

مقایسه میزان بالندگی و بهره‌وری سازمانی، معلمان مدارس استثنایی و عادی استان البرز

رمضان جهانیان^۱
داود رجب‌لو^۲

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی و مقایسه بالندگی و بهره‌وری سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی (ویژه) و عادی استان البرز است. از این رو، از جامعه مورد نظر شامل تمامی معلمان مدارس استان البرز، به روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۸ نفر از معلمان مدارس استثنایی و ۲۹۱ نفر از معلمان مدارس عادی به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند.

۱- دانشیار، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بالندگی سازمانی اسپایدر و پرسشنامه بهره‌وری ملکشاهی و مسعودی استفاده شد. نتایج نشان داد که میان بالندگی و بهره‌وری سازمانی معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). از طرف دیگر، میان بهره‌وری معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). و در نهایت میان بالندگی سازمانی معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معناداری دیده نشد ($p > 0/05$). با توجه به اهمیت نیروی انسانی برای ارتقای سطح بهره‌وری و اهمیت این امر در معلمان مدارس ویژه به نظر می‌رسد که آموزش و پرورش استثنایی بایستی با ارائه راهکارهایی همچون برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، افزایش حقوق و سایر مولفه‌ها در بالا بردن انگیزه این گروه از معلمان گام مهمی را بردارد.

کلید واژه: بالندگی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، معلمان، مدارس استثنایی.

مقدمه

عصر امروز، عصر تغییرات شتابزا و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود داده‌های در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند؛ از این رو سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارت از تغییر و تطبیق مداوم است (ابراهیم زاده، ۱۳۸۴). بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوششهای بزرگ سازمانی است. بالندگی سازمانی یعنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمانها از راه پرورش مردمانی است که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه به کار می‌پردازند. بنابراین می‌توان گفت مهم‌ترین عامل در رشد و بالندگی هر سازمان، نیروی انسانی است و بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی متخصص آن بستگی دارد. از طرفی می‌توان گفت که بالندگی سازمانی سبب خواهد شد که بهره‌وری در سازمان مربوطه نیز بالاتر رود. بهبود بهره‌وری موضوعی می‌باشد که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های اقتصادی و سیاسی مورد توجه بوده است. در دنیای رقابتی امروز ارتقاء بهره‌وری جزء

لایف‌فک مدیریت کشور است. افراد، سرمایه و تکنولوژی هر سه از عوامل عمده افزایش بهره‌وری می‌باشند. می‌توان اذعان داشت که تقریباً همه صاحب‌نظران علم مدیریت، منابع انسانی را اساسی‌ترین عامل افزایش بهره‌وری می‌دانند و بر این باورند که سرمایه و تکنولوژی را می‌توان توسط وام تهیه کرد و خرید، اما انسان‌ها را نه می‌توان وام گرفت و نه می‌توان خرید. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌دانشی یک سازمان به حساب می‌آید و افزایش قابلیت‌های کارکنان اثر مستقیمی بر بهبود نتایج مالی سازمان دارد. هرگونه بهره‌وری تغییر و بهبود نظام‌ها و فرایندهای فنی و سازمانی توسط انسان‌ها صورت می‌گیرد. بهبود بهره‌وری نیروی انسانی باید یکی از اهداف حیاتی هر کشور، سازمان یا نهاد تلقی شود که نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و صحیحی می‌باشد. بهره‌وری منابع انسانی عبارت است از حداکثر استفاده مناسب از نیروی کار به منظور هدایت آنان به سمت اهداف سازمانی با صرف کمترین زمان و هزینه بنابراین استفاده صحیح و کارآمد از نیروی انسانی سازمان حائز اهمیت بسیار است (عطایی، علی نژاد و رحمانی، ۱۳۹۴). سازمان آموزش و پرورش، از سازمانهایی است که نیروی انسانی آن؛ اغلب افرادی پر تلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آنرا بهتر به حرکت در خواهند آورد. آموزش و پرورش نهادی تربیتی و فرهنگی است که سرمایه‌گذاری در آن بسیار ارزشمند و پربازده است. هم‌اکنون آموزش و پرورش آینده‌ی تمام‌نمای وضعیت کشور در آینده است، چرا که توانمندسازی نیروی انسانی که سهم اساسی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور دارد از این طریق صورت می‌گیرد (کشاوری و برقی، ۱۳۸۸). علل زیر را دلایل افسردگی معلمان می‌توان شمرد: ایزوله بودن و یا احساس تنهایی معلمان، فرار از حرفه‌ی معلمی، محدودیت‌های شغلی، محدودیت اجتماعی، محدودیت علمی و تجربی و رضایت‌مندی شغلی در معلمان استثنایی به سبب ویژگی‌ها و محدودیت‌های این کودکان می‌بایست مورد توجه جدی قرار گرفته شود و راهکارهایی برای تقویت آنان دیده شده و به کار گرفت (شعاری نژاد، ۱۳۸۸). مطالب مطرح شده در سازمان‌هایی که دارای شرایط خاص هستند از اهمیت بیشتری برخوردار خواهند بود. یکی از این سازمان‌ها، سازمان آموزش و پرورش استثنایی می‌باشد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که معلمان مدارس عادی در شرایط مطلوب‌تری قرار دارند. نتایج پژوهش غلامی و منصوبی فرد (۱۳۸۸) نشان داده که بین معلمان دانش‌آموزان عادی و استثنایی در مقیاس‌تنهایی تفاوت معنی‌دار وجود دارد و تحلیل رگرسیون نشان داد که بین متغیر بهداشت روان با رضایت از همسر و اهیت به نماز همبستگی معنی‌دار وجود دارد و ضریب رگرسیون معنی‌دار است. معلمانی که در آموزش و پرورش استثنایی مشغول به انجام وظیفه هستند به دلیل این که با دانش‌آموزانی مواجه می‌شوند که به یک و یا چند اختلال

