

بررسی مؤلفه های مؤثر مشارکت در تصمیم گیری کارکنان مراکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهر تهران در توسعه فضای سبز پایدار شهری

مریم باقری

دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سید مهدی میردامادی *

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سید جمال فرج اله حسینی

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

فرهاد لشگرآرا

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

پژوهش پیش رو باهدف بررسی مؤلفه های مؤثر مشارکت در تصمیم گیری کارکنان مراکز تحقیق، آموزش و مشاوره فضای سبز شهر تهران در توسعه فضای سبز پایدار شهری انجام شد. جامعه آماری تحقیق ۲۶۶ تن کارکنان ۹۲ مرکز تحقیق، آموزش و مشاوره فضای سبز منطقه های ۲۲ گانه شهرداری تهران بود که بر مبنای فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۵۷ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده های تحقیق، پرسش نامه بود که روایی آن با استفاده از نظر اعضای هیئت علمی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بررسی و تأیید شد و پایایی آن با استفاده از پایایی ترکیبی (۰/۸۱)، تأیید شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که به ترتیب از میان نشانگرهای سازه مشارکت کارکنان، اتخاذ تصمیم مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و پذیرش تصمیمات مرکز منوط به مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری با بارهای عاملی ۰/۶۹ و همچنین از میان نشانگرهای سازه شیوه های جذب کارکنان، تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم گیری با بار عاملی ۰/۷۰، مؤلفه های مؤثر مشارکت در تصمیم گیری کارکنان مراکز تحقیق، آموزش و مشاوره فضای سبز تهران در توسعه فضای سبز پایدار شهری می باشند.

واژه های کلیدی: آموزش فضای سبز، توسعه پایدار شهری، مشارکت در تصمیم گیری، شهرداری.

* نویسنده مسئول مکاتبات، mirdamadi.mehdi@gmail.com

مقدمه

امروزه گسترش شهرها، به ویژه شهرهای بزرگ در جهان سوم، موجب تشدید عوارض منفی توسعه شهری است که تشدید آلودگی، از جمله آلودگی هوا، آب، خاک، منظر و بیماری های روانی و جسمی از رایج ترین و شناخته ترین آن ها است. لذا مناطق شهری به علت داشتن فضای سبز کمتر نسبت به روستاها، فرصت اندکی را برای ساکنین فراهم می نماید تا تنش های فیزیکی یا اضطراب های روحی خود را بهبود بخشند (Peacock et al., 2005). تفکر نظام مندی که امروزه در بسیاری از کشورها در مفهوم سالم سازی به ویژه در کلان شهرها به وجود آمده، نقش و کارکرد فضای سبز و کمیت و کیفیت آن ها را بدون هرگونه مبالغه در یک مجموعه اکولوژیک ارزیابی می کند. در واقع توسعه فضاهای سبز شهری موجب تولید اکسیژن، تعدیل دمای محیط، جذب آلودگی ها، تثبیت خاک مخصوصاً در سطوح شیب دار، افزایش رطوبت، زیباسازی محیط زیست شهری شده و فضای مناسبی را برای تعاملات اجتماعی و گذران اوقات فراغت برای شهروندان فراهم می سازد. از این رو فضاهای سبز شهری به دلیل نقشی که در حفظ و تعادل محیط زیست شهری، تعدیل آلودگی هوا و پرورش روحی و جسمی ساکنان شهر ایفا می کنند، ارزشمند می باشد (امینیان و امینیان، ۱۳۹۳). با این وصف توجه به این مقوله جزء لاینفک هر برنامه ریزی چه در بعد کلان و چه در سایر ابعاد خواهد بود و عدم توجه و سهل انگاری در بررسی و ارزیابی دقیق آن موجب صدمات وسیع انسانی، فرهنگی، اقتصادی و زیست محیطی خواهد شد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳).

از آنجایی که شهر تهران به عنوان مرکزیت سیاسی و اقتصادی ایران، گستردگی شهر با جمعیتی حدود ۸/۵ میلیون نفر به عنوان هجدهمین شهر پرجمعیت جهان به شمار می آید. به عقیده بسیاری از متخصصان عرصه شهری کلان شهر تهران در طول دهه های اخیر به یک شهر بالاسری در ابعاد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در کل گستره سرزمین ایران مبدل شده است که گاهی

منطقه پشتیبانش^۱ را کل وسعت کشوری می دانند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). کلان شهرهایی مانند تهران به دلیل وابستگی یک سویه به جریان های ورود مواد و انرژی و جریان های خروجی آلاینده ها و زباله های تولید شده که از ویژگی های شهرهای نوگراست بیش از شهرهای پایدار که از ویژگی های آن ورود کمتر مواد و انرژی و خروجی کمتر ضایعات و آلودگی است، آسیب خواهند دید (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). از سویی دیگر عوامل طبیعی، فرم ساخت شهری، وجود بیش از ۲ میلیون خودرو فعال و پانصد هزار موتورسیکلت، پنج هزار واحد صنعتی (معادل ۲۵ درصد صنایع کل کشور) با مصرف حدود ۲۰ درصد کل انرژی کشور، تمرکز ۷۰ درصد خدمات و ۸۰ درصد متخصصان این شهر را به یکی از آلوده ترین شهرهای جهان تبدیل کرده است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۰۰). لذا بهبود محیط زیست، نیازمند برنامه ریزی و اقدام در سه بعد ساخت افزاری، نرم افزاری و قلب افزاری است که در میان این سه بعد فعالیت های مرتبط به حیطة قلب افزاری نظیر آگاهی محیط زیستی و مشارکت افراد از اولویت بیشتری برخوردارند، زیرا موتور محرکه راهبرد اقدامات سایر مراحل هستند و ضرورت آن به طور مکرر از سوی متخصصان و تصمیم گیران مورد تأکید قرار گرفته و بدون آن تخصصی ترین و علمی ترین اقدامات زیست محیطی نیز عقیم یا کم توان خواهند ماند (ویسی و زرندیان، ۱۳۹۱).

