

بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن (مطالعه موردی)

دکتر سلیمان ایرانزاده^۱
سعید زنجانی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن دوره متوسطه شهر تبریز انجام گرفته است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش از معلمان زن مدارس متوسطه شهر تبریز تشکیل می شد که در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ مشغول به کار بوده اند و تعداد آنها با استفاده از نمونه گیری ساده ۲۸۵ نفر می رسید. ابزار اندازه گیری این پژوهش سه پرسشنامه مدیریت مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی شامل می گشت. روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوایی و برای برآورد پایایی پرسشنامه سلامت روحی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام دادن محاسبات، مشخص شد که از پایایی مطلوب برخوردار می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی و توصیفی استفاده گردید. در سطح آمار استنباطی آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به کار رفت. پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که بین مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بین ابعاد مدیریت مشارکتی (تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و کنترل)، تنها مؤلفه تصمیم گیری معنادار بوده، پیش بینی کننده توانمندسازی کارکنان و سلامت روان می باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت مشارکتی، توانمندسازی، سلامت روحی

^۱ - عضو هیئت علمی (دانشیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت، تبریز، ایران

^۲ - دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت، تبریز، ایران

مقدمه

افراد به منظور ارضای خود و برآورده ساختن هدفهای فردی، به یک سازمان می پیوندند. آنها در می یابند هدفهایی را که یک شخص به تنهایی نمی تواند به آنها دسترسی یابد، از طریق سازمانها با مساعدت و مشارکت در آنها دست یافتنی است. انسانها در همه امور نیاز به همکاری و مشارکت با یکدیگر داشته اند و در کشور ما هم با توجه به پیشرفت علم مدیریت و استقرار مدیریت نوین در سازمانها و موسسات، موضوع مشارکت در امر مدیریت امروزه مورد توجه زیادی قرار گرفته است (سلاجقی و هنرآموز، ۱۳۸۹).

همفکری، مشارکت، نظرخواهی و ارج نهادن به کارهای گروهی موجب تجمع افکار و توانایی ها و انجام کلیه امور به بهترین وجه خواهد گردید و اگر سازمانها خواهان نیل به چنین نتیجه ای هستند ناگزیر باید در پی ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کارکنان خود برآیند و این مهم زمانی میسر است که باور داشته باشند، انسانها در فرایند کار نه ابزار و وسیله که عاملی موثر در تحقق اهداف سازمان هستند و به گونه ای با آنان رفتار کنند که کار را بار تلقی نکنند بلکه از کار خود لذت ببرند، پذیرای مسؤولیت باشند و در جهت بهبود آن بکوشند (تدینی، ۱۳۸۱، ۳۴).

مشارکت فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیتهای مربوط به خود دخالت کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را داشته باشند (دکنیک، ۲۰۱۱). تأکید شیوه مدیریت مشارکتی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می خواهد از اندیشه ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. مدیریت مشارکتی عملیاتی است که طی آن کارکنان یک سازمان در روند تصمیم گیریها دخالت و شرکت داشته باشند (والاس و پائول، ۲۰۱۱). بزرگترین پشتوانه جهت اعمال مدیریت مشارکتی، تعهد، ایمان و اعتقاد مدیران سازمان هاست و تا زمانی که مدیریت سازمان اعتقاد به مشارکت کارکنان نداشته باشد، مدیریت مشارکتی تحقق پیدا نخواهد کرد (جلیل خانی، ۱۳۸۹، ۲۸). در واقع مدیریت مشارکتی فرایند همکاری و نفوذ کارکنان در درجات مختلف فرایند تصمیم گیری سازمان به طور فعال و واقعی و به صورت درگیری ذهنی و فکری و داوطلبانه در جهت اهداف گروهی که منجر به انگیزش کارکنان و تلاش به منظور تحقق اهداف و مسؤولیت پذیری و آفرینندگی آنان شود، می باشد (صدیقی فر و نقوی،

۱۳۸۴، ۴۲). طوسی بیان می‌دارد که مشارکت پیش شرط توسعه و کلید گسترش آن آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش موجب افزایش آگاهی و توانایی‌های انسان است و این خود خواست مردمان را برای مشارکت افزایش می‌دهد. مشارکت در مدیریت سبب می‌شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دلسوزی نشان دهند و دلبستگی‌های خود را بر هدفهای گروهی بیفزایند و با احساس نظر مثبت نسبت به خود، به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیرتر یاری دهند (طوسی، ۱۳۷۹، ۱۳).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند توانمندسازی کارکنان است. می‌توان گفت توانمندسازی کارکنان، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان، عملکرد و بهره‌روی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (ارتوک، ۲۰۱۰). بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان توانمندسازی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر را تحقق بخشند. اکنون موقعیت به صورتی است که داشتن کارکنان پرنرژی و خلاق و سرمایه انسانی متعهد، مهمترین منابع انسانی در نظر گرفته می‌شوند (شوقی، ۱۳۸۱، ۴۷). افراد متعهدتر، به ارزشها و اهداف سازمان پای بند تر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می‌کنند (باقری، تولایی، ۱۳۹۰، ۱۶).

