

بررسی میزان رابطه بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی مدیران در مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه

طیبه حیرانی^۱ فرانک موسوی^{۲*}

چکیده

امروزه در میان نیروهای قدرتمند حاکم بر سازمان‌ها و موسسات، مشارکت یکی از عوامل حیات بخش، پویایی، طراوت و بهره‌وری در سازمان‌ها است که با ایجاد ارتباطات شبکه‌ای سازمانی و با استفاده از فکر و عمل جمعی سبب می‌شود تا سازمان حرکت مطلوبی را از وضع موجود به وضع مطلوب طی نماید. آموزش و پرورش تنها وسیله دسترسی به تکنیک قویتر، رشد، توسعه و پیشرفت است و توجه به کمیت و کیفیت آن از عواملی است که در تداوم و تسریع توسعه جامعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی دخیل می‌باشد و بالطبع مدیریت و اداره آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است مدیریت مشارکتی به معنای مشارکت افراد مناسب، در زمان مناسب و برای انجام کار مناسب است. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی با اثربخشی در بین مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه می‌باشد. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران شاغل در مدارس متوسطه اول شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ (۱۶۷ نفر) تشکیل می‌دهند با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۵ نفر به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. پرسشنامه‌های استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه مدیریت مشارکتی که شامل ۱۶ گویه می‌باشد و زیرمقیاس‌های هدف‌گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین جهت سنجش اثربخشی مدارس از پرسشنامه شامل ۳۲ گویه براساس مدل پارسونز استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین ابعاد مدیریت مشارکت هدف‌گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل با اثربخشی رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اثربخشی، مدیریت، کنترل، مدارس، کرمانشاه.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.
faranakmosavi@yahoo.com

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. (نویسنده مسئول)
tayebehey00@gmail.com

مقدمه

در عرصه مدیریت سازمان، سبک‌های مختلفی وجود دارد که سازمان‌های مختلف از آن بهره می‌گیرند. به کارگیری هر یک از سبک‌های مدیریتی، مستلزم روش‌ها، ابزار و ساختار خاص خود می‌باشد موفقیت یا عدم موفقیت هر یک از سبک‌های مدیریت، در ماهیت فعالیت سازمان‌ها و نیز به شرایطی از جمله درجه بلوغ عاطفی و کارایی شغلی کارکنان و همین طور شرایط و زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جامعه بستگی دارد. نیروی انسانی، به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت همه چیز سازمان است. چرا که هر گونه تغییر و بهبود در نظام‌ها و فرایندهای سازمانی توسط انسان صورت می‌گیرد (اسکات^۱، ۱۳۹۵) بهره‌برداری از توان فکری و توانمندی‌های کارکنان سازمان که به عنوان سرمایه نهفته از آن نام می‌برند، نیازمند به وجود آوردن ساختارهایی است که بتواند توانمندی‌های کارکنان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آتی سوق دهند. در سال‌های اخیر، عامل انسانی جایگاه محوری در سازمان‌ها پیدا کرده است. در دنیای پرتحول امروز با پشت‌سر نهادن تفکر سنتی درباره مدیریت، وارد عرصه‌ی شده‌ایم که ساختار فکری آن آکنده از تعمق بخشیدن به ارتباطات و اطلاعات و توجه به مناسبات و مشارکت نیروی انسانی رانگر به جای نیروی انسانی عملکردی است (تصدیقی، ۱۳۹۶). تحقیقات پیرامون مدیریت سازمان‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که در بستر افزایش دانایی نیروی انسانی خود پیش می‌روند و مشارکت و همفکری نیروی انسانی خود را در امور سازمانی می‌طلبند، به مراتب از هم انزالی بیشتری نسبت به سازمان‌های ایستا و سنتی برخوردارند. مدیریت مشارکتی را باید یکی از رویکردهای نسبتاً جدید مدیریتی دانست که برای رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می‌کند راه‌کارهایی را برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان‌ها یابد این رویکرد که هم مبنی بر مبنای نظری محکمی است و هم از روش‌های اجرایی قابل استفاده بهره می‌برد در سال‌های اخیر در بسیاری از سازمان‌های تولیدی، خدماتی و اداری به کارگرفته شده و با پیامدهای مطلوب مادی و معنوی همراه بوده است (طوسی، ۱۳۹۳). مشارکت کارکنان کمک می‌کند تا مدیریت از بسیاری از کارهای جزئی آسوده شود و به کارهای اساسی بپردازد (گیلبرت^۲، ۲۰۱۸). از نظر برخی محققین مدیریت مشارکتی یکی از راه‌های افزایش اثر بخشی در سازمان‌های آموزشی می‌باشد. تعیین اهداف به عنوان یکی از ویژگی‌های مدیریت مشارکتی می‌باشد. به این بیان، چنانکه اعضای یک سازمان در تعیین اهداف مشارکت داشته باشند، می‌توان انتظار داشت که کارکنان با انگیزه و روحیه بالاتری در رسیدن به اهداف سازمان به فعالیت خود ادامه دهند و همخوانی بین اهداف فردی و سازمانی ایجاد شود. مهمترین پایه توجه به مدیریت مشارکتی، مفهوم سرمایه انسانی و توسعه کیفی منابع انسانی است. این نظام بر پایه عمیق‌ترین نیازهای فطری، طبیعی و عاطفی انسان قرار دارد هر انسانی از تفکر و حل مسائل لذت می‌برد، لذا انسان با هر توانمندی در هر رده سازمانی و با هر نظام فرهنگی لازم است به اندیشیدن و تفکر تشویق شود. بدیهی است که در آموزش و پرورش به دلیل نقش کلیدی سرمایه انسانی، این مفهوم از جایگاه بس مهمتری بر خوردار است (بختیاری، ۱۳۸۷). هنر مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی این است که بتواند در مدارس محیطی مناسب برای معلمان فراهم نماید تا آنها بتوانند قابلیت و توانائی‌های خود را به منصفه ظهور برسانند و باعث افزایش بازدهی و کیفیت آموزشی شوند. از طرف دیگر با اجرای صحیح مدیریت مشارکتی در مدارس می‌توان انگیزش معلمان را تحریک کرده تا آنها احساس کنند که مورد پذیرش مدیر هستند و به این ترتیب احساس احترام به خود، رضایت شغلی و همکاری با مدیریت را در آنها افزایش دهد (افشاریان، ۱۳۸۹). اثر بخشی سازمان‌های آموزشی مانند مدارس متوسطه مورد توجه سیاستگذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آموزشی قرار دارد. به زبان ساده اثربخشی یعنی انجام دادن کار درست و تمرکز و تأکید آن بر نتایج کار است. اثر بخشی وقتی حاصل می‌شود که سازمان‌ها به هدف‌ها یا نتایج مطلوب خود نایل آیند. از این رو مدیران سازمان، در درجه اول باید بتوانند هدف‌های مناسب و مقتضی تعیین کنند و امور و کارهای درست برای انجام دادن انتخاب نمایند (دیویس^۳، ۲۰۱۵). گاهی اثربخشی را طوری تعریف می‌کنند که تأکید آن بر نتایج کار بر حسب کمیت، کیفیت، زمان و هزینه است. در این صورت مفهوم اثر بخشی، کارایی را نیز در بر می‌گیرد. یعنی علاوه بر مناسب بودن هدف‌ها، ارزش‌ها و