در حال حاضر نیز در کشورمان، مطابق با سند ششم برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص حمایت، توانمندسازی و ارتقای مشارکت تشکلهای زیست محیطی حامی محیط زیست برای آموزش گروه های مخاطب مختلف به صورت شبکه های ملی، استانی، منطقه ای، نهادینه کردن حفاظت از محیط زیست و ارتقای مشارکت های مردمی برای حفاظت از محیط زیست، ارتقای آگاهی زیست محیطی اقشار مختلف جامعه، حساس کردن مسئولین و سیاست گذاران از اهمیت محیط زیست،

^۱ Hinterland

مطالعات Vaccaro & Norman (2008) حاکی از آن بود که تبعیت از رهیافت‌های بالا به پایین (فقدان مشارکت) و انجام سیاست‌گذاری‌های حفاظت منابع زیستی در سطوح ملی و نادیده انگاشتن شرایط محلی، ضعف آگاهی برنامه ریزان و مجریان از کاربری‌های محلی محیط‌زیست و تأکید صرف بر ارزش‌های طبیعی آن‌ها از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ناکارایی برنامه‌های حفاظتی و تخریب منابع زیستی بر شمرده شده‌اند.

در مجموع نتایج تحقیقات مرتبط به علم مدیریت مؤید این است که سرمایه‌های اصلی سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهند که استفاده مؤثر و بهینه از این نیروهای بالقوه و انسانی، پیامدهایی نظیر تعهد، تناسب، مشارکت و انعطاف‌پذیری به همراه دارد (سلیمی، ۱۳۹۷) و لازمه تحقق این هدف، اتخاذ سبک مدیریتی مناسب است. مدیریت مبتنی بر مشارکت، با آغاز دوران کلاسیک نو عمومیت یافت. این نگرش به دنبال ایجاد هماهنگی در میان کارکنان در راستای دستیابی به اهداف سازمانی از راه فراهم آوردن زمینه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گرفت. لذا از آنجایی که مراکز تحقیق، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران بازوی بسیار مهم سازمان بوستان‌ها و فضای سبز شهرداری تهران در راستای توجه، ارتقاء و سرمایه‌گذاری در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی فضای سبز با ابعاد افزایش آگاهی‌های شهروندی و گسترش امور تحقیقاتی، آموزشی و مشاوره‌ای در کنار اقدامات اجرایی می‌باشند و اعتقاد بر این است که وقتی کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری، نقش داشته باشند، از تصمیمات اتخاذ شده حمایت می‌کنند و این مسئله منجر به افزایش کارایی عملکرد کارکنان مراکز و در نتیجه توسعه فضای سبز پایدار شهر تهران خواهد شد؛ بنابراین تغییر سازمان‌ها و به‌خصوص مراکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز به سوی مدیریت مشارکتی امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری است. اگرچه هنوز موانعی برای مدیریت مشارکتی در این مراکز وجود دارد اما مدیران این مراکز بر این باورند که مشارکت گسترده یک استراتژی قدرتمند برای طراحی و اجرای تغییر پایدار در فضای سبز است. پژوهش‌های متعددی در

افزایش شناخت از فرآیندهای محیط‌زیست و زیست‌بوم‌های کشور، آموزش و ترویج محیط‌زیست در سطوح مختلف کشور از جمله معلمان آموزش و پرورش و دانش‌آموزان و افزایش توجه در کتب به مباحث محیط‌زیست و ... از جمله سیاست‌ها و راهکارهای هستند که در برنامه ششم توسعه به اجرا درآمده‌اند (سازمان بوستان‌ها و فضای سبز شهرداری کلان‌شهر تبریز، ۱۳۹۳). با وجود این مقررات در سیستم حقوقی کشور، موفقیت مدیریت محیط‌زیست در زمینه اجرایی، در گرو تدوین و به‌کارگیری الگو مشارکتی، به‌عنوان ابزار مدیریتی است؛ چراکه عدم آگاهی و یا باور زیست‌محیطی موجب بی‌تفاوتی تصمیم‌سازان به تخریب‌ها و بحران‌های زیست‌محیطی می‌شود. این بی‌اعتنایی‌ها منجر به تصمیم‌گیری‌های ضعیف و خطرناک برای محیط‌زیست می‌شود و می‌تواند بهداشت جسمی و روانی لایه‌های مختلف اجتماع را به مخاطره بیاندازد و موجب تحمیل هزینه‌های سنگین بر دولت و محیط‌زیست گردد. این مهم در شهر بزرگ و پرجمعیتی مثل تهران با توجه به خصلت خاص خود که امروزه بیش از ۸/۲ میلیون معادل ۱۲ درصد جمعیت کشور را در خود جای داده و بیش از ۲۵ درصد درآمد اقتصادی و در سوی مقابل با جای پای اکولوژیکی بیشتر که نشان‌دهنده استفاده بیشتر هر فرد تهرانی از ظرفیت زیستی و اکولوژیک خود است (۲۵ برابر بیشتر از سهم خود) شایان توجه است. نبود یک برنامه‌ریزی درست و منطقی این شهر را در آینده‌ای نه‌چندان دور به شهری تبدیل خواهد کرد که حتی زیستن در آن دچار مشکل خواهد بود؛ بنابراین چاره این امر دخیل و سهیم کردن شهروندان و مدیران به‌صورت توأم در امر برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت در کلیه طرح‌ها است (ساسان پور، ۱۳۹۳ و رضایی، ۱۳۹۳).

طی دهه‌های اخیر، بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای دخیل در مدیریت و برنامه‌ریزی شهری در سطح جهان بر ترویج نگرش مشارکتی برای تشویق نوعی رهیافت مدیریتی و برنامه‌ریزی از پایین به بالا و توانمندسازی کارکنان به‌منظور اقدامات توسعه‌ای تأکید داشته‌اند (تلخاب و همکاران، ۱۳۹۴). در این خصوص نیز نتایج

سطح نگرش شغلی کارشناسان، ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارشناسان، انعطاف پذیری، روابط انسانی و ایجاد گروه های کاری، مثبت و معنی دار است. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که متغیرهای ایجاد زمینه های مشارکت فعال کارشناسان در جلسات، موافقت مدیر با نظرات کارشناسان در ارزیابی کارکنان، اقدام مدیر به تشکیل جلسه با کارشناسان، سعی مدیر در حل مشکلات به وسیله اقدام گروهی و تأکید مدیر بر عملکرد گروهی در ارزیابی و نظارت کارکنان نقش مثبت و معنی داری بر اثربخشی رفتار سازمانی مدیران داشته اند.

