در داخل و خارج از مدرسه، استفاده از داده‌ها و شاخص‌های مدرسه برای اندازه‌گیری پاسخگویی فرهنگی رهبران مدارس، استفاده از صدای والدین و جامعه برای سنجش پاسخگویی فرهنگی در مدرسه، و رهبری تحول‌آفرین برای عدالت اجتماعی و شمول)، توسعه پاسخگویی فرهنگی معلمان (توسعه ظرفیت‌های معلمان برای پاسخگویی فرهنگی آموزش و پرورش، بررسی‌های مشارکتی، ایجاد فرصت‌های پاسخگویی فرهنگی برای معلمان، استفاده از داده‌های مدرسه برای پیشرفت، انضباط، غنی‌سازی، و خدمات اصلاحی؛ ایجاد یک گروه برای یافتن راه‌های جدید پاسخگویی فرهنگی معلمان، درگیر کردن/ اصلاح برنامه درسی مدرسه برای تبدیل شدن به پاسخگویی فرهنگی بیشتر،

8. Public Accountability

9. Educational-Cultural Challenges

10. Khalifa & Gooden

11. Professional Fvelopment

12. Cultural Fiversity

13. Carter

14. Cultural Identity

1. Education Management

2. Glass

3. Responsiveness

4. Lenard

5. Cultural Responsiveness

6. Ellison

7. Johnson

و راهبردهای عملی برای سنجش و ارتقای پاسخگویی فرهنگی، کمبود منابع آموزشی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مناسب برای معلمان، و عدم وجود سیاست‌های جامع برای شمول اجتماعی هستند. در مدارس ابتدایی، که اساس یادگیری و رشد دانش‌آموزان شکل می‌گیرد، این مسائل حتی حیاتی‌تر می‌شوند؛ زیرا عدم توجه به پاسخگویی فرهنگی می‌تواند به نابرابری‌های آموزشی و فرهنگی دامن بزند و فرصت‌های یادگیری برابر را کاهش دهد.

بر اساس مدل خلیفه و همکاران (۲۰۲۲)، پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس به ابعاد متعددی از جمله استفاده از داده‌ها برای ارزیابی و بهبود پاسخگویی فرهنگی، توسعه توانایی‌های معلمان برای برخورد با تنوع فرهنگی، تعامل مؤثر با جامعه و والدین، و ارائه راهبردهای آموزشی انعطاف‌پذیر وابسته است. اگرچه این مدل چارچوب جامعی برای پاسخگویی فرهنگی ارائه می‌دهد، بررسی و اجرایی کردن آن در مدارس ابتدایی به‌طور عملی همچنان یک خلأ پژوهشی محسوب می‌شود. با توجه به این نیاز، مطالعه حاضر تلاش دارد تا با شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های موجود در حوزه پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی، به درک جامع‌تری از وضعیت فعلی و ارائه پیشنهادها و عملیاتی برای بهبود این پاسخگویی بپردازد. به‌ویژه، این تحقیق قصد دارد نقش پاسخگویی فرهنگی را در ارتقای کیفیت آموزشی، پرورشی، و تعاملات فرهنگی در محیط‌های چندفرهنگی تحلیل کند و زمینه‌ساز توسعه عدالت اجتماعی و شمول در نظام‌های آموزشی باشد. به نظر می‌رسد که در مجموعه مقالات گزارش شده داخلی و خارجی، مطالعه‌ای که به طور جامع و منسجم، به ارزیابی وضعیت موجود و شناسایی چالش‌های وضعیت مطلوب پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس پرداخته باشد، انجام نگرفته است. در این میان، اکثر مطالعات مرتبط داخلی، پیرامون چابکی فرهنگی مدیران، مدیریت فرهنگی، تأثیر فرهنگ بر مدیریت و یا بالعکس، مدیریت چندفرهنگی، پاسخگویی به نیازهای محیطی یا سازمانی، و غیره می‌باشند و مطالعات خارجی نیز به‌صورت پراکنده به مسئله پاسخگویی فرهنگی مدیران پرداخته‌اند. بنابراین، تاکنون تحقیقات اندکی در مورد ارزیابی و ارتقای پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی در منطقه چاروسا انجام شده است. این خلأ پژوهشی نشان می‌دهد که نیاز به یک مطالعه جامع برای درک سطح پاسخگویی فرهنگی و ارائه راهکارهای عملی برای بهبود آن وجود دارد. لذا، با توجه به خلأ پژوهشی موجود، این مطالعه درصدد پاسخگویی به این سؤال اساسی است که: وضعیت

الگوسازی آموزش پاسخگویی فرهنگی، و استفاده از ابزارهای ارزشیابی فرهنگ پاسخگویی برای دانش‌آموزان، ارتقای پاسخگویی فرهنگی در محیط فراگیر مدرسه (پذیرش هویت‌های بومی و محلی، ایجاد روابط برای کاهش اضطراب در بین دانش‌آموزان، مدل‌سازی پاسخگویی فرهنگی رهبران مدارس برای ایجاد تعاملات در کارکنان، حذف رفتارها و سیاست‌های چالش‌برانگیز معلمان، به رسمیت شناختن فرهنگ بومی و ارزش‌ها و استفاده از سرمایه اجتماعی دانش‌آموزان، و استفاده از داده‌های مدرسه برای کشف و ردیابی نابرابری‌ها در گرایش‌های علمی و انضباطی)، و درگیر ساختن دانش‌آموزان، والدین و زمینه‌های بومی (ایجاد روابط معنادار و مثبت با انجمن، رهبری خدمتگزار به‌عنوان روشنفکر عمومی و سایر نقش‌ها، یافتن فضاهای همپوشانی برای مدرسه و جامعه، خدمت به‌عنوان مدافع و فعال اجتماعی برای جامعه‌محوری هم در مدرسه و هم در انجمن محله، استفاده از جامعه به‌عنوان یک فضای آموزنده به منظور توسعه درک مثبت دانش‌آموزان و خانواده‌ها، پرورش/مراقبت از دیگران؛ به اشتراک‌گذاری اطلاعات، و ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان) مورد بررسی قرار می‌گیرد (خلیفه و دیگران، ۲۰۲۲).^۱

