

بررسی رابطه ابعاد مدیریت مشارکتی با توانمند سازی و رضایتمندی دبیران متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد

سیاوش محمدی^۱، سحر محمدی^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۲- کارشناس ارشد الهیات

Email : sayavash99@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ابعاد مدیریت مشارکتی با توانمند سازی و رضایتمندی دبیران متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ انجام شد. در این پژوهش جامعه آماری، کلیه دبیران مقطع متوسطه اول دخترانه آموزش و پرورش شهر نورآباد می‌باشد که این جامعه آماری شامل ۳۹۹ نفر دبیر متوسطه اول می‌باشد که بر اساس جدول مورگان و کرجسی ۱۹۶ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی بعنوان نمونه انتخاب شدند و ابزارهای تحقیق شامل سه پرسشنامه مدیریت مشارکتی (شاقلی، ۱۳۹۴) با روایی ۰/۷۸ و پایایی ۰/۹۱، پرسشنامه توانمندسازی (کتاب وتن و کمرون) با میزان روایی ۰/۹۱ و پایایی ۰/۹۲ و پرسشنامه رضایت شغلی (لافکوئیس و دیویس، ۱۹۶۹) با میزان روایی ۰/۸۶ و پایایی ۰/۸۷ بر روی آن‌ها اجرا گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نتایج حاصل شده از این پژوهش نشان داد که بین مدیریت مشارکتی مدیر با توانمندسازی دبیران در سطح ($P < ۰/۰۱$) و رضایت شغلی دبیران در سطح ($P < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در ادامه یافته‌های تحقیق نشان داد که دو مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان، نظام ارتباطی) مدیر در سطح ($P < ۰/۰۵$) و مولفه جو دوستانه در سطح ($P < ۰/۰۱$) رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی دبیران را از خود نشان داد. همچنین از بین سه مولفه مدیریت مشارکتی مولفه نظام ارتباطی در سطح ($P < ۰/۰۱$) رابطه مثبت و معناداری را با رضایت شغلی از خود نشان داد.

واژگان کلیدی: مدیریت مشارکتی، توانمندسازی، رضایت شغلی، نظام ارتباطی

۱- مقدمه و بیان مسئله

به عقیده هاپاک^۱ (۱۹۳۵)، رضایت شغلی مفهومی پیچیده است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌گردد، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت نماید. رضایت شغلی عامل مهمی در افزایش بهره‌وری، رضایت از زندگی، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، و عدم وجود آن باعث بوجود آمدن تشویش، غیبت، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می‌گردد (مقیم، ۱۳۸۶). رضایت شغلی یعنی اندازه و فاصله میان انتظارات و توقعاتی که شخص از شغل و حرفه خود دارد و اینکه چه چیزی واقعا از این شغل نصیبش می‌شود یک احساس مثبت و مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی با تجربه فرد را در بر دارد (شهرابی فراهانی، ۱۳۹۱). با توجه به سبک رهبری و نوع رفتار مدیریت آموزشی به نظر می‌رسد مدیریت مشارکتی از جمله نظریه‌هایی می‌باشد که با شرایط و اوضاع و احوال فعلی تناسب و سازگاری زیادی دارد و می‌تواند راه حل‌های مناسبی را برای مشکلاتی که سازمان آموزشی با آن روبرو است ارائه کند. (رایینز، ترجمه پارسائیان و سید محمد اعرابی، ۱۳۸۶).

مشارکت، از دیرباز با زندگی انسان پیوند داشته و همواره زیربنای زندگی اجتماعی و تمدن‌های کهن و نوین بشری بوده است. مشارکت، کلید توسعه انسانی و از عناصر اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها محسوب می‌شود (بانک جهانی، ۱۹۹۳). مشارکت یک نیاز سرشتی انسان است، انسان بر پایه آفرینش خویش نیاز به تعلق و پیوند با دیگران دارد و خوی اجتماعی بودن در وی نهفته است. مشارکت «پیوند دو سویه» سازنده و سودمند میان دو تن یا بیشتر از دو تن می‌باشد. مشارکت پیوندی است گشوده و باز میان دو انسان که این دو در پرتو آن پرورش می‌یابند و از یکدیگر بهره می‌گیرند. دو سویه بودن پیوند موجب می‌گردد تا اطلاعات، دانش، شناخت، اندیشه و نظر هر یک از دو سوی پیوند به دیگری منتقل گردد و بر اثر آن هر دو طرف بهره‌ای به دست آورند و بر نیروی ذهنی و عقلی خود بیفزایند. مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را بر می‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی یکدیگر را یاری دهند و در مسوولیت کار شریک شوند (طوسی، ۱۳۸۶).

در یک جامعه سازمان‌های متعددی به منظور تحقق اهداف به وجود می‌آیند که از میان آن‌ها سازمان‌های آموزشی به منزله آرمانی‌ترین و اساسی‌ترین سازمان‌های یک جامعه قلمداد شده و از آنجایی که مهمترین منبع این سازمان‌ها را مدیران آن تشکیل می‌دهند نقش و عملکرد آنان در تحقق اهداف سازمان اهمیت بسزایی دارد (خورشیدی، ۱۳۸۲).

صاحب نظران و اندیشمندان معروف جهان به صورت قاطع و تردیدناپذیر بر این عقیده‌اند که مدیریت مشارکتی، تنها روش مدیریت نو، مطلوب، کارساز و نجان بخش در موسسات و سازمان‌های گوناگون دنیاست و بسیاری از کشورهای

^۱ Hupcock

پیشرفته جهان، پیشرفت خود را پیامد اجرای مدیریت مشارکتی می‌دانند. مدیریت مشارکتی عبارت است از نگرش جامع برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان و تقویت روحیه مشارکت در آن‌ها به قصد رفع مشکلات و بهبود مستمر در سازمان. در واقع مدیریت مشارکتی، نوعی ارتباط دائم، متقابل و نزدیک بین مدیریت و کارکنان است. این امر در سازمان‌های آموزشی، به ویژه در مدارس که بیشترین ارتباط انسانی در آن‌ها وجود دارد، ضرورت بیشتری می‌یابد. به اعتقاد صاحب‌نظران، تحقق مدیریت مشارکتی در آموزش و پرورش و مدارس نیازمند فراهم شدن زمینه‌ها و پیش‌نیازهایی از جمله موارد زیر است: کارکنان زمان کافی برای مشارکت داشته باشند، مسوولیت‌ها و انتظارات شفاف باشد، اعتقاد به مشارکت در مدیران ایجاد شود، به کار آنان برای کسب فرهنگ مشارکت آموزش داده شود، ساختار مشارکت مشخص باشد، عوامل انسانی، آگاه‌سازی و آماده‌سازی شوند و برنامه مشارکت کارکنان تهیه و تدوین شود. (جهانیان، ۱۳۸۸).

بنابراین مدیریت مهمترین عامل سازمانی به شمار می‌آید، به ویژه مدیریت سازمان‌های آموزشی که از ویژگی‌های روان‌شناختی پیچیده و ابعاد متنوعی برخوردارند. پس با توجه به اینکه در سازمان‌ها، آموزش نیروی انسانی محور تمام فعالیت‌هاست و مدیریت انسانی امری مهم و حساس می‌باشد، مدیران بایستی با شناخت دقیق روش‌های کارآمد مدیریتی و بکارگیری درست آن و متناسب با خواسته‌ها و نیازها، زمینه انگیزش و توانمندی آن‌ها را فراهم آورند.