1 - Escoot

2 - Gilbert

3 - Davis

هنجارهای نهفته در کار، تأثیر کار بر افراد سازمان‌ها نیز ثابت می‌شود. از دیدگاه دراکر^۱ (۱۹۶۴) اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می‌شود. به زعم وی، نیاز مدیران به ایجاد شرایط و فرصت‌های مطلوب و موفقیت‌آمیز در کار سازمان‌ها، تلویحاً، اثر بخشی را بیشتر از کارایی لازم می‌شمارد. بنابراین، از دیدگاه دراکر مسئله اصلی در وهله اول نه درست انجام دادن کار، بلکه یافتن کارهای درست و تمرکز دادن منابع و اقدامات بر انجام کارهاست و عملکرد سازمان را میزان اثر بخشی سازمانی در تحقق هدف‌های آن تعیین می‌کند (اسمیت^۲، ۲۰۱۶). پایداری و حفظ الگوهای سازمانی مدارس در عاملان سیستم اجتماعی ایجاد انگیزه کرده و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می‌کند. کارکرد آن انباشتن انرژی به صورت انگیزش و پخش کردن آن به صورت اطلاعات در سازمان است. نشانه‌های عادی از اثر بخشی عملکرد مدرسه در ارتباط با کارکرد پایداری و حفظ الگوها شامل وفاداری، علاقه زیاد به کار مدرسه، احساس همزاد شدن (هماندی) با مؤسسه، انگیزش فردی نسبت به کار و همسازی نقش-هنجار می‌باشد (موفیری و بک^۳، ۱۳۹۲). منظور از اثر بخشی و کارایی دستیابی به نیازها، اهداف و مقاصد فردی و سازمانی است که با نوع رضایت فردی و سازمانی همراه است. بنابراین، علاوه بر افزایش تولید، بازدهی و بهره‌وری سازمان، روحیه و احساس مسئولیت فرد را بالا برده و باعث می‌شود آنان از کار و سازمان خود احساس رضایت، خشنودی و خوشبختی کنند. کنزوکا بیان می‌کند که سازمانی اثر بخش است که قادر باشد:

- ۱- با عملکرد صحیح، انگیزه کارکنان را در ارتقا اثر بخشی خود و سازمان؛ ۲- توان و قدرت آنها را در کم کردن هزینه‌ها؛ ۳- بالا بردن کیفیت، افزایش دهد. پارسونز، اثر بخشی را میزان تحقق اهداف سازمانی می‌داند که به عملکرد چهار کارکرد حساس (انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی) بستگی دارد (میرکمالی، ۱۳۹۵). از نظر پارسونز سه شرط برای وجود سیستم ضروری است (الف) ساخت یا ساختار سیستم باید از اجزاء یا عناصر نسبتاً پایدار تشکیل شده باشد. (ب) دومین شرط مفهوم کارکرد است برای آنکه یک سیستم بقا داشته باشد، برخی از نیازهای اولیه آن به عنوان یک سیستم باید بر آورده شود. (ج) سومین شرط نظام کنش، فرایند یا فراگرد خود سیستم و درون آن است فعالیت‌ها، تغییرات، تصورات و تحولاتی در داخل نظام کنش صورت می‌گیرد که نمی‌تواند تصادفی باشد بلکه باید طبق قواعدی صورت گیرد. تحلیل این ابعاد سه گانه، نظریه عمومی کنش پارسونز را تشکیل می‌دهد (روشه، ۱۳۸۸). اثر بخشی سازمانی بطور سنتی بر حسب درجه کسب هدف تعریف شده است در مدل هدف برای اثر بخشی سازمانی، باید اهداف اداری و عملیاتی را از هم تمیز داد. اهداف اداری، عبارت از بیانات رسمی است که درباره ماهیت مدارس بوسیله هیات امنای آموزش و پرورش تنظیم شده است و اهداف عملیاتی بر خلاف اهداف اداری، مقاصد حقیقی سازمان مدارس را منعکس می‌سازد. یاختمن و سی شور^۴ با بیان انتقادهای شدیدی، معطوف بودن اهداف سازمانی این مدل به گذشته، ایستا بودن مدل بر خلاف پویا بودن اهداف سازمانی، یکی نبودن اهداف اداری و اهداف عملیاتی سازمان، توجه زیاد به چگونگی اهداف و متناقض شدن ماهیت اهداف سازمانی با یکدیگر مدل هدف را درباره اثر بخشی سازمان ناکافی می‌داند (لسانی و دهقانی، ۱۳۹۷). پارسونز^۵ چهار کارکرد را برای سیستم اجتماعی به طور عام و یک سازمان به طور خاص تعیین می‌کند منظور از کارکرد، مجموعه فعالیت‌هایی است که برای یک نیاز یا نیازهای سیستم اجتماعی انجام می‌گیرد: ۱- انطباق. یکی از فعالیتهای عمده سازمانی، سازگاری و تطابق است که در عین حال نشانه مهمی نیز برای اثر بخشی سازمانی می‌باشد. قابلیت انطباق، به نیاز سیستم برای کنترل خود مرتبط است مدارس در مواجهه با تلاش برای تغییر شرایط محیط خارجی و تغییر برنامه‌های داخلی، خودشان را با خواسته‌های اصلی محیط و مسئولشان سازش می‌دهند وقتی تقاضای محیطی و منابع سازمان با هم همخوانی ندارند یک رویکرد حل مشکل پدید می‌آید که در آن، هر دو - محیط و سازمان - از جهاتی تفاوت دارند سازمان ضمن تغییر خود، باید توانایی انطباق با محیط را داشته باشد تا بتواند اختلاف و تفاوت موجود بین خود و محیط را بطور موثری حل کند. ۲- کسب هدف. کسب هدف، به مثابه پاداش برای سیستم است این سیستم مقاصد خود را تعیین