نتایج مطالعات (Tao et al. (2018) نشان داد که توانمندسازی کارکنان برای مشارکت با مدیران ارشد در برآورده نمودن نیازهای اساسی روحی افراد از جمله استقلال، شایستگی و ارتباط مناسب مؤثر است. در واقع این امر حاکی از آن است که وقتی مدیران ارشد به کارمندان خود اجازه می دهد تا پیشنهادهای سازنده ای را در طول فرآیند تصمیم گیری بیان نمایند، در کارمندان احساس استقلال، شایستگی و همکاری مؤثر با سازمان ایجاد می گردد و به عبارتی دیگر، آن ها تمایل دارند ارزشمندی فردی خود را به عنوان یک فرد اخلاقی که ذاتاً دارای انگیزه است و قادر به ایجاد تأثیر مثبت بر سازمان خود می باشد را به رسمیت بشناسند.

(Noure Elahi (2015) در پژوهشی با عنوان "تصمیم گیری مشارکتی" اظهار داشت که به طور خاص، تصمیم گیری مشارکتی یکی از عوامل مهم در اصلاح مشکلات مدیریتی گذشته و حال می باشد. امروز سازمان ها و مراکز آموزشی زیادی وجود دارند که برای انتخاب آگاهانه و اتخاذ تصمیم گیری مشارکتی و ضرورت به کارگیری آن توسط بسیاری از مدیران نیاز به یادگیری در مورد پیچیدگی های تصمیم گیری مشارکتی دارند. (Hedjazi & Arabi (2009) در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر در جلب مشارکت سازمان های غیردولتی در حفاظت از محیط زیست شهر کرج" به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای سن، سطح تحصیلات و تجربه فعالیت های محیط زیستی رابطه معناداری با مشارکت دارند.

زمینه توسعه فضای سبز پایدار و مباحث مرتبط با آن ارائه شده است، اما فعالیت هایی که صرفاً بر مدیریت مشارکتی، توسعه فضای سبز پایدار شهری و وظایف شهرداری ها تمرکز داشته باشد، بسیار محدود است.

نتایج تحقیق کفاش زاده (۱۳۹۶) تحت عنوان "زمینه های مشارکتی مؤثر جهت مشارکت سازمان های غیردولتی در فرآیند خطمشی گذاری محیط زیستی: مدل سازی معادلات ساختاری" حاکی از آن بود که به طور کلی سازه های موجود در مدل زمینه های مشارکتی مؤثر بر مشارکت عمومی سازمان های غیردولتی در خطمشی گذاری محیط زیستی حدود ۶۱ درصد از واریانس را تبیین می کنند. همچنین از دیدگاه اعضاء سازمان های غیردولتی محیط زیستی می توانند با مشارکت در ایجاد تصمیمات محیط زیستی و نظارت و ارزیابی تصمیمات محیط زیستی پس از اجرا نقش مؤثری در فرآیند خطمشی گذاری محیط زیست داشته باشند. یافته های درویش و رضایی (۱۳۹۲) با موضوع "بررسی تأثیر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی بر کارایی آنان؛ مورد پژوهی: شهرداری نکهه استان مازندران" نشان داد که یکی از عوامل مؤثر در شکل گیری و تقویت مشارکت، مشارکت افراد در امور و تصمیم گیری های سازمان است. اگر کارکنان، مشارکت واقعی در روند برنامه ریزی و تعیین اهداف سازمان داشته باشند و احساس نمایند در تصمیم گیری هایی که مشارکت دارند بر سرنوشت آن ها تأثیرگذار است و نیازهای اساسی آنان را برطرف می سازد، نسبت به سازمان متعهد شده، اهداف و ارزش های سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن ها از هیچ تلاشی دریغ نخواهند کرد. یافته های امینی و میردامادی (۱۳۸۶) در خصوص "بررسی نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثربخشی مدیران از دیدگاه کارشناسان ستادی جنگل ها و مراتع کشور" نشان داد ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق که رابطه بین متغیر مدیریت مشارکتی با متغیرهای اثربخش رفتار سازمانی، افزایش سطح مهارت های شغلی، تحقق سریع تر اهداف سازمان، افزایش کمیت و کیفیت فعالیت، ایجاد دانش تخصصی در کارشناسان، ارتقای

ضرورتی اجتناب‌ناپذیر مبدل ساخته است. این تحقیق تلاشی است تا با تکیه بر روش‌شناسی مربوطه، اقدامات مدیریت مشارکتی (مشارکت در تصمیم‌گیری) درخور فعالیت‌های این مراکز جهت توسعه فضای سبز پایدار شهری به سرانجام برساند. براین اساس مدل مفهومی تحقیق با سه مؤلفه ترسیم شد (نگاره ۱).

بنابراین با توجه به اهمیت مشارکت پویا و سازنده کنشگران و ذی‌نفعان متعدد در عرصه مدیریت فضای سبز شهری، لزوم توجه و بحث پیرامون شناخت عوامل مؤثر مشارکت کارکنان مراکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران در تصمیم‌گیری به‌منظور دستیابی به اهداف پایداری فضای سبز را به



نگاره ۱. مدل مفهومی تحقیق

اهداف تحقیق

تحقیق حاضر بر آن است که به بررسی و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر مدیریت مشارکتی در تصمیم‌گیری کارکنان مراکز تحقیق، آموزش و مشاوره تهران در توسعه فضای سبز پایدار شهری بپردازد که در راستای حصول به این هدف، اهداف اختصاصی زیر دنبال می‌شود:

- بررسی ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای اعضای مورد مطالعه؛
- شناخت مولفه‌های مؤثر بر مشارکت در تصمیم‌گیری کارکنان مراکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهر تهران در توسعه فضای سبز پایدار شهری.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری تحقیق ۲۶۶ تن از کارکنان ۹۲ مرکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز منطقه‌های ۲۲ گانه شهرداری تهران بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران (با ۹۵ درصد اطمینان) استفاده و حجم نمونه ۱۵۷ نفر برآورد شد و به‌منظور دستیابی به نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد؛ بدین صورت که با توجه به تعداد مراکز هر منطقه و به تناسب حجم جامعه آماری $N=266$ و حجم نمونه $n=157$ از درون هر مرکز حجم نمونه لازم با توجه به تعداد کارکنان آن مرکز به صورت تصادفی انتخاب شد (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی های جامعه آماری و نمونه

