

رابطه مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ

بهراد آسمان نسب

دانش آموخته ی کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

(مسئول مکاتبات) asmannasab@yahoo.com

فاطمه براتلو

استادیار پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی و استاد مدعو دانشگاه آزاد اسلامی،

واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران baratlou@ihes.ac.ir

علی اکبر رضایی

استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات *dr.*

rezaei50@yahoo.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: تأثیر مدیریت مشارکتی در سیستم مدیریت و ارتباط آن با اثربخشی کارکنان در شبکه ی رادیویی فرهنگ در معاونت صدای رسانه ی ملی که عدم وجود آن باعث کاهش اثربخشی کارکنان و به طبع پایین آمدن سطح کیفی برنامه های تولیدی در این شبکه شده است. بهره برداری بهینه از توان نیروی انسانی در راستای اهداف فردی و سازمانی مهم ترین هدف این پژوهش می باشد.

روش پژوهش: برای دستیابی به هدف مذکور، از روش پیمایش استفاده شده است و تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه و سطح تحلیل استنباطی صورت گرفته است.

یافته ها: بین مدیریت مشارکتی به عنوان شیوه مدیریتی و اثربخشی کارکنان در سازمان رابطه بالایی وجود دارد که در جامعه مورد مطالعه بطور مشخص وجود ندارد. در نهایت با اعمال آن می توان رضایت و تعلق نیروها و سطح برنامه های تولیدی را در شبکه بالا برد.

نتیجه گیری: نتایج به دست آمده نشان می دهد که مدیریت مشارکتی در سازمان مورد مطالعه (شبکه رادیویی فرهنگ) در سطح نسبتاً پایینی قرار دارد. بنابراین باید فرهنگ اعمال مدیریت مشارکتی، بسترسازی و اجرا شود تا اثربخشی کارکنان بالا رفته و در این صورت سطح برنامه ها نیز بالا خواهد رفت.

واژگان کلیدی: اثربخشی - تعهد سازمانی - مدیریت مشارکتی

مقدمه

"مدیریت مشارکتی عبارت است از دخالت و ورود کارکنان در رده‌های مختلف سازمانی در فرایند تبیین مشکل و تجزیه و تحلیل موقعیت و دستیابی به راه حل ها، به طوری که کارکنان در دستیابی به راه حل‌ها از قدرت تصمیم‌گیری بالایی برخوردار بوده و با سرپرستان و رؤسای خود همفکری کنند. (Robbins, 1995, P. 34)

به طور خلاصه، مدیریت مشارکتی که در دنیای صنعتی کنونی از آن به عنوان انقلابی در عرضه شیوه‌های گوناگون مدیریت یاد می‌شود، یک نظام نوین مدیریتی است که تحولات کیفی عمیقی را در اداره امور سبب شده و به منابع انسانی که پربهاترین و غیر مستهلک‌ترین سرمایه سازمان است، توجه کافی دارد. ما در این تحقیق بر آنیم تا علاوه بر تشریح مدیریت مشارکتی و ابعاد مختلف آن، ارتباط آن را با اثربخشی کارکنان، مورد بررسی و آزمون قرار دهیم؛ تادر نهایت بتوانیم مشکلاتی که در راستای نوع همکاری کارکنان در رسانه ملی (شبکه رادیویی فرهنگ) وجود دارد را شناسایی و در جهت بهبود سطح همکاری کارکنان و ارتقاء کیفیت برنامه‌های شبکه رادیویی فرهنگ گامی هرچند اندک برداریم و اینکه آیا مدیریت مشارکتی در میان کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ وجود دارد؟

ادبیات و پیشینه تحقیق

مدیریت مشارکتی (Participative management) مدیریت مشارکتی، مهم‌ترین روش رهبری و مدیریت سازمانی است که می‌تواند موجب افزایش اثربخشی سازمانی و تصمیم‌گیری بهینه در سازمان شود.