و معلولیت مبتلا هستند بیشترین فشار روانی را متحمل می‌شوند، مسائل شغلی، فقدان کنترل موثر در محیط کار، انزوا، نارضایتی از حقوق در یافتی، تراکم و سنگینی کار، ابهام نقش، فقدان حمایت مدیریتی، دسترسی محدود به منابع حمایتی، الگوهای رفتاری دانش آموزان استثنایی از مهمترین پیش بینی کننده های استرس و تحلیل قوای روانی معلمان این حوزه به شمار می‌آید (اساک و فریدمن ۱۹۹۵). براساس آنچه ذکر شد توجه به نیروی انسانی موجود در آموزش و پرورش به خصوص در آموزش و پرورش استثنایی که در شرایط ویژه‌ایی نسبت به معلمان مدارس عادی قرار دارند، جهت بهره‌وری بیشتر حائز اهمیت است. همچنین بررسی عواملی مانند سن، میزان سابقه، میزان تحصیلات و سایر عوامل جمعیت شناختی در این راستا به دستیابی نتایج بیشتر می‌تواند کمک شایانی نماید. به طور خلاصه می‌توان گفت که افزایش بهره‌وری در سایه بالندگی کارکنان آموزش و پرورش استثنایی می‌تواند علاوه بر ایجاد محیطی مناسب برای معلمان، در بهبود کیفیت آموزش نیز مثرتر باشد چرا که این گروه از معلمان در شرایط کاملا متفاوتی نسبت به سایر معلمان قرار دارند. به عبارتی دیگر درگیری و ارتباط مداوم و مستمر معلمان مدارس استثنایی با طیفی از دانش آموزانی که دارای مشکلات عدیده و زیادی هستند سبب می‌شود در دراز مدت سطح بهداشت روحی و روانی این گروه از معلمان کاسته شده و بالطبع در بهره‌وری نیروی انسانی سازمان مربوطه اثرگذار باشد. حال اگر نیروی انسانی بالنده بوده و در این راستا سازمان مربوطه حمایت‌های لازم را داشته باشد بهبود، تقویت و بهره‌وری نیروی انسانی رخ خواهد داد. بررسی این امر هدف اصلی پژوهش حاضر خواهد بود.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش حاضر شامل تمامی معلماتی است که در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ در مدارس استثنایی استان البرز مشغول به تحصیل بوده‌اند، می‌باشد. با توجه به آمار تقریبی که از اداره ی کل آموزش و پرورش استان البرز بدست آمده است، این تعداد به حدود ۵۰۰ معلم می‌رسد. با توجه به تعداد اعضای جامعه و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی و همچنین فرمول حجم نمونه کوکران ۲ و با ضریب آلفای ۰/۰۱ تعداد ۹۶ نفر از معلمان شاغل در مدارس به عنوان گروه نمونه انتخاب می‌شوند.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه بهره‌وری سازمانی

این پرسشنامه را ملکشاهی، ملکشاهی و مسعودی (۱۳۸۱) براساس مدل اچیو ساخته و در پژوهش خود از آن بهره بردند. روایی پرسشنامه با استفاده از اعتبار محتوا و آزمون مجدد تعیین شد. در تحقیق جاهد (۱۳۸۵) برای محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب پایایی پرسشنامه ۹۵ درصد محاسبه گردید که حاکی از دقت بالای ابزار جمع‌آوری داده‌ها است. این پرسشنامه ۴۱ گویه دارد و بهره‌وری نیروی انسانی را با ۹ بعد می‌سنجد که عبارتند از: توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار تصمیمات، سازگاری کارکنان با عوامل طبیعی، مشارکت و آموزش.

نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) می‌باشد. بر اساس این روش از تحلیل، نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت خواهد شد. بعد از اجرای پرسشنامه نمرات افراد را در ۴۱ سوال و یا گویه را با یکدیگر جمع کرده تا نمره نهایی بدست آید. هر چه نمره بدست آمده بیشتر باشد حاکی از بهره‌وری بالای سازمان مورد نظر را دارد:

در پژوهش پیش رو نیز برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار spss19 و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج از پایایی بالای پرسشنامه حاکی بود..

