

نقش مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در رضایت شغلی معلمان متوسطه اول: آزمون میانجی‌گری خلاقیت مدیران

تقی زوار، دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
* پروین بهاری، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
سیاد عبدالهی اصل، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
واقف دلخوش، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گری خلاقیت مدیران در رابطه بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان با رضایت شغلی معلمان بود. روش پژوهش توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری و جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مقطع متوسطه اول شهر مهاباد، به تعداد ۵۵۹ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۲۸ برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۸۶)، مدیریت مشارکتی چوپانی (۱۳۸۹)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کاروول (۱۹۹۱) و پرسشنامه خلاقیت آمایل (۲۰۰۱) استفاده گردید که روایی سازه‌ای آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و پایایی آن‌ها به وسیله آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳۴، ۰/۹۲۷، ۰/۸۰۲ و ۰/۷۴۶ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها از دو نرم افزار SPSS23 و AMOS23 استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت مشارکتی و خلاقیت مدیران اثر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی معلمان دارند اما مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران اثر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی معلمان ندارد. نقش خلاقیت به عنوان متغیر میانجی با آزمون سوبل در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شد. اثر غیر مستقیم مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری خلاقیت معنادار بود و خلاقیت بیش از ۲۲ درصد از اثر کل مدیریت مشارکتی مدیران بر رضایت شغلی معلمان را تبیین کرد. همچنین عدم اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی، با میانجی‌گری خلاقیت، معنادار بود و خلاقیت بیش از ۸۲ درصد از اثر کل مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی را تبیین کرد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، مدیریت مشارکتی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، خلاقیت مدیران.

* نویسنده مسئول: bahari.pv@gmail.com

دریافت مقاله: ۰۰/۱/۲۰ پذیرش مقاله: ۰۰/۲/۷

The role of participatory management and social responsibility of principals in First high school teacher's job satisfaction: creativity mediation test of principals

Taghi Zavvar, Associate Professor Educational Administration, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

***Parvin Bahari**, M. A in Educational Research, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Sayyad Abdollahi Asl, M. A in Educational Research, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Vaghef Delkhosh, M. A in Educational Research, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the mediating role of Managers creativity in the in the relationship between Managers participatory management and social responsibility with teacher's job satisfaction. The sample size was determined using Cochran's formula to 228 people and be selected with using relative stratified random sampling method. Data were collected using four questionnaires: job satisfaction Minnesota (1986), Choupani participatory management (2011), Carroll's social responsibility (1991) and Amabile creative questionnaire (2001); their construct validity were evaluated by the confirmatory factor analysis and the reliability by alpha Cronbach was 0.834, 0.927, 0.802 and 0.746, respectively. For data analysis Spss23 and Amos23 software were used. The results of data analysis indicated the Participatory management and creativity of principals have a direct and significant effect on teachers' job satisfaction. But the social responsibility of principals did not have a direct and significant effect on teachers' job satisfaction. The role of creativity as mediating variable With the Sobel test in the were confirmed tconfidence level of 0.95. The indirect effect of participatory management on job satisfaction mediated by creativity was significant and the creativity of principals more than 22% of the total effect participatory management on job satisfaction. Also the lack of direct effect of social responsibility on job satisfaction, mediated by creativity, was significant and creativity explained more than 82% of the total effect social responsibility on job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, participatory management, social responsibility, creativity of principals.

* Corresponding author: bahari.pv@gmail.com
Receiving Date: 9/4/2021 Acceptance Date: 27/4/2021

مقدمه

آموزش و پرورش از جمله‌ی مهم‌ترین و وسیع‌ترین نظام‌های جامعه به شمار می‌آید که مسئولیت خطیر آموزش افراد را به دوش می‌کشد و از این لحاظ که تأمین‌کننده‌ی نیروی انسانی سایر سازمان‌ها می‌باشد، نقش مهمی در رشد و بالندگی جامعه دارد. مدیران و معلمان به عنوان نیروی انسانی در نظام آموزش و پرورش، جزء ارکان اصلی این نظام می‌باشند. تحقق اهداف آموزش و پرورش، تحت تأثیر عملکرد نیروی انسانی موجود در آن، بخصوص معلمان است. رضایت شغلی معلمان، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد آنان می‌باشد. رضایت در شغل به این معنی است که فرد شغل خود را دوست دارد؛ درواقع رضایت شغلی همان احساسات و باور فرد در ارتباط با شغلی خود است (Abedinya, 2020). چنین فردی نسبت به سایرین از تعهد شغلی قوی‌تر برخوردار می‌باشد و نقش رضایت شغلی معلمان در توسعه و دستیابی به اهداف نظام آموزشی گسترده و روشن است (Toropova, Myrberg & Johansson, 2021). از طرفی باتوجه به مطالعات انجام گرفته، سیستم مدیریت صحیح در مدارس با مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها موجب می‌شود معلمان احساس مالکیت و تعهد بیشتری نسبت به شغل و مدرسه داشته باشند؛ این احساسات مثبت می‌تواند رضایت شغلی معلمان را ارتقاء دهد (Brezicha et al., 2020). بنابراین روابط بین مدیریت و کارکنان همواره بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است (Hee et al., 2018).

رضایت شغلی^۱ واکنش احساسی و عاطفی نسبت به وضعیت شغلی و کار شخص است و می‌تواند به عنوان ارزیابی مثبت و یا منفی در مورد شغل افراد تعریف شود (Gultekin, 2019). رضایت شغلی، احساس مثبتی است که ناشی از قدردانی فرد از شغل یا تجربه شخصی خود می‌باشد (Crisci, Sepe & Malafrente, 2019). بر اساس نظریه‌ی هرزبرگ^۲ نیازهای نیروی کار (معلمان) به دو دسته‌ی نیازهای بهداشتی و انگیزشی تقسیم می‌شود؛ که آنچه در رضایت شغلی مهم قلمداد می‌شود نیازهای انگیزشی است. ارضای نیازهای انگیزشی از جمله رشد و توسعه در کار، قدردانی در شغل، امکان کسب موفقیت و مسئولیت زیاد یک فرد در شغل خویش، موجب افزایش سطح رضایت و تعهد شخص در کار می‌گردد و در مقابل عدم برآورده شدن

1. job Satisfaction
2. Herzberg

نیازهای انگیزشی موجب نارضایتی و خستگی از محیط کار می‌شود (Sepahmansoor, 2012).
(Shahriaariahmedi & Shahaami, 2012).