اثربخشی (Effectiveness)

اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل می‌آید. (طوسی ۵۳، ۱۳۸۵)

نیروی انسانی به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت، در هر سازمان دارای اهمیت فراوان است؛ چرا که هر گونه تغییر و بهبود در نظام‌ها و فرایندهای فنی و سازمانی توسط انسان‌ها صورت می‌گیرد.

مشارکت کارکنان به دلیل نوع اثرگذاری و روابط تعاملی عناصر متعدد در رفع تنگناها و تحوّل سازمان‌ها بسیار مؤثر بوده و یکی از بااهمیت‌ترین و در عین حال، پیچیده‌ترین زیر ساخت‌های توسعه منابع انسانی به شمار می‌رود.

نظام مدیریت مشارکتی ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه انگیزش تحوّل ساز در مدیریت، به گونه ای که به کارگیری آن در کشورهای توسعه یافته، موجب برداشتن گام‌های بسیار بلند در مسیر توسعه و رشد شده است. (جوادی ۶۳، ۱۳۹۱)

وقتی مشارکت در سازمانی پدید آید، تمامی کارکنان وجود خود را، باارزش، کارساز و مؤثر یافته، خود را در سرنوشت و موقعیت سازمان سهیم می‌دانند و به انجام فعالیت در آن، تعهد پیدا می‌کنند.

نتایج تحقیقات و تجربیات پژوهشگران نشان می‌دهد که مشارکت از یک سو سبب افزایش بازده، کارایی، کیفیت، انگیزش و تعهد کارکنان شده و از سوی دیگر باعث کاهش تنش میان رئیس و مرئوس و همچنین کاهش مقاومت‌های منفی کارکنان در مقابل تغییر و تحولات مثبت سازمان می‌گردد که در نهایت به اثربخشی کارکنان و به تبع آن، اثربخشی کل سازمان منجر می‌شود.

بیان مسأله

"مدیریت مشارکتی" از دیرباز با زندگی انسان پیوند داشته و در سراسر روزگار راه فراگشت را پیموده است.

<p>شبکه فرهنگ (culture channel)</p> <p>این شبکه در سال ۱۳۳۹ با ۳ ساعت پخش روزانه به عنوان یکی از کانالهای شبکه سراسری و تحت عنوان رادیو دوآغاز بکار نمود. در سالهای اولیه انقلاب اسلامی فقط خطبه‌های نماز جمعه تهران، دروس حوزه برنامه‌های رادیو قرآن و مشروح مذاکرات مجلس را بطور زنده پخش می‌نمود. به منظور ارتقاء سطح آموزشی جامعه در مرداد ماه ۱۳۷۴ شروع به تولید و پخش برنامه با محتوای علمی و فرهنگی نمود. (جوادی ۱۲، ۱۳۹۱)</p> <p>مفهوم مشارکت و مدیریت مشارکتی</p> <p>"مشارکت" مفهومی چند چهره است؛ لذا تعریف آن مشکل است؛ زیرا این اصطلاح در فرهنگ‌های مختلف و در بین نظام‌های روابط کار معنای یکسانی ندارد. به عبارت دیگر، مشارکت در تصمیم‌گیری مفهومی واحد تصور می‌شود، اما به طرق مختلفی به عمل در می‌آید. (طوسی ۲۶، ۱۳۹۲).</p>	<p>رضایت شغلی (Job satisfaction)</p> <p>به نگرش کلی فرد (کارمند) درباره شغلش اطلاق می‌شود که می‌تواند مثبت یا منفی باشد. در واقع مهم‌ترین طرز تلقی (Attitude) از شغل است. (عباسزاده ۵۲، ۱۳۸۹)</p> <p>انگیزش (Motivation)</p> <p>حالت درونی میل به تلاش فراوان در جهت تحقق اهداف سازمانی است. به عبارت دیگر، فرایند تحریک و پشتیبانی از رفتار هدف مدار را انگیزش می‌گویند. (عباسزاده ۵۷، ۱۳۸۹)</p> <p>تعهد سازمانی (Organizational commitment)</p> <p>میزانی که در نتیجه آن، کارکنان، سازمان را معرف خود می‌دانند و موجب استمرار حضور آنان در آن محیط کاری می‌شود، به طوری که حضور خود در آن سازمان را مایه سربلندی و افتخار می‌پندارند. (طوسی ۸۵، ۱۳۹۲)</p>
--	---