1 - Drucker

2 - Smith

3 - Mufiri and Beck

4 - Yachtman and seashore

5 - Parsons

می‌کند و منابع خود را برای کسب اهداف مورد نظر، بسیج می‌کند نشانه‌های عادی کسب هدف برای سازمان‌های آموزشی عبارت است از موفقیت علمی، شناسایی منابع، کیفیت آموزشی دانش‌آموزان و خدمات آنها (طوسی، ۱۳۸۷). ۳- یگانگی و انسجام. یگانگی، به اتحاد و اشتراک در داخل سیستم اشاره می‌کند مثل: فراگرد سازماندهی، هماهنگی و یکپارچه کردن روابط اجتماعی به عنوان یک وجود واحد. رضایت شغلی کارمندان، تعارض بین روابط شخصی، غیبت و روحیه دانش‌آموزان از جمله مسایل اجتماعی عمده‌ای هستند که مورد نظر می‌باشند. این یگانگی زمانی در سازمان بوجود می‌آید که افراد و گروه‌های کار، هدف‌های خود را بر اثر تحقق هدف‌های سازمان تحقق یافته ببینند. میزان یگانگی هدف‌ها به حد تحقق آنها بستگی دارد زمانی که نیروهای کاری سازمان در هدف گذاری و فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند و احساس کنند در هدف‌های سازمانی سهیم هستند یگانگی به اوج خود می‌رسد و هر اندازه هدف‌های فردی به هدف‌های سازمانی نزدیکتر شود عملکرد سازمانی بهتر و بیشتر می‌شود (هوی و میکسل^۱، ۱۳۹۶). ۴- پایداری و حفظ الگوها. مجموعه اجزای کنشی است که در کنشگران (عاملان) سیستم اجتماعی ایجاد انگیزه کرده و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می‌کند کارکرد آن، انباشتن انرژی به صورت انگیزش و پخش کردن آن بصورت اطلاعات در سیستم اجتماعی است. مدارس اثر بخش به تعهد زیاد و رفتار مناسب از جهت مربیان و دانش‌آموزان برای تقویت هنجارها و ارزش‌های سازمان نیاز دارد. نشانه‌های عادی از اثر بخشی عملکرد مدرسه در ارتباط با کارکرد پایداری و حفظ الگوها (تداوم) مشاغل: وفاداری، علاقه زیاد به کار مدرسه، احساس هم ذات شدن (هماندی) با مؤسسه، انگیزش فردی نسبت به کار و همسازی نقش - هنجار می‌باشد (کول و همکاران^۲، ۲۰۰۹). مهمترین جنبه اثر بخشی، رابطه آن با کل سازمان است سه متغیر علتی، میانجی، غایتی درباره اثر بخشی قابل استفاده هستند: ۱) متغیرهای علتی. عبارتست از آن عواملی که در جریان رشد و توسعه درون یک سازمان و نتایج حاصل کار آن تاثیر می‌گذارند. این متغیرها، آن متغیر مستقلی هستند که بوسیله سازمان و مدیریت آن می‌توانند تغییر و تعدیل پیدا کنند مانند: راهبردها، مهارت‌ها و رفتار مدیر، تصمیمات مدیریت، خط مشی‌ها و ساخت سازمان. ۲) متغیرهای میانجی. متغیرهای میانجی وضع جاری و شرایط جاری درون سازمان را بیان می‌کنند و ویژگی‌های نظیر مهارت‌ها و وظیفه شناسی، تعهد به هدف‌ها، انگیزش، ارتباطات، تصمیم‌گیری و قابلیت برای تعامل را منعکس می‌کنند. ۳) متغیرهای بازده یا غایتی. عبارتند از متغیرهای وابسته‌ای که دستاوردهای سازمان را منعکس می‌کنند (کول و همکاران، ۲۰۰۹). برای اینکه یک مدرسه اثر بخش شناخته شود باید معیارهایی را که به عنوان عوامل ارتقا دهنده اثر بخشی مدرسه شناخته شده است تعیین می‌کنیم دو عامل در این رابطه عبارتند از: ۱- مدرسه باید اهداف روشنی داشته باشد و آنها را تحقق بخشد. ۲- دارای رهبری قوی، روابط خوب مدرسه - خانه، توسعه کارکنان و جو مدرسه در ارتباط با یادگیری باشد (شیروانی و همکاران، ۱۳۹۹). در سازمان‌های امروزی توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت دادن افراد در امور داخلی، یکی از برنامه‌های حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می‌گردد. در این نظام، کلیه افراد سازمان فعالانه درباره روش‌های حل مسایل و ارتقا بهره‌وری سازمانی اندیشه کرده و مدیریت سازمان را از گنجینه غنی‌ای از طرح‌ها، اندیشه‌ها و راه‌حل‌ها برخوردار می‌نمایند و برای نیل به اهداف سازمانی از آنها بهره می‌جویند. در این نظام، برای افکار و خلاقیت‌های کلیه اعضای سازمان ارزش شایسته قابل شده و در تصمیم‌گیری‌ها از آنها استفاده می‌شود. بنابراین، مشارکت کارکنان عامل اصلی بهبود مستمر در فرایند کارهایی است که در جهت کسب رضایت مشتریان در سازمان صورت می‌گیرد و بهبود مستمر در جهت کسب رضایت مشتری، به منزله جوهره اصلی بهبود سازمانی شناخته می‌شود (طوسی، ۱۳۹۳). مشارکت برای پدیدآوردن رویه گروهی، قابلیت نمایانی دارد ولی به کار بستن آن دشوار است این فرایند، نفوذ و تاثیر را در بین افرادی که از لحاظ سلسله نابر هستند، تسهیم می‌کند و بین رفتاری مدیران و زیردستان در فرایند تسهیم اطلاعات، تصمیم‌گیری و تلاش برای حل مشکل، تعادل برقرار می‌کند (واگنر^۱، ۲۰۱۴). یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه در فرایند کلی توسعه دارد نظام مدیریت مشارکتی است. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب کارآمد، هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های چندی را با موفقیت‌گذارانیده است و