ب) پرسشنامه بالندگی سازمانی

پرسشنامه بالندگی سازمانی توسط اسپایدر (۲۰۰۷) ساخته شده و به روش لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) طراحی شده و دارای ۳۰ عبارت یا گویه می‌باشد که ۶ مؤلفه را می‌سنجد. این مؤلفه‌ها عبارتند از: گشودگی و شفاف بودن نظام سازمانی، اعتماد به یکدیگر، بازخورد از درون و بیرون، مشارکت با دیگران، پرورش و اختیار دادن، کم لایه بودن ساختار سازمانی. برای بدست آوردن امتیاز هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد با هم جمع می‌شوند. و برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، کل سوالات با یکدیگر جمع می‌شوند. دامنه امتیازات در این پرسشنامه از ۳۰ تا ۱۵۰ متغیر خواهد بود که نمره بالا حاکی از بالنده بودن سازمان مذکور می‌باشد. ضامنی و همکاران (۲۰۱۴) پایایی پرسشنامه بالندگی را با استفاده از آلفای کرونباخ

در پژوهش خود ۰/۸۷ اعلام کرده اند که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه مذکور می باشد. ضریب پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر از ۰/۸ و بالاتر بود.

علاوه بر دو پرسشنامه فوق یک پرسشنامه جمعیت شناختی شامل سوالاتی مانند سن، جنس، میزان تحصیلات، میزان سنوات کاری و مقطع تحصیلی نیز میان افراد گروه نمونه توزیع خواهد شد.

یافته‌ها

در این قسمت اطلاعات بدست آمده براساس آمار توصیفی (میانگین، واریانس و...) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱: شاخصه‌های توصیفی بالندگی سازمانی معلمان مدارس استثنایی

مولفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	دامنه	کمینه	بیشینه
گشودگی و شفافیت	۱۶۸	۱۴/۷۷	۴/۲۳	۱۷/۹۱	-۰/۷۲۶	-۰/۲۳	۲۰	۵	۲۵
اعتماد به یکدیگر	۱۶۸	۱۴/۹۳	۴/۰۷	۱۶/۶۴	-۰/۲۴۲	۰/۰۵	۱۹	۵	۲۴
بازخورد	۱۶۸	۱۵/۱۳	۳/۸۴	۱۴/۷۷	-۰/۳۹۷	۰/۷۹	۱۹	۵	۲۴
مشارکت	۱۶۸	۱۵/۰۵	۳/۸۲	۱۴/۶۲	-۰/۵۷۳	۰/۲۱	۲۰	۵	۲۵
پرورش و اختیار دادن	۱۶۸	۱۴/۸۴	۳/۸	۱۴/۴۸	-۰/۴۳۶	۰/۰۵۴	۲۰	۵	۲۵
کم لایه بودن	۱۶۸	۱۵/۲۶	۳/۱۴	۹/۰۹	-۰/۰۵۳	۱/۵۳	۲۰	۵	۲۵

ارقام جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نمرات معلمان مدارس استثنایی در خرده مقیاس کم لایه بودن ساختار سازمانی از سایر خرده مقیاس‌ها بیشتر بوده است. همچنین در تمامی خرده مقیاس‌ها چولگی منفی یا به چپ بوده است و در نهایت با توجه به مثبت بودن اعداد در نمرات کشیدگی تمامی خرده مقیاس‌ها بجز خرده مقیاس گشودگی، می‌توان گفت که کشیدگی این خرده مقیاس‌ها از توزیع نرمال بلندتر (پراکندگی کمتر) بوده است.

جدول ۲: شاخصه‌های توصیفی بالندگی سازمانی معلمان مدارس عادی

مولفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	دامنه	کمینه	بیشینه
گشودگی و شفافیت	۲۹۱	۱۴/۰۳	۴/۲۲	۱۷/۸۵	-۰/۵۲	۰/۴۲	۲۰	۵	۲۵
اعتماد به یکدیگر	۲۹۱	۱۳/۵۸	۴/۱	۱۶/۸۴	۰/۳۵	۰/۱۲	۱۹	۵	۲۴
بازخورد	۲۹۱	۱۴/۸۵	۳/۸۸	۱۵/۱	-۰/۴۲	۰/۶۵	۱۹	۵	۲۴
مشارکت	۲۹۱	۱۵/۹۸	۳/۸۶	۱۴/۹۵	-۰/۵۱	۰/۴۷	۲۰	۵	۲۵
پرورش و اختیار دادن	۲۹۱	۱۴/۳۵	۳/۷۸	۱۴/۳۵	۰/۲۶	۰/۳۴	۲۰	۵	۲۵
کم‌لایه بودن	۲۹۱	۱۵/۶۷	۳/۲	۱۰/۲۵	۰/۳۴	۰/۹۸	۲۰	۵	۲۵

ارقام جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین نمرات معلمان مدارس عادی در خرده مقیاس مشارکت از سایر خرده مقیاس‌ها بیشتر بوده است. همچنین در خرده مقیاس‌های گشودگی، بازخورد و مشارکت چولگی منفی یا به چپ بوده است و در نهایت با توجه به مثبت بودن اعداد در نمرات کشیدگی تمامی خرده مقیاس‌ها می‌توان گفت که کشیدگی این خرده مقیاس‌ها از توزیع نرمال بلندتر (پراکندگی کمتر) بوده است.