اهمیت و ضرورت تحقیق را می‌توان در موارد زیر بیان نمود: اشاره تحقیق به تنوع فرهنگی، که ناشی از تفاوت‌های قومی، مذهبی، زبانی و اجتماعی است، یکی از ویژگی‌های اساسی جوامع چندفرهنگی محسوب می‌شود. مدارس به‌عنوان نهادهای اجتماعی اصلی، مکانی هستند که این تفاوت‌ها به وضوح آشکار شده و نیازمند مدیریت هوشمندانه‌اند. با توجه به تغییرات سریع در حوزه‌های اجتماعی و فرهنگی، ضرورت انطباق رویکردهای مدیریتی با نیازهای فرهنگی دانش‌آموزان و جامعه، بیش‌ازپیش برجسته شده است. مدیران آموزشی، به‌عنوان رهبران سازمان‌های تعلیم و تربیت، باید توانایی درک و پاسخ به چالش‌های مرتبط با تنوع فرهنگی را داشته باشند. پاسخگویی فرهنگی نه تنها ابزاری برای مدیریت تنوع و عدالت است، بلکه عاملی حیاتی برای تضمین موفقیت بلندمدت نظام‌های آموزشی در جوامع مدرن محسوب می‌شود. این تحقیق با تمرکز بر اهمیت و ضرورت این موضوع، به دنبال ارائه بینشی جامع و علمی برای ارتقای کیفیت آموزشی و پرورشی و توسعه عدالت اجتماعی در نظام‌های آموزشی است.

بااین‌حال، شواهد تجربی نشان می‌دهند که بسیاری از مدیران آموزشی در برآوردن نیازهای فرهنگی مدارس با چالش‌هایی جدی مواجه هستند. این چالش‌ها شامل نبود ابزارها

¹. Khalifa, Gooden & James

موجود پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه^۱ در ادامه به برخی از محدود مطالعات انجام شده خارجی اشاره می‌شود. چاروسا چگونه است؟

جدول ۱. پیشینه تحقیق

محقق	موضوع	نتیجه
اوگودو ^۱ (۲۰۲۴)	دانش‌پدagoژیک فرهنگی پاسخگو: یک پایگاه دانش یکپارچه برای معلمان در کلاس‌های متنوع STEM	با استفاده از نظریه یادگیری سازه‌گرایی اجتماعی نشان داد معلمان کلاس‌های متنوع قرن بیست و یکم باید از نظر فرهنگی آگاه باشند تا به‌طور مؤثر به تنوع دانش‌آموزان پاسخ دهند
بانکز ^۲ (۲۰۲۴)	تصورات معلمان درباره پداگوژی فرهنگی مناسب در انتاریو، کانادا	آموزش فرهنگ پاسخگویی، باید در برنامه ^۳ درسی دانشگاه گنجانده شود تا مدیرانی که به پست مدیریت مدرسه گماشته می‌شوند، در برنامه‌ریزی‌های خود، از آموزش‌های فرهنگ پاسخگویی استفاده نمایند.
برنارد ^۳ (۲۰۲۴)	ایجاد فضا برای برابری فرهنگی در رهبری آموزشی: جو مدرسه و پداگوژی پسامعرفتی.	توانمندی مدیران آموزشی برای تصمیم‌گیری اشتراکی و ارتباط نظرات در محیط مدرسه، مهارت بسیار مهمی است که تأثیر بسیار عمیقی بر فرهنگ مدرسه گذاشته است.
خلیفه و همکاران (۲۰۲۲)	چهارچوب پاسخگویی فرهنگی رهبران مدارس	برخی از چهارچوب پاسخگویی فرهنگی رهبران مدارس را در چهار بعد: انعکاس انتقادی رفتارهای رهبری، توسعه ^۴ پاسخگویی فرهنگی معلمان، ارتقای پاسخگویی فرهنگی در محیط فراگیر مدرسه، و درگیر ساختن دانش‌آموزان، والدین و زمینه‌های بومی مورد بررسی قرار داده‌اند و نشان داده‌اند.
جانسون ^۴ (۲۰۲۲)	پاسخگوی فرهنگی رهبران: چارچوبی برای مدارس و رهبران نظام‌های آموزشی	مدیرانی که از پاسخگویی فرهنگی قوی برخوردار هستند، از ایجاد محیط آموزشی پاسخگو در زمینه ^۵ فرهنگ پشتیبانی می‌کنند و نظام‌های آموزشی با سیستم پاسخگویی فرهنگی قوی، به‌وضوح، روند پیشرفت از سطح مدیران عملیاتی تا سطح مدیران عالی سازمان را بازگو می‌نمایند.
کارتز ^۵ (۲۰۲۱)	رهبری مدرسه از نظر پاسخگویی فرهنگی بازنگری یک امر پژوهشی	مدیرانی که از پاسخگویی فرهنگی برخوردار هستند، نحوه ^۶ آموزش دانش‌آموزان را از نظر تحصیلی و اجتماعی ارزیابی نموده و در پی بازسازی فضاهای مدارس و اصلاح اشتباهات ریشه‌دار نسلی برقرار سازند.
بلیتز ^۵ و همکاران (۲۰۱۶)	ارزیابی جو مدرسه برای رویکردهای پاسخگویی فرهنگی	پاسخگویی فرهنگی مدیران از جمله عوامل تأثیرگذار بر ارتقای عدالت اجتماعی و کاهش آسیب‌های روانی دانش‌آموزان دوره ^۷ ابتدایی است.