جدول شماره ۱: مفهوم مشارکت از دیدگاه‌های مختلف آمده است:

نویسندگان	تعریف	نوع مفهوم سازی
کلارک، فنچت و رابرتز؛ ۱۹۷۲؛ واکر؛ ۱۹۷۴؛ الیوت؛ ۱۹۷۸	مشارکت شامل هر فرایندی است که از طریق آن کارکنان سهمی در رسیدن به تصمیم‌های مدیریتی در سازمان دارند.	فرآیند
مسی و پترسون؛ ۱۹۸۹	سیستمی است از مدیریت که در آن افراد بر تصمیم‌های سازمان اثر می‌گذارند.	نفوذ و کنترل
ساشکین؛ ۱۹۸۴	پیشنهاد می‌کند که بهتر است چهار زمینه کلی مشارکت را در نظر بگیریم: هدف گذاری، تصمیم‌گیری، حل مسأله و بهبود سازمانی.	قلمرو
لامرز؛ ۱۹۶۹	مجموع شکل‌های اعمال قدرت توسط زیر دستان که از نظر آنها و سرپرستان مشروع جلوه می‌کند.	شکل
لاکو شوپچر و لاتام؛ ۱۹۸۸	مشارکت، تصمیم‌گیری مشترک است، خواه بین یک مدیر با یک کارمند یا یک مدیر و گروهی از کارکنان باشد. مشارکت باید از تصمیم‌گیری دستوری و تفویض اختیار تمیز داده شود.	تصمیم مشترک
روم؛ ۱۹۵۹؛ لوتانز؛ ۱۹۷۷	مشارکت یعنی ادراک هر فرد از میزان نفوذی که بر تصمیم‌گیری دارد، در مقایسه با میزان نفوذ واقعی وی در تصمیم‌گیری	ادراک

از این بررسی مختصر می‌توان دریافت که تعاریف چندگانه وجود دارند که انعکاسی از دیدگاه‌های مختلف به شمار می‌روند. به نظر می‌رسد پیدا کردن تعریف مشارکت بر اساس یکی از ابعاد مشارکت به طور جزئی درست است، لذا با توجه به جنبه‌های مختلف مشارکت، به تعریف مجدد آن می‌پردازیم. با این دید مشارکت را می‌توان فرایند درگیری کارکنان در تصمیم‌های راهبردی/ تاکتیکی سازمان به حساب آورد که به صورت رسمی/ غیر رسمی، در شکل مستقیم/ غیر مستقیم و با درجه، سطح و حدود مشخصی اتفاق می‌افتد.

مدیریت مشارکتی عبارت است از دخالت کارکنان در رده‌های مختلف سازمان در فرایند تبیین مسائل و مشکلات، تجزیه و تحلیل موقعیت و دستیابی به راه حل‌ها به طوری که کارکنان در دستیابی به راه حل‌ها از قدرت تصمیم‌گیری بالایی برخوردار باشند و با سرپرستان و رؤسای خود همفکری کنند. (عباس‌زاده، ۱۵، ۱۳۸۹)

دیدگاه طرفداران مدیریت مشارکتی

طرفداران مدیریت مشارکتی بر این باورند که از طریق مشورت با کارکنان و سهیم کردن آنها در تصمیم‌هایی که بر کارشان تأثیر می‌گذارد، می‌توانند نگرانی‌های آنها را منعکس، ایده‌های جدید را کسب و حس یکپارچگی بین کارکنان را ترویج کنند. برنامه‌های مشارکت، بهبود کیفیت، بهره‌وری، روحیه و انگیزش کارکنان را نوید می‌دهند. مدیریت مشارکتی چیزی بیش از یک چالش برای استقلال کارکنان است. چنین مدیریتی ابزاری برای بقا در محیط رقابتی امروز محسوب می‌شود.