علی‌رغم تحقیقات خارجی زیادی که در زمینه مدیریت مشارکتی در مدارس انجام گرفته، با بررسی‌های انجام شده معلوم گشته که تاکنون این سبک مدیریت در مدارس ایران مورد بررسی قرار نگرفته است، بنابراین در تحقیق حاضر سعی شده از یک طرف جایگاه مدیریت مشارکتی و از طرف دیگر نقش مدیریت مشارکتی در توانمندسازی و رضایتمندی دبیران از دیدگاه خود آنان مورد بررسی قرار گیرد.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند توانمندسازی کارکنان است. در هر سازمانی به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به هدفهای سازمانی از معیارهایی استفاده می‌کنند که اهم این معیارها عبارت اند از جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص در سازمان و از آنجا که توانمندسازی کارکنان می‌تواند موجب حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص شود، مدیران باید به دنبال شناخت عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان برای پیشبرد مأموریت‌ها، هدفها، آزادسازی سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و استراتژی‌های سازمان باشند. بلانچارد^۲، کارلس و راندلف^۳ (۲۰۰۳) بیان می‌دارند "توانمندسازی عبارت است از استحصال و دانایی و تجربه و نیروی انگیزشی موجود در کارکنان". به عقیده کانگر و کانگو^۴ (۱۹۸۸) توانمندسازی با ایجاد عزم شخصی به فرد قدرت اعتماد به نفس در استفاده بهینه از توانایی‌هایشان را می‌دهد و از سوی دیگر با دادن اختیار و مسوولیت این فرصت را به کارکنان می‌دهد تا در برابر شرایط عکس العمل مناسب و سریعی از خود نشان بدهند. می‌توان گفت

^۲ Blanchard^۳ Carles & Randolf^۴ Canger & Cango

توانمندسازی کارکنان، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان، عملکرد و بهره‌روی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (ارتوک^۵، ۲۰۱۳). از آنجا که مشارکت یکی از عوامل موثر و تعیین‌کننده بر توانمندسازی و رضایت شغلی است، لذا قصد داریم مشخص سازیم که چگونه می‌توان از آموزه‌های مدیریت مشارکتی، میزان توانمندی و رضایت دبیران را افزایش داد. با توجه به اهمیتی که مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها بخصوص سازمان آموزش و پرورش دارد، در این پژوهش سعی شده است به بررسی این موضوع پرداخته شود که آیا رابطه‌ای بین مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و رضایتمندی دبیران متوسطه اول دخترانه شهرستان نورآباد ممسنی وجود دارد یا خیر؟

۲- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

با توجه به اینکه دوره متوسطه یکی از دوره‌های حساس و مؤثر زندگی دانش‌آموزان می‌باشد، لذا اهمیت این دوره سبب گردیده که مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش توجه خاصی به آن داشته باشند، اگرچه در چندین سال گذشته تغییرات زیادی در این مقطع اعمال گردیده است اما در مرحله اجرا چندان موفق نبوده است و مشکلاتی را برای دانش‌آموزان، مسئولین، دبیران و همچنین مدیران به دنبال داشته است. به نظر می‌رسد تغییر در شیوه مدیریت و روابط بین مدیر و معلمان و معلمان و دانش‌آموزان، کارایی و اثربخشی بیشتری در پیشبرد اهداف این سازمان داشته باشد. یکی از عوامل مؤثر در تحقق اهداف دوره متوسطه و افزایش بازدهی و اثربخشی این دوره تحصیلی، توجه اساسی به مدیریت مدارس و بکارگیری مدیران شایسته و خلاق می‌باشد (باغستانی، ۱۳۸۶).

با توجه به رشد جمعیت و کاهش منابع طبیعی، رشد تکنولوژی، انفجار دانش و اطلاعات و تغییر و تحولات سریع و پیچیدگی و همچنین پویایی جوامع و سازمان‌ها، بدون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و بدون استفاده از فکرهای نو و متنوع نمی‌توان تصمیمات مهم را اتخاذ نمود و اگر هم بتوان، نمی‌توان از اجرای صحیح آن مطمئن بود. از طرفی توجه به ابتکارات و خلاقیت‌های فردی و گروهی در بین کارکنان برای به وجود آوردن و گسترش روحیه مشارکت در میان آنان در جهت ایجاد پویایی و انگیزه در آنها بسیار کارآمد است. این توجه می‌تواند، احترام به انسان و اندیشه او را به نمایش گذاشته و اعتماد و اطمینان را در سازمان‌ها ایجاد نماید. مشارکت در سازمان‌های گسترده چون آموزش و پرورش و نهادهای زیر مجموعه آن، بازوانی قوی برای مدیریت است که بسیاری از مشکلات درون سازمان را سامان می‌بخشد و اگر آموزش و پرورش به این پدیده مهم در جهت اهداف خود توجه نکند خواسته یا ناخواسته با مسائل و مشکلات بسیاری مواجه خواهد شد که ضررهای جبران‌ناپذیری برای تعلیم و تربیت و جامعه در بر خواهد داشت (تصدیقی، ۱۳۸۱). پدیده خلاقیت و توانمندی مانند بسیاری از خصیصه‌های انسانی در آحاد نوع بشر یافت می‌شود، انگیزش‌ها و شرایط محیطی همچون سبک مدیریتی مناسب و شرایط فردی و درونی که منجر به رضایتمندی در افراد می‌گردد که مجموعاً عامل مؤثر در افزایش توانمندی کارکنان می‌باشد، مدیران نیز

^۵ Erturk

می‌توانند ظهور خلاقیت را در خود و سازمانی که در آن فعالیت می‌نمایند، با ایجاد زمینه‌های مناسب تسریع و یا با ایجاد فضای نامناسب آن را عقیم کنند (آقایی فیشانی، ۱۳۸۲). یکی از مهم‌ترین محیط‌هایی که می‌توان در آن افراد خلاق را پرورش داد، محیط‌های آموزشی است و در رأس هرم آموزشی، این مدیران خلاق هستند که می‌توانند با اعمال روش‌های مناسب مدیریتی، سبب بروز خلاقیت دبیران و دانش آموزان شوند (سبحانی، ۱۳۸۲). عسگریان اظهار می‌دارند اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود (عسگریان، ۱۳۸۸). چنانچه مدیر مدارس، ترغیب و تشویق معلمان را به بروز کارهای خلاقانه در بهبود برنامه‌ها و پیشبرد اهداف، از وظایف خویش بشمارد، مسلماً تغییر و تحول اساسی در مدیریت مدرسه بوجود نخواهد آمد (شیرازی، ۱۳۸۵). به نظر می‌رسد، رابطه‌ای دو سویه بین رضایتمندی شغلی معلمان و رضایتمندی شغلی مدیران وجود داشته باشد، هر چند ممکن است میزان و درجه این رضایتمندی در این دو رده شغلی متفاوت باشد. استفاده از امکانات به معنای عام و شرایط فرهنگی در محیط‌های آموزشی، همچون مدارس این موضوع را حائز اهمیت می‌سازد که تأثیر میزان مشارکت مدیران در رضایت و توانمندی دبیران به چه صورت است؟

۳- فرضیه‌های پژوهش

۳-۱- فرضیه اصلی پژوهش

بین مولفه‌های مدیریت مشارکتی با توانمند سازی و رضایتمندی دبیران در مدارس دخترانه متوسطه اول رابطه وجود دارد.

۳-۲- فرضیه‌های فرعی پژوهش

- ۱) بین مولفه مدیریت مشارکتی، (اعتماد و اطمینان) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر رابطه وجود دارد.
- ۲) بین مولفه مدیریت مشارکتی، (نظام ارتباطی) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.
- ۳) بین مولفه مدیریت مشارکتی، (جو دوستانه) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

- ۴) بین مولفه مدیریت مشارکتی، (اعتماد و اطمینان) بارضایتمندی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

۵) بین مولفه مدیریت مشارکتی، (نظام ارتباطی) با رضایتمندی دبیران مدارس متوسطه اول

دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

۶) بین مولفه مدیریت مشارکتی، (جو دوستانه) با رضایتمندی دبیران مدارس متوسطه اول

دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

۴- پیشینه تحقیق

لوتانز و پترسون^۶ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان "بررسی مشارکت کارکنان و اثربخشی مدیران" به تأثیر مشارکت کارکنان در سازمان پرداختند و اشاره نمودند که نقش منابع انسانی و مدیریت این منابع در سازمان‌ها توجهی روزافزون را به خود جلب کرده است. یافته‌ها بیانگر این است که مشارکت کارکنان بر اثربخشی کارکنان و مدیران به همراه هم تأثیر دارند.

گنگ‌بون، ارومو گام، سامون صفا و ابوبکار^۷ (۲۰۱۳)، در تحقیقی با عنوان "تأثیر کار گروهی مدیریت کیفیت فراگیر بر درگیری شغلی" در یک شرکت خصوصی با حجم نمونه ۶۵ کارمند این شرکت پرداختند و نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که کار گروهی، صاحب قدرت و اختیار بودن، مشتری مداری، پاداش و ارتباط رابطه مثبتی با درگیری شغلی دارند که از بین آن‌ها صاحب قدرت و اختیار بودن رابطه قوی‌تری با درگیری شغلی نشان می‌دهد.

گراهام^۸ (۲۰۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی کارآیی سیستم مدیریت مشارکتی" در یک سازمان به حجم نمونه ۱۷۴ نفر پرداخت و در نهایت به این نتیجه دست‌یافت که بکارگیری نظام مدیریت مشارکتی در سازمان تأثیرات پایداری بر نگرش کارکنان دارد که این امر منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان می‌گردد.