امروزه عدم رضایت شغلی علت احتمالی بحران فعلی تدریس است که با عملکرد شغلی همبستگی مثبت دارد. انتظار می‌رود مدرسه‌ای که معلمان آن دارای سطح بالایی از رضایت شغلی هستند، سطح بالاتری از آموزش و در نتیجه دانش‌آموزان موفق‌تری را داشته باشند (Crisci et al., 2019). رضایت شغلی کارکنان سلامت اجتماعی، فیزیولوژیکی و روانشناختی آنان را تنظیم می‌کند و عدم رضایت شغلی منجر به ایجاد موقعیت‌های ناسالم می‌شود (Tas, 2017). براساس نظریه‌ی هرزبرگ تأکید مدیران بر موقعیت‌ها و عواملی که منجر به ایجاد انگیزه نخواهند شد، علت عمده‌ی عدم رضایت در کارمندان است، لذا مدیران باید عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه را جهت رسیدن به موفقیت و اثربخشی نیروی انسانی به کار گیرند (Yaghoobpoor & Fateminezhad, 2017). مدیریت مشارکتی^۱ و سهیم کردن کارکنان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و تصمیم‌گیرهای مدرسه عاملی است که افزایش رضایت شغلی را به دنبال دارد (Akbari & Amirmahmoudi, 2016).

مشارکت و همکاری از عوامل اساسی در دستیابی به اهداف سازمان است (Bucur, 2013). تفویض اختیار و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، همواره می‌تواند بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد (Hee et al., 2018). در اصل مشارکت، یک نظام فکری است که از طریق تعلیم و تربیت در جامعه نهادینه می‌شود (NaderiBoni et al., 2020). در سبک مدیریت مشارکتی، نظارت و بازرسی کارکنان توسط مدیر کم‌رنگ می‌باشد و کارکنان خود به صورت دلسوزانه در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان فعالیت می‌کنند و به یک‌دیگر به منظور رسیدن به سازمانی اثربخش یاری می‌رسانند (Fakharian, & Amirian, 2015). مدیریت مشارکتی برگسترده کردن دامنه‌ی فکری و درگیری ذهنی کارکنان در ارتباط با اموری که به سرنوشت آنان مربوط است تأکید دارد و از توانمندی‌های ذهنی و فکری آن‌ها جهت بهبود امور بهره می‌گیرد (Soleymani, 2013). از طرفی آموزش و پرورش یک نهاد اجتماعی می‌باشد که علاوه بر همکاری صمیمانه معلمان با مدیران، وجود مسئولیت‌پذیری

1. participatory management

اجتماعی^۱ مدیران آن نیز می‌تواند در رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار باشد (Asrar-ul-Haq, Kuchinke & Iqbal, 2017).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان‌دهنده تعهد و حس تعلق فرد نسبت به سایر افراد جامعه است (Sobhaninejhad & Abniki, 2012). بر اساس دیدگاه کاروول^۲ مسئولیت اجتماعی به صورت جامع در چهار بعد تعریف می‌شود که شامل بعد اقتصادی (مسئولیت اقتصادی سازمان در برابر ذی‌نفعان خود)، بعد قانونی (تعهد سازمان نسبت به پیروی از قوانین وضع شده)، بعد اخلاقی (رفتار عادلانه و منصفانه سازمان) و بعد انسان دوستانه (دربریگرنده سطح رفاه انسان‌ها) است و فرد از طریق بعد انسان دوستانه که بالاترین بعد مدل کاروول است می‌تواند حسن نیت خود را ثابت نماید؛ بر اساس این نظریه بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر و به صورت مستقیم با محیط کاری، نسبت سایر ابعاد مسئولیت اجتماعی (اقتصادی، قانونی و انسان دوستانه) در ارتباط است و تأکید شده که همه ابعاد مسئولیت اجتماعی بایستی مورد توجه قرار گیرند؛ به خصوص وقتی تأثیر آن‌ها بر کارکنان و دیدگاه آن‌ها نسبت به سازمان بررسی می‌شوند (Rowshan & Farzaneh Hassanzadeh, 2014).

فراتر از روابط مستقیم ذکر شده؛ به نظر می‌رسد با توجه به نتایج مطالعات انجام گرفته که بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار خلاقیت^۳ با مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد (Dehghani Soltani, Mesbahi & Hoseinkhani Naniz (2019); Mazaher et al (2017)). روابط مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان می‌تواند با تأثیر خلاقیت مدیران به عنوان متغیر میانجی، تعدیل گردد. خلاقیت سازه‌ای است که می‌تواند ارتباط بین عوامل سازمانی و رضایت شغلی معلمان را پشتیبانی کند. گیلفورد^۴ خلاقیت را با تفکر واگرا (دستیابی به رهیافت‌های جدید برای مسائل) مترادف می‌داند، افرادی که دارای تفکر واگرا هستند در فکر و عمل با دیگران تفاوت دارند و اغلب برخلاف عرف و عادت، در انجام کارهای خود، روش‌های خلاق و جدید به کار می‌برند (Mehri et al., 2014). خلاقیت شرط لازم برای نوآوری و زمینه‌ساز رشد است. قدرت ایجاد افکار و اندیشه‌های

-
1. social responsibility
 2. Carroll
 3. creativity
 4. Guilford

جدید و به کارگیری آن افکار و اندیشه‌های نو خلاقیت نام دارد (Mirkamali, Romiani & Abdolvahabi, 2017). خلاقیت به عنوان عاملی مؤثر در ارتقای کیفی و کمی خدمات، از هدر رفتن منابع جلوگیری کرده و باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود که در نهایت به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر خواهد شود (Ordoo & Arabzadeh, 2020). مدیران خلاق در سازمان‌ها این توانایی را دارند که با ارتقای کیفیت و کمی خدمات، زمینه ایجاد انگیزش و رضایت شغلی را در کارکنان فراهم آورند.

رضایت شغلی در معلمان می‌تواند موجب ایجاد نگرش مثبت و افزایش علاقه آن‌ها نسبت به کارشان شود. طبیعتاً رضایت در شغل زمانی حاصل می‌شود که افراد از شغل خود، محیط کار، همکاران و سرپرستان خود رضایت داشته باشند. ماهیت مدارس ایجاب می‌کند که محیطی سرشار از امید، نشاط و شادابی داشته باشد؛ به گونه‌ای که روابط بین مدیر و معلمان توأم با احترام، تصمیم‌گیری مشارکتی، اعتماد متقابل، حمایت از کارهای گروهی، پذیرش نظرات و دیدگاه‌های یکدیگر و ... باشد؛ چون در غیر این صورت خستگی، عدم تمایل به کار و عدم رضایت شغلی معلمان مانع دستیابی به اهداف آموزش و پرورش خواهد شد (Shirbagi & Moradi, 2018). بنابراین وجود روابط همراه با احترام و همدلی بین مدیران مدارس و معلمان، می‌تواند از اساسی‌ترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در معلمان باشد.