طرفداران مشارکت با تأکید بر نتایج دیگر تحقیقات، مدیریت مشارکتی را بهترین روش قلمداد می‌کنند. نتایج این دسته از تحقیقات نشان می‌دهد:

۱. مشارکت گرایش‌های کارکنان را بهبود می‌بخشد. (کانر، ۱۹۹۲، وسیچی و کوزوسکی، ۱۹۹۴)
۲. تصمیم‌گیری مشارکتی راهی است برای مبارزه با بوروکراسی و همچنین روشی برای خودیابی و ایجاد انگیزش. (بول دی بال، ۳۴، ۱۹۸۹)
۳. مزایای شناختی مشارکت از اثرات انگیزشی آن مهم‌تر هستند (لاتام و همکاران، ۳۱، ۱۹۹۴).

نظریه‌های انگیزشی که با کار مازلو (۱۹۴۵) شروع و از طریق اندیشمندی چون مک‌گریگور (۱۹۶۰)، لیکرت (۱۹۶۱)، هرزبرگ و دیگران (۱۹۶۸) تداوم یافت، به این نتیجه‌گیری منجر شده است که مشارکت کارکنان مزایای پرسنلی خاصی را به دنبال دارد. این مزایا می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تحقیق ستاده‌های مطلوب سازمانی نقش داشته باشند.

کرنی و هیز بر این عقیده اند که مدیریت مشارکتی مزایایی هم برای افراد و هم سازمان فراهم می‌کند. اگر چه اثرات آن روی کیفیت و کمیّت ستاده‌ها مشخص نیست، اما با احتیاط می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدیریت مشارکتی تأثیر مثبتی بر منافع کارکنان، سازمان‌ها و جامعه دارد.

دیدگاه منتقدان مدیریت مشارکتی

مخالفان مدیریت مشارکتی مدعی هستند که برنامه‌های مشارکت آخرین شکل از کوشش‌های مدیریت سنتی برای تأمین همکاری داوطلبانه کارکنان در تحقق اهداف سازمان است. مدیران و کارکنان ممکن است در شرایط سخت با هم همکاری کنند، اما بعد از آن به همان روش‌های قدیمی برمی‌گردند؛ زیرا مدیران مشارکت را پر هزینه ارزیابی می‌کنند و کارکنان در می‌یابند که مزایای همکاری بسیار جزئی است.

از میان الگوهای مختلفی که در زمینه مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان مطرح شد و با تکیه بر مطالعات و یافته‌های پژوهشی برحسب تئوری رهبری وضعی فیدلر الگوی جامعی از مدیریت مشارکتی و اثربخشی ارائه می‌گردد.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش در خارج از کشور