جدول ۳: شاخصه‌های توصیفی بهره‌وری سازمانی معلمان مدارس استثنایی

مولفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	دامنه	کمینه	بیشینه
توان	۱۶۸	۱۵/۴۵	۲/۲۷	۵/۱۶	۰/۱۷	-۰/۴۷	۱۰	۱۰	۲۰
شناخت شغل	۱۶۸	۱۶/۱۰	۲/۱۹	۴/۸۰	۰/۰۱۳	-۰/۱۰	۹	۱۱	۲۰
حمایت سازمانی	۱۶۸	۱۷/۷۲	۴/۳۹	۱۹/۳۲	۰/۴۲	-۰/۷۱	۱۰	۱۰	۲۰
انگیزش	۱۶۸	۹/۸۹	۲/۱۷	۴/۷۳	-۰/۴۸	۰/۲۳	۱۱	۴	۱۵
بازخورد عملکرد	۱۶۸	۲۲/۸۲	۴/۵۰	۲۰/۲۶	-۰/۵۱	۰/۰۳	۲۰	۱۱	۳۱
اعتبار تصمیمات	۱۶۸	۹/۵۶	۲/۱۲	۴/۵۰	۰/۱۱	-۰/۲۶	۱۰	۵	۱۵
سازگاری کارکنان	۱۶۸	۱۴/۶۹	۲/۹۹	۸/۹۶	-۰/۸۰	۱/۷۸	۱۶	۴	۲۰
مشارکت	۱۶۸	۱۶/۶۳	۴/۱۲	۱۷/۰۳	-۰/۱۵	-۰/۲۱	۱۹	۵	۲۴
آموزش	۱۶۸	۱۶/۶۹	۲/۶۱	۶/۸۱	۰/۰۲	-۰/۱۵	۱۲	۱۱	۲۳

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در میان معلمان مدارس استثنایی بیشترین میانگین در خرده مقیاس‌های بهره‌وری سازمانی به بازخورد عملکرد مربوط است. همچنین چهار خرده مقیاس دارای چولگی مثبت (توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی و اعتبار تصمیمات) و چهار خرده مقیاس دیگر دارای چولگی منفی می‌باشد.

جدول ۴ شاخصه‌های توصیفی بهره‌وری سازمانی معلمان مدارس عادی

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	دامنه	کمینه	بیشینه
توان	۲۹۱	۱۵/۵۷	۲/۲۶	۵/۱۳	-۰/۵۳	۰/۲۸	۱۱	۹	۲۰
شناخت شغل	۲۹۱	۱۵/۸۳	۱/۹۶	۳/۹۴	۰/۲۷	-۰/۲۹	۸	۱۲	۲۰
حمایت سازمانی	۲۹۱	۲۰/۳۷	۴/۵۸	۲۱	-۰/۶۷	۰/۷۰	۲۳	۶	۲۹
انگیزش	۲۹۱	۱۰/۴۷	۱/۸۶	۴/۶۲	۰/۰۶	-۰/۵۲	۸	۷	۱۵
بازخورد عملکرد	۲۹۱	۲۴/۵۰	۴/۵۰	۲۰/۳۰	-۰/۸۰	۱/۸۳	۲۸	۷	۳۵
اعتبار تصمیمات	۲۲۹۱	۱۰/۵۷	۲/۱۹	۴/۸۱	-۰/۷۴	۱/۳۹	۱۲	۳	۱۵
سازگاری کارکنان	۲۹۱	۱۵/۱۲	۲/۷۹	۷/۸۱	-۰/۵۴	-۰/۳۱	۱۲	۸	۲۰
مشارکت	۲۹۱	۱۶/۸۲	۴/۴۷	۲۰/۰۲	-۰/۴۷	-۰/۱۲	۲۰	۵	۲۵
آموزش	۲۹۱	۱۸/۲۴	۳/۱۸	۱۰/۱۶	۰/۲۳	-۰/۷۴	۱۳	۱۱	۲۴

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در میان معلمان مدارس استثنایی بیشترین میانگین در خرده مقیاس‌های بهره‌وری سازمانی به بازخورد عملکرد مربوط است. همچنین بجز خرده مقیاس‌های انگیزش و آموزش، در سایر خرده مقیاس‌ها چولگی منفی است. جهت آزمون نرمال بودن از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج در جداول ذیل ارائه گردیده شده است.

جدول ۵ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بهره‌وری سازمانی

آموزش	مشارکت	سازگاری کارکنان	اعتبار تصمیمات	بازخورد عملکرد	انگیزش	حمایت سازمانی	شناخت شغل	توان	
۱/۰۴	۰/۹۱	۱/۴۱	۱/۲۶	۱/۱۴	۱/۲۸	۱/۲۰	۰/۹۸	۱/۰۸	K-S
۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۵۴	۰/۰۸	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۲۸	۰/۱۹	Sig

جدول ۶ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بالندگی سازمانی

کم لایه بودن	پهروش و اختیاردادن	مشارکت	بازخورد	اعتمادبه یکدیگر	گشودگی و شفافیت	
۱/۱۲	۰/۸۹	۰/۷۴	۰/۱۹	۰/۴۱	۰/۹۳	K-S
۰/۲۱	۰/۱۰	۰/۰۹	۰/۳۵	۰/۸۲	۰/۱۱	Sig

چنانچه مقدار معناداری از ۰/۰۵ بیشتر باشد در آن صورت توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد و توزیع به توزیع نرمال نزدیک‌تر است. پس بر این اساس نتایج جدول فوق به دلیل عدم معناداری حاکی از نرمال بودن در کلیه مولفه‌ها می‌باشد و از این رو می‌توان از آزمون‌های پارامتریک در تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

فرض ۱: میان بالندگی سازمانی معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد. نمرات هر یک از خرده مقیاس‌ها در بخش توصیفی این فصل مورد بررسی قرار گرفت. در اینجا برای بررسی معنادار بودن تفاوت دو گروه از آزمون t مستقل برای دو گروه استفاده می‌شود.