منطقه جامعه (نفر)	نمونه (نفر)	منطقه جامعه (نفر)	نمونه (نفر)	منطقه جامعه (نفر)	نمونه (نفر)
۱	۴	۱۳	۲	۱۱	۶
۲	۱۰	۱۴	۶	۴	۲
۳	۱۶	۱۵	۳	۱۲	۸
۴	۲۶	۱۶	۱۵	۱۳	۹
۵	۱۵	۱۷	۹	۱۰	۱۱
۶	۱۰	۱۸	۶	۱۶	۹
۷	۱۱	۱۹	۶	۱۲	۸
۸	۱۲	۲۰	۸	۴	۲
۹	۱۸	۲۱	۱۱	۹	۵
۱۰	۱۲	۲۲	۷	۱۷	۱۰
۱۱	۹	سازمان	۵	۲	۱
۱۲	۱۳	جمع	۸	۲۶۶	۱۵۷

پرسش نامه ها توسط (۲۵ نفر از کارکنان) بدون احتساب در نمونه اصلی تکمیل شدند که ضریب پایایی ترکیبی محاسبه شده با نرم افزار Smart PLS₂ در بخش مؤلفه های مؤثر در مشارکت کارکنان مورد مطالعه در توسعه فضای سبز شهری برابر با $CR=0/81$ بود و نشان از پایا بودن پرسش نامه بود.

پس از تکمیل پرسش نامه ها، کدگذاری شده و با استفاده از نرم افزار SPSS₁₆ پردازش شدند و با استفاده از روش های آماری توصیفی و تحلیلی همچون فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت پس از تکمیل پرسشنامه ها، اطلاعات به دست آمده کدگذاری شده و با استفاده از نرم افزار SPSS₁₆ پردازش شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از فراوانی و درصد استفاده شد. همچنین از تحلیل عاملی تأییدی برای استخراج عامل ها به وسیله نرم افزار LISREL_{8.80} بهره گرفته شد.

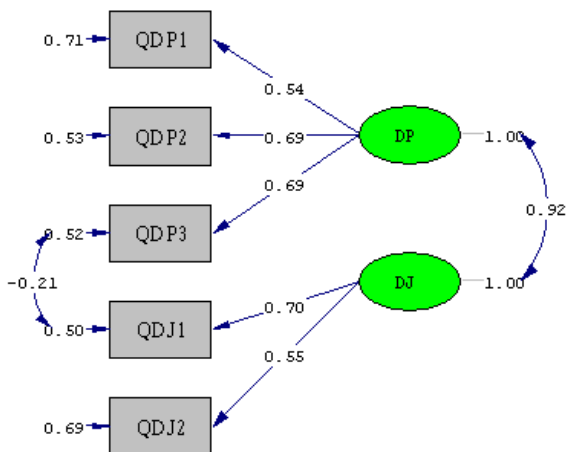
یافته ها

میانگین سنی پاسخ دهندگان ۳۱ سال بود. همچنین در خصوص جنسیت گزارش شده که اکثر پاسخ دهندگان را (۹۰/۴ درصد) زنان و (۱/۶ درصد) مردان تشکیل داده بودند؛ و اکثر آن ها دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس (۸۴/۴ درصد) می باشند. میانگین سابقه شغلی پاسخ دهندگان ۶/۶ سال می باشد و طبق نتایج به دست آمده از وضعیت استخدامی کارکنان مراکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران، اکثریت کارکنان مراکز تام (۸۸/۵ درصد) به صورت پیمانکاری و تنها ۶/۴ درصد استخدام قراردادی و ۵/۱ درصد در وضعیت استخدام رسمی مشغول به فعالیت در این مراکز بودند.

در تحقیق حاضر جهت بررسی اعتبارسنجی متغیرهای تشکیل دهنده مؤلفه های مشارکت در تصمیم گیری در توسعه فضای سبز پایدار شهری و یا به عبارتی دیگر این که هریک از سازه های تحقیق تا چه حد با نشانگرهای انتخاب شده جهت سنجش آن ها هم سوء بوده اند از مدل

ابزار گردآوری داده ها، پرسش نامه محقق ساخته بود که در دو بخش متغیرهای مستقل اصلی و فرعی و متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفتند؛ در بخش اول متغیر مستقل اصلی شامل بعد مشارکت کارکنان در تصمیم گیری در سه بخش مشارکت کارکنان (سه گویه)، نحوه مشارکت کارکنان و نتایج آن (دو گویه) و شیوه های جذب کارکنان (دو گویه) و متغیر مستقل فرعی مربوط به ویژگی های فردی و حرفه ای کارکنان مراکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران که شامل جنسیت، سن، رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سابقه شغلی و وضعیت استخدام می باشد و بخش دوم متغیر وابسته تحقیق می باشد که شاخص های تشکیل دهنده این متغیر عبارت اند از شاخص توسعه زیست محیطی (سه گویه) شاخص توسعه حقوقی (ده گویه) و در نهایت شاخص توسعه کالبدی (چهار گویه) است. همچنین برای سنجش متغیرهای تحقیق، از طیف لیکرت ۶ نقطه ای شامل اصلاً (۰)، خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) استفاده شد. برای ارزیابی اعتبار یا روایی پرسش نامه از نظر هیئت علمی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران استفاده گردید. برای سنجش قابلیت اعتماد یا پایایی پرسش نامه در آغاز با استفاده از آزمون پیش آهنگ،

^۱ مرکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهر تهران



Chi-Square=3.97, df=3, P-value=0.26473, RMSEA=0.046

نگاره ۱. مدل اندازه‌گیری سازه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری

بر اساس نتایج جدول ۴، از میان نشانگرهای سازه مشارکت کارکنان، سازه‌های اتخاذ تصمیم مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و پذیرش تصمیمات مرکز منوط به مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری با بارهای عاملی ۰/۶۹ از بیشترین نقش در آن ساختار عاملی برخوردار است. از سازه شیوه‌های جذب کارکنان، تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم‌گیری با بالاترین بار عاملی ۰/۷۰ بیشترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد. به‌علاوه سازه نحوه مشارکت کارکنان و نتایج آن و گویه‌های QDN1 و QDN2 به دلیل کم بودن بارهای عاملی (کمتر از ۰/۵) از مدل حذف شدند.

اندازه‌گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی استفاده‌شده است.

بر اساس مرور گسترده ادبیات و پیشینه تحقیق، عامل مشارکت در تصمیم‌گیری به سه متغیر شامل مشارکت کارکنان (سه گویه)، نحوه مشارکت کارکنان و نتایج آن (دو گویه)، شیوه‌های جذب کارکنان (دو گویه)، تقسیم‌بندی می‌گردد (جدول ۲).