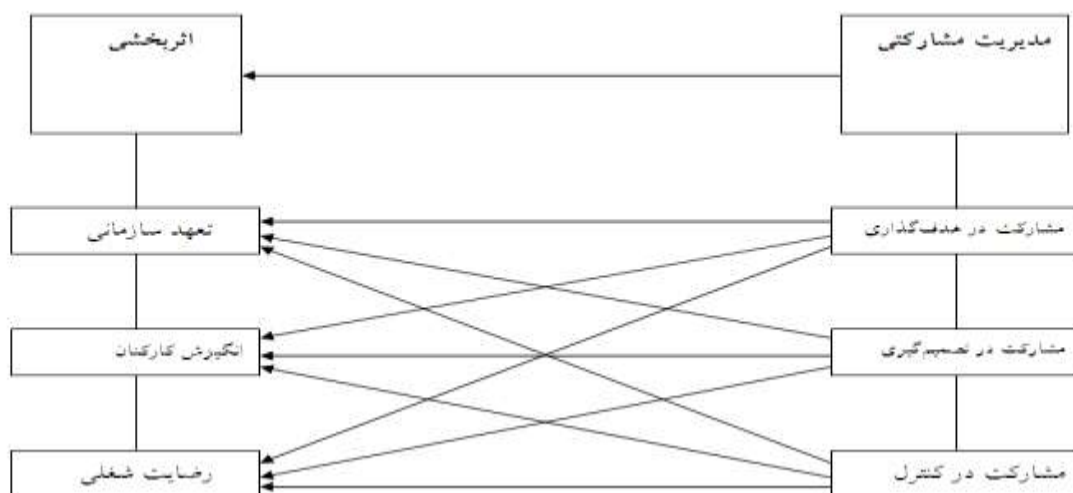
پروژه تحقیقی هاتورن مربوط به شرکت وسترن الکتریک شیکاگو در سال‌های پایانی دهه ۱۹۲۰ نقطه عطف تازه‌ای را در تحول اندیشه‌های مدیریتی و ارائه نظریات گوناگون درباره سبک نوین مدیریتی تحت عنوان "مدیریت مشارکتی" به وجود آورد. در این بررسی که توسط پژوهشگرانی از هاروارد و وسترن الکتریک آغاز شد، محققان در نظر داشتند ارتباط بین عوامل مشخص محیطی را با شغل و میزان تولید گروه‌های کاری تعیین کنند. در نهایت، پیامد این بررسی‌ها نشان دهنده آن بود که عوامل روانی و روحی، رضایت شغلی، توجه به کارکنان و ارزش‌های انسانی آنان و نیز کارگروهی از عوامل مؤثر بر تولید هستند. (راینیز ۸۴، ۱۳۷۷)

لاولر و براون در بررسی مسائل عمده و محدودیت‌ها، اعتراضات انتقادی زیادی را علیه مدیریت مشارکت مطرح کرده‌اند. به عقیده آنها، مشارکت:

۱. انتظارات و قول‌های غیر واقعی ایجاد می‌کند.
۲. وقت گیر است.
۳. به تصمیمات میانی منجر می‌شود.
۴. جوابگویی را خدشه دار می‌کند.
۵. تضادهای شکننده‌ای را ایجاد می‌کند و موجب از بین رفتن اقتدار مدیریتی می‌شود.

مشارکت و اثر بخشی کارکنان

تحلیلی بر مطالعات انجام شده بر مشارکت، بر حسب تئوری رهبری وضعی، مسائل جانبی را در زمینه به کارگیری مشارکت مطرح می‌کند. پیشنهاد رهبری وضعی این است که هر قدر بلوغ وابسته به تکلیف فرد یا گروه بالاتر باشد، احتمال اینکه شیوه مشارکت، یک فن مؤثر مدیریت بشود بیشتر است، و هر قدر بلوغ وابسته به تکلیف کمتر باشد، احتمال اینکه شیوه مشارکت، عملی مؤثر در مدیریت گردد کمتر است. بنابراین طبق تئوری رهبری وضعی، مشارکت به عنوان یک فن مدیریت است. (هرسی و بلانچارد ۴۵، ۱۳۷۵)



مدل تحلیلی پژوهش بر مبنای تئوری رهبری وضعی فیدلر

پیشینه پژوهش در داخل کشور

از پژوهش‌هایی که در زمینه مدیریت مشارکتی و نقش آن در اثربخشی قابل توجه می‌باشد، عبارت است از: "بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی با تأکید بر سیستم پیشنهادها، بر کارایی تولید در شرکت کنتور سازی ایران". در این طرح که در سال ۱۳۷۸ توسط جلال رضایی صورت گرفته، از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است. حجم نمونه در این تحقیق ۶۷ نفر است که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. این طرح برای بررسی مدیریت مشارکتی، از نظریه‌های شبکه مدیریت "بلیک و مرتون"، مطالعات لیکرت و اوهایو در زمینه مدیریت مشارکتی، مدل سه بعدی هرسی و بلانچارد، تئوری مسیر و هدف مدل اقتضایی رهبری فیدلر و... بهره برده است. میزان اثربخشی سازمان نیز از طریق سه شاخص کلی کمیت تولید، کیفیت تولید و هزینه‌های تولید در شرکت کنتور سازی سنجیده شده است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها بیانگر وجود همبستگی مستقیم و قوی بین مدیریت مشارکتی و کمیت و کیفیت تولید در شرکت کنتور سازی است. میزان همبستگی بین مدیریت مشارکتی و کمیت و کیفیت تولیدات در شرکت کنتور سازی ایران به ترتیب برابر با ۵۹ درصد و ۷۲ درصد است. به عبارت دیگر، با افزایش میزان مشارکت کارکنان در جریان تصمیم‌گیری و مدیریت شرکت کنتور سازی ایران، کمیت و کیفیت تولیدات نیز افزایش می‌یابد. (رضایی، ۹۶، ۱۳۷۸)