روش‌شناسی تحقیق

مطالعه حاضر با هدف ارزیابی وضعیت موجود و شناسایی چالش‌های تحقق چارچوب پاسخگویی فرهنگی در مدیریت مدارس ابتدایی طراحی شده است. این تحقیق از نوع کاربردی و با رویکرد کمی-توصیفی اجرا شد. ساختار روش‌شناسی این مطالعه به صورت زیر تشریح می‌گردد:

این پژوهش به بررسی تک‌متغیری "پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس" پرداخته و تلاش دارد از طریق تحلیل داده‌های

با توجه به مطالب بیان شده، هدف زیر تدوین شد:

- اعتباریابی پرسشنامه چارچوب فرهنگ پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا
- ارزیابی وضعیت موجود پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا
- ارزیابی وضعیت موجود پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا بر اساس جنسیت

⁴. Johnson

⁵. Blitz

¹. Goode

². Banks

³. Barnard

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	دامنه تغییرات	میانگین	انحراف معیار
تفکر انتقادی بر رفتارهای مدیریت	۱/۷۵	۳/۲۰	۰/۴۱۱۰
گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی	۲	۳/۱۶	۰/۵۶۱۳
محیط مدرسه فرهنگی فراگیر	۲/۵۷	۳/۱۵	۰/۶۶۸۲
مشارکت دانش آموزان- والدین	۲/۳۳	۳/۱۸	۰/۵۹۹۴

اعتباریابی پرسشنامه چارچوب فرهنگ پاسخگویی

فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا

در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه از طریق روایی سازه (روایی همگرا) و پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ در جدول ارائه می‌شوند.

جدول ۲: روایی و پایایی پرسشنامه تفکر انتقادی بر رفتارهای مدیر

ردیف	ابعاد	آلفای کرونباخ	روایی همگرا
۱	سؤال ۱	۰/۹۷	۰/۶۷
۲	سؤال ۲	۰/۹۸	۰/۵۸
۳	سؤال ۳	۰/۹۴	۰/۶۸
۴	سؤال ۴	۰/۹۸	۰/۷۸
۵	سؤال ۵	۰/۹۶	۰/۵۹
۶	سؤال ۶	۰/۹۳	۰/۷۲
۷	سؤال ۷	۰/۹۴	۰/۶۷
۸	سؤال ۸	۰/۹۵	۰/۵۲
کل		۰/۹۵	۰/۶۵/۵

میزان مناسب برای روایی همگرا بیشتر از ۰/۵ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است. بر اساس یافته‌های جدول، روایی و پایایی پرسشنامه تأیید می‌شوند (غیاثوند، ۱۳۹۷: ۴۷).

میزان مناسب برای روایی همگرا بیشتر از ۰/۵ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است. بر اساس یافته‌های جدول، روایی و پایایی پرسشنامه تأیید می‌شوند (غیاثوند، ۱۳۹۷: ۴۷).

میزان مناسب برای روایی همگرا بیشتر از ۰/۵ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است. بر اساس یافته‌های جدول، روایی و پایایی پرسشنامه تأیید می‌شوند (غیاثوند، ۱۳۹۷: ۴۷).

میزان مناسب برای روایی همگرا بیشتر از ۰/۵ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است. بر اساس یافته‌های جدول، روایی و پایایی پرسشنامه تأیید می‌شوند (غیاثوند، ۱۳۹۷: ۴۷).

جمع‌آوری‌شده، وضعیت موجود را ارزیابی و پیشنهادهایی برای ارتقای آن ارائه نماید. چارچوب نظری تحقیق بر اساس مدل خلیفه و همکاران (۲۰۲۱) طراحی شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ است که طبق آمار گزارش‌شده توسط اداره آموزش و پرورش، شامل ۷۵ نفر (۷۲ مرد و ۳ زن) است. با توجه به کوچک بودن جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده شد که تمام اعضای جامعه را در تحلیل‌ها در نظر گرفت. این روش باعث حداکثر دقت و کاهش سوگیری نمونه‌گیری می‌شود. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌ای تخصصی جمع‌آوری شد. طراحی پرسشنامه بر اساس مدل خلیفه و همکاران (۲۰۲۱) و با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای صورت گرفت. سؤالات پرسشنامه به نحوی تنظیم شده‌اند که تمامی ابعاد پاسخگویی فرهنگی، شامل جنبه‌های فردی، سازمانی و تعاملات بیرونی، را پوشش دهند. روایی ابزار به روش روایی صوری از طریق کسب نظرات خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت آموزشی و فرهنگی تأیید شد و روایی سازه: با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و بررسی شاخص‌های همگرایی سازه‌ای انجام گرفت. پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ برای اندازه‌گیری انسجام داخلی سؤالات و نیز پایایی ترکیبی برای اطمینان از همسانی نتایج تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پیشرفته و نرم‌افزارهای تخصصی بهره گرفته شد:

تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی همگرایی و پایایی ابزار. آزمون T تک نمونه‌ای برای تحلیل میانگین متغیر پاسخگویی فرهنگی در مقایسه با شرایط مطلوب. آزمون T مستقل برای مقایسه تفاوت‌های بین گروه‌های جمعیتی (مانند جنسیت). تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) جهت تحلیل تفاوت‌های میان گروهی در متغیر پاسخگویی فرهنگی.

با نرم‌افزارهای SPSS21 برای اجرای آزمون‌های آماری اولیه و توصیفی و SmartPLS برای اجرای تحلیل‌های پیشرفته نظیر تحلیل عاملی تأییدی و ارزیابی مدل‌های ساختاری.

یافته‌ها

توصیف مقدماتی داده‌های پژوهش در این بخش با استفاده از میانگین و انحراف معیار تجزیه و تحلیل می‌شوند.