فوک و همکاران^۹ (۲۰۱۲) تحقیقی را با عنوان "بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با انگیزه کاری در میان مدیران مدارس متوسطه در مالزی" انجام دادند. در این تحقیق رابطه بین ابعاد توانمندی روانشناختی شامل احساس شایستگی، معنی‌داری، خود تعیینی و تأثیر با انگیزش شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین هر چهار بعد توانمندسازی روان شناختی با انگیزش شغلی ارتباط مثبت وجود دارد.

این‌دراووی^{۱۰} (۲۰۱۲)، تحقیقی را با موضوع "تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی در شرکت‌های سخت‌افزار هند" انجام داد. نتیجه گرفت که ۲۵ درصد از کارکنان از شغلشان ناراضی هستند و ۶۰ تا ۸۰ درصد از آن‌ها دوست دارند شغلشان را تغییر دهند. همچنین ارتباط قوی بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی

^۶ Luthans & Peterson

^۷ O. Kengboon, V. Arumugam, Samasun Safa, N. Abubakar

^۸ Graham

^۹ Fook & et al

^{۱۰} Indradavei

کارکنان با عملکرد شغلی و رضایت شغلی وجود دارد و توانمندسازی روانشناختی پیش‌بینی کننده خوبی برای عملکرد شغلی می‌باشد.

۷- توصیف آماری و استنباطی

بررسی توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

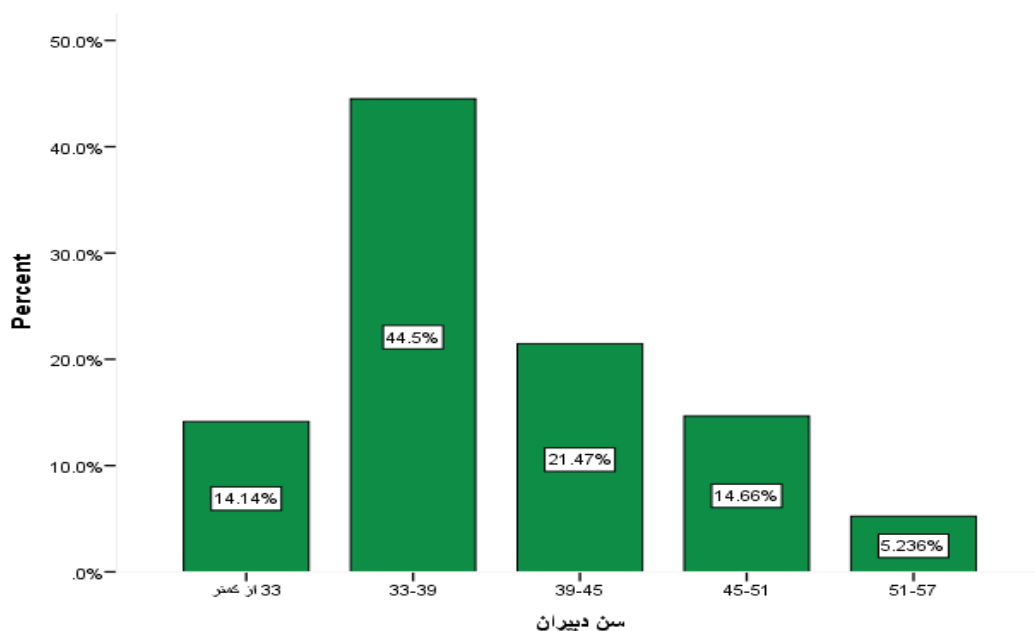
همانطور که در جدول و نمودار ملاحظه می‌شود، در پژوهش حاضر، تعداد افرادی که سن آن‌ها کمتر از ۳۳ سال بود ۲۷ نفر (۱۳/۸ درصد)، تعداد افرادی که سن آن‌ها بین ۳۳-۳۹ سال بود ۸۵ نفر (۴۳/۴ درصد)، تعداد افرادی که سن آن‌ها بین ۳۹-۴۵ سال بود ۴۱ نفر (۲۰/۹ درصد)، تعداد افرادی که سن بین ۴۵-۵۱ سال داشتند ۲۸ نفر (۱۴/۳ درصد)، همچنین تعداد افرادی که سن بین ۵۱-۵۷ سال داشتند ۱۰ نفر (۵/۱ درصد) بود. بخش بسیاری از جامعه آماری تحقیق حاضر، دارای سن ۳۳-۳۹ می‌باشند. آمار توصیفی و توزیع فراوانی سن دبیران در جدول‌های و نمودار آمده است.

آمار توصیفی سن دبیران

سن	پاسخگو	تعداد	کل	میانگین	واریانس	انحراف معیار	حدود تغییرات (R)	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
	۱۹۶	۰	۱۹۶	۳۹/۲	۴۸/۰۷۶	۶/۹۳۴	۳۳	۲۴	۵۷

توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

سن دبیران	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۳۳	۲۷	٪ ۱۳/۸	٪ ۱۴/۱
۳۳ - ۳۹	۸۵	٪ ۴۳/۴	٪ ۵۸/۶
۳۹ - ۴۵	۴۴	٪ ۲۲/۴	٪ ۸۰/۱
۴۵ - ۵۱	۳۱	٪ ۲۳/۸	٪ ۹۴/۸
۵۱ - ۵۷	۱۰	٪ ۵/۱	۱۰۰
کل	۱۹۶	٪ ۱۰۰	-



نمودار ۱-۴- نمودار ستونی توزیع فراوانی سن دبیران

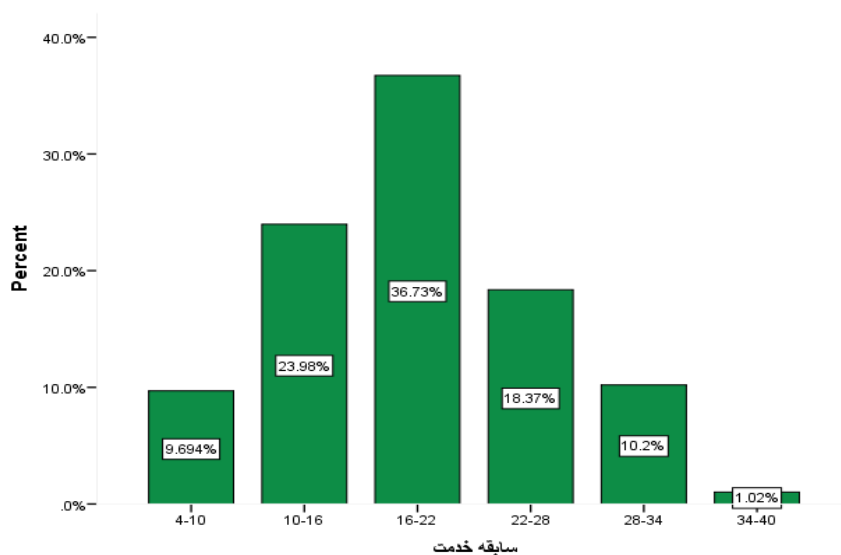
بررسی توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه خدمت

از ۱۹۶ نفر مورد بررسی ۱۹ نفر (۹/۷ درصد) بین ۴ تا ۱۰ سال، ۴۷ نفر (۲۴ درصد) بین ۱۰ تا ۱۶ سال، ۷۲ نفر (۳۶/۷) بین ۱۶ تا ۲۲ سال، ۳۶ نفر (۱۸/۴ درصد) بین ۲۲ تا ۲۸ سال، ۲۰ نفر (۱۰/۲ درصد) بین ۲۸ تا ۳۴ سال و ۲ نفر (۱/۰۲ درصد) بین ۳۴ تا ۴۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. در جدول توزیع فراوانی بر حسب سابقه خدمت آورده شده است. همچنین در نمودار ستونی ۲-۴، توزیع فراوانی بر حسب سابقه خدمت آورده شده است.