ضرورت و هدف پژوهش

هدف اصلی نظام‌های مشارکتی، رشد و توسعه منابع انسانی است. مشارکت می‌تواند حس مسئولیت، وظیفه‌شناسی و وابستگی به محیط کار را در کارکنان ارتقا دهد. مشارکت می‌تواند احترام به انسان و اندیشه او را به نمایش بگذارد.

مشارکت باعث می‌شود ما به کارکنان اجازه دهیم به جای آنکه به طور مداوم رهبری شوند و زیر نظر باشند، از توانایی‌های خود استفاده کنند و نیروی ابتکار و خلاقیت خود را به کار گیرند؛ با توجه به موارد مذکور و نظریه اینکه در رسانه ملی (معاونت صدا؛ شبکه رادیویی فرهنگ) نیاز به مشارکت احساس می‌شود و عدم وجود آن باعث کاهش سطح برنامه‌ها شده است و نظر به اهمیت همکاری کارکنان در تولید برنامه‌ها، ضرورت این تحقیق برای انجام بوده تا در دست اجرا قرار بگیرد.

اهمیت تحقیق حاضر بر سه پایه استوار است: نخستین ضرورت آنکه برگرفته از پیچیدگی مسائل رسانه‌ای، اعم از طراحی، تولید و پخش برنامه‌های رسانه‌ای، به خصوص رادیویی است که افراد با دانش و تخصص و نگرش مختلف با هم همکاری کنند. مسئله دوم که به اهمیت انجام تحقیق مرتبط است، تغییرات سریع و پیچیده [محیط] درونی و بیرونی سازمان‌های رسانه‌ای است. این تغییرات نیاز به پاسخ‌گویی و اقدام افرادی دارد که از یک سو با مسائل جدید رویارویی نزدیک دارند و از سوی دیگر برای حل و فصل آنها عهده دار مسئولیت اجرایی اند.

اما مهم‌ترین موضوعی که بر اهمیت انجام تحقیق می‌افزاید، احساس تعلق و تعهد در کارکنان است که بدلیل عدم اعمال صحیح مدیریت مشارکتی متأسفانه در میان عوامل شبکه رادیویی فرهنگ بسیار ضعیف است و انتظار می‌رود در پرتو اعمال مدیریت مشارکتی ایجاد شود.

هدف از انجام این تحقیق، شناخت مدیریت مشارکتی و ارتباط آن با اثربخشی کارکنان است. استفاده از نتایج تحقیق برای سازمان‌هایی که مایل به اجرای مدیریت مشارکتی هستند، راهگشا خواهد بود و همچنین برای سازمان مورد بررسی (شبکه رادیویی

فرهنگ و سازمان صدا و سیما) می‌تواند مفید واقع شود.

می‌باشد، تعداد این افراد ۷۰ نفر است و در این تحقیق با استفاده از شیوه سرشماری، که از طریق پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفته؛ بین تمام مجموعه توزیع شد.