1 - Huey and Mixel

2 - Cole et al

1 - Wagner

هم اکنون در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است. مدیریت مشارکتی در واقع ترکیبی از چندین نظریه مدیریتی است که اصل اساس در این مدل رهبری، درگیر کردن همه کارکنان و مدیران به طور فعال در یک هدف مشترک است. بطوری که، این هدف باید توسط هر یک از افراد تعریف و فهمیده شود (واگنر، ۲۰۱۴). مدیریت مشارکتی با کار اندیشمندانی چون، آرجیس، کیرت، هرزبرگ، لاولی و.... رو به رشد نهاد و امروزه مدیریت مشارکتی به عنوان یکی از عناصر نئوکلاسیک مطرح است. نظریه‌های سازمانی و مدیریتی مختلفی در طول سال‌ها با تأکید بر تصمیم‌گیری مشارکتی شکل گرفته‌اند که مهمترین آنها شامل مدیریت کیفیت فراگیر، یادگیری سازمانی، نظریه قدرت دهی و دموکراسی صنعتی است (رهنورد، ۱۳۸۸). از لحاظ قدرت و اختیارات سازمانی تعریف ذیل از طوسی قابل توجه است: «مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان و زیردستان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت می‌دهد و شریک می‌سازد. تأکید اصلی این نوع مدیریت بر همکاری و مشارکت علاقه‌مندان و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از این نظریات و ابتکارات در حل مشکلات و مسایل سازمان استفاده کند. اساس فرایند این مدیریت، بر بنیان تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان استوار است» (دیویس، ۲۰۱۵). مدیریت مشارکتی از دیرباز با زندگی انسان پیوند داشته است و در سراسر روزگار راه فراگشت را پیموده است. از دویست سال پیش، مدیریت مشارکتی در نظام‌سیاسی کشورهای باختری راه یافت و آرام آرام تحول و دگرگونی کارساز را پیمود و با گذر زمان در رویارویی با انبوهی از دشواری‌ها چنان رشد و بالندگی یافت که سرانجام مردمان؛ حق آن را یافتند تا در تعیین سرنوشت خویش مختار باشند و در طراحی آینده خویش مشارکت جویند. مشارکت در قلمرو صنعت و بازرگانی بدین منظور پرورده شد تا مردم را از جنبه عاطفی و روانی، نه تنها در کارگردانی صنعت؛ بلکه در ماهیت آن شریک سازد و از این راه، افزون بر ستیز یا حالت روانی و از خود بیگانگی ناشی از پیچیدگی کار، پایه‌های پایداری و پایایی صنعت و بازرگانی را نیرومند سازد (علاقه بند، ۱۳۹۰). نتایج تحلیل‌های کلان (میلر و مانگ^۲، ۱۹۸۶؛ لاک و شوینجر^۳، ۱۹۷۹) بیانگر آن است که شواهد مشخصی که نشان دهد تصمیم‌گیری مشارکتی در مقایسه با تصمیم‌گیری دستوری به بهره‌وری بالایی منجر می‌شود وجود ندارد و مشارکت بر اثر مقتضیات خاصی اثر بخش خواهد بود. نات^۴ (۱۹۹۰) می‌گوید: اگر ماهیت وظیفه، خلاق و پیچیده و با تکنولوژی به سرعت در حال توسعه درگیر باشد، آن گاه مدیریت مشارکتی مناسب است. بحث می‌کند که توفیق در مشارکت منوط به سازگاری با بعضی از شرایط و حالات لازم است آنها این عوامل را شامل طرز تلقی افراد، توانایی افراد، امکان برقراری روابط دوجانبه، فرصت، وقت و هزینه مشارکت می‌دانند (ماشین چی و دهقان، ۱۳۹۸). برای پیاده شدن نظام مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها، باید قبلاً مقدمات کار و زمینه اجرا مهیا گردد. جهت نیل به مقصود، توجه به عوامل زیر ضروری است: ۱) گرایش به عدم تمرکز. ابتکارات و آزادی عمل و توجه به تصمیم‌گیری در رده‌های پایین از ویژگی‌های مثبت گرایش به عدم تمرکز در نظام مدیریت مشارکتی است. ۲) کاهش بوروکراسی. اگر مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی، به دنبال نوآوری‌ها باشد و بر کیفیت تأکید کند لزوماً باید بسیاری از مقررات دست و پاگیر اداری را تعدیل کند. علاوه بر این، کاهش بوروکراسی در سازمان‌های آموزشی زمینه مشارکت را تسهیل کند و این خود، تحولی دیگر در استقرار مدیریت مشارکتی است. ۳) ثبت مدیریت. از آنجا که در نظام مدیریت مشارکتی، اثر بخشی و کیفیت مورد انتظار است و تحقق این امر منوط به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت است، ثبات مدیریت عامل تعیین‌کننده‌ای در این زمینه خواهد بود. ۴) آموزش نیروی انسانی. برنامه ریزی آموزشی برای ارتقای سطح علمی نیروی انسانی سازمان‌های آموزشی به صورت مستمر موجب آشنایی تحقیقات جدید، روش‌های نو در زمینه انجام کار و.... خواهد شد و تحقق نظام مدیریت مشارکتی را تسهیل خواهد کرد. ۵) تغییر و تحول در ساختار اداری و آموزشی. ساختار و تشکیلات نظام آموزشی ما گرایش به تمرکز دارد و طبیعی است که مناسب نظام مدیریت مشارکتی نیست بنابراین ضروری است که علاوه بر تغییر و تحول در ساختار اداری و آموزشی، قوانین و آیین‌نامه‌های متناسب با