توزیع فراوانی سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۴-۱۰	۱۹	۹/۷	۹/۷
۱۰-۱۶	۴۷	۲۴	۳۳/۷
۱۶-۲۲	۷۲	۳۶/۷	۷۰/۴
۲۲-۲۸	۳۶	۱۸/۴	۸۸/۸
۲۸-۳۴	۲۰	۱۰/۲	۹۹
۳۴-۴۰	۲	۱/۰۲	۱۰۰

کل	۱۹۶	۱۰۰
----	-----	-----



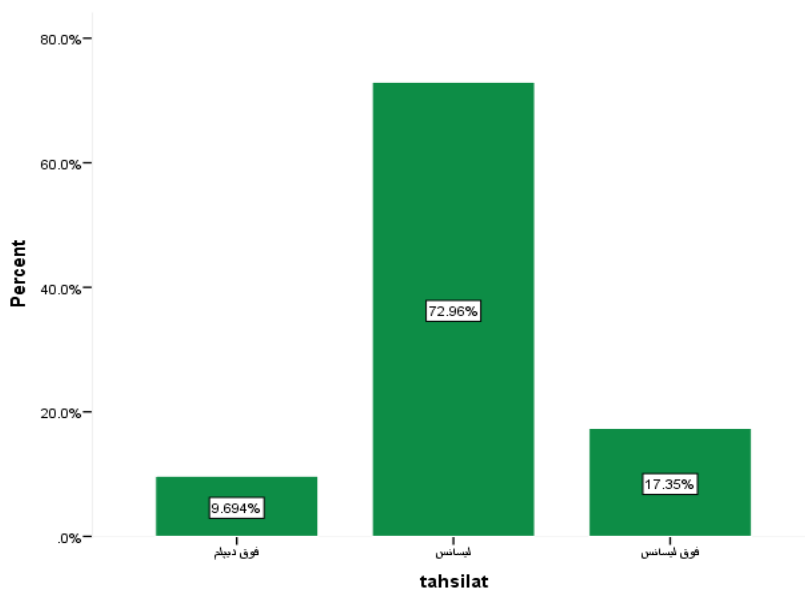
نمودار ستونی توزیع فراوانی سابقه خدمت دبیران

بررسی توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس تحصیلات

از ۱۹۶ نفر مورد بررسی ۱۹ نفر (۹/۷ درصد) تحصیلات فوق دیپلم، ۱۴۳ نفر (۷۳ درصد) تحصیلات لیسانس و ۳۴ نفر (۱۷/۳ درصد) تحصیلات فوق لیسانس داشته‌اند. در جدول ۴-۴ توزیع فراوانی بر حسب تحصیلات دبیران و همچنین نمودار ستونی آن در نمودار ۳-۴ آورده شده است.

توزیع فراوانی تحصیلات دبیران

مدرک تحصیلی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
فوق دیپلم	۱۹	۹/۷	۹/۷
لیسانس	۱۴۳	۷۳	۸۲/۷
فوق لیسانس	۳۴	۱۷/۳	۱۰۰
کل	۱۹۶	۱۰۰	-



نمودار ۳-۴- نمودار ستونی توزیع فراوانی تحصیلات دبیران

توصیف متغیرهای پژوهش

توانمندسازی

همانگونه که در جدول نشان داده شده است، میانگین و انحراف معیار متغیر توانمندسازی بترتیب برابر با ۳/۲۹ و ۰/۱۷ می‌باشد.

توصیف آماری متغیر توانمندسازی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
توانمند سازی	۳/۲۹	۰/۱۷	-۰/۱۰۵	-۰/۲۹۷

رضایت شغلی

با توجه به جدول ۴-۶، میانگین و انحراف معیار متغیر رضایت شغلی بترتیب برابر با ۳/۴۱ و ۰/۲ می‌باشد.

توصیف آماری متغیر رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
توانمند سازی	۳/۴۱	۰/۲	۰/۱۴۲	-۰/۲۵۳

مدیریت مشارکتی

ابتدا به تبیین متغیر مدیریت مشارکتی و سه مؤلفه مورد بررسی آن، در مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد می‌پردازیم. نتایج داده‌های جمع آوری شده از دیدگاه ۱۹۶ نفر دبیر مدارس متوسطه شهر نورآباد نشان می‌دهد که میانگین مرکب و انحراف معیار مقیاس کلی مدیریت مشارکتی، بترتیب برابر با ۳/۲۷ و ۰/۱۹۱ است. با توجه به میزان چولگی (۰/۰۹۹) داده‌ها دارای چولگی مثبت و دارای حالت نرمال می‌باشند. در بین مؤلفه‌ها، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه نظام ارتباطی (۳/۳۲) با میزان چولگی ۰/۳ می‌باشد، و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه اعتماد و اطمینان (۳/۰۸) با چولگی -۰/۳۱۵ می‌باشد. نتایج در جدول آمده است.

آماره‌های توصیفی مدیریت مشارکتی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
اعتماد و اطمینان	۳/۰۸	۰/۳۵	-۰/۳۱۵	۱/۰۲۴
نظام ارتباطی	۳/۳۲	۰/۳	۰/۱۱۸	۰/۲۴۵
جو دوستانه	۳/۱۳	۰/۳۳	۰/۳	۱/۱۳۶
مدیریت مشارکتی	۳/۲۷	۰/۱۹۱	۰/۰۹۹	۰/۰۹۳

بررسی فرض نرمال

وقتی هدف صرفاً بررسی رابطه بین دو کمیت است ضریب همبستگی مهم‌ترین و ساده‌ترین آماره‌ای است که اغلب از آن استفاده می‌شود. یکی از راه‌های به دست آوردن همبستگی، آزمون همبستگی پیرسون و یا اسپیرمن است. قبل از انتخاب یکی از دو روش آزمون پیرسون یا اسپیرمن باید شرایط داده‌ها را بررسی کرد. برای استفاده از ضریب

همبستگی پیرسون وجود شرایط ذیل الزامی است و اگر شرط دوم برقرار نباشد می‌بایست از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شود:

۱- داده‌ها کمی باشند (مقیاس فاصله‌ای و نسبی)

۲- توزیع توأم داده‌ها نرمال باشد.

۳- رابطه دو متغیر خطی باشد

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی (مدیریت مشارکتی، توانمندسازی و رضایت شغلی) و ابعاد متغیر مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و رضایت شغلی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج نشان دهنده آن است که فرض نرمال بودن داده‌ها برای تمامی متغیرها و ابعاد آن قابل تأیید است ($P > 0.05$). نتایج این آزمون در جدول ۴-۸ آورده شده است. با توجه به اینکه داده تمامی متغیرهای دارای حالت توزیع نرمال می‌باشند بنابراین، برای بررسی روابط می‌توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	معنی داری
ابعاد متغیر مستقل	اعتماد و اطمینان	۱۹۶	۰/۱۱۸	۰/۰۵۴
	نظام ارتباطی	۱۹۶	۰/۰۵۹	۰/۰۹۶
	جو دوستانه	۱۹۶	۰/۱۱	۰/۰۶۲
متغیر مستقل	مدیریت مشارکتی	۱۹۶	۰/۰۵۹	۰/۰۹۹
متغیر وابسته	توانمندسازی	۱۹۶	۰/۰۹۳	۰/۰۷۱
	رضایت شغلی	۱۹۶	۰/۰۸۲	۰/۰۵۳

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین مدیریت مشارکتی با میزان توانمندسازی و رضایتمندی دبیران در مدارس دخترانه متوسطه اول رابطه وجود دارد.

H: مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و رضایتمندی دبیران رابطه ندارد.

H_۱: مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و رضایتمندی دبیران رابطه دارد.

برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول آورده شده است.

جدول ۴-۹-ماتریس همبستگی بین متغیرهای مدیریت مشارکتی، توانمندسازی و رضایت شغلی دبیران

متغیر	مدیریت مشارکتی	توانمندسازی	رضایت شغلی
-------	----------------	-------------	------------

مدیریت مشارکتی	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	۱		
توانمند سازی	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	۰/۲۴۲** ۰/۰۰۱	۱	
رضایت شغلی	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	۰/۱۶۲* ۰/۰۲۴	۰/۰۸۱ ۰/۲۶۲	۱

**همبستگی سازه‌ها در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند. *همبستگی سازه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار

هستند.

جدول نتایج همبستگی ساده خطی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به این جدول، رابطه بین مدیریت مشارکتی با توانمند سازی دبیران با ضریب همبستگی ($r = ۰/۲۴۲$) در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنا دار است. بنابراین، فرض صفر پژوهش رد و فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مدیریت مشارکتی رابطه مثبت و معناداری با توانمند سازی کارکنان دارد. همچنین بر اساس نتایج جدول رابطه بین مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی دبیران با ضریب همبستگی ($r = ۰/۱۶۲$) در سطح ($P < ۰/۰۵$) معنا دار است. بنابراین فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مدیریت مشارکتی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دبیران دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

بین مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

H: مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه ندارد.

H_۱: مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه دارد.

برای بررسی رابطه بین مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با توانمند سازی دبیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول آورده شده است.