بر اساس مندرجات جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیر تفکر انتقادی بر رفتارهای مدیریت به ترتیب ۳/۲۰ و ۰/۴۱۱۰، گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی به ترتیب ۳/۱۶، ۰/۵۶۱۳، محیط مدرسه فرهنگی فراگیر ۳/۱۵ و ۰/۶۶۸۲ و متغیر مشارکت دانش آموزان- والدین ۳/۱۸ و ۰/۵۹۹۴ به دست آمد.

جدول ۳: روایی و پایایی پرسشنامه گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی

ردیف	ابعاد	آلفای کرونباخ	روایی همگرا
۱	سؤال ۱	۰/۹۲	۰/۶۱
۲	سؤال ۲	۰/۹۶	۰/۵۲
۳	سؤال ۳	۰/۹۸	۰/۸۰
۴	سؤال ۴	۰/۹۷	۰/۷۰
۵	سؤال ۵	۰/۹۷	۰/۸۲
۶	سؤال ۶	۰/۹۱	۰/۸۳
کل		۰/۹۳	۰/۷۱/۳

جدول ۴: روایی و پایایی پرسشنامه مشارکت دانش آموزان - والدین

ردیف	ابعاد	آلفای کرونباخ	روایی همگرا
۱	سؤال ۱	۰/۹۱	۰/۸۰
۲	سؤال ۲	۰/۹۱	۰/۵۴
۳	سؤال ۳	۰/۹۶	۰/۷۲
۴	سؤال ۴	۰/۹۷	۰/۷۵
۵	سؤال ۵	۰/۹۷	۰/۷۴
۶	سؤال ۶	۰/۹۳	۰/۸۴
۷	سؤال ۷	۰/۹۶	۰/۶۴
۸	سؤال ۸	۰/۹۵	۰/۶۰
کل		۰/۹۳	۰/۷۰/۳

جدول ۵: روایی و پایایی پرسشنامه محیط مدرسه فراگیر

ردیف	ابعاد	آلفای کرونباخ	روایی همگرا
۱	سؤال ۱	۰/۹۵	۰/۷۷
۲	سؤال ۲	۰/۹۳	۰/۵۱
۳	سؤال ۳	۰/۹۵	۰/۶۸
۴	سؤال ۴	۰/۹۸	۰/۶۲
۵	سؤال ۵	۰/۹۹	۰/۷۷
۶	سؤال ۶	۰/۹۵	۰/۶۵
۷	سؤال ۷	۰/۹۶	۰/۷۸
کل		۰/۹۵	۰/۶۸/۳

۲- پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه

چاروسا (آمار تک نمونه‌ای شاخص‌های: مشارکت دانش آموزان- والدین، محیط مدرسه فرهنگی فراگیر، گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی، تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری) یافته‌های جدول ۶: نشان می‌دهد عدد T به‌دست‌آمده در شاخص‌های مشارکت دانش آموزان- والدین ۵/۶۳، محیط مدرسه فرهنگی فراگیر ۵/۵۰، گسترش شرایط معلمان

پاسخگوی فرهنگی ۵/۶۱ و تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری ۵/۷۱ به دست آمد. هر چه میزان عدد تی به دست آمده، بیشتر باشد، نشان دهنده تأثیر بیشتر آن شاخص است. حد پایین و حد بالا، مثبت هستند؛ بدین معناست که میانگین از مقدار آزمون بزرگ‌تر است. و با توجه به این‌که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود؛ بدین معنا که شاخص‌های موردبررسی، در میزان مطلوب قرار دارند.

جدول ۶: آمار T تک نمونه‌ای مشارکت دانش آموزان- والدین

متغیر	One-Sample Test				
	Test Value = 2.5				
	t	درجه آزادی	Sig	تفاوت میانگین	(فاصله اطمینان ۰/۹۵)
مشارکت دانش آموزان- والدین	۵/۶۳	۷۴	۰/۰۰۱	۰/۶۸۲	۰/۹۲۳
محیط مدرسه فرهنگی فراگیر	۵/۵۰	۷۴	۰/۰۰۱	۰/۷۰۰	۰/۸۹۱
گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی	۵/۶۱	۷۴	۰/۰۰۱	۱/۴۱	۰/۸۹۶
تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری	۵/۷۱	۷۴	۰/۰۰۱	۰/۷۰۰	۰/۹۴۴

این که حد پایین و حد بالا مثبت است، می‌توان گفت که میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) بیشتری دارد. در شاخص (محیط مدرسه فرهنگی فراگیر) با توجه به آزمون لون مقدار معیار تصمیم برابری واریانس بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۴۴۸)؛ بنابراین، می‌توان برابری واریانس دو گروه را پذیرفت و باید اطلاعات ردیف اول جدول (فرض برابری واریانس‌ها) بررسی نمود. با توجه به این که معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۲۶۴)؛ بنابراین، فرض تحقیق تأیید می‌شود. همچنین به دلیل این که حد پایین منفی و حد بالا مثبت است، می‌توان گفت که در شاخص (محیط مدرسه فرهنگی فراگیر) اختلاف معنادار بین میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) وجود ندارد.