جدول ۲. متغیرها مشارکت در تصمیم‌گیری

سازه تحقیق	کد متغیر گویه
مشارکت کارکنان (QDP)	DP1 سازمان‌دهی مرکز و حس تعلق کاری با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری.
	DP2 اتخاذ تصمیم مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری.
	DP3 پذیرش تصمیمات مرکز منوط به مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری.
نحوه مشارکت کارکنان و نتایج آن (QDN)	DN1 روش‌هایی که مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها انتخاب می‌نماید، برای من اهمیت دارد (نظام پیشنهادها، تصمیم‌گیری مشورتی، دوجانبه، گروه‌های کاری و ...).
	DN2 مشارکت من در تصمیم‌گیری‌ها، مزایایی را برای مرکز خواهد داشت.
شیوه‌های جذب کارکنان (QDJ)	DJ1 فراهم‌سازی آموزش‌ها، ابزارها و پشتیبانی‌های موردنیاز جهت افزایش توانمندی کارکنان در روش‌های مشارکت در تصمیم‌گیری.
	DJ2 تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم‌گیری.

همان‌طور که در نگاره ۱، مشاهده می‌گردد؛ پیرامون مناسب بودن گویه‌های تحقیق جهت سنجش متغیرهای مکنون می‌توان قضاوت نمود، زیرا نشانگرها در کنار یکدیگر، سازه‌های خود را بر اساس ساختار موردنظر محقق تأیید می‌نمایند.

جدول ۴. خلاصه مدل اندازه گیری عامل مشارکت کارکنان مراکز تحقیق، آموزش و مشاوره فضای سبز شهر تهران در توسعه فضای سبز پایدار شهری

سازه تحقیق	کد متغیر	گویه	بار عاملی	T
مشارکت کارکنان	DP1	سازمان دهی مرکز و حس تعلق کاری با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری.	۰/۵۴	۶/۳۶
	DP2	اتخاذ تصمیم مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری.	۰/۶۹	۸/۱۶
	DP3	پذیرش تصمیمات مرکز منوط به مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری.	۰/۶۹	۷/۷۵
نحوه مشارکت کارکنان	DN1	روش هایی که مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها انتخاب می نماید، برای من اهمیت دارد (نظام پیشنهادها، حذف تصمیم گیری مشورتی، دوجانبه، گروه های کاری و ...).		حذف
	DN2	مشارکت من در تصمیم گیری ها، مزایایی را برای مرکز خواهد داشت.		حذف
شیوه های جذب کارکنان	DJ1	فراهم سازی آموزش ها، ابزارها و پشتیبانی های مورد نیاز جهت افزایش توانمندی کارکنان در روش های مشارکت در تصمیم گیری.	۰/۷۰	۷/۲۸
	DJ2	تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم گیری.	۰/۵۵	۶/۳۳

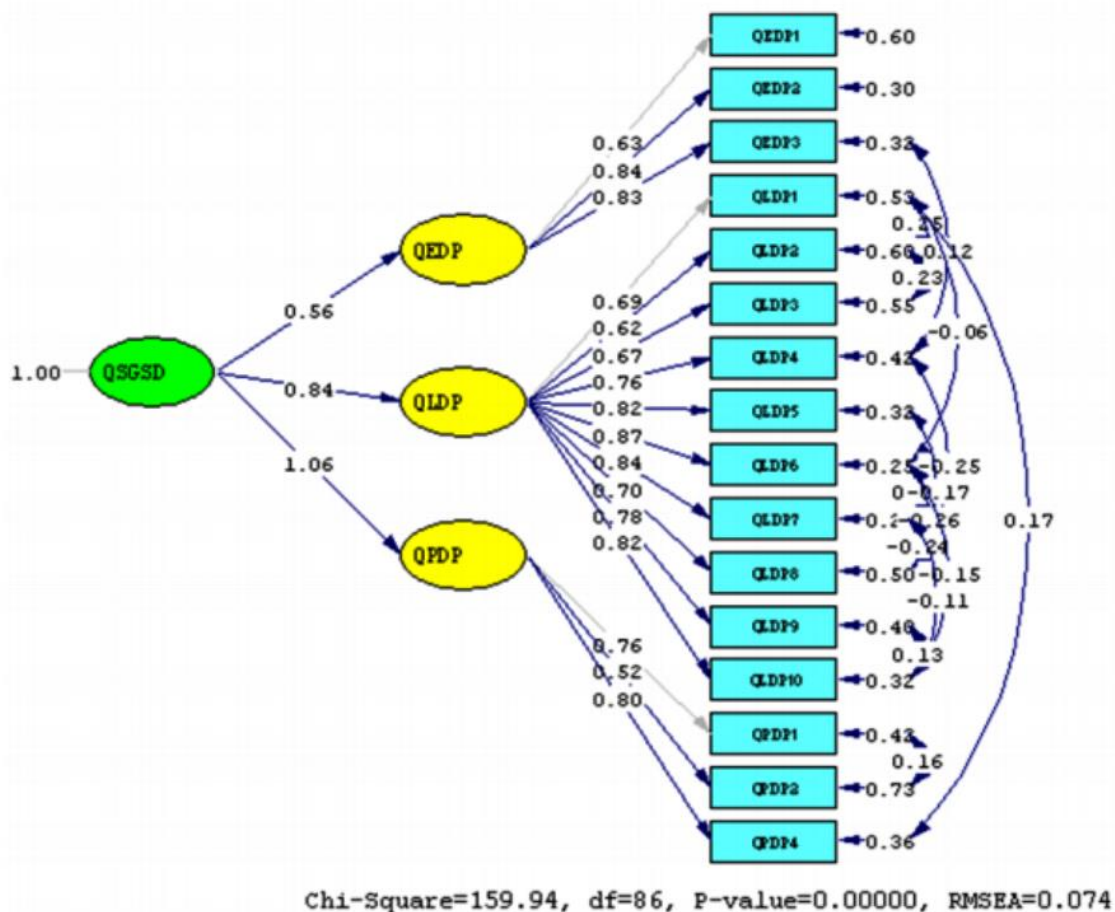
بر اساس جدول ۵، عامل توسعه فضای سبز پایدار شهری به سه شاخص توسعه زیست محیطی، توسعه حقوقی و توسعه کالبدی که هر یک شامل تعدادی گویه هستند، تقسیم بندی می گردد.