ماتریس همبستگی بین مولفه اعتماد و اطمینان و توانمند سازی دبیران

توانمندسازی	مدیریت مشارکتی (مولفه اعتماد و اطمینان)	متغیر	
	۱	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	مدیریت مشارکتی (مولفه اعتماد و اطمینان)
۱	۰/۱۲۵* ۰/۰۴۹	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	توانمند سازی

*همبستگی سازه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند.

جدول نتایج همبستگی ساده خطی مولفه متغیر مستقل و وابسته پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به این جدول، رابطه بین مولفه اعتماد و اطمینان با توانمند سازی دبیران با ضریب همبستگی ($r = 0/125$) در سطح ($P < 0/05$) معنادار است. بنابراین، فرض صفر پژوهش با ۹۵٪ اطمینان رد و فرضیه فرعی پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مولفه اعتماد و اطمینان رابطه مثبت و معناداری با توانمند سازی کارکنان دارد.

بین مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

H: مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) با توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه ندارد.

H_۱: مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) با توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه دارد.

همچنین، برای بررسی رابطه بین مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) بر روی توانمند سازی دبیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول آورده شده است.

ماتریس همبستگی بین مولفه نظام ارتباطی و توانمند سازی دبیران

توانمندسازی	مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی)	متغیر
-------------	----------------------------------	-------

مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی)	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	۱	
توانمند سازی	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	۰/۱۵۶* ۰/۰۲۹	۱

*همبستگی سازه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند.

جدول نتایج همبستگی ساده خطی مولفه متغیر مستقل و وابسته پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به این جدول، رابطه بین مولفه اعتماد و اطمینان با توانمند سازی دبیران با ضریب همبستگی ($r = ۰/۱۵۶$) در سطح ($P < ۰/۰۵$) معنادار است. بنابراین، فرض صفر پژوهش رد و فرضیه فرعی پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مولفه نظام ارتباطی رابطه مثبت و معناداری با توانمند سازی کارکنان دارد.

بین مولفه مدیریت مشارکتی (جو دوستانه) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

H: مولفه مدیریت مشارکتی (جو دوستانه) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه ندارد.

H_۱: مولفه مدیریت مشارکتی (جو دوستانه) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه دارد.

مشابه دو فرضیه فرعی قبل، برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول آورده شده است.

ماتریس همبستگی بین مولفه جو دوستانه و توانمند سازی دبیران

توانمند سازی	مدیریت مشارکتی (جو دوستانه)	متغیر	
	۱	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	مدیریت مشارکتی (جو دوستانه)
۱	۰/۲۳۳** ۰/۰۰۱	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	توانمند سازی

*همبستگی سازه‌ها در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

با توجه به جدول، رابطه بین مولفه نظام ارتباطی با توانمند سازی دبیران با ضریب همبستگی ($r = ۰/۲۳۳$) در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنادار است. بنابراین، فرض صفر پژوهش رد و فرضیه فرعی پژوهش با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌گردد. یعنی مولفه جو دوستانه رابطه مثبت و معناداری بر روی توانمند سازی کارکنان دارد.

بین مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

H: مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه ندارد.

H_۱: مولفه مدیریت مشارکتی (اعتماد و اطمینان) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه دارد.

با استفاده از همبستگی پیرسون نتایج حاصله از این آزمون برای بررسی این فرضیه به صورت جدول می‌باشد:

ماتریس همبستگی بین مولفه اعتماد و اطمینان و رضایت شغلی دبیران

رضایت شغلی	مدیریت مشارکتی (مولفه اعتماد و اطمینان)	متغیر	
		ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	مدیریت مشارکتی (مولفه اعتماد و اطمینان)
۱	۰/۰۵۲ ۰/۴۶۷	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	رضایت شغلی

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول، رابطه بین مولفه اعتماد و اطمینان با رضایت شغلی دبیران با ضریب همبستگی ($r = ۰/۰۵۲$) در هیچ سطحی ($P > ۰/۰۵$) معنادار نیست. بنابراین، فرض صفر پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مولفه اعتماد و اطمینان رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دبیران ندارد.

بین مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

H. مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه ندارد.

H_۱ مولفه مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، نتایج حاصله از این آزمون برای بررسی این فرضیه به صورت جدول می‌باشد:

ماتریس همبستگی بین مولفه نظام ارتباطی و رضایت شغلی دبیران

رضایت شغلی	مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی)	متغیر	
		مدیریت مشارکتی (نظام ارتباطی)	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)
۱	۰/۲۰۳** ۰/۰۰۴	رضایت شغلی	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)

**همبستگی سازه‌ها در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

جدول نتایج همبستگی ساده خطی مولفه متغیر مستقل و وابسته پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج نشان داده شده در این جدول، رابطه بین مولفه نظام ارتباطی با رضایت شغلی دبیران با ضریب همبستگی ($r = ۰/۲۰۳$) در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنادار است. بنابراین، فرض صفر پژوهش رد و فرضیه فرعی پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مولفه نظام ارتباطی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد.

بین مولفه مدیریت مشارکتی (جو دوستانه) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

H. مولفه مدیریت مشارکتی (جو دوستانه) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه ندارد.

H_۱ مولفه مدیریت مشارکتی (جو دوستانه) با رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، نتایج حاصله از این آزمون برای بررسی این فرضیه به صورت جدول می‌باشد:

ماتریس همبستگی بین مولفه جو دوستانه و رضایت شغلی دبیران

متغیر	مدیریت مشارکتی (جو دوستانه)		رضایت شغلی
	مدیریت مشارکتی (جو دوستانه)	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	
۱			
۱	۰/۱۰۶ ۰/۱۳۹	ضریب همبستگی (r) سطح معناداری (P)	رضایت شغلی

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول، رابطه بین مولفه جو دوستانه با رضایت شغلی دبیران با ضریب همبستگی $(r = ۰/۱۰۶)$ در هیچ سطحی $(P > ۰/۰۵)$ معنادار نیست. بنابراین، فرض صفر پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی مولفه جو دوستانه رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دبیران ندارد.

۶- بحث و نتیجه گیری

– بحث و بررسی فرضیات جزئی

۱- بین مولفه مدیریت مشارکتی (مؤلفه، اعتماد و اطمینان) با توانمندسازی دبیران مدارس دخترانه متوسطه اول رابطه وجود دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول پژوهش نشان می‌دهد که بین مؤلفه اعتماد و اطمینان مدیران با توانمندسازی دبیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در تبیین این یافته بر اساس شاخص‌های مورد بررسی می‌توان گفت که مدیر با اعتماد و اطمینان کردن به دبیران، نداشتن نظارت شدید بر کار آن‌ها و واگذار کردن کار به خود آن‌ها می‌تواند باعث شود دبیران با اعتماد به نفس بیشتری کار خود را انجام دهند و در نتیجه توانمندی آن‌ها افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتیجه پژوهش مقدسی (۱۳۸۷)، همسو است. مقدسی نتیجه گرفت که مدیریت مشارکتی منحصر به محیطی دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان متقابل و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود. همچنین با پژوهش شلتون (۲۰۰۲) همسو است، وی بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌کند که سازمان برای اجرای برنامه توانمندسازی کارکنان باید قبل از هر چیز اعتماد آنان را جلب کند.

۲- بین مولفه مدیریت مشارکتی، (نظام ارتباطی) با توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و معنی دار بین نظام ارتباطی با توانمندسازی دبیران است. در تبیین این یافته، بر اساس شاخص‌های مورد بررسی چنین استنباط می‌شود که مدیر می‌تواند با ایجاد تیمی هماهنگی و برقراری ارتباط لازم و اطلاع رسانی به موقع، توانمندی دبیران را افزایش دهد.

این نتیجه با پژوهش دی و دیومر (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه تشکیل تیم، ارتباطات، استقلال و آزادی عمل با توانمندسازی روان شناختی رابطه دارند؛ با پژوهش انصاری (۱۳۷۶) که به این نتایج دست یافت با توجه به بافت کاملاً انسانی محیط آموزشی بلوغ فکری معلمان، هدف‌های مورد قبول در آموزش پرورش کودکان و نوجوانان، جوانان همچنین حفظ روابط انسانی، می‌توان ادعا کرد که شیوه رابطه مداری اثر بخش‌ترین سبک مدیران مدارس است. با تحقیق مک دانیل و اشموس (۱۹۸۰) که بیان کردند: "هر عضوی نه تنها باید برای مشارکت انگیزه داشته باشد، بلکه دارای مهارت ارتباطات نیز باشد، همسو است آنها اعتقاد دارند که این امر نه تنها مشارکت را تسهیل می‌کند، بلکه احتمال انجام کار مؤثر را افزایش می‌دهد. همچنین با پژوهش بیتیمیس و ارجنلی (۲۰۱۱) مبنی بر اینکه که رهبری مبادله‌ای میانجی‌گر خوبی برای ارتباط بین بعد احساس شایستگی (توانمندسازی) و رضایت شغلی است. و با پژوهش سیگال گاردنر (۲۰۰۰) که نتیجه ارتباط سرپرست با ابعاد توانمند سازی شامل: خودمختاری، مؤثر بودن و معنی داری، رابطه مثبت دارد، همسو است.