2 - Miller and Mang

3 - Locke and Schweiger

4 - Nat

مدیریت مشارکتی تغییر یابند (تصدیقی، ۱۳۹۶). هینکلی^۱ (۲۰۰۳) مزیت کلیدی مشارکت یادگیری را ذکر می‌کند که مشارکت‌کنندگان در مورد وظایف سازمان یاد می‌گیرند و شناخت غنی‌تری از پویایی، مسایل و اولویت سیستم بزرگتر بدست می‌آورند یادگیری حاصل، برای کارکنان مفید است زیرا قابلیت آنها را در انجام وظایف افزایش داده، ارزش آنها را در سازمان ارتقاء می‌دهد همین طور سازمان از چنین تصمیم‌گیری مشارکتی نفع می‌برد زیرا مشارکت، منابع انسانی را بهبود می‌بخشد که در مقایسه با آموزش‌های رسمی کم‌هزینه‌تر هستند (جمشیدی نوید، لطیفیان، ۱۳۹۵). توانمندسازی کارکنان عامل تعیین‌کننده‌ای در استراتژی مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد سازمان‌ها در راستای بهسازی و توسعه سازمانی می‌باشد زیرا کیفیت ارتقا آن بواسطه فرد آغاز می‌شود و در مهندسی مجدد نیز لازمه هرگونه تغییر و تحول، حضور افرادی توانمند است. فرایند توانمندسازی صرفاً تحت شرایطی می‌تواند به وقوع بپیوندد که بنیان قدرت کارکنان را توسعه بخشد و این همان جنبه‌ای از توانمندسازی است که مدیران سنتی از آن وحشت دارند زیرا تصور می‌کنند بوسیله تسهیم قدرت و اختیار، کنترل و احترام آنها از دست می‌رود. در حالی‌که شیوه تفکر قضاوتی تحلیل می‌کند که تسهیم قدرت و کنترل، در واقع کنترل و اثر گذاری بین اعضا را افزایش می‌دهد زیرا مدیر با توانمند سازی دیگران قدرت خود را کاهش نمی‌دهد و حتی ممکن است آن را افزایش دهد به خصوص اگر چنان چه کلیت سازمان بر عملکرد بهتری را ارائه نمایند (جانسون و الیت^۲، ۲۰۱۰). الگوی مدیریت مشارکتی را می‌توان در سازمان‌های آموزشی و مدیریت آموزشگاهی به کار برد. از جمله راه‌کارهای اجرایی این الگو در مدیریت آموزشگاهی به شرح ذیل است: ۱) مدرسه محوری. به نظر اثریج و همکاران^۳ (۱۹۹۲) مدیریت مبتنی بر مدرسه، فرایند رسمی است که بوسیله آن مدیران، معلمان، والدین، دانش‌آموزان و سایر اعضای اجتماع و کسانی که به دانش‌آموزان و مدرسه نزدیک هستند در تصمیم‌گیری‌ها شرکت می‌کنند. نظام مدیریت مبتنی بر مدرسه راهبردی است که از طریق آن، مفاهیم اعطای اختیارات و واگذاری اختیارات در بین کارکنان مدرسه ترویج می‌شود. اسمیت^۴ (۱۹۹۳) نیز این مدیریت را به عنوان شکلی از مدیریت مدرسه معرفی کرده است تقریباً در همه تعاریف، تغییر اساسی کانون مسئولیت در قبال تصمیم‌گیری و تغییر در اعضا گروه نقش آفرینان تصمیم‌گیری مورد توجه می‌باشند. تعریف عملیاتی مدیریت مبتنی بر مدرسه عبارتست از: تمرکز زدایی، قدرت، دانش، اطلاعات و پاداش‌ها در درون سازمان مدارس. ۲) شورای تصمیم‌گیری. جنبش شورای معلمان، ظاهراً اولین تلاش از بین تلاش‌های جامع و فراگیر برای معکوس کردن روند تمرکزگرایی، که پیروان بسیاری پیدا کرده بود به شمار می‌رفت بنا به گفته ارتمن^۱ (۱۹۲۳) مقصد اصلی شوراهای معلمان، اصلاح و ارتقا مدارس و آموزش و پرورش کودکان است. وی معتقد است که دو هدف عمده جنبش برای رسیدن به چنین مقصودی عبارتند از: اتخاذ خط مشی‌های اجرایی‌تر و ارتقا سطح مربیان آموزش و پرورش ضمن خدمت به منظور مشارکت در تعیین خط مشی‌ها. ۳) تشکیل گروه‌های آموزشی و درسی. بوجود آمدن این گروه‌های تخصصی و پژوهشی در مدارس می‌تواند در جریان اهداف مدیریت مشارکتی، کارکردهای زیر را داشته باشند و موجب پویایی، خلاقیت و نوآوری گردند. ۱- برنامه‌ریزی آموزشی و درسی ۲- ارائه و اجرای روش‌های فعال تدریس ۳- ارائه و اجرای روش‌های علمی ۴- سنجش و اندازه‌گیری پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. ۵) ایجاد دفتر ارزشیابی. در مدیریت مشارکتی، پاسخگو بودن درباره کار انجام شده، البته به شیوه مدیریت کلاسیک، امری اساسی است به همین دلیل ایجاد دفتر ارزشیابی در مدرسه به منظور ارزشیابی از تمامی اجزای سیستم مدرسه محوری ضروری به نظر می‌رسد. این ارزشیابی در مسیر بهبود کیفیت، نقش مهمی را ایفا می‌کند (تصدیقی، ۱۳۹۶).

شیروانی و همکاران، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی با سبک رهبری اثربخشی سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه، با توجه به خصوصیات پژوهشی حاضر و هدف آن، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران شاغل در مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ (۱۶۰ نفر) تشکیل می‌دهند.

1 - Hinckley

2 - Johnson and Elliott

3 - Ethrij and ai

1 - Artman

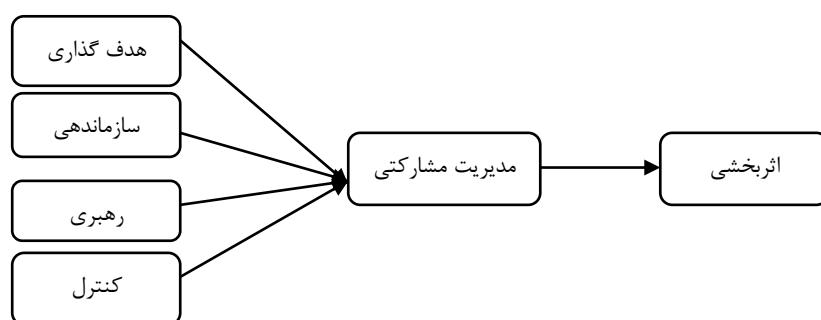
حجم نمونه مورد پژوهش تعداد ۱۱۳ نفر می باشند که به روش تصادفی ساده بر اساس فرمول کرجسی و مورگان انتخاب شده اند. نتایج نشان داد بین مؤلفه های مدیریت مشارکتی، تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و کنترل با سبک رهبری اثر بخشی رابطه معناداری وجود دارد. ماشین چی، دهقان، (۱۳۹۸)، رابطه بین مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بستک، این پژوهش از نوع توصیفی و روش همبستگی است. نمونه آماری برابر با جامعه آماری، با استفاده از شیوه کل شمار، مطابق با آمار اداره آموزش و پرورش شهر بستک، ۳۹ نفر کارکنان آموزش و پرورش و ۶۸ نفر مدیران مدارس، مد نظر قرار گرفتند و پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی (۱۳۸۹)، و پرسشنامه اثربخشی سازمانی حمیدی (۱۳۸۲) را تکمیل نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت مشارکتی کارکنان توان پیش بینی تغییرات اثربخشی سازمانی را دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مشارکت کارکنان آموزش و پرورش بستک در هدف گذاری، تصمیم گیری، تغییر و تحول اداری و حل مشکلات با اثر بخشی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. لسانی، دهقانی، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مهارت های مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی ناحیه ۳ شهرستان کرمان، نظام آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف فردی و اجتماعی به وجود آمده است. سازمان های آموزشی در سرتاسر دنیا مسوولیت مهم تامین نیروی انسانی مورد نیاز جامعه برای رشد و توسعه اجتماعی را بر عهده دارند. مدیریت واحدهای آموزشی از اهمیت زیادی برخوردارند، زیرا که مدیران مدارس می توانند در راستای هدایت فعالیت ها و رهبری فرایندهای آموزش و پرورش، نقش تعیین کننده ای داشته باشند. امینی، میردامادی، (۱۳۹۷)، بررسی نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثر بخشی مدیران از دیدگاه کارشناسان ستادی سازمان جنگل ها و مراتع کشور، این تحقیق از نوع توصیفی، پیمایشی و به روش همبستگی و نمونه آماری مورد مطالعه شامل ۳۷۱ نفر از کارشناسان ستادی سازمان جنگل ها بوده است. حجم نمونه های مورد مطالعه از طریق فرمول کوکران محاسبه شده است. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده نسبی استفاده گردید. ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق نشان داد که رابطه بین متغیر مدیریت مشارکتی با متغیرهای اثربخشی رفتار سازمانی، افزایش سطح مهارت های شغلی، تحقق سریع تر اهداف سازمان، افزایش کمیت و کیفیت فعالیت ها، ایجاد دانش تخصصی در کارشناسان، ارتقای سطح نگرش شغلی کارشناسان، ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارشناسان، انعطاف پذیری، روابط انسانی و ایجاد گروه های کاری مثبت و معنی دار می باشد. نتایج رگرسیون چند گانه نشان می دهد که متغیرهای ایجاد زمینه های مشارکت فعال کارشناسان در جلسات، موافقت مدیر با نظرات کارشناسان در ارزشیابی کارکنان، اقدام مدیر به تشکیل جلسه با کارشناسان، سعی مدیر در حل مشکلات به وسیله اقدامات گروهی و تاکید مدیر بر عملکرد گروهی در ارزیابی و نظارت کارکنان نقش مثبتی و معنی داری بر اثربخشی رفتار سازمانی مدیران داشته اند. جمشیدی نوید، بابک، لطیفیان، بهزاد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی، این پژوهش از نظر هدف کاربردی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل مدیران استانداری و فرمانداری های استان ایلام (اعم از معاونین، فرمانداران، بخشداران و مدیران سطوح مختلف) است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه مدیریت مشارکتی که مشتمل بر ۲۵ سوال و پرسشنامه اثربخشی سازمانی مشتمل بر ۲۰ سوال می باشد. یافته های تحقیق، نشان می دهد که مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد و همچنین بین ابعاد مدیریت مشارکتی شامل (کار تیمی، خود کنترلی، الگوهای ارتباطی، تفویض اختیار) و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. براساس یافته های تحقیق می توان ادغان کرد که استفاده از مدیریت مشارکتی در حل مسائل و مشکلات و تدوین و برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری سازمانی به اثربخشی سازمان کمک کند. ناک جین مون^۱ (۲۰۲۰) از تاثیر مطلوب نتایج حاصل از مشارکت در سازمان های بازرگانی و آموزشی حکایت می کند. بوچان و همکاران^۲ (۲۰۱۹) نشان دادند که اجازه دادن به پرسنل جهت مشارکت در تصمیم گیری، علی رغم افزایش در حجم کاری آنان به ارتقای