جدول ۵. متغیرهای مشارکت در تصمیم گیری

سازه تحقیق	کد متغیر	گویه
توسعه زیست محیطی	QEDP1	شناخت وضع موجود، قابلیت ها و محدودیت های اقلیمی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.
	QEDP2	شناخت وضع موجود، قابلیت ها و محدودیت ها آبی و خاکی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.
	QEDP3	شناخت وضع موجود انواع مختلف فضاهای سبز شهر تهران به تفکیک نوع (شامل بوستان، حاشیه معابر، جنگل کاری و کمربند سبز) و مالکیت (عمومی، خصوصی، نیمه خصوصی) و آرایش توزیع آن ها در مناطق مختلف شهر تهران.
توسعه حقوقی	QLDP1	شناخت وضع موجود آلاینده های شهری و محدودیت ها محیط زیستی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.
	QLDP2	آشکارسازی اولویت های توسعه فضاهای سبز شهری در مقابله با مشکلات اصلی آلودگی های محیط زیستی شهر تهران.
	QLDP3	تهیه برنامه فضایی توسعه فضای سبز شهری با توجه به سرانه و فضاهای خالی شهر.
	QLDP4	تهیه مجموعه ای از ضوابط و دستورالعمل های اجرایی توسعه فضاهای سبز شهری در تهران.
	QLDP5	تدوین برنامه اقدامات اجرایی توسعه فضاهای سبز شهری در تهران با افق ۱۰ ساله.
	QLDP6	مدل سازی توسعه شهر تهران در افق ۲۰ ساله.

سازه تحقیق	کد متغیر	گویه
	QLDP7	بررسی وضعیت الگوی جزایر حرارتی شهر تهران و راهکارهای مقابله با آن از طریق توسعه فضاهای سبز.
	QLDP8	تدوین برنامه مشارکت مردمی، آموزش همگانی و پایش فضاهای سبز شهر تهران.
	QLDP9	تحلیل و پیشنهاد ساختار و سازمان اجرایی مناسب طرح جامع فضاهای سبز شهر تهران.
	QLDP10	تهیه برنامه عملی توسعه فضاهای سبز شهری به تفکیک مناطق مختلف شهری.
توسعه کاربری	QPDP1	شناخت وضع موجود سرانه فضای سبز شهری بر اساس عملکرد و سطح اشغال و محاسبه فضاهای سبز موردنیاز به تفکیک نوع، مالکیت و مناطق مختلف شهر تهران.
	QPDP2	شناخت وضع موجود، قابلیت ها و محدودیت های اجتماعی و اقتصادی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.
	QPDP3	شناخت وضع موجود، قابلیت ها و محدودیت ها پوشش گیاهی فضاهای سبز شهر و معرفی گونه های پیشنهادی و تهیه شناسنامه گیاهان فضاهای سبز شهر تهران.
	QPDP4	شناخت و تحلیل وضعیت درختان کهنسال شهر تهران به تفکیک مناطق مختلف شهری.

همان طور که در نگاره ۲، قابل مشاهده است، پیرامون مناسب بودن گویه های تحقیق جهت سنجش متغیرهای مکنون می توان قضاوت نمود؛ زیرا نشان گرها در کنار یکدیگر، سازه های خود را بر اساس ساختار موردنظر محقق تأیید می نمایند.



نگاره ۲. مدل اندازه گیری عامل توسعه فضای سبز پایدار شهری

نتایج جدول ۶، روابط بین سازه‌ها (متغیر مکنون) و نیز اهمیت هر نشانگر از طریق بارهای عاملی بیان می‌گردد. در این تحقیق برای توسعه فضای سبز پایدار شهری تمامی نشانگرهای مربوط به سازه‌های توسعه زیست‌محیطی، توسعه حقوقی و توسعه کالبدی معنی‌دار ($t > 1.96$) شدند و به‌خوبی می‌توانند سازه خود را معرفی نمایند. همچنین طبق نتایج تحلیل عاملی تأییدی، گویه مشارکت کارکنان مرکز تام در خصوص تحلیل و پیشنهاد ساختار و سازمان اجرایی مناسب طرح جامع فضاهای سبز شهر تهران. به دلیل کم بودن بار عاملی (کمتر از ۰/۵) از مدل حذف شد. پس از پالایش متغیرها می‌توان بیان نمود که در شاخص اول توسعه فضای سبز پایدار شهری، یعنی توسعه زیست‌محیطی، نشانگر مشارکت کارکنان مرکز تام جهت شناخت وضع موجود، قابلیت‌ها و محدودیت‌ها آبی و خاکی توسعه فضاهای سبز شهر تهران با بار عاملی ۰/۸۴ بیشترین نقش را در ساختار عاملی موردنظر دارد. در شاخص دوم یعنی توسعه حقوقی، مشارکت کارکنان مرکز تام به‌منظور مدل‌سازی توسعه شهر تهران در افق ۲۰ ساله با بالاترین بار عاملی (۰/۸۴) نقش بیشتری را در ساختار عاملی موردنظر دارا است. مشارکت کارکنان مراکز تام به لحاظ شناخت و تحلیل وضعیت درختان کهنسال شهر تهران به تفکیک مناطق مختلف شهری در شاخص سوم یعنی توسعه کالبدی با بار عاملی ۰/۸۰ بیشترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد.

جدول ۶. نتایج مدل اندازه‌گیری عامل توسعه فضای پایدار شهری

سازه تحقیق	کد متغیر	گویه	بار عاملی	T
توسعه زیست‌محیطی	QEDP1	شناخت وضع موجود، قابلیت‌ها و محدودیت‌های اقلیمی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.	۰/۶۳	۷/۷۳
	QEDP2	شناخت وضع موجود، قابلیت‌ها و محدودیت‌ها آبی و خاکی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.	۰/۸۴	۷/۷۰
	QEDP3	شناخت وضع موجود انواع مختلف فضاهای سبز شهر تهران به تفکیک نوع (شامل بوستان، حاشیه معابر، جنگل‌کاری و کمربند سبز) و مالکیت (عمومی، خصوصی، نیمه خصوصی) و آرایش توزیع آن‌ها در مناطق مختلف شهر تهران.	۰/۸۳	
توسعه حقوقی	QLDP1	شناخت وضع موجود آلاینده‌های شهری و محدودیت‌ها محیط زیستی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.	۰/۶۹	۱۰/۰۷
	QLDP2	آشکارسازی اولویت‌های توسعه فضاهای سبز شهری در مقابله با مشکلات اصلی آلودگی‌های محیط زیستی شهر تهران.	۰/۶۲	۹/۵۶
	QLDP3	تهیه برنامه فضایی توسعه فضای سبز شهری با توجه به سرانه و فضاهای خالی شهر.	۰/۶۷	۹/۰۸
	QLDP4	تهیه مجموعه‌ای از ضوابط و دستورالعمل‌های اجرایی توسعه فضاهای سبز شهری در تهران.	۰/۷۶	۹/۷۴
	QLDP5	تدوین برنامه اقدامات اجرایی توسعه فضاهای سبز شهری در تهران با افق ۱۰ ساله.	۰/۸۲	۹/۴۸
	QLDP6	مدل‌سازی توسعه شهر تهران در افق ۲۰ ساله.	۰/۸۷	۹/۷۹