۳- بین مولفه مدیریت مشارکتی، (جو دوستانه) با توانمند سازی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و بالایی بین جو دوستانه با توانمندسازی دبیران است. در تبیین این یافته، بر اساس شاخص‌های مورد بررسی چنین استنباط می‌شود که مدیر می‌تواند با برخوردهای محترمانه و قدردانی از زحمات، توانمندی دبیران را افزایش دهد. التون میو (۱۹۳۵) و همکارانش بر اساس تحقیقات هاثورن معتقدند که کارکنان اغلب در قالب گروه‌ها و بر پایه ارزش‌های گروهی رفتار می‌کنند و نه به دستورات مدیران؛ این نتیجه با نتیجه پژوهش بردسون (۱۹۹۷)، همسو است و بدین نتیجه رسید که مدیران اثربخش از طریق روش‌های مانند مطمئن کردن معلمان از این که ایده‌ها و طرح‌هایشان ارزشمند است؛ رفتار صمیمانه و غیر رسمی داشتن؛ ایجاد محیطی دوستانه حمایتی و باز بر کار حرفه‌ای آنان اثر می‌گذارند.

۴- بین مولفه مدیریت مشارکتی (مؤلفه، اعتماد و اطمینان) با رضایتمندی دبیران مدارس دخترانه متوسطه اول رابطه وجود دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم پژوهش نشان می‌دهد که بین مؤلفه اعتماد و اطمینان مدیران با رضایتمندی دبیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود ندارد. در تبیین این یافته بر اساس شاخص‌های مورد بررسی می‌توان گفت که مدیر با اعتماد و اطمینان کردن به دبیران، نداشتن نظارت شدید بر کار آن‌ها و واگذار کردن کار به خود آن‌ها به‌طور کامل نمی‌تواند رضایتمندی آنان را فراهم کند. این نتیجه با پژوهش جکسون (۱۹۸۳) مبنی بر این نتیجه که اعتماد به افراد در کارها عامل تعیین کننده افزایش رضایتمندی شغلی می‌شود، همخوان است.

۵- بین مولفه مدیریت مشارکتی، (نظام ارتباطی) با رضایتمندی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل سؤال فرعی پنجم پژوهش رابطه مثبت و معنی داری بین نظام ارتباطی با رضایتمندی دبیران می‌باشد. در تبیین این یافته، بر اساس شاخص‌های مورد بررسی چنین استنباط می‌شود که مدیر می‌تواند با ایجاد تیمی هماهنگی و برقراری ارتباط لازم و اطلاع رسانی به موقع، توانمندی دبیران را افزایش دهد. این نتیجه با نتیجه پژوهش پیرس و دلبک (۱۹۹۷)، همسو می‌باشد. آن‌ها اظهار داشتند ارتباط بین کارکنان به پیشرفت و توسعه در به کارگیری ایده‌ها و نظرات جدید می‌انجامد.

۶- بین مولفه مدیریت مشارکتی، (جو دوستانه) با رضایتمندی دبیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر نورآباد رابطه وجود دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی ششم پژوهش، رابطه مثبتی را بین جو دوستانه با رضایت شغلی دبیران نشان داد. در تبیین این یافته، بر اساس شاخص‌های مورد بررسی چنین استنباط می‌شود که مدیر به‌طور کامل نمی‌تواند با برخوردهای محترمانه و قدردانی از زحمات، رضایتمندی دبیران را افزایش دهد.

مراجع

- ✓ اباصلت، حاتمی. (۱۳۷۰). خصوصیات و ویژگی‌های مدیر موفق از نظر دبیران دبیرستان‌های اداره آموزش و پرورش منطقه کلاردشت، پروژه تحقیقاتی، دانشکده علوم تربیتی تهران.
- ✓ ابطحی، سید حسین و عابسی، سعید. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
- ✓ ابیلی، خدیار. (۱۳۸۶). دریچه‌های به مفاهیم نوین مدیریتی، تهران: سارگل. ۹ اسفندیار، سعادت.
- ✓ (۱۳۸۲). فرایند تصمیم‌گیری در سازمان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ✓ اسکات، سینا و ژانه، دنیس. (۱۳۸۷). تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ✓ اسدی شیرین، گلباغ. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد ستنج.
- ✓ اسلامی پور، ح. (۱۳۷۴). بررسی نقش مدیریت مشارکتی در افزایش کارایی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد: مرکز آموزش دولتی تهران.
- ✓ آصفی، رضا. (۱۳۷۰). بررسی رابطه ی تصمیم‌گیری مشارکتی با رضایت شغلی کارکنان راه آهن جمهوری اسلامی ایران پایان نامه ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- ✓ آقایار، سیروس. (۱۳۸۳). حرم توانمندی بسازید. ماهنامه تدبیر. سال پانزدهم، شماره ۱۴۹، ص ۸۴-۸۴.
- ✓ الی دفت، ریچارد. (۱۳۷۸). تئوری و سازمان - ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- ✓ (اکبری لنگرودی، جعفر؛ عابدینی منصور، شعبان؛ تقی پور طاهر، حبیب الله. (۱۳۹۲). مدیریت مشارکتی در مدارس. مقاله پذیرفته شده در دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.

- ✓ اکرامی، محمود؛ رهبر آبکنار، ناهید، شیرنژاد، رقیه. (۱۳۸۹). ارزیابی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران. فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۲، صص ۹۵-۸۱.
- ✓ الهی، مریم. (۱۳۸۹). راه‌های افزایش تفکر مدیریت مشارکتی. مجله پژوهشی آموزشی مدارس کارآمد. شماره ۸، صص ۶۴-۷۰.
- ✓ بابایی، علی اکبر، خلیلی عراقی، مریم، یقین لر مهرانگیز. (۱۳۸۱). تواناسازی کارکنان: سرمایه‌گذاری جایگزین ماهنامه تدبیر. سال سیزدهم ۱۳۹۰، صص ۹۴-۸۶.
- ✓ بزاز جزایری، احمد (۱۳۸۴). مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی مجله تدبیر، شماره ۱۷، صص ۲۲-۱۸.
- ✓ بلانچارد، کارلوس و راندلوف. (۱۳۸۱). مدیریت تواناسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. تهران: نشر مدیران.
- ✓ پال هرسی و کنت بلانچارد. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی (ترجمه علی علاقه بند). انتشارات امیر کبیر.
- ✓ پیر مرادی، نسرين. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین استفاده از راهبردهای مدیریتی توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان به پایان نامه ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ✓ پورکیانی، محسن و اصیت، فرشته (۱۳۹۲). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان، ماهنامه مهندسی مدیریت، شماره ۵۱-۶-۳۵.
- ✓ تورانی، حیدر (۱۳۸۰). مفهوم مشارکت و فرایند آن در آموزش و پرورش کشور. ماهنامه رشد معلم، شماره ۱۶۴، صص ۲۱-۲۰.
- ✓ جانقلی، ابو القاسم. (۱۳۸۰). بررسی رابطه ی رضایت شغلی دبیران با میزان مشارکت آنان در تصمیم‌گیری آموزشی در شهرستان اسلامشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- ✓ جهانیان، رمضان. (۱۳۸۷). رویکردها ابعاد و چارچوب توانمندسازی مدیران آموزشی. فصلنامه پیام مدیریت. شماره ۲۷، صص ۱۵۴-۱۳۱.
- ✓ جهانیان، رمضان. (۱۳۸۸)، راهکارهای توسعه نظام مدیریت مشارکتی در واحدهای آموزشی از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان. نشریه پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۲۱، صص ۱۷۴-۱۵۳.
- ✓ حبیبی، لیلی. (۱۳۸۳). بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه‌ی بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان در حوزه‌های ستادی سازمان بازرسی و نظارت بر توزیع کالا و خدمات، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ✓ حرآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ✓ حضرتی، محمود (۱۳۸۷). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ✓ حنیفی، فریبا. (۱۳۸۱). مدیریت مشارکتی، فصلنامه فرهنگی مشارکت، شماره ۲۹، صص ۲۴.
- ✓ خورشیدی، عباس. (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری آموزشی تهران: یسطرون. ۲۶)
- ✓ رهنورد، فرج الله (۱۳۸۸). در تبیین فلسفه مدیریت مشارکتی. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۴۶.
- ✓ زارع، قاسم و حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۶). رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کار آفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزشی. شماره ۹، صص ۷۱-۸۱.