تا به امروز هم مطالعات انجام گرفته بر اهمیت روابط بین مدیران و معلمان در مدارس تأکید داشته‌اند و نقش مدیریت مشارکتی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت مدیران را در پیش‌بینی رضایت شغلی نشان داده‌اند. در این راستا (Akbari et al (2020) طی پژوهشی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی شرکتی با رضایت شغلی کارکنان و همچنین با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، درگیری شغلی و آوای کارکنان رابطه معنادار دارد و مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند کارکنان را نسبت به شغل خویش مشتاق کند و در نتیجه با رضایت از حضور در سازمان، مشارکتی فعالانه و داوطلبانه برای دستیابی به اهداف سازمانی داشته باشند. (koohi et al(2017) طی پژوهشی به بررسی رابطه میان سبک‌های مدیریتی، خلاقیت و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مدیران، در بین مدیران مدارس متوسطه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که خلاقیت، سبک مدیریت تبادلی و تعهد عاطفی باعث افزایش سطح رضایت شغلی مدیران می‌شود و در میان متغیرها، خلاقیت بیشترین سهم را در

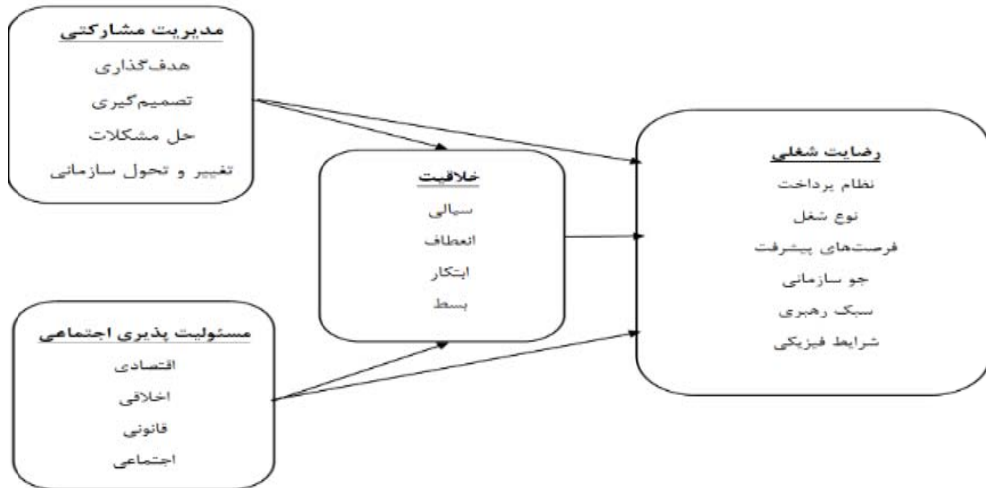
پیش‌بینی رضایت شغلی دارد. (Abili et al(2014) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی در بین مدیران و معلمان، پرداختند و نشان دادند که مدیریت مشارکتی مدیران مدارس با رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی معنادار مثبت دارد و استفاده از سبک‌های مدیریت مشارکتی در مدارس میزان رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد. در پژوهشی دیگر (Beheshti Far & Nekoui Moghaddam(2010) به بررسی رابطه‌ی رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، در بین مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رفتار اخلاقی مدیران که شامل مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری، قاطعیت و رفتار عادلانه در مدیران است و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت معنادار وجود دارد.

(Cansoy (2019) در مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه‌ی بین رفتارهای رهبری مدیران مدارس و رضایت شغلی معلمان، در بین مدیران و معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه، به این نتیجه رسید که در مقایسه با مدیریت مشارکتی، سبک تحول‌آفرین مدیران مدارس با رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی قوی‌تری دارد و پیش‌بینی‌کننده مهم رضایت شغلی است. همچنین در این مطالعه نقش تأثیرگذار رفتارهای اداری مدیران مدارس که بر مشارکت کارکنان تأکید دارند بر افزایش رضایت شغلی معلمان تأیید شد. (Obeidat et al(2018) طی پژوهشی به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت‌ها بر رضایت شغلی کارکنان، در بین کارمندان و سرپرستان شرکت‌ها پرداختند و به این نتیجه رسیدند که همه‌ی ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ی معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد. در مطالعه‌ای دیگر (Asrar-ul-Haq et al (2017) به بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی پرداختند و دریافتند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ی معناداری با رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنان دارد.

اگرچه مطالعات پیشین ارتباط خلاقیت، مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان و معلمان را بررسی کرده‌اند؛ و اغلب وجود روابط معنادار را در بین متغیرها نشان داده‌اند؛ اما با وجود پژوهش‌های زیاد، یکی از نارسائی‌های اصلی این مطالعات بی‌توجهی به نقش همزمان این متغیرها و همچنین نقش میانجی خلاقیت مدیران در رابطه‌ی بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان با رضایت شغلی معلمان است. معلمان نقش بارزی در توسعه و دستیابی به اهداف نظام آموزشی و در نهایت پیشرفت جامعه دارند؛ توجه به رضایت شغلی آن‌ها به‌عنوان عاملی اصلی در ارتقاء عملکرد شغلی، از اهمیت زیادی برخوردار است. با

عنایت به تأثیر روابط بین مدیر و معلم، در افزایش روحیه، نشاط شغلی و در نهایت رضایت شغلی معلمان و با در نظر گرفتن نقش مهم خلاقیت در مدیریت موفق مدارس، ضرورت ایجاد می‌کند که مطالعات مداوم و مستمر در این حوزه انجام گیرد تا یافته‌های حاصل از این مطالعات راهگشای مدیرانی باشد که می‌کوشند با ایجاد محیط کاری سالم و با نشاط، احساس رضایت شغلی و نشاط روحی را در معلمان تحت نظارتشان ارتقاء دهند و زمینه دست‌یابی به اهداف نظام تعلیم و تربیت و پیشرفت جامعه را فراهم آورند. بنابراین براساس مطالب ذکر شده فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر نوشته شد:

۱. مدیریت مشارکتی مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
 ۲. مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
 ۳. خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
 ۴. مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر غیرمستقیم دارد.
 ۵. مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر غیرمستقیم دارد.
- در این راستا بر اساس مطالعات یادشده، نتایج پژوهش‌های انجام شده و همچنین فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل شماره ۱ تدوین گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

بر اساس هدف و ماهیت موضوع، روش پژوهش از لحاظ رویکرد کمی و از حیث هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) بوده است.

جامعه‌ی آماری پژوهش، کلیه‌ی معلمان مقطع متوسطه اول شهر مهاباد به تعداد ۵۵۹ نفر (۲۵۱ نفر زن و ۳۰۸ نفر مرد) بودند که با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن مقدار آلفای ۰/۰۵، حجم نمونه به تعداد ۲۲۸ نفر مشخص گردید و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی نسبتی نمونه‌ی لازم (۱۰۲ نفر زن و ۱۲۶ نفر مرد) انتخاب گردید.

ابزارهای اندازه‌گیری که در این پژوهش به کار گرفته شد: ۱. پرسشنامه رضایت شغلی (Minnesota, 1986)، این مقیاس دارای ۱۹ گویه است که متغیر رضایت شغلی را از طریق شش بعد: نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌سنجد. در پژوهش (Ahmadlu & Rostami (2016) روایی پرسشنامه توسط

اساتید علوم تربیتی تأیید شده و آلفای کرونباخ آن $0/82$ به دست آمد. در پژوهش حاضر روایی سازه‌ای پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و بار عاملی $0/3$ ملاک ارزیابی سؤالات در نظر گرفته شد. در ارتباط با مقادیر بارهای عاملی، ملاک مورد توافقی وجود ندارد اما به طور معمول بارهایی بزرگ‌تر از $0/3$ و کوچک‌تر از $0/3$ - به عنوان بارهای با شدت بالا در نظر گرفته می‌شود (Mesrabadi, 2016). بنابراین سؤالات ۱۳ و ۱۵ که با مؤلفه‌های خود بار عاملی کم‌تر از $0/3$ داشتند از فرآیند تحلیل حذف شدند. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، $0/834$ به دست آمد.