۳- آیا تفاوت معناداری بین پاسخگوئی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا بر اساس متغیر جنسیت وجود دارد؟ (آزمون T با دو نمونه مستقل)

جدول ۷: نشان می‌دهد در شاخص (تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری) با توجه به آزمون لون مقدار معیار تصمیم برابری واریانس کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۱) است؛ بنابراین، نمی‌توان برابری واریانس دو گروه را پذیرفت و باید اطلاعات ردیف دوم جدول (فرض نابرابری واریانس‌ها) بررسی نمود. با توجه به این که در شاخص (تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری) معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۲۶)؛ بنابراین، فرض تحقیق تأیید می‌شود. همچنین به دلیل

جدول ۷: آمار T دو گروه مستقل (بر اساس جنسیت)

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					
F		Sig. معیار تصمیم برابری واریانس	T آماره	درجه آزادی	معیار تصمیم برابری میانگین	اختلاف میانگین	95% Confidence Interval of the Difference		
							حد پایین	حد بالا	
تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری	با فرض برابری واریانس‌ها	۳۱/۸۳	۰/۰۰۱	۲/۲۲	۷۳	۰/۰۲۹	۱/۳۵	۰/۱۳۹	۲/۵۶
	با فرض نابرابری واریانس‌ها			۴/۳۱	۲/۷۹	۰/۰۲۶	۱/۳۵	۰/۳۱۱	۲/۳۹
محیط مدرسه فرهنگی فراگیر	با فرض برابری واریانس‌ها	۰/۵۸۱	۰/۴۴۸	۱/۱۲	۷۳	۰/۲۶۴	۱/۳۵	-۰/۵۲۴	۱/۸۹
	با فرض نابرابری واریانس‌ها			۰/۹۰۰	۲/۱۰	۰/۴۵۹	۱/۳۵	-۲/۴۲۸	۳/۷۹
گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی	با فرض برابری واریانس‌ها	۲۸/۷۴	۰/۰۰۱	۱/۸۴	۷۳	۰/۰۶۹	۱/۰۹۰	-۰/۰۸۸۴	۲/۲۶۸
	با فرض نابرابری واریانس‌ها			۲/۵۵	۲/۳۵	۰/۱۰۷	۱/۰۹۰	-۰/۵۰۸۸	۲/۶۸۹
مشارکت دانش آموزان- والدین	با فرض برابری واریانس‌ها	۱۰/۴۴	۰/۰۰۲	۱/۵۱	۷۳	۰/۱۳۴	۱/۳۵۴	-۰/۲۰۲۳	۲/۱۵۰
	با فرض نابرابری واریانس‌ها			۱/۷۵	۲/۲۳	۰/۲۰۸	۱/۳۵۴	-۱/۱۳۲	۲/۹۹۰

یافته‌های این سؤال با بخشی از نتایج تحقیق لاین^۱ (۲۰۲۲)، گوردون و راندر^۲ (۲۰۱۶)، بلیتز^۳ و دیگران (۲۰۱۶)، و یوسفی و دیگران (۱۴۰۰)، هم سو است.

پژوهش خلیفه و همکاران (۲۰۲۱) به‌عنوان چهارچوب تحقیق در طراحی، کاربرد و سنجش پرسشنامه و همچنین، تحقیق جانسون (۲۰۱۸) در بررسی پرسشنامه و کاربرد آن در مدارس، تأیید پرسشنامه و سؤال اول تحقیق، را به دنبال دارد. دوزگاری^۴ (۲۰۱۷) بیان کرد ترکیب شیوه‌های مدیریت کلاس درس پاسخگویی فرهنگی معلمان شهری سطوح پایینی از خودکارآمدی را در مدیریت کلاس گزارش می‌دهند و دانش آموزان اقلیت به‌طور نامتناسبی برای تحریم‌های رفتاری که منجر به عملکرد ضعیف تحصیلی می‌شود، معرفی می‌شوند. بنابراین، سؤالات پرسشنامه به‌عنوان متغیر آشکار با متغیر پنهان تحقیق، همبستگی مطلوبی را نشان داد و با تأیید عاملی پرسشنامه، ادامه بررسی تحقیق، مورد تأیید قرار گرفت.

◀ پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا به چه میزان است؟

ضریب T تک نمونه‌ای در بعد مشارکت دانش آموزان-والدین ۵/۶۳، محیط مدرسه فرهنگی فراگیر ۵/۵۰، گسترش شرایط معلمان پاسخگویی فرهنگی ۵/۶۱ و تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری ۵/۷۱ به دست آمدند و با توجه به این عددهای تی به‌دست‌آمده، بیشتر از سطح بحرانی ۱/۹۶ هستند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، تأثیر شاخص‌ها تأیید می‌شوند. مدیران مدارس در پاسخگویی فرهنگی در ۴ شاخص یادشده، در حد مطلوب قرار دارند.

در این خصوص، خلیفه و دیگران (۲۰۲۲) نشان دادند که مدیرانی که از پاسخگویی فرهنگی قوی برخوردار هستند، به یادگیری مداوم زمینه‌ها و دانش فرهنگی متعهد هستند، از هوش انتقادی در داخل و خارج از مدرسه برخوردار هستند، از دیدگاه والدین و جامعه برای سنجش پاسخگویی فرهنگی در مدارس استفاده می‌نمایند، از ابزارهای ارزشیابی پاسخگویی فرهنگی برای دانش‌آموزان استفاده می‌کنند، ظرفیت‌های معلمان را برای پاسخگویی فرهنگی آموزش و پرورش توسعه می‌بخشند، با انجمن اولیاء و مربیان روابط مثبت و معنادار برقرار می‌کنند، هویت‌های بومی و محلی را مورد پذیرش قرار می‌دهند، با دانش‌آموزان ارتباط مستقیم برقرار می‌سازند، ارتباطاتی برای کاهش میزان اضطراب در دانش‌آموزان برقرار می‌سازند، و

در شاخص (گسترش شرایط معلمان پاسخگویی فرهنگی) با توجه به آزمون لون مقدار معیار تصمیم برابری واریانس کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۱) است؛ بنابراین، نمی‌توان برابری واریانس دو گروه را پذیرفت و باید اطلاعات ردیف دوم جدول (فرض نابرابری واریانس‌ها) بررسی نمود. با توجه به این که معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۶۹) بنابراین، فرض تحقیق تأیید می‌شود. همچنین به دلیل این که حد پایین منفی و حد بالا مثبت است، می‌توان گفت که در شاخص (گسترش شرایط معلمان پاسخگویی فرهنگی) اختلاف معنادار بین میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) وجود ندارد.