- ✓ ساجدی، فضل الله و امیدواری، اعظم. (۱۳۸۶). کارکنان توانمند و سازمان های امروز. ماهنامه تدبیر. سال هیجدهم. شماره ۱۸۱، ص ۶۷-۶۵.
- ✓ سام آرا، عزت الله. (۱۳۸۱). مبانی نظری مفهوم مشارکت. فصلنامه مشارکت، تهران.
- ✓ ناصر و حاجی زاده، سارا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های سبک رهبری خدمتگزار مدیران مدارس متوسطه با توانمندسازی دبیران. فصلنامه رهبری آموزشی واحد گرمسار دانشگاه آزاد اسلامی شماره ۴، ص ۹۹-۸۱.
- ✓ طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۸). مشارکت به چه معنی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال اول، شماره ۳۷.
- ✓ طوسی، محمد علی، (۱۳۸۶). مشارکت و مدیریت مشارکت جو. تهران: سازمان مرکز آموزش دولتی.
- ✓ عاشوری نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان با رضایت شغلی آنان در سازمان های دولتی شهر شیراز. پایان نامه ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ✓ عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۵). توانمند سازی روان شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، سال دوم شماره ۱، صص ۴۶-۳۷.
- ✓ عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۸۱). مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری. تهران: شرکت سهامی.
- ✓ علاقه بند، علی. (۱۳۷۱). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی تهران: انتشارات بعثت.
- ✓ علیخانی موروئی، محمد. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جوسازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی). بهزیستی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی
- ✓ فراهانی، ابوالفضل و فلاحتی، مهدی. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۵، صص ۷۹-۶۹.
- ✓ فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۴). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات ست. چاپ چهارم ۴۳- نبضی، مهدی و فصیح، بشیر. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سبک های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران دبیرستان های شهر کرمانشاه. فصل نامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول.
- ✓ قاسمی پویا، اقبال (۱۳۸۰). مشارکت مردمی در آموزش و پرورش تهران پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- ✓ قره داغی بهمن (۱۳۹۶). بررسی مولفه های مشارکتی، نشریه فرهنگ مشارکت، شماره ۳۲، ۴۴۲ (۳۲، لیاف، حسن؛ ۴۳) رنجبر، رحیم. (۱۳۸۱). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول شماره ۳۶ و ۳۵، ص ۳۵۰.
- ✓ لورن پلونکت و رابرت فوریت. (۱۳۷۸). مدیریت مشارکت جو (ترجمه دکتر محمد علی طوسی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ✓ میر دریکوندی، رحیم. (۱۳۸۸). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن. فصلنامه معرفت، شماره ۳۸.
- ✓ میر کمالی، سید محمد. (۱۳۸۱). روابط اجتماعی در آموزشگاه. تهران: بسطرون.

- (۱۳۷۰). اباصلت، حاتمی. خصوصیات و ویژگی‌های مدیر موفق از نظر دبیران دبیرستان‌های اداره آموزش و پرورش منطقه کلاردشت، پروژه تحقیقاتی، دانشکده علوم تربیتی تهران.
- (۲) ابطحی، سید حسین و عابسی، سعید. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
- (۳) ایلی، خدایار. (۱۳۸۶). دریچه‌های به مفاهیم نوین مدیریتی، تهران: سارگل. ۹ اسفندیار، سعادت. (۱۳۸۲). فرایند تصمیم‌گیری در سازمان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- (۴) اسکات، سینا و ژانه، دنیس. (۱۳۸۷). تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- (۵) اسدی شیرین، گلباغ. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد سمنان.
- (۶) اسلامی پور، ح. (۱۳۷۴). بررسی نقش مدیریت مشارکتی در افزایش کارایی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد: مرکز آموزش دولتی تهران.
- (۷) آصفی، رضا. (۱۳۷۰). بررسی رابطه ی تصمیم‌گیری مشارکتی با رضایت شغلی کارکنان راه آهن جمهوری اسلامی ایران پایان نامه ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- (۸) آقایار، سیروس. (۱۳۸۳). حرم توانمندی بسازید. ماهنامه تدبیر. سال پانزدهم، شماره ۱۴۹، ص ۸۴-۸۴. الی دفت، ریچارد. (۱۳۷۸). تئوری و سازمان - ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- (۹) اکبری لنگرودی، جعفر؛ عابدینی منصور، شعبان؛ تقی پور طاهر، حبیب الله. (۱۳۹۲). مدیریت مشارکتی در مدارس. مقاله پذیرفته شده در دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- (۱۰) اکرامی، محمود؛ رهبر آبکنار، ناهید، شیرنژاد، رقیه. (۱۳۸۹). ارزیابی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران. فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۲، صص ۹۵-۸۱.
- (۱۱) الهی، مریم. (۱۳۸۹). راه‌های افزایش تفکر مدیریت مشارکتی. مجله پژوهشی آموزشی مدارس کار آمد. شماره ۸، ص ۷۰-۶۴.
- (۱۲) بابایی، علی اکبر، خلیلی عراقی، مریم، یقین لر مهرانگیز. (۱۳۸۱). تواناسازی کارکنان: سرمایه‌گذاری جایگزین ماهنامه تدبیر. سال سیزدهم ۱۳۹، ص ۹۴-۸۶.
- (۱۳) بزاز جزایری، احمد (۱۳۸۴). مدیریت بر مبنای توانمند سازی منابع انسانی مجله تدبیر، شماره ۱۷، صص ۲۲-۱۸.
- (۱۴) بلانچارد، کارلوس و راندلوف. (۱۳۸۱). مدیریت تواناسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. تهران: نشر مدیران.
- (۱۵) پال هرسی و کنت بلانچارد. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی (ترجمه علی علاقه بند). انتشارات امیر کبیر.
- (۱۶) پیر مرادی، نسرین. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین استفاده از راهبردهای مدیریتی توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان به پایان نامه ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- (۱۷) پورکیانی، محسن و اصیت، فرشته (۱۳۹۲). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان، ماهنامه مهندسی مدیریت، شماره ۵۱-۶-۳۵.

- ۱۸) تورانی، حیدر (۱۳۸۰). مفهوم مشارکت و فرایند آن در آموزش و پرورش کشور. ماهنامه رشد معلم، شماره ۱۶۴، صص ۲۱-۲۰.
- ۱۹) جانقلی، ابو القاسم. (۱۳۸۰). بررسی رابطه ی رضایت شغلی دبیران با میزان مشارکت آنان در تصمیم گیری آموزشی در شهرستان اسلامشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- ۲۰) جهانیان، رمضان. (۱۳۸۷). رویکردها ابعاد و چارچوب توانمندسازی مدیران آموزشی. فصلنامه پیام مدیریت. شماره ۲۷، صص ۱۵۴-۱۳۱.
- ۲۱) جهانیان، رمضان. (۱۳۸۸). راهکارهای توسعه نظام مدیریت مشارکتی در واحدهای آموزشی از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان. نشریه پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۲۱، صص ۱۷۴-۱۵۳.
- ۲۲) حبیبی، لیلی. (۱۳۸۳). بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه ی بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان در حوزه های ستادی سازمان بازرسی و نظارت بر توزیع کالا و خدمات، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۲۳) حراآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۲۴) حضرتی، محمود (۱۳۸۷). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان در سازمان های دولتی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۲۵) حنیفی، فریبا. (۱۳۸۱). مدیریت مشارکتی، فصلنامه فرهنگی مشارکت، شماره ۲۹، صص ۲۴.
- ۲۶) خورشیدی، عباس. (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری آموزشی تهران: یسپرون. (۲۶)
- ۲۷) رهنورد، فرج الله (۱۳۸۸). در تبیین فلسفه مدیریت مشارکتی. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۴۶.
- ۲۸) زارع، قاسم و حمیدی، مهرداد. (۱۳۸۶). رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کار آفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزشی. شماره ۹، صص ۸۱-۷۱.
- ۲۹) ساجدی، فضل الله و امیدواری، اعظم. (۱۳۸۶). کارکنان توانمند و سازمان های امروز. ماهنامه تدبیر. سال هجدهم. شماره ۱۸۱، صص ۶۷-۶۵.
- ۳۰) سام آرا، عزت الله. (۱۳۸۱). مبانی نظری مفهوم مشارکت. فصلنامه مشارکت، تهران.
- ۳۱) ناصر و حاجی زاده، سارا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های سبک رهبری خدمتگزار مدیران مدارس متوسطه با توانمندسازی دبیران. فصلنامه رهبری آموزشی واحد گرمسار دانشگاه آزاد اسلامی شماره ۴، صص ۹۹-۸۱.
- ۳۲) طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۸). مشارکت به چه معنی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال اول، شماره ۳۷.
- ۳۳) طوسی، محمد علی، (۱۳۸۶). مشارکت و مدیریت مشارکت جو. تهران: سازمان مرکز آموزش دولتی.
- ۳۴) عاشوری نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان با رضایت شغلی آنان در سازمان های دولتی شهر شیراز. پایان نامه ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۳۵) عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۵). توانمند سازی روان شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، سال دوم شماره ۱. صص ۴۶-۳۷.
- ۳۶) عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۸۱). مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری. تهران: شرکت سهامی.
- ۳۷) علاقه بند، علی. (۱۳۷۱). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی تهران: انتشارات بعثت.
- ۳۸) علیخانی موروئی، محمد. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جوسازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی). بهزیستی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی

- ۳۹) فراهانی، ابوالفضل و فلاحتی، مهدی. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۵، صص ۷۹-۶۹.
- ۴۰) فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۴). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات ست. چاپ چهارم ۴۳- نبضی، مهدی و فصیح، بشیر. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سبک های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران دبیرستان های شهر کرمانشاه. فصل نامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول.
- ۴۱) قاسمی پویا، اقبال (۱۳۸۰). مشارکت مردمی در آموزش و پرورش تهران پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- ۴۲) لباف، حسن؛ قره داغی بهمن (۱۳۹۶). بررسی مولفه های مشارکتی، نشریه فرهنگ مشارکت، شماره ۳۲، ۴۳) رنجبر، رحیم. (۱۳۸۱). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول شماره ۳۶ و ۳۵، ص ۳۵۰.
- ۴۴) لورن پلونکت و رابرت فوریت. (۱۳۷۸). مدیریت مشارکت (ترجمه دکتر محمد علی طوسی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴۵) میر دریکوندی، رحیم. (۱۳۸۸). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن. فصلنامه معرفت، شماره ۳۸.
- ۴۶) میر کمالی، سید محمد. (۱۳۸۱). روابط اجتماعی در آموزشگاه. تهران: بسطرون.

- ✓ Argyris, C. (۲۰۱۰). *Interpersonal Competence and Organization*. New York: Wiley.
- ✓ Banduira, A. (۱۹۹۷). *Self-efficacy: The Exercise of Control* New York: WH Freeman and company.
- ✓ Choong, Y.O, Wang, KL. Lou, T. CH. (۲۰۱۱). *Psychological Empowerment and Organizational Commitment in the Malaysia Privave Higer Educaion Institutions: A Review and Research Agenda*, Academic Research International, Vol. ۱, PP: ۲۳۶-۲۴۵.
- ✓ Cheng-Jen, Hung. (۲۰۰۵). *A correlation study between junior high school teacher empowerment and job satisfaction in Kaohsiung area of Taiwan*. Unpublished Doctoral dissertation, University of the Incarnate.
- ✓ Claiborne Robins neil Ashworth, E. (۱۹۸۵). *should we consider a "Contingency" Apporach to participative management*. Journal Leadershiporganization Development. Vol, ۶. P: ۲۴-۲۵.
- ✓ DeConinck, James B. (۲۰۱۴), *The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover Among salespeople*. Journal of Business Research, No. ۶۴, pp. ۶۱۷-۶۲۴.
- ✓ Ertürk, Alper (۲۰۱۳), *Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on the Associations between Empowerment,*

-
- Organizational Support, and Identification. European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. ۱۹, No. ۴, pp. ۴۰۹-۴۴۱.
- ✓ Effy, O. (۲۰۰۵), Organizational commitment and ethical behavior. An empirical study of information system professionals. JBU Business Ethics, ۳۴: ۱۳۷ – ۱۴۲.
 - ✓ Graham K Kenny. (۱۹۸۳). The Effectiveness of Participative management International. Journal of manpower. Vol ۴. P ۹۱۷.
 - ✓ Geijsel, F., Sleegers, P., Leithwood, K, and Jantzi, D, ۲۰۱۷, "transformational leadership effect on teachers commitment and effort toward school reform" Journal of educational administration, vol ۴۱
 - ✓ Frese, M., & Fay, D. (۲۰۱۰). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. Research in Organizational Behavior, ۲۳ (۱), ۱۳۳-۱۸۷.
 - ✓ George W. Walker. (۱۹۹۹). The relationship between secondary teachers' perceptions of empowerment and a principal's leadership style. Unpublished Ed.D. dissertation, East Tennessee State University.
 - ✓ Hey, K. Wanye Miskek Cecil. (۲۰۰۴). Gr: Educational administration, Second edition, random house.
 - ✓ Huusko, L. (۲۰۰۶). "The lack of skills: an obstacle in teamwork", Journal of team performance management, Vol. ۱۲. No. ۱۱۲: PP: ۵-۱۶.
 - ✓ Judge, T. A. & Watanabe, S. (۲۰۱۶). Another Look at the Job satisfaction- life satisfaction relationship. Journal of Applied psychology, ۱۸: ۹۳۶-۹۴۸.
 - ✓ Kenneth. W Thomas & Betty. A Volthouse (۱۹۹۰): Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation Academy of management Journal Vol. ۵ pp: ۶۶۶-۶۸۱.
 - ✓ Linden, D, Nijenhuis, J, & Bakker, AB. (۲۰۱۰). The general Factor Of Personality: a meta-analysis of big five intercorrelations and a criterion-related Study. Journal of Research in Personality, ۴۴, ۳۱۵ - ۳۲۷.
 - ✓ Lightfoot S.L. (۱۹۸۶). on Goodness of schools: themes of empowerment Journal of Education. Vol. ۶۳۹, No. ۳۹, PP: ۹-۲۸.
 - ✓ Lofquist, L. H., & Dawis, R V. (۲۰۰۹). Essentials of person-Environment-correspondence counseling. Minneapolis, MN: University of Minnesota. Further analyses of the dispositional.

- ✓ McClelland, D.C. (۲۰۰۹), The achievement society. Princeton, NJ: van. Nostrand.
- ✓ Melvinj. Stanford (۲۰۱۲) Management policy india' newdelhi'.
- ✓ Mertler, C. (۲۰۰۲). Job Satisfaction and Perception of Motivation among Midls and High School teachers, Americans Secondary Education Vol ۳۱, No ۱, pp ۴۳-۵۳.
- ✓ Maeroff G.L. (۱۹۸۷). Abluprint for empowerment teachers. Phi Delta Lappa ۱۹۶۹. ۷.PP: ۴۷۲۴۷.
- ✓ Marie Martino, Anne (۲۰۰۳). Leadership style, teacher empowerment, and job satisfaction in public elementary schools. Unpublished Ed.D. dissertation, John's University (New York).
- ✓ Robert krither , any elo kini kj , ۲۰۱۶, "Organizational behavior" Me grow , p ۴۳۲.
- ✓ Mishra, bijaya; Bhaskar, A.udy. (۲۰۱۰). Empowerment: A necessary attribute of Learningorganization Organizatons And Markets in Emeegingeconomies. Nauman, SH. Elahi, M. Iqbal, S. (۲۰۰۵), Role of Empowerment in Uplifting an Organization's Excellence in Less Developed Countries. IEEE ۲۱.PP: ۵۲۴-۵۲۸.
- ✓ Stumpf, R.L.(۲۰۱۱), A comparision of governance types and patient satisfaction out comes. Jnurs administration.P. ۳۱(۴): ۱۷۶-۲۰۲.
- ✓ Wagner, J. A., and Gooding, R. Z. (۲۰۰۳). Shared Influence and Organizational Behavior: A Meta–Analysis of Situational Variables Expected. Academy of Management Joull MI, ۳۰, ۵۲۴-۵۴۱.
- ✓ Wallace, C.J., P. D. Johnson., K. Mathe & J.Paul(۲۰۱۴), Structural and Psychological Empowerment Climates, Performance, and the Moderating Role of Shared Felt Accountability: A Managerial Perspective, Journal of Applied Psychology, Vol. ۹۶, No. ۴, pp. ۸۴۰-۸۵۰.