۲. پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی (Choupani, 2011)، این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه است که متغیر مدیریت مشارکتی را از طریق چهار بعد: هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمانی می‌سنجد. در پژوهش (NaderiBoni et al(2020 از طریق تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه‌ای پرسشنامه تأیید شده و ضریب آلفای کرونباخ آن $0/846$ به دست آمد. در پژوهش حاضر بعد از بررسی روایی سازه‌ای آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، سؤال ۱۲ که با مؤلفه خود بار عاملی کم‌تر از $0/3$ داشت از فرآیند تحلیل حذف شد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن $0/927$ به دست آمد.

۳. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (Carroll, 1991)، این مقیاس دارای ۲۰ سؤال است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی را از طریق چهار بعد: اقتصادی، اخلاقی، قانونی و اجتماعی می‌سنجد. در پژوهش (Khalili & Ghasempoor(2017 روایی پرسشنامه‌ها، توسط خبرگان دانشگاهی تأیید شده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/91$ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر روایی سازه‌ای پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و سؤالات ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۱۹ که با مؤلفه‌های خود بار عاملی کم‌تر از $0/3$ داشتند از فرآیند تحلیل حذف شدند و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، $0/802$ به دست آمد.

۴- پرسشنامه خلاقیت (Amabile, 2001)، این مقیاس دارای ۲۳ گویه است و خلاقیت را از طریق چهار بعد سیالی، انعطاف، ابتکار و بسط مورد سنجش قرار می‌دهد. در پژوهش (Salari (2015 روایی پرسشنامه توسط اساتید علوم تربیتی تأیید شده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/827$ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر روایی سازه‌ای پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و سؤالات ۱۵، ۱۷، ۲۰ و ۲۲ که با مؤلفه‌های خود بار

عاملی کمتر از ۰/۳ داشتند از فرایند تحلیل حذف شدند. همچنین به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۷۴۶ بدست آمد.

جدول ۱: شاخص‌های مدل تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌ها بعد از اصلاح مدل‌ها

p-value	PCFI	IFI	CFI	RMSEA	CMIN /DF	DF	CMIN	
۰/۰۰۱	۰/۶۳۰	۰/۹۶۳	۰/۹۶۱	۰/۰۴۵	۱/۴۶۶	۱۱۲	۱۶۴/۱۵۱	رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۷۵۰	۰/۹۰۹	۰/۹۰۹	۰/۰۴۴	۳/۱۶	۷۱	۱۰۱/۸۷۶	مدیریت مشارکتی
۰/۰۰۱	۰/۷۰۸	۰/۹۵۵	۰/۹۵۴	۰/۰۴۶	۱/۸۱۳	۱۴۱	۲۰۸/۲۴۳	مسئولیت اجتماعی
۰/۰۰۲	۰/۶۹۴	۰/۹۵۰	۰/۹۶۴	۰/۰۳۹	۱/۳۳۷	۱۸۲	۳۴۳/۲۵۱	خلاقیت
کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵	بین ۱ تا ۵			میزان مطلوب شاخص

جدول (۱) نشان دهنده‌ی شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌ها بعد از اصلاح مدل‌ها است. با توجه به مقادیر مشاهده شده و مقایسه آن‌ها با میزان قابل قبول، می‌توان به نتیجه رسید که تمامی شاخص‌ها در دامنه‌ی قابل قبول قرار دارند و مدل‌ها از برازش مناسبی برخوردارند در نتیجه روابی سازه‌ای تمامی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش داده‌های جمع‌آوری شده برای بررسی آماره‌های توصیفی، آزمون مدل پژوهش و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۲3 و AMOS ۲23 تحلیل شد. همچنین به منظور بررسی معنادار بودن نقش متغیر میانجی و شدت تأثیر آن از آزمون سوبل ۳ و VAF^۴ استفاده گردید.

1. statistical package for social science
2. analysis of moment structures
3. sobel test
4. variance accounted for

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۲: توزیع دموگرافیک نمونه مورد مطالعه

میانگین	درصد فراوانی	فراوانی			میانگین
	۴۴/۷	۱۰۲	زن		
	۵۵/۳	۱۲۶	مرد		
	۲۱/۱	۴۸	۲۲ تا ۳۳ سال		
	۵۲/۶	۱۲۰	۳۴ تا ۴۴ سال		
۳۹/۲۲	۲۶/۳	۶۰	۴۵ تا ۵۵ سال		
	۳/۵	۸	فوق دیپلم		
	۵۸/۸	۱۳۴	لیسانس		
	۳۷/۷	۸۶	فوق لیسانس و بالاتر		
	۳۴/۲	۷۸	۱ تا ۱۰ سال		
	۳۶/۴	۸۳	۱۱ تا ۲۰ سال		
۱۵/۶۹	۲۹/۴	۶۷	۲۱ تا ۳۰ سال	سابقه خدمت	

با توجه به مقادیر جدول (۲)، ۴۴/۷ درصد نمونه مورد مطالعه زن و ۵۵/۳ درصد آن مرد بودند که میانگین سنی و سابقه‌ی خدمت آن‌ها به ترتیب برابر ۳۹/۲۲ سال و ۱۵/۶۹ سال بود. همچنین در ارتباط با سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان در پژوهش، گروه لیسانس با ۵۸/۸ درصد بیش‌ترین فراوانی و گروه فوق دیپلم با ۳/۵ درصد کم‌ترین درصد فراوانی را داشتند.

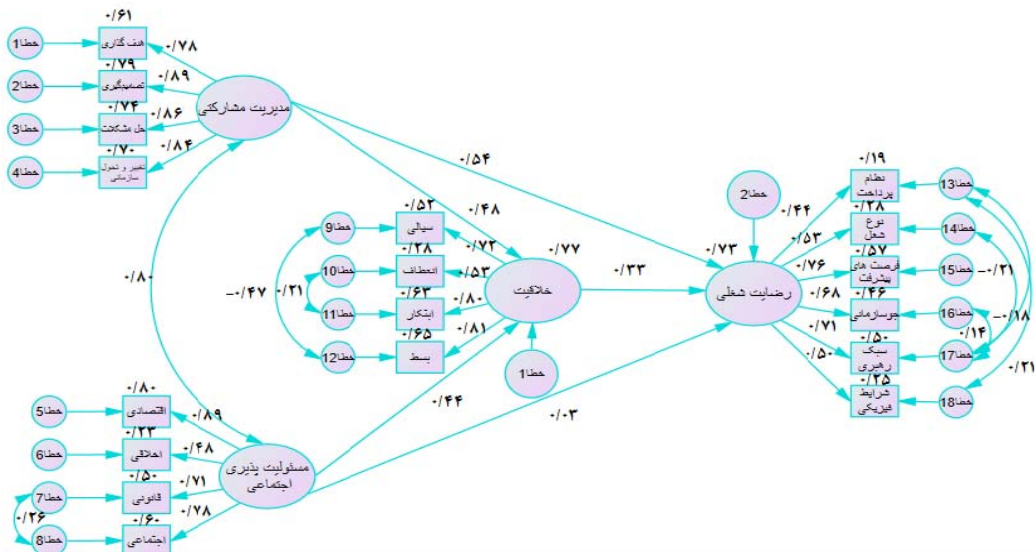
جدول ۳: میانگین، انحراف معیار، آزمون شاپیرو - ویلک و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین ن	انحراف معیار	شاپیرو ویلک	- Df	sig	۱	۲	۳
۱- رضایت شغلی	۳/۳۹	۰/۶۰۴	۰/۹۸۸	۲۲۸	۰/۵			
۲- مدیریت مشارکتی	۳/۳۱	۰/۸۱۱	۰/۹۸۹	۲۲۸	۰/۷	**		
۳- مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳/۵۲	۰/۶۰۶	۰/۹۹۵	۲۲۸	۰/۶۲	**	**	
۴- خلاقیت	۳/۱۹	۰/۴۹۲	۰/۹۸۷	۲۲۸	۰/۳	**	**	**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