1 - Nak Jin Moon

2 - Buchan et al

روحیه، ایجاد احساس همبستگی و داشتن هدف مشترک و نیز به اثربخشی ایشان کمک می‌کند. لی یو^۳ (۲۰۱۸) در تحقیق خود، دریافت که روابط میان افراد و ارتباط میان مدیران و کارکنان نقش مهمی در موفقیت مدیریت مشارکتی داشته و باعث بهبود اثربخشی فعالیت‌های آنها می‌شود. لوتانز و پترسون^۴ (۲۰۱۸) در پژوهش خود که مشارکت کارکنان و اثربخشی مدیران را بررسی کرده‌اند، نشان دادند اثربخشی مدیران آسان‌کننده رابطه مشارکت کارکنان با اثربخشی مدیران است و مشارکت کارکنان بر اثربخشی مدیران تأثیر می‌گذارد. پتر^۵ (۲۰۱۸) در تحقیقات خود اظهار داشت که توسعه و بهبود نیروی انسانی سازمان تأثیر معنی‌دار بر اثربخشی در سازمان دارد. بر طبق یافته‌های این مطالعات، انجام اقداماتی نظیر آموزش و توسعه نیروی انسانی، افزایش مهارت‌ها، امنیت شغلی کارمندان، سیستم پاداش دهی نه تنها باعث بالا رفتن سطح تولید سازمان می‌گردد، بلکه همچنین باعث افزایش اثربخشی سازمان خواهد شد (به نقل از شیروانی و همکاران، ۱۳۹۹).

مدل تحلیلی پژوهش به شرح ذیل است:



روش‌شناسی

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران شاغل در مدارس متوسطه اول شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ (۱۶۷ نفر) تشکیل می‌دهند. حجم نمونه مورد پژوهش تعداد ۱۱۵ نفر می‌باشند که به روش تصادفی ساده بر اساس جدول مورگان انتخاب شده‌اند. پرسشنامه‌های استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه مدیریت مشارکتی که شامل ۱۶ گویه می‌باشد و زیرمقیاس‌های هدف گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین جهت سنجش اثربخشی مدارس از پرسشنامه شامل ۳۲ گویه براساس مدل پارسونز استفاده شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که معادل ۰/۸۴/ همچنین برای پرسشنامه اثربخشی مدارس نیز مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷/ به دست آمده است. پس از گردآوری اطلاعات با استفاده از نرم افزار **Spss** نتایج زیر بدست آمد.

3 - Li Yu

4 - Luthans and Peterson

5 - Peter

یافته‌ها

فرضیه: بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱: آزمون ضرایب همبستگی پیرسون بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی

ضریب همبستگی پیرسون	سطح خطا	معنی داری	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۴۹۳	۰/۰۱	Sig = ۰/۰۰۰	مدیریت مشارکتی	اثربخشی	H_0 رد

مدیریت مشارکتی با اثربخشی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی هرچه مدیریت مشارکتی بهتر اجرا شود، اثربخشی نیز بهتر می‌شود. مقایسه ضریب همبستگی نشان می‌دهد که میزان همبستگی در این فرضیه ۰/۴۹۳ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد یعنی مدیریت مشارکتی با اثربخشی در سطح ۹۹٪ رابطه‌ای مثبت و مستقیم می‌باشد.

فرضیه: بین هدف گذاری و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۲: آزمون ضرایب همبستگی پیرسون بین هدف گذاری و اثربخشی

ضریب همبستگی پیرسون	سطح خطا	معنی داری	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۳۸۶	۰/۰۱	Sig = ۰/۰۰۰	هدف گذاری	اثربخشی	H_0 رد

هدف گذاری با اثربخشی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی هرچه هدف گذاری بهتر اجرا شود، اثربخشی نیز بهتر می‌شود. مقایسه ضریب همبستگی نشان می‌دهد که میزان همبستگی در این فرضیه ۰/۳۸۶ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد یعنی هدف گذاری با اثربخشی در سطح ۹۹٪ رابطه‌ای مثبت و مستقیم می‌باشد.