در شاخص (مشارکت دانش آموزان-والدین) توجه به آزمون لون مقدار معیار تصمیم برابری واریانس کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۲) است؛ بنابراین، نمی‌توان برابری واریانس دو گروه را پذیرفت و باید اطلاعات ردیف دوم جدول (فرض نابرابری واریانس‌ها) بررسی نمود. با توجه به این که معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۲۰۸)، بنابراین، فرض تحقیق تأیید می‌شود. همچنین به دلیل این که حد پایین منفی و حد بالا مثبت است، می‌توان گفت که در شاخص (مشارکت دانش آموزان-والدین) اختلاف معنادار بین میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا بود. در ادامه به بحث، نتیجه و ارائه پیشنهاد پرداخته می‌شود.

◀ اعتباریابی پرسشنامه چارچوب فرهنگ پاسخگویی

فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا

در بررسی این سؤال میزان همبستگی (تحلیل عاملی) چهار متغیر پنهان شامل: ۱- تفکر انتقادی بر رفتارهای مدیر، ۲- گسترش شرایط معلمان پاسخگویی فرهنگی، ۳- محیط مدرسه فرهنگی فراگیر، ۴- مشارکت دانش آموزان-والدین با سؤالات آن‌ها (به‌عنوان متغیرهای آشکار) بررسی شد. بر اساس معیار AVE عدد بیشتر از ۰/۵ نشان از تأیید همبستگی بین سؤالات با متغیر است (غیاثوند، ۱۳۹۷: ۴۷). بر این اساس، سؤالات با متغیرها دارای همبستگی معناداری بودند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه محقق ساخته دارای روایی است و برای ادامه تجزیه و تحلیل به‌کاربرده می‌شوند.

³. Blitz

⁴. Duez-Curry

¹. Line

². Gordon & Ronder

به عنوان مدافع و فعال اجتماعی جامعه محور در مدرسه، محله و انجمن فعالیت می کنند.

مدل پاسخگویی فرهنگی خلیفه و دیگران (۲۰۲۲) به عنوان یک ابزار ارزشمند برای رهبران مدارس مطرح می شود. با تأکید بر شناخت تنوع فرهنگی، توسعه رهبری مشارکتی، شناسایی موانع، ایجاد ارتباطات معنادار و پایش مستمر، این مدل می تواند به رهبران کمک کند تا محیطی فرهنگی و حمایت کننده برای همه دانش آموزان فراهم سازند.

« آیا تفاوت معناداری بین پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی منطقه چاروسا بر اساس متغیر جنسیت وجود دارد؟ »

آمار T دو گروه مستقل (بر اساس جنسیت) در شاخص های تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری ($F=31/83$)، گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی ($F=28/74$)، مشارکت دانش آموزان - والدین، ($F=10/44$)، معنادار بود و در شاخص محیط مدرسه فرهنگی فراگیر، تفاوت معنادار مشاهده نشد ($P < 0/05$). نتایج تحقیق خلیفه و دیگران (۲۰۲۲)، جانسون (۲۰۱۸)، با نتایج این سؤال هم سو است.

در این خصوص جانسون^۱ (۲۰۲۲) نشان داد که مدیرانی که از پاسخگویی فرهنگی قوی برخوردار هستند، از ایجاد محیط آموزشی پاسخگو در زمینه فرهنگ پشتیبانی می کنند و نظام های آموزشی با سیستم پاسخگویی فرهنگی قوی، به وضوح، روند پیشرفت از سطح مدیران عملیاتی تا سطح مدیران عالی سازمان را بازگو می نمایند.

در بعد محیط مدرسه فرهنگی فراگیر معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۲۶۴) بنابراین، فرض تحقیق تأیید می شود. هم چنین به دلیل این که حد پایین منفی و حد بالا مثبت است، می توان گفت که اختلاف معنادار بین میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) وجود ندارد.

در این زمینه بازگلی، صفری و ایمانی (۱۴۰۰) بیان کردند که مدارس باید به گونه ای باشند تا از هر لحاظ به نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی دانش آموزان پاسخ دهند در آموزش و پرورش نوین فضای فیزیکی به عنوان یک عامل زنده و پویا در انجام فعالیت های آموزشی و تربیتی دانش آموزان تلقی می گردد. چنان چه در مدرسه آب سالم، سرویس های بهداشتی، فضای کافی، سیستم جمع آوری مواد زائد، تجهیزات، وسایل مناسب و استاندارد وجود نداشته باشد و به طور کلی آسایش

محیطی فراهم نشود، به طور قطع تلاش های آموزش و پرورش معلمان و مربیان بازدهی مطلوب نخواهد داشت.

در بعد گسترش شرایط معلمان پاسخگوی فرهنگی معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۶۹) بنابراین، فرض تحقیق تأیید می شود. هم چنین به دلیل این که حد پایین منفی و حد بالا مثبت است، می توان گفت که اختلاف معنادار بین میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) وجود ندارد.

کشته گر، افضل و دست آموز (۱۴۰۱) بیان کردند که معلمان شهری هم با چالش های محیطی و هم با انتظارات بالایی برای موفقیت روبرو هستند. کودکان با موانع مختلفی به کلاس های درس می آیند: فقر، بی خانمانی، نیازهای ویژه، موانع زبانی، خانه های ناکارآمد یا محیط های توهین آمیز. معلمان کلاس درس باید راه هایی برای مدیریت همه این چالش ها بیابند تا اطمینان حاصل شود که دانش آموزان همکاری می کنند و یاد می گیرند.