در جدول (۳) نتایج نشان می‌دهد که میانگین همه متغیرها در سطح بالاتر از متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه‌ای) قرار دارند؛ نتایج همبستگی بین همه متغیرها نیز وجود رابطه مثبت و معنادار را در سطح ۰/۰۰۱ نشان دادند. از آزمون شاپیرو - ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد که نتایج حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مدیریت مشارکتی بود ولی توزیع داده‌های رضایت شغلی و خلاقیت غیرنرمال بود. در نمونه‌های بزرگ در صورت نرمال نبودن توزیع داده‌ها با توجه به قضیه‌ی حد مرکزی، بازم توزیع نمونه‌گیری نرمال خواهد بود (Mesrabadi, 2016). بنابراین از غیر نرمال بودن صرف نظر گردید و توزیع نرمال فرض شد.

در ادامه، الگوی مفهومی پژوهش با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر بررسی شد. شکل (۲) مدل آزمون شده مربوط به پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش

مدیریت بر آموزش سازمانها

به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازش استفاده شد. مقادیر این شاخص‌ها در جدول (۴) آمده است که با مقایسه آن‌ها با میزان قابل قبول، برازش مدل بررسی گردید.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل آزمون شده پژوهش

نام آزمون	CMIN /DF	DF	CMIN	RMSEA	NFI	CFI	IFI	PCFI	p-value
مقادیر قبل از اصلاح مدل	۲/۱۴۰	۱۲۸	۲۷۳/۹۰۴	۰/۰۷۱	۰/۸۸۴	۰/۹۳۴	۰/۹۳۵	۰/۷۸۱	۰/۰۰۱
مقادیر بعد از اصلاح مدل	۱/۷۰۸	۱۲۲	۲۰۸/۳۲۴	۰/۰۵۶	۰/۹۱۲	۰/۹۶۱	۰/۹۶۲	۰/۷۶۶	۰/۰۰۱

با توجه به مقادیر بعد از اصلاح مدل در جدول (۴) می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های تجربی تحقیق، مدل تدوین شده را مورد حمایت و تأیید قرار می‌دهند. بنابراین مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود. پس از بررسی و تأیید مدل، برای قبول یا رد فرضیه‌های تحقیق، از دو شاخص نسبت بحرانی (C.R.)، سطح معنی‌داری (P-value)، آزمون سوپل و آماره‌ی VAF استفاده شد. همانند سایر آزمون‌های آماری که با تقسیم یک ضریب مسیر بر خطای معیار خود، یک آماره مبتنی بر توزیع Z حاصل می‌گردد، این آماره در اینجا (C.R.) است؛ در سطح بحرانی ۰/۰۵ اگر مقدار نسبت بحرانی (C.R.) بزرگ‌تر یا مساوی ۱/۹۶ باشد؛ آماره با سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار تلقی می‌گردد (Mesrabadi, 2016).

جدول ۵: ضرایب استاندارد نشده مدل آزمون شده پژوهش

P-value	C.R.	S.E.	Estimate		
۰/۰۰۱	۴/۹۰۰	۰/۰۶۴	۰/۳۱۲	←	مدیریت مشارکتی
۰/۰۰۱	۴/۵۵۰	۰/۰۸۷	۰/۳۹۷	←	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۸۳۷	۰/۲۰۶	۰/۰۵۶	۰/۰۱۱	←	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۰۰۱	۳/۶۱۲	۰/۰۴۷	۰/۱۷۱	←	مدیریت مشارکتی
۰/۰۳۷	۲/۰۸۱	۰/۰۷۷	۰/۱۶۰	←	خلاقیت

همانطور که در جدول (۵) نشان داده شده، نسبت بحرانی (C.R) تمامی مسیرهای موجود در مدل غیر از اثر مستقیم بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رضایت شغلی که کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد؛ دارای C.R بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ هستند. بنابراین معنادار بودن تمامی مسیرها غیر از اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی تأیید شد.

جدول ۶: نتایج بررسی فرضیه‌های مربوط به اثرات مستقیم

نتیجه	P-valu	(C.R)	ضریب استاندارد شده	فرضیه
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۶۱۲	۰/۵۴	مدیریت مشارکتی مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
رد	۰/۸۳۷	۰/۲۰۶	۰/۰۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
تأیید	۰/۰۳۷	۲/۰۸۱	۰/۳۳	خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.

با توجه به جدول (۶) فرضیه اول پژوهش با ضریب استاندارد ۰/۵۴ و مقدار نسبت بحرانی (C.R)، ۳/۶۱۲ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ تأیید شد. فرضیه دوم با ضریب استاندارد ۰/۰۳ و نسبت بحرانی کمتر از ۱/۹۶ با سطح معناداری ۰/۸۳۷ رد شد و در نهایت فرضیه سوم با ضریب استاندارد ۰/۳۳ و نسبت بحرانی ۲/۰۸۱، در سطح معناداری ۰/۰۳۷ تأیید گردید. به منظور بررسی نقش میانجی متغیر خلاقیت با استفاده از آزمون سوبل، میزان Z-value محاسبه شد. در این آزمون اگر مقدار Z-value بیشتر از ۱/۹۶ به دست آید؛ معنادار بودن تأثیر متغیر میانجی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می‌شود.

$$z - value = \frac{a*b}{\sqrt{\frac{(b^2*s_a^2) + (a^2*s_b^2) + (s_a^2*s_b^2)}{2}}}$$

مدیریت بر آموزش سازمانها

در فرمول بالا، a برابر ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی و b برابر ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته است. Sa خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی و Sb خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته می‌باشد. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده شد. این آماره مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را نشان می‌دهد.

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

در فرمول بالا، a برابر ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b برابر ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته و c برابر ضریب مسیر متغیر مستقل و وابسته است. با جای‌گذاری در فرمول‌ها مقادیر z -value و VAF به شرح جدول (۷) به دست آمد.