سازه تحقیق	کد متغیر	گویه	بار عاملی	T
توسعه کاربردی	QLDP7	بررسی وضعیت الگوی جزایر حرارتی شهر تهران و راهکارهای مقابله با آن از طریق توسعه فضاهای سبز.	۰/۸۴	۸/۰۳
	QLDP8	تدوین برنامه مشارکت مردمی، آموزش همگانی و پایش فضاهای سبز شهر تهران.	۰/۷۰	۹/۳۶
	QLDP9	تحلیل و پیشنهاد ساختار و سازمان اجرایی مناسب طرح جامع فضاهای سبز شهر تهران.	۰/۷۸	۹/۷۲
	QLDP10	تهیه برنامه عملی توسعه فضاهای سبز شهری به تفکیک مناطق مختلف شهری.	۰/۸۲	۰/۷۶
	QPDP1	شناخت وضع موجود سرانه فضای سبز شهری بر اساس عملکرد و سطح اشغال و محاسبه فضاهای سبز موردنیاز به تفکیک نوع، مالکیت و مناطق مختلف شهر تهران.	۰/۷۶	
	QPDP2	شناخت وضع موجود، قابلیت‌ها و محدودیت‌های اجتماعی و اقتصادی توسعه فضاهای سبز شهر تهران.	۰/۵۲	۷/۲۵
	QPDP3	شناخت وضع موجود، قابلیت‌ها و محدودیت‌ها پوشش گیاهی فضاهای سبز شهر و معرفی گونه‌های پیشنهادی و تهیه شناسنامه گیاهان فضاهای سبز شهر تهران.	حذف	حذف
	QPDP4	شناخت و تحلیل وضعیت درختان کهنسال شهر تهران به تفکیک مناطق مختلف شهری.	۰/۸۰	۱۰/۱۹

در این تحقیق برای عامل مشارکت در تصمیم‌گیری، به منظور ارزیابی تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های برازندگی استفاده گردید. مقدار GFI گزارش شده برای این مدل ۰/۹۹ می‌باشد. شاخص RMR باریشه میانگین مانده‌ها در این مدل بسیار کم و مناسب یعنی ۰/۰۴۸ است. معیار SRMR باریشه میانگین مانده‌های استاندارد شده در این مدل در حد مناسب و برابر با ۰/۰۲۸ است. در این مدل معیار NFI با شاخص نرم شده برازندگی ۰/۹۸، NNFI با شاخص نرم نشده برازندگی ۰/۹۸، معیار IFI با شاخص برازندگی فزاینده ۰/۹۹ و معیار CFI با شاخص برازندگی تطبیقی ۰/۹۹ گزارش شده‌اند. همچنین، شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ برابر با ۱/۳۲ شده است، در نهایت معیار RMSEA، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد در این مدل برابر ۰/۰۴۶ می‌باشد (جدول ۵).

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار گزارش شده
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹
میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	نزدیک به صفر	۰/۰۴۸

۰/۰۲۸	نزدیک به صفر	میانگین مجذور پس مانده ای استاندارد شده (SRMR)
۰/۹۸	۰/۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰/۹۸	۰/۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۹	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰/۹۹	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۱/۳۲	کمتر از ۳	نسبت X^2 به df
۰/۰۴۶	۰/۰۸ و کمتر	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، از میان نشانگرهای سازه مشارکت کارکنان، سازه های اتخاذ تصمیم مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و پذیرش تصمیمات مرکز منوط به مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری با بار عاملی ۰/۶۹ بیشترین نقش در آن ساختار عاملی دارد. از آنجایی که اساس مشارکت کارکنان در تصمیمات مراکز تام بر همکاری و مشارکت داوطلبانه است؛ بنابراین تا کارکنان مراکز جهت اتخاذ تصمیمات مرکز مشارکت نداشته باشند به صورت داوطلبانه اقدام به مشارکت در تصمیمات مرکز نمی کنند، لذا مدیران مراکز می توانند با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها به گونه ای زمینه را فراهم نمایند تا کارکنان با میل و رغبت، آزادانه به همکاری با مراکز بپردازند این نتایج با یافته های محققانی چون درویش زاده و رضایی (۱۳۹۲) و کفاش زاده و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد.

همچنین تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم گیری در سازه شیوه های جذب کارکنان با بار عاملی ۰/۷۰ بیشترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد. امروزه کارکنان مراکز تام شهرداری تهران با مسائل و مشکلات زیادی در زمینه های تحقیقاتی، آموزشی و مشاوره فضای سبز روبه رو هستند. کارشناسان به دلیل ارتباط قوی عملکردشان با این عوامل از جمله کسانی هستند که به راحتی می توانند این مشکلات را شناسایی کرده و تشخیص بدهند تا با همکاری مدیران مراکز و سایر همکاران جهت حل این مشکلات تصمیم گیری نمایند؛ بنابراین مدیران بایستی با

توانمندسازی کارشناسان بخش های مختلف تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز زمینه ای را فراهم کنند تا کارکنان جهت شناسایی مسائل و مشکلات مراکز و تصمیم گیری جهت حل آن ها مشارکت نمایند این نتایج با مطالعات Tao (2018) و Noure Elahi (2015) همسویی دارد.