در بعد مشارکت دانش آموزان - والدین معیار تصمیم برابری میانگین در سطر دوم بیشتر از ۰/۰۵ است (۰/۲۰۸)، بنابراین، فرض تحقیق تأیید می شود. هم چنین به دلیل این که حد پایین منفی و حد بالا مثبت است، می توان گفت که اختلاف معنادار بین میانگین جامعه اول (زن) از میانگین جامعه دوم (مرد) وجود ندارد.

منصور نژاد، ملک پور و قمرانی (۱۳۹۹) بیان کردند زمانی که والدین کودکان از خودمختاری آن ها حمایت کرده و درگیر فعالیت های آموزشی آن ها می شوند، آن ها به طور مثبت و مؤثرتری با چالش هایی که در مدرسه برایشان رخ می دهد، سازگار می شوند.

بر این اساس، در آمار T دو گروه مستقل (بر اساس جنسیت)، فقط بعد تفکر انتقادی بر رفتارهای رهبری در جنسیت زن و مرد مدیران مدارس تفاوت معنادار بوده است. و دو گروه مدیران نظراتی مشابه هم داشته اند.

برای بررسی و نتیجه گیری درباره «میزان پاسخگویی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی»، عوامل متعددی باید در نظر گرفته شود که شامل استانداردهای فرهنگی، انتظارات جامعه، و توانایی های فردی مدیران است. در ادامه به ارائه یک چارچوب کلی می پردازیم:

پاسخگویی فرهنگی شامل توانایی مدیریت در شناسایی، فهم و پاسخ به مسائل فرهنگی مرتبط با جامعه و دانش آموزان

¹. Johnson

است. هدف از این امر ارتقاء کیفیت آموزش و ایجاد هماهنگی بین ارزش‌های مدرسه و جامعه است.

پاسخگویی فرهنگی مدیران باعث تقویت هویت فرهنگی و اجتماعی مدرسه می‌شود. مدیرانی که به فرهنگ‌سازمانی بها می‌دهند، می‌توانند محیطی پویا و پذیرا ایجاد کنند.

چالش‌های مدیریتی: فشارهای اجتماعی و فرهنگی ممکن است به چالش‌هایی برای مدیران منجر شود. مدیرانی که از تجربه و دانش کافی برخوردار نیستند، ممکن است با مشکلاتی در تبیین و پاسخگویی به نیازهای فرهنگی روبرو شوند.

اهمیت تطبیق‌پذیری فرهنگی: مدیران باید قادر باشند تا فرهنگ‌های مختلف را بشناسند و در فرآیندهای تصمیم‌گیری خود آن‌ها را لحاظ کنند. این تطبیق‌پذیری به ایجاد محیطی جامع و فراگیر کمک می‌کند.

تأثیر آموزش: برنامه‌های آموزشی که مدیران را با ارزش‌ها و تفاوت‌های فرهنگی آشنا می‌سازند، می‌توانند در افزایش میزان پاسخگویی فرهنگی مؤثر باشند. آموزش مداوم مدیران در این زمینه می‌تواند به بهبود تعاملات فرهنگی و اجتماعی در مدرسه یاری رساند.

تأثیرات اجتماعی: پاسخگویی فرهنگی مؤثر سبب افزایش اعتماد جامعه به مدرسه می‌شود و مشارکت والدین و جامعه در امور مدرسه را گسترش می‌دهد. این تعاملات اجتماعی می‌تواند به رشد پایدار و توسعه فرهنگی جامعه کمک کند.

در تحقیق محدودیت‌های زیر وجود داشت: به دلیل نو بودن موضوع پژوهش، مبانی نظری و ادبیات تحقیق در مقالات فارسی محدود بود. تعریف دقیق و عملیاتی از مفهوم پاسخگویی فرهنگی می‌تواند چالش‌برانگیز باشد. این مفهوم ممکن است به صورت‌های مختلفی در فرهنگ‌ها یا محیط‌های آموزشی متفاوت درک یا اعمال شود. نمونه تحقیق، از نظر جغرافیایی و فرهنگی و تعداد، محدود بود. عوامل خارج از کنترل مثل ویژگی‌های سیاسی، اجتماعی یا اقتصادی نمونه مورد مطالعه بر عملکرد فرهنگی مدیران تأثیر بگذارد و نتایج تحقیق را پیچیده کند. ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی مدیران، مانند سطح تجربه، آموزش، و انگیزه‌های شخصی نیز می‌تواند بر میزان پاسخگویی فرهنگی آن‌ها تأثیر بگذارد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود: گسترش دامنه جغرافیایی و فرهنگی نمونه‌ها برای افزایش تعمیم‌پذیری نتایج. این می‌تواند شامل مناطق روستایی، شهری و حومه‌ای مختلف باشد تا تفاوت‌های محلی و فرهنگی بهتر نمایان شود. انجام مطالعه‌های تطبیقی بین مدارس با سطوح مختلف پاسخگویی فرهنگی برای شناسایی عوامل مؤثر بر تفاوت‌ها. این تحلیل می‌تواند بین مدارس دولتی و خصوصی یا

بین محیط‌های آموزشی با منابع و امکانات مختلف انجام شود. بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای بر افزایش توانمندی‌های مدیران در زمینه پاسخگویی فرهنگی. می‌توان برنامه‌های آموزشی مختلف را مقایسه کرد تا بهترین شیوه‌ها شناسایی شوند. اجرای مطالعات کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های متمرکز با مدیران، معلمان و والدین برای درک بهتر چالش‌ها و فرصت‌های موجود در مدیریت فرهنگی. مطالعه نقش فناوری‌های آموزشی جدید و رسانه‌های اجتماعی در تسهیل یا تقویت پاسخگویی فرهنگی مدیران. این شامل بررسی ابزارهایی است که به مدیران کمک می‌کنند تا با جامعه در ارتباط باشند و فرهنگ را ارتقا دهند.