فرضیه: بین سازماندهی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون ضرایب همبستگی پیرسون بین سازماندهی و اثربخشی

ضریب همبستگی پیرسون	سطح خطا	معنی داری	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۱۸۲	۰/۰۱	Sig = ۰/۰۰۵	سازماندهی	اثربخشی	H_0 رد

سازماندهی با اثربخشی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی هرچه سازماندهی بهتر اجرا شود، اثربخشی نیز بهتر می‌شود. مقایسه ضریب همبستگی نشان می‌دهد که میزان همبستگی در این فرضیه ۰/۱۸۲ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۵ می‌باشد یعنی سازماندهی با اثربخشی در سطح ۹۹٪ رابطه‌ای مثبت و مستقیم می‌باشد.

فرضیه: بین رهبری و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون ضرایب همبستگی پیرسون بین رهبری و اثربخشی

ضریب همبستگی پیرسون	سطح خطا	معنی داری	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۳۱۲	۰/۰۱	Sig = ۰/۰۰۰	رهبری	اثربخشی	H_0 رد

رهبری با اثربخشی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی هرچه رهبری بهتر اجرا شود، اثربخشی نیز بهتر می‌شود. مقایسه ضریب همبستگی نشان می‌دهد که میزان همبستگی در این فرضیه ۰/۳۱۲ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد یعنی رهبری با اثربخشی در سطح ۹۹٪ رابطه‌ای مثبت و مستقیم می‌باشد.

فرضیه: بین کنترل و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: آزمون ضرایب همبستگی پیرسون بین کنترل و اثربخشی

ضریب همبستگی پیرسون	سطح خطا	معنی داری	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۲۸۹	۰/۰۱	Sig = ۰/۰۰۵	کنترل	اثربخشی	H_0 رد

کنترل با اثربخشی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی هرچه کنترل بهتر اجرا شود، اثربخشی نیز بهتر می‌شود. مقایسه ضریب همبستگی نشان می‌دهد که میزان همبستگی در این فرضیه ۰/۲۸۹ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۵ می‌باشد یعنی کنترل با اثربخشی در سطح ۹۹٪ رابطه‌ای مثبت و مستقیم می‌باشد.

آزمون رگرسیون گام به گام: جهت سنجش بهتر تأثیر متغیرهای ابعاد مدیریت مشارکتی (هدف‌گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل) و اثربخشی از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

جدول ۶: رگرسیون خطی چند ابعاد مدیریت مشارکتی و اثربخشی

شاخص	R	R ²	خطای استاندارد برآورد	دوربین واتسون
مدیریت مشارکتی اثربخشی	۰/۲۱۱	۰/۵۵۵	۱۱/۳۱۴	۱/۹۷۴

جدول شماره ۶ خلاصه الگوی رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به جدول مشخص می‌شود که ضریب همبستگی چندگانه بین مدیریت مشارکتی (هدف‌گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل) و اثربخشی آنها معادل ($R^2=0/555$) می‌باشد. این مقدار نشان دهنده این واقعیت است که متغیرهای مستقل توانسته‌اند حدود ۵۵ درصد از واریانس تغییرات اثربخشی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۷: ضرایب رگرسیون متغیرهای ابعاد مدیریت مشارکتی و اثربخشی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		
			Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۴/۳۷۰		۶/۳۹۶	۲۷/۹۴۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱/۴۸۲	۰/۱۳۰	۰/۳۱۳	۰/۴۶۴	هدف گذاری
۰/۰۱۸	۱/۲۸۱	۰/۰۳۰	۰/۴۳۳	۰/۱۲۲	سازماندهی
۰/۰۱۷	۱/۸۳۸	۰/۲۲۳	۰/۴۰۹	۰/۷۵۱	رهبری
۰/۰۰۷	۲/۷۳۲	۰/۲۹۶	۰/۴۰۴	۰/۵۲۰	کنترل

جدول ۷ ضرایب رگرسیون متغیرهای هدف گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل با اثربخشی را نشان می‌دهد. با توجه به این جدول مشخص می‌شود که در میان متغیرهای مذکور، هدف گذاری با بتای ۰/۴۶۴، سازماندهی با بتای ۰/۱۲۲، رهبری با بتای ۰/۷۵۱ و کنترل با بتای ۰/۵۲۰ توانستند پیش‌بینی معنی‌داری از اثربخشی داشته باشند.

نتیجه‌گیری

مدیریت و رهبری از ارکان هر جامعه و سازمان است. مدیریت در هر سازمان عامل تلفیق‌کننده، بارور سازی و بهره‌دهی منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی موجود در جهت اهداف سازمان است. مدیران می‌توانند با رهبری پویایی خویش و ایجاد یک محیط مناسب با بهره‌گیری از امکانات مادی و انسانی زمینه شکوفایی اسعادهای نسل آینده را فراهم سازند. مدیریت و رهبری را می‌توان کوششی در راه نفوذ به دیگران معرفی نمود. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه می‌باشد. نتایج بدست آمده از یافته‌های تحقیق نشان داد که بین ابعاد مدیریت مشارکتی (هدف گذاری، سازماندهی، رهبری و کنترل) با اثربخشی مدیران رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. پیشنهاد می‌شود مدیران از مشارکت فعال دبیران در کارکردهای مدیریتی و بهبود سازمان استفاده نمایند. اما باید این واقعیت را پذیرفت که در سازمان‌های آموزشی ضعف فعالیت‌های تحقیقاتی، پایین بودن نظم و سازمانی کار کردن، عدم وجود مراکز اطلاعاتی فراگیر و کارشناسان باتجربه، نگرانی مدیران از تضعیف موقعیت خود در بین کارکنان، احساس عدم تعلق و وابستگی کارکنان به سازمان، مشکلات بسیاری را در زمینه مدیریت مشارکتی بوجود آورده است و بنابراین وجود عوامل کلیدی ذیل لازمه تحقق مشارکت در مدارس است و فراهم نبودن هر یک از آنها می‌تواند به تضعیف فرایند شکل‌گیری نظام منجر و از پیشبرد اهداف آن مانع شود. ساختار و تشکیلات نظام آموزشی، گرایش به تمرکز دارد و طبیعی است که مناسب نظام مدیریت مشارکتی نیست بنابراین، ضروری است که علاوه بر تغییر و تحول در ساختار اداری و آموزشی، قوانین و آیین‌نامه‌های آموزشی نیز متناسب با مدیریت مشارکتی تغییر یابند. به عبارت دیگر، اگر مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی به دنبال نوآوری باشد و بر کیفیت تأکید کنند لزوماً باید بسیاری از مقررات دست و پاگیر اداری را تعدیل کند و بخشنامه‌ها و یا دستورالعمل‌هایی که زمینه مشارکت را فراهم می‌آورند حذف و یا بازنگری نماید. برنامه‌ریزی آموزشی برای ارتقای سطح علمی نیروی انسانی سازمان‌های آموزشی به صورت مستمر موجب آشنایی با تحقیقات جدید، روش‌های نو در زمینه انجام کار و.... خواهد شد و آموزش مهارت‌های تعاون، همکاری و تصمیم‌گیری برای کلیه دبیران، مدیران و دانش‌آموزان، تحقق نظام مدیریت مشارکتی را تسهیل خواهد کرد. باید برای تعهد سازمانی اهمیت بیشتری قایل شد نظر به اینکه بخش مهمی از این موضوع مربوط به فرهنگ، نگرش و شخصیت افراد است اما بخش مهمتر آن مربوط به سازمان و نحوه برخورد با فرد در سازمان است لذا توجه به ویژگی‌های انسانی و نیازهای کارکنان و قرار دادن آن‌ها در شغل مناسب در خور توانایی و استعدادهایشان، رفع تبعیض‌هایی که بین مشاغل و پست‌های سازمانی وجود دارد، و تلاش بیشتر در جهت انعطاف‌پذیری شغلی، گردش شغلی، گسترش شغلی و غنی‌سازی