جدول ۷: آزمون t مستقل برای بالندگی دو گروه از معلمان

سطح معناداری	درجات آزادی	آماره t	آزمون لون		مولفه ها
			Sig	آماره f	
۰/۱۷۲	۴۵۷	۱/۳۷۴	۰/۰۱۷	۵/۸۴۴	گشودگی و شفافیت
۰/۱۸		۱/۳۴۹			
۰/۲۶۱	۴۵۷	۱/۱۲۸	۰/۰۱۳	۶/۲۸۸	اعتماد به یکدیگر
۰/۲۶۹		۱/۱۱۱			
۰/۸۹	۴۵۷	۰/۱۳۸	۰/۵۲۰	۰/۴۱۵	بازخورد
۰/۸۹۱		۰/۱۳۷			
۰/۲۴۹	۴۵۷	۱/۱۵۶	۰/۹۶۳	۰/۰۰۲	مشارکت
۰/۲۵۱		۱/۱۵۳			
۰/۷۷۱	۴۵۷	۰/۲۹۱	۰/۱۷۵	۰/۸۵۹	پرورش و اختیار دادن
۰/۷۷۳		۰/۲۸۹			
۰/۷۰۳	۴۵۷	-۰/۳۸۲	۰/۷۰۱	۰/۱۴۸	کم لایه بودن
۰/۷۰۳		-۰/۳۸۲			

با توجه به نتایج جدول فوق و همچنین نتایج معناداری آزمون لون (برابری یا عدم برابری واریانس دو گروه) برای هر یک از خرده مقیاس های بالندگی سازمانی، میان هیچ یک از خرده مقیاس های بالندگی در میان معلمان دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد و به عبارت دیگر فرض صفر H_0 تایید و فرض خلاف H_1 رد می‌شود ($p > 0/05$).

فرض ۲: میان بهره‌وری سازمانی معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد.

نمرات هر یک از خرده مقیاس ها در بخش توصیفی این فصل مورد بررسی قرار گرفت. در اینجا برای بررسی معنادار بودن تفاوت دو گروه از آزمون t مستقل برای دو گروه استفاده می‌شود.

جدول ۸: آزمون t مستقل برای بهره‌وری دو گروه از معلمان

سطح معناداری	درجات آزادی	آماره t	آزمون لون		مولفه ها
			Sig	آماره f	
۰/۷۴	۴۵۷	۰/۳۳	۰/۸۲۴	۰/۰۵	توان
۰/۷۴		۰/۳۳			
۰/۴۲۷	۴۵۷	-۰/۷۹۷	۰/۳۱۲	۱/۰۳	شناخت شغل
۰/۴۳۰		-۰/۷۹۱			
۰/۰۰۰	۴۵۷	۳/۶۳	۰/۹۱۸	۰/۰۱۱	حمایت سازمانی
۰/۰۰۰		۳/۶۴			
۰/۰۷۳	۴۵۷	۱/۸۰	۰/۳۴۶	۰/۸۹۳	انگیزش
۰/۰۷۷		۱/۷۸			
۰/۰۲	۴۵۷	۲/۳۰	۰/۹۴۷	۰/۰۰۴	بازخورد عملکرد
۰/۰۲		۲/۳۰			
۰/۰۰۵	۴۵۷	۲/۸۸	۰/۹۶۱	۰/۰۰۲	اعتبار تصمیمات
۰/۰۰۴		۲/۸۸			
۰/۳۵۸	۴۵۷	۰/۹۲۲	۰/۹۰۱	۰/۰۱۶	سازگاری کارکنان
۰/۳۶۰		۰/۹۱۸			
۰/۰۰۲	۴۵۷	۳/۱۱۹	۰/۴۴۸	۰/۵۷۸	مشارکت
۰/۰۰۲		۳/۱۳۸			
۰/۰۰۱	۴۵۷	۳/۲۶۶	۰/۰۲۴	۵/۱۹۹	آموزش
۰/۰۰۱		۳/۳۱۳			

با توجه به نتایج جدول فوق و همچنین نتایج معناداری آزمون لون (برابری یا عدم برابری واریانس دو گروه) برای هر یک از خرده مقیاس های بهره‌وری سازمانی، میان خرده مقیاس های حمایت سازمانی، بازخورد عملکرداً اعتبار تصمیمات، مشارکت و آموزش در سطح ($p < 0/05$) تفاوت معناداری میان دو گروه از معلمان وجود دارد و به عبارت دیگر فرض صفر H_0 رد و فرض خلاف H_1 تایید می‌شود

بحث و نتیجه گیری

برای پژوهش پیش رو دو فرضیه تدوین شده بود که نتایج تحلیل داده ها در قسمت قبل برای هر یک از آنها به تفکیک انجام گرفت.