جدول ۷: نتایج آزمون سوبل و VAF جهت بررسی نقش متغیر میانجی در فرضیه‌ها

نتیجه	VAF	سطح اطمینان	z-value	فرضیه
تأیید	۰/۲۲۶	۰/۹۵	۳/۷۰	مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر غیرمستقیم دارد.
تأیید	۰/۸۲۸	۰/۹۵	۳/۲۴	مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر غیرمستقیم دارد.

با توجه به نتایج جدول (۷) مقدار z -value برای متغیرهای مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب ۳/۷۰ و ۳/۲۴ به دست آمد؛ بنابراین معنادار بودن نقش میانجی خلاقیت در این پژوهش، با سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شد. همچنین با توجه به نتایج جدول (۵) که نشان‌دهنده معنادار بودن دو مسیر، اثر غیر مستقیم مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و اثر غیر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی است؛ فرضیه سوم و چهارم پژوهش تأیید شد. نتایج VAF هم نشان داد که تقریباً بیش از ۲۲ درصد از اثر کل مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی از طریق غیر مستقیم و توسط متغیر میانجی خلاقیت تبیین می‌شود؛ همچنین تقریباً بیش از

۸۲ درصد از اثر کل مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی از طریق غیر مستقیم و توسط متغیر میانجی خلاقیت تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش مدیریت مشارکتی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان با تبیین نقش میانجی خلاقیت مدیران بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است و خلاقیت مدیران مدارس در رابطه بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان با رضایت شغلی معلمان نقش میانجی‌گری با سطح اطمینان ۰/۹۵ را دارد. در فرضیه اول، مدیریت مشارکتی اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی معلمان نشان داد؛ این یافته را می‌توان با نتایج پژوهش‌های (2018)؛ Hee et al (2019)؛ Crisci et al (2014)؛ Abili et al (2014) که در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند، سازمان‌ها با به‌کارگیری سبک مدیریت مشارکتی می‌توانند سطح رضایت شغلی کارکنان را بهبود بخشند؛ همسو دانست. مطالعات مختلف نشان داده است که داشتن تجربه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، احساس رضایتمندی و خوشنودی از شغل را افزایش می‌دهد ((Wright & Kim (2004)؛ Kalleberg, Nesheim & Olsen). در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که امروزه سازمان‌ها در گروه استفاده درست از منابع انسانی خود هستند؛ لذا ضروری است که مدیران از نظام خود محوری فاصله گرفته و به سمت مشارکت دادن منابع انسانی در امورات حرکت کنند. مدیران با استفاده از سبک مدیریت مشارکتی و ایجاد محیطی توأم با حس همکاری، انگیزش، تعلق به شغل، رضایت خاطر کارکنان و رضایت شغلی می‌توانند زمینه‌ساز ارتقاء سطح بهره‌وری در کارکنان باشند. از طرفی قطعاً نتیجه عمل در فرآیند مشارکت چندین تفکر و عقیده و ابتکار بهتر از انجام عمل با یک اندیشه و عقیده خواهد بود که این نتیجه خود افزایش رضایت شغلی را به دنبال دارد. همچنین نتایج این بخش از پژوهش در راستای نظریه هرزبرگ در رابطه با رضایت شغلی قرار داشت. مشارکت معلمان در امورات مدرسه، موجب ارضای نیازهای انگیزشی آنان می‌شود که بر اساس این نظریه برآورده شدن نیازهای انگیزشی زمینه را برای انجام متعهدانه وظایف و افزایش رضایت شغلی ایجاد می‌کند.

در ارتباط با فرضیه دوم نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر معنادار وجود ندارد ولی این تأثیر با میانجی‌گری خلاقیت مثبت و معنادار بود و خلاقیت بیش از ۸۲ درصد از اثر کل مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی را تبیین کرد. نتیجه این بخش از پژوهش با مطالعات (Dhanesh 2012)؛ Alam Bigi et al (2017) که با بررسی ابعاد مسئولیت اجتماعی (اخلاق، حقوقی، اقتصادی و بشردوستانه)، دریافتند که گذشت زمان و تأثیر عوامل محیطی اثرگذاری مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان را تحت کنترل درمی‌آورد و با سپری شدن زمان اشتغال کارکنان در محیط‌های کاریشان، برداشت آن‌ها از مسئولیت‌های اجتماعی تغییر می‌کند؛ همسو بود. همچنین نتایج این بخش از پژوهش با مطالعات (Obeidat et al 2018)؛ Asrar- (2017)؛ ul-Haq et al که نشان داده‌اند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد؛ ناهم‌سو می‌باشد.

در تبیین نتایج این بخش می‌توان بیان کرد که حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد یک حس اختیاری است و می‌تواند به مرور زمان تحت تأثیر عوامل محیطی قرار بگیرد. بررسی تأثیر ابعاد مختلف مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان بر رضایت شغلی کارکنان بسیار دشوار، تدریجی و تکاملی است. مدیران خلاق می‌توانند آن دسته از رفتارهای خود را که خارج از شرح وظایف است و صرفاً از روی حس مسئولیت‌پذیری آنان انجام می‌گیرد به شیوه‌ای ماهرانه برای افزایش رضایت شغلی معلمان خود هدایت کنند و این کار نیازمند وجود خلاقیت در مدیریت است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که خلاقیت می‌توان نقش متغیر میانجی را در رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رضایت شغلی داشته باشد.

در ارتباط با فرضیه سوم، نتایج بیانگر تأیید فرضیه و وجود اثر مثبت و معنادار بین خلاقیت و رضایت شغلی است. این نتایج با مطالعات (2017)؛ Azar koohi et al (2019)؛ nioushan, Mashayekh, & Mohammadi Shir mahaleh همسو بود. در مطالعات مذکور پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که جهت ارتقای رضایت شغلی و عملکرد شغلی در میان معلمان، مدیران باید به نوآوری سازمانی و خلاقیت، اهمیت بیشتری بدهند. در تبیین یافته‌های این بخش می‌توان عنوان کرد که در دنیای سرشار از تغییر و تحول امروزی آنچه که موجبات پیشرفت جامعه را فراهم می‌کند؛ خلاقیت است. مدیران خلاق افرادی انعطاف‌پذیر در فکر و عمل هستند و همواره پذیرای افکار و اندیشه‌های بهتر از خود می‌باشند لذا مدیری که دارای