شغلی معلمان را به محیط کار علاقه‌مندتر می‌سازد. از آنجاییکه جامعه آماری تحقیق محدود می‌باشد، تعمیم نتایج به جامعه‌ای بزرگتر دشوار می‌باشد بنابراین توصیه می‌شود تحقیقی با همین عنوان در جامعه‌ای بزرگتر صورت گیرد. به دلیل تفاوت‌هایی در سایر مقاطع تحصیلی، تحقیقی مشابه در سایر مقاطع انجام شود. عوامل و موانع مؤثر بر اجرای نظام مدیریت مشارکتی در مدارس بررسی شود. راهکارهای عملی تدوین سازمان‌های غیرمشارکتی به مشارکتی بررسی شود. سازوکارهای لازم برای اجرای سیاست مدرسه محوری در مدارس مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع فارسی

- اسکات، جیف، (۱۳۹۵)، توانمندسازی، ایجاد نیروی کار متعهد، ترجمه مرتضی محق، انتشارات سازمان ملی بهره‌وری ایران.
- ۲ - افشاریان، مجتبی، (۱۳۸۲)، نظام مشارکت در افزایش بهره‌وری، فصلنامه مدیریت، شماره ۸۰، ۵۳-۶۴.
- ۳ - امینی، مهسا، میردامادی، سیدمهدی، (۱۳۹۷)، بررسی نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثر بخشی مدیران از دیدگاه کارشناسان ستادی سازمان جنگل‌ها و مراتع کشور، فصلنامه یافته‌های نوین کشاورزی، سال سوم، شماره ۳، ۹۶-۱۰۸.
- ۴ - بختیاری، ذبیح‌الله، (۱۳۸۷)، راهکارهای علمی برای افزایش مشارکت کارکنان در مدیریت، مجموعه مقالات همایش توسعه نظام‌اداری، تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی. ۶۳-۷۱.
- ۵ - تصدیقی، محمدعلی، (۱۳۹۶)، نظام مدیریت مشارکتی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم. ۲۱-۳۷.
- ۶ - جمشیدی نوید، بابک، لطیفیان، بهزاد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، ۲۸-۶۳.
- ۷ - روشه، گی، (۱۳۸۸)، جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: انتشارات تبیان.
- ۸ - رهنورد، فرج‌الله، (۱۳۸۸)، مدیریت مشارکتی در تئوری و عمل تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۹ - شیروانی، سودابه، کرم افروز، محمدجواد، حیدری، فرزانه، سهرابی، لیلا، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی با سبک رهبری اثربخشی سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه، همایش ملی مجازی بومی سازی؛ به روز رسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمانهای آموزشی، ۵۰-۳۱.
- ۱۰ - طوسی، محمدعلی، (۱۳۹۳)، مدیریت و مشارکت کارکنان، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ۱۱ - طوسی، محمدعلی، (۱۳۸۷)، مشارکت در مدیریت و مالکیت، چاپ دوم. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۲ - علاقه‌بند، علی، (۱۳۹۰)، مبانی اصول مدیریت، تهران: انتشارات بعثت.
- ۱۳ - لسانی، مهدی، دهقانی، مریم، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی ناحیه ۳ شهرستان کرمان، نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۵، شماره ۳، ۵-۱۸.
- ۱۴ - میرکمالی، سید محمد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آنها در مدارس متوسط بوشهر و برازجان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره نهم. شماره ۳۶-۳۵.
- ۱۵ - ماشین چی، علی اصغر، دهقان، منیژه، (۱۳۹۸)، رابطه بین مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بستک، دومین همایش ملی تحول در برنامه درسی، ۲۵-۴۰.
- ۱۶ - هوی، وین.ک، میکسل، سیسل، (۱۳۹۳)، مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و عمل، ترجمه میرمحمدسید عباس‌زاده، چاپ چهارم. دانشگاه ارومیه

فهرست منابع انگلیسی

- Buchan, J., Ball, J., Rafferty, A.M., (۲۰۰۵), A Lasting attraction? The Magnet accreditation of rochdale infirmary. Available at, Vol. ۱۵, pp. ۴۵-۱۰۹.
- Cole, R.E., Bacdayan, p., white, B.J., (۲۰۰۹), Quality, participation, and competitiveness. California Management Review, Vol. ۳۵, ۲۸-۳۶.
- Davis, K., (۲۰۱۵), Human Behavior at Work: Organizational Behavior, NewYork: MC Graw. Hill.
- Gilbert, Joy. , (۲۰۱۸), Managerial Attitudes Toward participative Management programs. My thousand veality. Public personnel management Washington. Vol. ۱۷. ۴۳-۵۴.
- Johnson, L. Ellett, Chad D., (۲۰۱۵), Analysis of school level learning Environments: Centralized Decision- making, Teacher work Alienation and Organization Effectiveness. Annual meeting of the American Educational Research Association. San Francisco. ۱۷-۲۶.
- Liu, Y., (۲۰۱۸). Complexity Scene and Participation in decision making among Taiwanese Nurses, Nursing Management, ۱۶(۳), pp. ۲۹۱-۲۹۷.
- Luthans, F., & Peterson, s.j., (۲۰۱۸). Employee Engagement and Manager self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development. Journal of Management & Development, ۲۱(۵), pp. ۳۷۶-۳۸۷.
- Nak, Jan Moon ., (۲۰۲۰), The Construction of Conceptual Framework for Teacher Participation in School Decision Making, (Ed.D diss., University if Kentucky). ۳۳-۴۸.
- Wagner. John A., (۲۰۱۴), Participation`s Effects on performance and satisfaction: A Reconsideration of research Evidence. Journal of the Academy of Management Review. Vol: ۱۹. No: ۲. ۱۱۴-۱۲۳.