در فرضیه اول و دوم، پژوهشگر به بررسی معنادار بودن تفاوت میان دو متغیر بالندگی و بهره‌وری سازمانی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی بود. شکل گیری این فرضیه از آنجایی مطرح شد که شرایط کاری، محیطی و حتی نوع دانش آموزانی که معلمان استثنایی با آنان مواجه هستند از معلمان عادی متفاوت است و این خود در بهره‌وری نیروی انسانی تاثیرگذار خواهد بود.

نتایج تحلیل داده ها با استفاده از آزمون t مستقل نشان داد که میان بهره‌وری سازمانی معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) اما این تفاوت در بالندگی سازمانی دو گروه معنادار نبود ($p > 0/05$). یکی از دلایلی که می‌توان در این راستا بدان اشاره نمود که تبیینی است در جهت بیان نتایج بدست آمده این است که معلمان مدارس استثنایی در محیط کاری خود با فشارهای گوناگونی مواجه هستند و این امر سبب خواهد شد که از میزان بهره‌وری آنان کاسته شود چنانچه نتایج تحلیل داده‌ها در فصل چهارم هم نشان می‌دهد که میانگین نمرات بهره‌وری معلمان مدارس استثنایی از معلمان مدارس عادی پایین تر است. البته بر طبق یافته‌های وحدانی و همکاران (۱۳۹۱) و شعاری‌نژاد (۱۳۸۸) این دسته از معلمان به علت احساس تنهایی، افسردگی و رضایت شغلی پایین در شرایط ویژه‌تری نسبت به سایر معلمان قرار دارند. از این رو طبیعتاً قرار گرفتن در این شرایط سبب کاهش میزان بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. اما در ارتباط با بالندگی چون عموم معلمان در شغلی که قرار گرفته‌اند رضایت کافی ندارند (رضایت به سبب عدم انگیزه های مالی و مسائل از این قبیل) لذا در این زمینه تفاوتی میان معلمان دو گروه وجود ندارد و هر دو گروه از میزان بالندگی سازمانی که در آن در حال انجام خدمت هستند، رضایت نداشته و سازمان خود را سازمان بالنده‌ای نمی‌دانند. این موضوع در میزان میانگین هر دو گروه از معلمان به خوبی مشهود است چنانچه میانگین هر دو گروه در خرده مقیاس های بالندگی در

وضعیتی بسیار ضعیفی قرار دارد. لازم به ذکر است که عواملی همچون میزان سنوات کاری، مدرک تحصیلی و حتی مقطع تحصیلی نیز می تواند در این راستا قابل توجه باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های پلت سیدو و آگالیوتیس (۲۰۰۸)؛ فتمن (۲۰۰۷)؛ گاردنر، دین و پیرس (۲۰۰۴)؛ وکسلی و یوکی (۲۰۰۲)؛ پژوهان (۱۳۹۳)؛ دعایی‌پور، رضایی و خریدار (۱۳۹۲)؛ شیرازی و لاجوردی (۱۳۹۲)؛ نجارپور و تقی‌زاده (۱۳۹۱) و مایل افشار، رجب‌زاده و معمارپور (۱۳۹۱) همسو بود.

منابع

- ابطیحی، حسین و کاظمی، بهروز. (۱۳۸۴). محصولات و بهره‌وری. تهران؛ موسسه پژوهش‌های صنعتی.
- ایبلی، خدایار. (۱۳۷۵). ارزیابی طرحها و برنامه‌های آموزشی برای توسعه، انتشارات موسسه بین‌المللی روشهای آموزشی بزرگسالان.
- ابراهیم زاده، رضا. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر مدیریتی بر سازمان‌ها. سومین کنفرانس مدیریت.
- استیفن پی رابینز (۱۳۸۰). تئوری سازمان (ترجمه: سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فر). انتشارات صفار، چاپ چهارم.
- استوار، صغری و امیرزاده، ماندانا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بخش خصوصی در شهر شیراز. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی؛ ۱؛ ۲؛ ۲۳-۳۹.
- امینی، ف. (۱۳۸۸). نقش ارتباط در ساختار مدیریتی ایران. تهران؛ دانشگاه تهران.
- برقی، اسماعیل (۱۳۸۴). عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان استثنایی شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- پژوهان، ایوب. (۱۳۹۳). ارتباط بالندگی سازمانی با عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان. فصل نامه مدیریت سازمانی دولتی. ۸؛ ۷۷-۹۵.
- ثبوتی، زهره. (۱۳۸۸). شیوه‌های جلب مشارکت. سازمان تعاون روستائی استان گیلان، اداره آموزش و توسعه تعاونی‌ها.
- تورانی، حیدر و یزدانی، محبوبه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان رعایت اصول روابط انسانی و بهره‌وری مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی؛ ۲۹؛ ۸؛ ۷۵-۱۰۱.
- تیلور، ونسیلو (۱۳۶۹). اصول مدیریت علمی، (ترجمه محمد علی طوسی)، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- حاتم پور، فرزانه؛ یارمحمدیان؛ محمدحسین؛ توکلی ناهید، شمس اسداله. (۱۳۹۰). شناسایی نیازهای سطوح بلوغ سازمانی بر اساس مدل بالندگی توانمندی در بخش مدارک کارکنان پزشکی بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸؛ ۶.
- حاتم، حسین؛ میرجعفری، سیداحمد و مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰). رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲؛ ۳؛ ۲۵-۴۱.