پیشنهادها

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می گردد؛
- بر اساس نتایج تحقیق حاضر، عامل مشارکت کارکنان و سازه های اتخاذ تصمیم مرکز جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و پذیرش تصمیمات مرکز منوط به مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری اثرگذار است. لذا پیشنهاد می گردد؛ از آنجاکه مدیران منابع موثق اطلاعات هستند، ارتباطات آشکار آن ها با کارمندان می تواند تا حد زیادی ابهامات ناشی از نتایج احتمالی تصمیمات را کاهش داده و به حمایت کارکنان از این نوع تصمیمات کمک نماید، همچنین جهت ارتقاء مشارکت کارکنان طراحی و استقرار نظام هایی مثل نظام پیشنهادها و ساماندهی سیستم انتقادات از طریق تعریف سیستم صدای کارکنان برای بیان انتقادات و شکایت های کارکنان از مدیران، سبک مدیریتی و روندهای سازمانی به طور دقیق و عملی ضروری است.

- از آنجاکه بر اساس نتایج تحقیق حاضر، عامل شیوه ها جذب کارکنان و سازه تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم گیری جهت مشارکت کارکنان

آنان؛ مورد پژوهی: شهرداری نکاء استان مازندران. نشریه مدیریت شهری، دوره ۳۳، صص ۷-۱۸.

۶. رضایی، م.، رنجبر، ح. ر.، و تلخایی، ح. ر. (۱۳۹۳). ارزیابی شاخص‌های پایداری کلان‌شهر تهران بر مبنای توسعه پایدار. اولین همایش ملی معماری، عمران و محیط‌زیست شهری. ۱ خردادماه ۱۳۹۳. همدان، دبیرخانه دائمی همایش.

۷. سلیمی، ج.، یوسفی، ن.، احمدی، ع. (۱۳۹۷). مطالعه رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در محیط‌های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران دبیرستان: مطالعه موردی. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۲۴۷-۲۶۸.

۸. سازمان بوستان‌ها و فضای سبز شهرداری کلان‌شهر تبریز. (۱۳۹۴). دفترچه پیمان احداث و نگهداری فضای سبز. قابل دسترسی در سایت: <http://www.parks.tabriz.ir>

۹. عباسی، ع.، باسامی، ا.، و کابلی، ن. (۱۳۹۴). بررسی تمایل شهروندان به مشارکت در فعالیت‌های حفاظت و توسعه فضای سبز تهران. نشریه محیط‌زیست طبیعی، دوره ۶۶، شماره ۴، صص ۴۱۰-۳۳۹.

۱۰. کفاش زاده، د.، رسولی، ح.، و سنجقی، م. ا. (۱۳۹۶). زمینه‌های مشارکتی مؤثر جهت مشارکت سازمان‌های غیردولتی در فرایند خط‌مشی‌گذاری محیط‌زیستی: مدل‌سازی معادلات ساختاری. فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش محیط‌زیست و توسعه پایدار، دوره ۵، شماره ۴، صص ۸۵-۹۷.

۱۱. ویسی، ه.، و زرن‌دیان، ا. (۱۳۹۱). ارزیابی سطح آگاهی دانش شهروندان از محیط‌زیست (مطالعه موردی اصناف و مدیران تجاری منطقه ۱۲ شهرداری تهران). فصلنامه آموزش محیط‌زیست و توسعه پایدار، دوره ۱، شماره ۱، صص ۳۵-۴۲.

12. Hedjazi, Y., & Arabi, F. (2009). Factors Influencing Non-Governmental Organizations' Participation in Environmental Conservation. *International Journal of Environmental Research*, 3(1):129-136.

13. Peacock, J., Hine, R., Wills, G., Griffin, M., & Pretty, J. (2005). The Physical and Mental Health Benefits of Environmental Improvements at Two Sites in London. Report for Environment Agency. Colchester, p: 50.

در تصمیم‌گیری اثرگذار است. پیشنهاد می‌گردد؛ با برگزاری کارگاه‌های آموزشی با موضوعاتی مثل چگونگی تبدیل سازمان‌ها به سازمان‌های یادگیرنده، روش‌های بهبود کیفیت، حل مشکلات گروهی و ... می‌تواند تا حد زیادی در توانمندسازی کارکنان جهت مشارکت در تصمیم‌های مراکز تام مؤثر باشد از سویی دیگر مراکز برای نظرات سازنده کارکنان ارزش قائل باشند و سیاست‌های لازم را برای تشویق و حمایت از نظرات آن‌ها تدوین نمایند.

سپاسگزاری

نویسندگان وظیفه خود می‌دانند از مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران برای ارائه اطلاعات مورد استفاده در این مطالعه تشکر نمایند.

منابع و مآخذ

۱. امینیان، م.، و امینیان، م. (۱۳۹۳). توسعه پایدار فضای سبز شهری با رویکرد مدیریت یکپارچه شهری. ششمین کنفرانس ملی برنامه‌ریزی و مدیریت شهری با تأکید بر مؤلفه‌های شهر اسلامی. ۲۲-۲۱ آبان ماه ۱۳۹۳، مشهد، شورای اسلامی شهر مشهد.

۲. امینی، م.، و میردامادی، م. (۱۳۸۶). بررسی نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثربخشی مدیران از دیدگاه کارشناسان ستادی سازمان جنگل‌ها و مراتع کشور. نشریه یافته‌های نوین کشاورزی، سال ۲، شماره ۱، صص ۱۰۵-۹۳.

۳. ساسان پور، ف.، تولایی، س.، و جعفری اسدآبادی، ح. (۱۳۹۳). قابلیت زیست پذیر شهرها در راستای توسعه پایدار شهری (مورد مطالعه: کلان‌شهر تهران). فصلنامه جغرافیا، دوره ۱۲، شماره ۴۲، صص ۱۵۷-۱۲۹.

۴. تلخاب، م.، سلطانی، ع.، خمسه، م.، و حسین پور، م. (۱۳۹۴). تحلیل مدیریت مشارکتی محلات با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: ناحیه ۱ منطقه ۵ شهرداری تهران). فصلنامه پژوهش‌های جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دوره ۳ شماره ۱، صص ۱۰۱-۱۲۲.

۵. درویش، ح.، و رضایی، م. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بر کارایی

behavioral intentions through empowerment in CSR decision-making. *Public Relations Review*.

16. Vaccaro, L., & Norman, K. (2008). Social Sciences and landscape analysis: Opportunities for the improvement of conservation policy design. *Journal of Environment Management*, 88(2): 360-371

14. Noure Elahi, M. H. (2015). Participative Decision-Making Administration (September 13, 2015). Available at:

SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2659810> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2659810>.

15. Tao, W., Song, B., Ferguson, M. A., & Kochhar, S. (2018). Employees' prosocial