ابزار اندازه‌گیری پژوهش

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری متغیرها و جمع‌آوری داده‌ها و همچنین اطلاعات لازم از پرسشنامه خود ساخته که از طریق اساتید راهنما و مشاور و خبرگان مربوطه مورد آزمون، اصلاح و تأیید قرار گرفته و گویه‌های آن به روش اسنادی و کتابخانه‌ای و بر اساس ادبیات نظری و پیشینه استخراج شده است. به عبارت دیگر، روش پژوهش مورد استفاده روش کمی، پیمایشی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه است. به منظور بررسی اعتبار یا پایایی پرسشنامه از آزمون کرونباخ در نرم افزار spss استفاده شده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تجزیه و تحلیل داده‌ها، متغیرهای تحقیق از لحاظ آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون دو جمله‌ای (Binomial test) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به موارد مطروحه، یافته‌های پژوهش را برحسب آزمون آماری مورد استفاده به تفکیک بررسی می‌کنیم:

یافته‌های پژوهش با توجه به آزمون دو جمله‌ای به منظور بررسی اینکه آیا هر یک از متغیرهای تحقیق و ابعاد آنها در سازمان مورد مطالعه (شبکه رادیویی فرهنگ) وجود دارد یا خیر، از آزمون دو جمله‌ای استفاده شده است. لذا پس از انجام آزمون مزبور و در سطح اطمینان ۹۵ درصد نتایج زیر حاصل شد:

برای دستیابی به هدف اصلی تحقیق، که همانا تعیین میزان ارتباط مدیریت مشارکتی با اثربخشی کارکنان شبکه‌ی رادیویی فرهنگ است، اهداف فرعی زیر مورد نظرند:

- ۱- بررسی و تبیین ارتباط مدیریت مشارکتی با تعهد کارکنان نسبت به شبکه.
- ۲- بررسی و تبیین ارتباط مدیریت مشارکتی با انگیزش کاری کارکنان در این شبکه
- ۳- بررسی و تبیین ارتباط مدیریت مشارکتی با رضایت شغلی کارکنان نسبت به تغییرات در شبکه.

تحقیق حاضر مشتمل بر فرضیاتی به شرح زیر است:

فرضیه اصلی

بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- بین مشارکت در هدف‌گذاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین مشارکت در تصمیم‌گیری و انگیزش کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مشارکت در کنترل و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش در این مقاله پیمایش است. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ می‌باشد.

حجم نمونه آماری

با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ با تحصیلات دیپلم و بالاتر

۱. در سازمان مورد مطالعه مدیریت مشارکتی به طور مشخص اعمال نمی‌شود. به عبارتی در شبکه رادیویی فرهنگ هیچ یک از ابعاد مدیریت مشارکتی (مشارکت در تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری، برنامه ریزی و کنترل) به طور قابل توجهی به عمل نمی‌آید.

۲. کارکنان شبکه مورد مطالعه دارای تعهد سازمانی بالایی نیستند و تعهد کاری آنها در سطح متوسط ارزیابی شده است.

۳. کارکنان سازمان مورد مطالعه رضایت شغلی کاملی از شغل فعلی خود ندارند. به عبارت دیگر، کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ رضایت شغلی خود را در حد پایین اعلام کرده‌اند.

۴. کارکنان شبکه رادیویی فرهنگ از انگیزش کاری بالایی برخوردار نیستند. با توجه به اینکه انگیزش کاری شامل اشتیاق فرد به انجام کار در جهت تکمیل اهداف شغلی است، در شبکه رادیویی فرهنگ کارکنان جهت انجام امور و وظایف محوله انگیزش لازم را ندارند.

محدودیت‌های پژوهش

در این پژوهش مشکلات و محدودیت‌های متعددی پیش روی بوده که مهمترین آنها عبارتند از:

۱- آنچه در بخش اجرایی مشکل می‌نمود، تکمیل پرسشنامه‌ها در جامعه آماری مربوطه بود، دستیابی به افراد و جلب نظر افراد بسیار سخت می‌باشد و آنان نیز بعد از بررسی و مطالعه پرسشنامه‌ها و بعضاً نگهداری یک نسخه از آن نزد خود در مدت زمانی طولانی به پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دادند.