- حسینی، سیده سمیرا. (۱۳۹۲). مطالعه جو سازمانی و ارتباط آن با بهره وری کارکنان در آموزشگاه های فنی و حرفه ای استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی؛ دانشگاه آزاد واحد کرج.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۱). مدیریت بهره وری با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان، تهران: انتشارات کوهسار.
- دعایی، حبیب الله؛ پور، سمیرا؛ رضایی راد، مصطفی و خریدار، فاطمه. (۱۳۹۲). درک تاثیرگذاری بالندگی و عدالت سازمانی از منظر شاخصهای رفتاری. پژوهشنامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره 10.
- رضایی، علی محمد. (۱۳۸۵). بالندگی سازمانی و شاخص های آن. دو ماه نامه توسعه انسانی پلیس؛ ۳؛ ۷؛ ۶۳-۸۹.
- ریچارد ال. دفت. (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان؛ (ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ریچارد اچ. هال. (۱۳۷۶). سازمان، ساختار، فرایند و ره آورده ها. (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی). دفتر پژوهش های فرهنگی.
- زکی، محمد علی. (۱۳۸۸). بررسی جامعه شناختی بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین. ۱؛ ۲؛ ۱۴۷-۱۷۲.
- سازمان ملی بهره وری ایران. (۱۳۹۰). نگاهی به عملکرد بهره وری اقتصاد ایران، هفته نامه برنامه، انتشارات سازمان ملی بهره وری ایران، ۹؛ ۴۱۳.
- ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ی میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی؛ ۱؛ ۲؛ ۱۵۳-۱۷۶.
- سعادت، اسفندیار و صادقی، منصور. (۱۳۸۴). طراحی و تبیین مدلی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی کشور، حوزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مجله های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ دوازدهم. تهران: آگاه.
- شعاری نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۸). روان شناسی فرهنگ و تربیت: واقعیت های روان شناختی تربیت و فرهنگ. ناشر: امیرکبیر
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ نیکوفر، مرتضی؛ عرفانی، نصرالله و حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۳). نقش مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور. ۲؛ ۱۰.

- شفیعی، شیرین. (۱۳۸۶). مشارکت محوری و نقش آن در فعالیت بنگاههای اقتصادی تعاونی. تهران: وزارت تعاون - دفتر آموزش، بهمن ماه.
- شکوهی، غلامحسین. (۱۳۷۶). مربیان بزرگ. انتشارات دانشگاه تهران.
- شیرازی، علی؛ لاجوردی، سمانه و لاجوردی، مهناز. (۱۳۹۲). گونه شناسی نقش سیاست های بهره وری منابع نیروی انسانی. فصلنامه مطالعات راهبردی؛ ۱۴؛ ۱۰۴-۷۵.
- صالحیان، علیرضا (۱۳۸۳)، بالندگی سازمانی. نشریه مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۹۲-۹۱، آذر و دی ۱۳۸۳. تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- طوسی، محمد علی (۱۳۸۰)، بالندگی سازمانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عسکری، گیتا؛ کلدی، علیرضا (۱۳۸۲)، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. پایان نامه دکترا، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- عطافر، علی و فروزان، بتول. (۱۳۹۲). بررسی تعالی سازمانی شرکت مهندسی قائم سپاهان اصفهان بر اساس مدل پیترز و واترمن. مدیریت تولید و عملیات، دوره چهارم؛ ۶؛ ۱.
- عطایی، محمد؛ علی نژاد، علیرضا و رحمانی، ندا. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بهره وری نیروی انسانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین. مجله مدیریت توسعه و تحول؛ ۲۱؛ ۱-۱۰.
- غلامی توران پشته، مرضیه و منصوبی فر، محسن. (۱۳۸۸). بهداشت روان در معلمان دانش آموزان عادی و استثنایی. مجله اندیشه و رفتار؛ ۱۳؛ ۵۷-۶۴.
- علیخانی، محمد. (۱۳۷۴). بررسی میزان تاثیر ارتباطات سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در صنعت اتومبیل سازی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- فرجی، حسین. (۱۳۸۵). بهره وری نیروی انسانی در سازمانها. همایش ملی بهره وری ایران، خردادماه.
- فقیهی، ابوالحسن، دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۷). بوروکراسی و توسعه در ایران (نگاهی تاریخی- تطبیقی). تهران: انتشارات فرهنگی رسا.
- کاشانی، مجید و رستم پور، منیژه. (۱۳۹۲). آموزش و پرورش، حیاتیترین ابزار در مسیر توسعه پایدار. نشریه علوم اجتماعی؛ ۶۷؛ ۸۹-۸۱.
- کشاورز، سوسن و برقی، اسماعیل. (۱۳۸۸). جهت گیری های آموزش و پرورش استثنایی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی؛ ۹۱؛ ۳-۱۰.