فهرست منابع

- بازگلی، حمیدرضا؛ صفری، محمود و ایمانی، محمد نقی. (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار و اثرپذیر بر توسعه سرمایه فرهنگی در نظام آموزش و پرورش. مدیریت فرهنگی، ۱۵(۵۱)، ۱-۱۹.
- پور موسوی، سید احمد؛ نوه ابراهیم؛ عبدالرحیم؛ عباسیان، حسین؛ عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۹). ارائه مدل مناسب مدیریت چند فرهنگی در مدارس ابتدایی ایران، علوم تربیتی، ۲۷(۱)، ۱-۱۴.
- راهدار، زهره؛ تاجیک اسماعیلی، سمیه و صنیعی، ماندانا. (۱۴۰۲). رسانه و توسعه فرهنگی مورد مطالعه: نقش رادیو در توسعه فرهنگی شهروندان تهرانی از دیدگاه آنان. مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۶(۵۹)، ۱۹۵-۲۱۵.
- غیاثوند، احمد. (۱۳۹۷). تحلیل پیشرفته مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد Smart PLS، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی
- کشته‌گر، ناهید؛ افضلی، میثم و دست‌آموز، محمدرضا. (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر موفقیت در اجرای آموزش فراگیر (مرور سیستماتیک). راهبردهای نو در روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳(۵)، ۵۸-۷۸.
- منصورنژاد، زهرا؛ ملک پور، مختار و قمرانی، امیر. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش حمایت خودمختاری والدینی بر رفتار برونی شده دانش آموزان. مجله دانشکده بهد/شت و /نستیتو تحقیقات بهد/شتی، ۱۸(۳)، ۲۸۸-۲۷۵.
- مهاجران، بهناز؛ فرخی، مهدی؛ قلعه‌ای، علیرضا. (۱۳۹۵). پاسخگویی در سازمان‌ها، پژوهش‌های مدیریت و حسابداری، ۳۳، ۶۲-۵۲.

نواسری، بدرالدین؛ حیدری، مجید؛ البوناصر، عباس. (۱۳۹۸).
بررسی علل و عوامل عدم پاسخگویی مدیران مدارس به
بخشنامه‌ها (مطالعهٔ مورد مدیران مدارس شهرستان
کارون)، رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، ۲۰،
۲۸-۲۱.

Blitz, L. V., Yull, D., & Clauhs, M. (2016). *Bringing sanctuary to school: Assessing school climate as a foundation for culturally responsive trauma-informed approaches for urban schools*. Urban Education, 55(1), 95-124.

Carter, V.C. (2021). *Culturally Responsive School Leadership: A Review of the Reserch*. Comprehensive Center Network, 10, pp. 1-4, In: <https://files.eric.ed.gov>.

Duez-Curry, M. (2017). *Culturally responsive classroom management in an urban after-school program* (Doctoral dissertation, Concordia University (Oregon)).

Ellison, J. (2018). *Cultural Responsiveness Starts in the Principal's Office*. CompetencyWorks Blog, In: <https://aurora-institute.org>.

Glass, T., Mason, E., Eaton, Wi., Parker, J., & Carver, F. (2019). *History of educational management from the perspective of textbooks*. Naser shirbegi. 1, Tehran, Moaser.

Gordon, S. P., & Ronder, E. A. (2016). *Perceptions of culturally responsive leadership inside and outside of a principal preparation program*. International Journal of Educational Reform, 25(2).

Johnson, A. (2022). *Culturally Responsive Leadership: A Framework for School and School System Leaders*. pp. 1-85, <https://www.leadershipacademy.org>.

Khalifa, M., Gooden, M.A., & James, E. D. (2022). *Culturally Responsive School Leadership Framework*. University of Minnesota, <https://www.cehd.umn.edu>.

Lenard, P. T., Straehle, C., & Ypi, L. (2011). *Global Solidarity: Contemporary Relation Theory*. Human Relations Management Theory, 9, pp. 99-130.

Line, M. (2022). *Use Culturally Responsive Pedagogy*. <https://www.stlthe.ca>.

Examining the Level of Cultural Responsiveness among Elementary School Principals in the Charusa District of Kohgiluyeh County

Abstract

Cultural responsiveness, as one of the key responsibilities of school principals, plays a vital role in fostering cohesion and coordination among various components of a school. It not only serves as a tool for effective communication with students, teachers, and parents but also functions as a strategy for improving the quality of education and training. The present study aims to examine the level of cultural responsiveness among elementary school principals in the Charusa district.

This study is applied in purpose and quantitative-descriptive in data collection method. The statistical population consisted of all principals and vice-principals of elementary schools in Charusa district, totaling 75 individuals (72 men and 3 women). Due to the limited population, a census method was used for sampling. Data were collected through a researcher-made questionnaire. The instrument's validity was confirmed through face validity and construct validity (factor loadings), and its reliability was verified using Cronbach's alpha coefficient and composite reliability. The results showed that in terms of cultural responsiveness, T-values in the dimensions of student-parent participation ($t = 5.63$), inclusive cultural school ($t = 5.50$), culturally responsive teachers ($t = 5.61$), and critical thinking in leadership behaviors ($t = 5.71$) were at a desirable level. According to the independent samples T-test, cultural responsiveness of principals based on gender showed significant differences in the indicators of critical thinking in leadership behaviors ($F = 31.83$), expanding conditions for culturally responsive teachers ($F = 28.74$), and student-parent participation ($F = 10.44$), while no significant difference was found in the inclusive cultural school environment indicator ($P < 0.05$). Cultural responsiveness of principals—through active student and parent participation, enhancement of critical thinking in leadership behaviors, and creation of inclusive cultural environments—leads to improvements in the quality of education and training. This approach plays a significant role as a key strategy in transformative leadership, social justice, and inclusion within the educational system, offering an effective pathway to address the multicultural needs of schools.

Keywords: educational administration, cultural responsiveness, cultural diversity