۲- گرایش‌های محافظه کارانه برخی از افراد پیرامون متغیرها از دیگر مشکلات بود.

۳- برقراری ارتباط با برخی از پاسخگویان (به علت شرایط سنی و موقعیت کاری) به سختی انجام شد.

پیشنهادات

۱- بر اساس نتایج آزمون دو جمله ای، مدیریت مشارکتی به طور مشخص و گسترده در شبکه مورد بررسی اعمال نمی‌شود، اجرای شیوه‌های مدیریت مشارکتی از طریق راه اندازی سیستم پیشنهاد و ایجاد کارگروه‌های منسجم و سایر تیم‌های تخصصی به منظور بالابردن اثربخشی کارکنان این شبکه پیشنهاد می‌شود.

۲- در راستای بالا بردن روحیه ی انتقاد پذیری کارکنان و مدیران باید فرهنگ سازی و آموزش‌های هدفمند صورت پذیرد.

۳- نتایج آزمون حاکی از کمبود انگیزش و روحیه کاری کارکنان است. طبق نظر فیدلر، در تعیین اثربخشی برانگیزش و روحیه کاری تأکید می‌شود. پس

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتیجه‌گیری

طبق پیشینه‌های داخلی (در تحقیقات و شرکتها...) و خارجی (شرکت‌های آمریکایی و ژاپنی...) و مبانی نظری و تئوری رهبری وضعی فیدلر و همچنین تجارب سازمانی محقق و آمار و نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله ای با سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد که مدیریت مشارکتی رابطه ی مستقیمی با اثربخشی کارکنان داشته و در سازمان مورد مطالعه (شبکه رادیویی فرهنگ) به صورت مشخص مدیریت مشارکتی اعمال نمی‌شود و میزان آن در سطح نسبتاً پایینی قرار دارد. پس به تبع: کارکنان این شبکه از تعهد سازمانی، انگیزش کاری و رضایت شغلی بالایی

منابع انگلیسی

- 9-maykel,s. (2009)," organizationmanagement",9th ed,delhi there aners. dynamic review.
- 10-King,ch. s,(1998)," toward authentic participation in public. Administration" ,public administration review,vol. 58.
- 11-Parnell,j. a(2004)," rethinking participative decisionmaking:a refinement ofthe propensity for participative decisionmaking. scale",mcb university press,vol. 30,pp. 523-535 .
- 12-Sashkin,m. (2007)," participative management",organizational. dynamic review.
- 13-Tonnessen,t. (2005)," continuoushnnovationthroughcompa ny wideemployee participation",emerald groupublishing,. vol. 17,pp. 195-207.

استقرار مدیریت مشارکتی در جهت بالا بردن روحیه کاری و انگیزش کارکنان شبکه فرهنگ از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

منابع و مأخذ

منابع فارسی

۱. باتمانقلیچ، فریور. (۱۳۸۱). نظام مشارکت زیر بنای مدیریت اسلامی. تهران:انتشارات گلشن.
۲. جوادی، صادق (۱۳۹۱). مجله علمی - تخصصی رادیو. تهران:اداره کل پژوهش‌های رادیو، شماره ۱۷.
۳. حائری، امید. (۱۳۸۰). طراحی سیستم پیشنهادات داخلی. تهران:مرکز اطلاعات و مدارک علمی کشور.
۴. رضانی، جلال. (۱۳۷۸). تأثیر مدیریت مشارکتی بر کارایی تولید در شرکت کتورسازی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۵. عباسزاده، علیرضا وهمکاران. (۱۳۸۹). فرهنگ اجرای مدیریت کلان. تهران:انتشارات دانشگاه علمه طباطبایی.
۶. طوسی، محمدعلی. (۱۳۹۲). مشارکت در مدیریت و مالکیت. تهران:انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۷. مشارکت کارکنان در مدیریت. (۱۳۹۰). مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری. تهران:انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. مشبکی، اصغر. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی:تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی. تهران: نشر ترمه.