خلاقیت است این توانایی را دارد که با ارتقای کیفیت و کمیت خدمات و به کارگیری رفتارهای سازمانی مؤثر از جمله مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، و به کارگیری مهارت‌های خلاقانه در استفاده از اصول مسئولیت‌پذیری، زمینه لازم جهت ایجاد انگیزش و رضایت شغلی را در کارکنان فراهم کند، بر این اساس نتایج به دست آمده در راستای نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ می‌باشد. بر اساس بعد انگیزشی این نظریه روابطی که بین همکاران در محیط کاری وجود دارد بر روی رضایت شغلی آنان تأثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه چهارم نتایج پژوهش نشان دهنده تأیید فرضیه بود و مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر غیرمستقیم داشت. و خلاقیت بیش از ۲۲ درصد از اثر کل مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی را تبیین می‌کند. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌های (koochi et al, 2017); Mazaher et al (2017) همسو بود. این پژوهشگران در مطالعات خود دریافتند که بین مدیریت مشارکتی و خلاقیت، همچنین بین خلاقیت با رضایت شغلی روابط معنادار و مثبت وجود دارد. در تبیین نتایج این بخش می‌توان گفت که خلاقیت مدیران توانمندی‌های آن‌ها را در بهره‌وری از سبک مدیریت مشارکتی افزایش می‌دهد. از طرفی مدیریت مشارکتی به این دلیل دارای اهمیت است که با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها باعث افزایش احساس همدلی، اعتماد، انگیزه و علاقه به شغل و حتی ارتقاء سطح خلاقیت آن‌ها می‌شود. کارکنانی که با این ویژگی در محل خدمت خود حاضر می‌شوند به دلیل داشتن رضایت از شغل خود، می‌تواند به راحتی در پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی گام‌های مؤثری بردارند.

در ارتباط با فرضیه پنجم نتایج پژوهش نشان دهنده تأیید فرضیه بود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری خلاقیت مدیران بر رضایت شغلی معلمان اثر غیرمستقیم داشت و خلاقیت بیش از ۸۲ درصد از اثر کل مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی را تبیین می‌کند. نتایج این بخش از پژوهش با مطالعات (Azar nioushan et al (2019); Tootian, (2018); Mehrra & Bigdeli (2019); Dehghani Soltani et al (2019) همسو بود. این پژوهشگران در مطالعات خود دریافتند که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت، همچنین بین خلاقیت با رضایت شغلی روابط معنادار و مثبت وجود دارد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای توسعه پایدار و دسترسی به اهداف در هر سازمانی امری لازم و ضروری است. ایجاد حس مسئولیت در مدیران زمینه لازم جهت خلاق بودن را فراهم می‌آورد

همچنین خلاقیت با افزایش کیفیت و کمیت خدمات و به کارگیری سبک‌های تعاملی مؤثر توسط مدیران همراه است که این به نوبه خود موجب افزایش رضایت شغلی معلمان خواهد شد.

در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان بیان کرد خلاقیت به‌عنوان یک صفت مهم می‌تواند این توانایی را در مدیران ایجاد کند تا مستقل از سلسله مراتب اداری تصمیم‌گیرنده باشند و با توجه به شرایط محیطی و ویژگی‌های روحی و روانی کارمندان خود، به خلق ایده‌های نو بپردازند. مدیران خلاق در سیستم‌های آموزشی می‌توانند با رفتارهای خلاقانه خود روش‌های مناسبی به منظور سهیم کردن معلمان در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از نظرات آنان در انجام فعالیت‌های مدرسه به کار گیرند و زمینه را برای ایجاد انگیزه در معلمان فراهم آورند و از این طریق بر اساس نظریه هرزبرگ با برآورده شدن نیازهای انگیزشی و ایجاد مسئولیت، موجبات ارتقای رضایت شغلی در معلمان ایجاد می‌شود. همچنین داشتن خلاقیت باعث می‌شود مدیران در استفاده از اصول اساسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی مناسبی داشته باشند و از آن به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان خود به نحو شایسته و اثربخش استفاده کنند.

در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش باید به این مسأله اشاره کرد که چون معلمان پرسشنامه مربوط به مدیریت مشارکتی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت مدیران مدارس را تکمیل نمودند تا حدودی در ارائه اطلاعات درست، رفتاری محافظه‌کار داشتند؛ این موضوع می‌تواند در جمع‌آوری داده‌های حقیقی تأثیرگذار باشد که با اطمینان بخشی از محرمانه بودن اطلاعات تا حدودی این مسئله کنترل گردید. همچنین پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است؛ طبیعتاً در پژوهش‌های همبستگی با تمام تلاشی که پژوهشگران در جهت کنترل متغیرهای مزاحم و مداخله‌گر انجام می‌دهند باز هم نمی‌توان برداشت روابط علی از یافته‌های حاصل از همبستگی بین متغیرها داشت. نتایج حاصل از این پژوهش در ارتباط با معلمان شاغل در مدارس متوسطه اول شهر مهاباد می‌باشد لذا در تعمیم یافته‌های آن به کارکنان شاغل در دیگر سازمان‌های اجتماعی و خدماتی لازم است جوانب احتیاط رعایت شود.

از نظر کاربردی به مدیران پیشنهاد می‌گردد که با کنار گذاشتن سبک رهبری سنتی، به‌تنهایی در رأس امور قرار نگیرند و در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پرورشی، با نظرخواهی از معلمان زمینه شکل‌گیری ارتباطات دوستانه و قابل اعتماد و در نهایت ایجاد رضایت شغلی را فراهم آورند. همچنین به مسئولان پیشنهاد می‌شود تا با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت اثربخش به منظور تقویت مهارت‌های سبک مدیریت مشارکتی و خلاقیت مدیران و ایجاد محیط کاری مناسب و

تعاملی بین مدیران و معلمان در مدارس، زمینه لازم را برای افزایش رضایت شغلی معلمان فراهم آورند. از نظر پژوهشی به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های خود با تکیه بر یافته‌های این پژوهش، نقش میانجی سایر سبک‌های رهبری در رابطه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رضایت شغلی معلمان را مورد بررسی قرار دهند. گذشته از این پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران از روش تحقیق ترکیبی (کمی-کیفی) جهت بررسی متغیرهای پژوهش به ویژه ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران و رضایت شغلی کارکنان استفاده کنند تا نتایج به واقعیت نزدیک‌تر باشد و از استحکام و توان مطالعه بیشتری برخوردار باشد. باتوجه به محدود بودن نمونه در پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد این پژوهش در نمونه‌های وسیع و جوامع متنوع‌تر بررسی شود.

تعارض منافع/حمایت مالی

این مقاله حاصل انجام یک پژوهش واقعی می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Abedinya, A. (2020). Relationship between leadership styles of educational and training leaders with job satisfaction of multigrade primary school teachers in Talesh city. *Applied Educational Leadership*, 1(1), 29-42. [in Persian]
2. Abili, K. Naderi, A. Yazdani, B. & Nastiezaie, N. (2014). "The impact of participatory management on job satisfaction and organizational effectiveness". *The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, 12 (2): 101-108. [in Persian]
3. Ahmadlu, M., & Rostami, S. (2016). Comparing of teacher's job satisfaction based on principal's educational power bases in primary schools of Tabriz district 4 in the school year 94-95. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(4), 104-191. [in Persian]
4. Akbari, M., Amirmahmoudi, N. (2016). Social Relationship with Job Satisfaction within Governmental Organizations of Bandar Abbas City. *Quarterly Journal of Social Development (Previously Human Development)*, 10 (4), 149-170. [in Persian]
5. Akbari, M., Azar, A., Haji Mahmoudloo, A. & Aletaha, S. (2020). The Effect of Corporate Social Responsibility on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Roles of Occupational Involvement, Job Satisfaction,