- گلابیان، نسترن. (۱۳۷۹). همبستگی فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- مایل افشار، مهناز؛ رجب‌زاده، علی و معمارپور، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران؛ ۶؛ ۲؛ ۱۶۹-۱۵۷.
- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۶). تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- محب‌زادگان، یوسف؛ پرداخت‌چی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی؛ ۷؛ ۱-۲۵.
- مشبکی، اصغر و خلیلی شجاعی، وهاب. (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۵، ۴۰، ۲۱.
- ملاحعفری، سحر. (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی با بهره‌وری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- ملکشاهی، فریده؛ ملکشاهی، مژگان و مسعودی، مژگان. (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان دانشکده پرستاری و مامایی.
- مقیمی، محمد. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.
- نجارپور، سعید و تقی‌زاده، هوشنگ. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت؛ ۳؛ ۳؛ ۱۲۲-۱۳۸.
- نوبخت، محمد باقر، بختیاری، حمید. (۱۳۸۵). روش‌های ارتقای بهره‌وری در چشم‌انداز بیست ساله. تهران: انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی.
- وفائی‌نژاد، مریم؛ حیدری‌گرگی، علی مراد و نادری‌قرا، نادر. (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر بقا و ماندگاری (حفظ و نگهداری) کارکنان ستادی معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مازندران.

- یعقوبی، مریم؛ سقاییان، سکینه؛ گرجی، ابوالقاسم؛ نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه.(۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت؛۱۲؛۲۵.
- Canger Jay A . Kanungo Rabindra N.(2002) . The Empowerment Process: Integrating Theory And Practice, Academy of Management Review, Vol.13, No.3, PP.471-474.
- Dahlgard-Park, SM. Dahlgard, JJ.(2007).Excellence 25 years evolution. Journal of Management History, 13(4),371-393.
- Eichinger ,J(2000) .Job stress and satisfaction Among special Education Teachers :Effects of gender and social role orientation .International Journal of disability ,Development and education, 47(4) -397- 412.
- E Oguz.(2010). The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviors of teachers. Procedia Social and Behavioral Sciences.9(1): 1188–93.
- Fetman, (2007). Thriving on Chaos. New York: L Knops.
- Findler, L., Windol., Morbarak, M. (2007). The challenge of work force management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well- being job satisfaction and organizational commitment. Vol 31.Issue 3. p: 63.
- Issac .A friedman .N.(1995). Student behavior patterns contributing to teacher bum out. Journal of Educational Research. 887281-289.
- Gardner, DG, Dyne, LV, Pierce, J, I. (2004) .The effects of page level on organization - based self - esteem and performance: A field study. journal of occupational and organizational psycholgg.77.307-322
- Gomes, D. R.(2009).Organizational change and job satisfaction: the mediating role of organizational commitment, exedra,1. Junho
- John P. Meyer Natalie and J. Allen, testing the side. (1984). Best theory of commitment, Journal of organizational Applied psychology.
- Jacobs, B. Suckling, S. (2007).Assessing customer focus using the EFQM excellence model : a local government cases. *The TQM Journal* . 19(6) , 368-378.
- Hersey Paul & Kenneth H. Blanchard(1988). Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources, ۵th ed, USA, Prentice – Hall Inc.

- lee, j. and feccei, R (2007) perceived. organizational support and effective commitment: the mediating role of organizational-based self esteem in the context of job in security. journal of organizational behavior, 28,661.
- Lin, S., & Hsieh, A. (2002). Constraints of task identity on organizational commitment, *International Journal of Manpower*, 23, 151-165.
- Pajares ,F.(2006). Self-efficacy during childhood and adolescence: Implications for teachers and parents. InF:Pajares&T:Urdam,eds),self efficacy beliefs of adolescents (pp.339-367)Greenwich, CT: information age publishing.
- Philbin, A. & Mikush, S. (1999). *A Framework for Organizational Development*. The Why, What and How of OD Work, www.mrbf.org.
- Platisidou,M & Agaliotis,L.(2008) Bum out job satisfaction and instructional assignment –related sources of stress in Greek special education teachers .International Journal Disability , Development and Education, 55(1),61-76.
- -Polit & Beck (2004) Nursing Resarch Principles and Methods. 8th Edition u.s.A Lippincott co.
- Porter, L.W.(1982). employee- Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism an turnover, New York, Academic Press.
- Power, M. (2008). A dual-mode university instructional design model for academic development. *International Journal for Academic Development*, 13 (1), 31-39.
- Reily, Richard R. ; Bentley, A. ; Lynn, G.S.,(2003). Empowerment in New Product Development Teams: More is Not Always Better, Howe School of Technology Management. Vol.9, No.3, PP.7-14
- Sari,H.(2004).An analysis of bum out of job satisfaction among Turkish social school head teachers, and the factors effecting their bum out and job satisfaction .Education studies ,30(3),291-306.
- Singh, H., Motwani, J., Kumar, A. (2000). a review and analysis of the state-of-the-art research on productivity measurement. *Industrial Management & Data System*, Vol.100, No.5, pp.235- 41.

- Strauser, D.R, Lusting, D.C & Ciftei, A. (2008). Psychological Well-being: Its relation to work personality, vocational identity and career thought. *Journal of psychology*, 142, pp13-21.
- Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On organizational becoming: rethinking organizational change, *Organizational Science*, 13, 567-582.