- and Employees Voice. *Journal of Human Resource Management*, 9(4), 1-24. [in Persian]
6. Alam Bigi, A. Batthai, S., S. Rezvanfar, A. & Afghahi, B. (2017). "Predicting Job Commitment Based on Organizational Social Responsibility with Predictive Segmentation Algorithm". *Organizational Resource Management Research*, 7 (1), 169-188. [in Persian]
 7. Asrar-ul-Haq, M. Kuchinke, K. P. & Iqbal, A. (2017). "The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education". *Cleaner Production*, 142, 2352-2363.
 8. Azar nioushan, M. Mashayekh, M. & Mohammadi Shir mahaleh, F. (2019). "The relationship between teachers' organizational innovation and job performance and job satisfaction". *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 8 (3), 75-94. [in Persian]
 9. Beheshti Far, M. & Nekoui Moghaddam, M. (2010). "The Relationship between Managers' Ethical Behavior and Employees' Job Satisfaction". *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 5 (1&2), 67-74. [in Persian]
 10. Brezicha, K. F., Ikoma, S., Park, H., & LeTendre, G. K. (2020). The ownership perception gap: Exploring teacher job satisfaction and its relationship to teachers' and principals' perception of decision-making opportunities. *International Journal of Leadership in Education*, 23(4), 428-456
 11. Bucur, I. (2013). Managerial core competencies as predictors of managerial performance, on different levels of management. *Procedia-social and behavioral sciences*, 78, 365-369.
 12. Cansoy, R. (2019). "The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review". *International Education Studies*, 12(1), 37-52.
 13. Crisci, A., Sepe, E., & Malafronte, P. (2019). "What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them". *Quality & Quantity*, 53 (5), 2403-2419.
 14. Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M. & Hoseinkhani Naniz, M. (2019). The Effect of Psychological Capital and Social Responsibility on Emotional Organizational Commitment and Creativity of Employees. *Human Resource Management in Oil Industry*, 11(41), 95-128. [in Persian]
 15. Dhanesh, G. S. (2012). "The view from within: Internal publics and CSR". *Communication Management*, 16(1), 39-58.
 16. Fakharian, J. Shahamat, N. & Amirian, Z. (2015). "The relationship between participatory management style and organizational commitment and mental health of high school teachers". *Journal of New approaches in educational administration*, 15(1), 221-234. [in Persian]

17. Gultekin, O. (2019). "Social Capital's Effect on Physical Education and Teachers' Job Satisfaction". *Journal of Education and Learning*, 8(1), 164-171.
18. Hee, O., C. Yan, L., H. Rizal, A., M. Kowang, T., O. & Fei, G., C. (2018). "Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331-340.
19. Kalleberg, A. L. Nesheim, T. & Olsen, K., M. (2009). "Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway". *Acta Sociologica*, 52(2), 99-116.
20. Khalili, K., & Ghasempoor, H. (2017). Studying the Impact of Corporate Social Responsibility on Job Attitude Employees Health Centers of Ilam. *journal of ilam university of medical sciences*, 25(4), 90-98. [in Persian]
21. koohi, A. Ahmadi, G. Ashoori, J. & Beyrami, R. (2017). "The relationship between management styles, creativity and organizational commitment with job satisfaction of managers". *Abi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 6(2), 9-28. [in Persian]
22. Mazaher, L., Mohammadi, S., Ekradi, E., Parvin, E. & Fazeli, H. (2017). Studying the Relationship between Managers' Decision Making Styles with the Level of Creativity and Participative Management in Guidance Schools. *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 6(4), 171-196. [in Persian]
23. Mesrabadi, J. (2016). Pplication of Inferential Statistics in Behavioral Sciences. Tabriz: Azarbaijan Shahid Madani University. [in Persian]
24. Mehri, D. Abolghasemi, M. Mahboub Eshratadi, H. & Mahdavi Nik, M. (2014). "Examining the Relationship between Leadership Styles of School Administrators and Teachers Creativity in Elementary Schools of Poldokhtar". *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 3(3), 187-209. [in Persian]
25. Mirkamali, S. Romiani, U. & Abdolvahabi, M. (2017). "Explainin the role of change management knowledge & attitudes of Khoram Abad Schools managers in theirs creativity". *School Administration*, 4(2), 23-44. [in Persian]
26. NaderiBoni, N., Moradyani, L., Bagheri, G. & Ebrahimi, S. (2020). The effect of managers coaching qualifications on participatory management of Nahavand schools. *Jsa*, 8 (1), 46-24. [in Persian]
27. Obeidat, D. Yousef, B. Altheeb, S. & Masa'deh, R., E. (2018). "The Impact of Internal Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction in Jordanian Pharmaceutical Companies". *Modern Applied Science*, 12(11), 105-120.

28. Ordoo, F., Arabzadeh, E. (2020). "Investigating the Effective Quality on Organizational Creativity from the Academic Perspective". *Strategic Management Studies*, 11(41), 1-20. [in Persian]
29. Rowshan, S. & Farzaneh Hassanzadeh, J. (2014). "The Impact of CSR on Organizational Relationship Quality and Outcomes". *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 28(3), 109-136. [in Persian]
30. Salari, M. (2015). Studied the relationship between creativity managers and staff Motivation (Department of Education Qeshm). Master thesis in the governmental management. University of Hormozgan. [in Persian]
31. Sepahmansoor, M. Shahriaariahmadi, M. & Shahaami, N. (2012). Relationship between Life Quality, Job Satisfaction, and Teachers' Professional Exhaustion. *Educational Administration Research*, 3(11), 91-110. [in Persian]
32. Shirbagi, N. & Mmoradi, O. (2018). Representation of Teachers' Experience From Inappropriate Interactions with School Principals. *Jsa*, 5(2), 63-85. [in Persian]
33. Sobhaninejad, M. & Abniki, Z. (2012). "Identification of social responsibility indicators within the Iranian high school curriculum". *New Thoughts on Education*, 8(1), 59-106. [in Persian]
34. Soleymani, A. (2013). The relationship between participative management and promotion of professional competence of primary school teachers in special schools and education in Tehran. Islamic Azad University Tehran Central Branch; Tehran; Iran. [in Persian]
35. Tas, S. (2017). "The Effect of Vocational High School Administrators' Leadership Behaviors on Teacher Job Satisfaction". *Universal Journal of Educational Research*, 5(11), 2092 -2100.
36. Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
37. Tootian, S., Mehrara, A., Bigdeli, M. (2018). the relationship between personality traits and creativity with the organizational performance of educational managers' human resources in Tehran's fifth region. *jiera*, 12(Special Issue), 749-766. [in Persian]
38. Wright, B. E. & Kim, S. (2004). "Participation's Influence on Job Satisfaction". *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 18-40.
39. Yaghoobpoor, S. & Fateminezhad, M. (2017). "Comparison between job satisfaction and employee motivation with herzberg two- factor mode". *New Approaches in Educational Administration*, 8(1), 263-282. [in Persian]