بی شک مدیران سازمانها می‌دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است، مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روحی کارکنان حاصل نمی‌شود (میرشفیعی، ۱۳۸۲، ۸). سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمانهای مهم که وسیله و ابزار اجرای اهداف گوناگون علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است برای تحقق هدفهای خود به نیروی انسانی کارآمد، متعهد، علاقمند و برخوردار از فکر و روانی سالم نیازمند است. برای اینکه فرد بتواند سلامت خود را حفظ کند باید احتیاج به پیشرفت و فعالیت مثبت در او ارضا شود، زیرا اگر این تمایل به طور مداوم سرکوب گردد، فرد دچار اختلالات روانی خواهد شد (شاملو، ۱۳۸۶، ۱۵). از دیدگاه منجر سلامت روحی عبارتست از سازش فرد با جهان اطرافش با حداکثر امکان، به

طوری که باعث شادی و برداشت مفید و مؤثر وی به طور کامل شود (میلانی فر، ۱۳۸۰، ۳۱). در هر سازمان بویژه سازمان آموزش و پرورش که نقش حیاتی و مهمی را در جامعه ایفا می کند هر عضوی در سازمان به نوبه خود در عملکرد سازمان تأثیر بسزایی دارد. هر کدام از اعضای سازمان همچون حلقه های زنجیری به یکدیگر متصل هستند که کارایی سازمان در گرو سلامت و پویایی تک تک افراد حلقه های زنجیر است (مک کلند، ۱۹۹۹، ۲۴).

پویایی نظام آموزشی در گرو پدید آمدن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، اعتماد و مسئولیت پذیری و تقویت مدیریت مشارکتی است و در این راستا مهمترین منابع انسانی یعنی سرمایه انسانی متعهد و سالم پرورش پیدا می کند که با وفاداری و وابستگی با سازمان و حفظ ارزشهای آن تحقق اهداف را سامان می دهد (کوهستانی، ۱۳۸۲، ۲۸). هدف از انجام این پژوهش بررسی میزان رابطه بین سه مدیریت مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی معلمان زن می باشد و محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین مدیریت مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی معلمان رابطه وجود دارد.

پیشینه تحقیق

نتایج تحقیقات لوک جونز^۲ (۲۰۱۱) که در ۶۳ واحد پرستاری در چهار بیمارستان ایالات متحده انجام گرفت بیانگر این واقعیت بود که در واحدهایی که سبک رهبری مشارکتی را اجرا می نمایند، سطح بالایی از همبستگی بین کارکنان و سطح پایینی از تنیدگی شغلی بین کارکنان وجود دارد. این کاهش تنیدگی، موجب کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات پرستاری و افزایش رضایت مندی کارکنان می شود (سالاری و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۶).

مطالعات (کلینان^۳، ۲۰۰۸ و اِفی^۴، ۲۰۰۱)، حاکی از آن است که یکی از نظام های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه انسان دارد مدیریت مشارکتی است. چرا که مشارکت کارکنان در تصمیم گیری موجب رشد و تعالی خود و سازمان و همچنین سبب

¹. Maccllelland

². Luke Jones

³. Cullinan,

⁴. Effy

تقویت روحیه، انگیزه، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی کارمندان می شود. کالتیالا^۱ و همکاران (۲۰۰۷). در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سلامت روحی و نبود اضطراب منجر به تعهد بیشتر می گردد و از طرف دیگر توانمندسازی کارکنان با افسردگی و فشارشغلی، فرسودگی عاطفی و بیماریهای روان شناختی رابطه دارد.

استامپ^۲ (۲۰۰۱) نیز مطالعه ای در زمینه تأثیر مدیریت مشارکتی و سنتی بر میزان رضایت شغلی پرستاران، رضایت بیماران و میزان علاقه و تعهد پرستاران در حرفه پرستاری انجام داده است. در این مطالعه پنج بیمارستان در شهر پنسیلوانیا انتخاب شدند و در هر بیمارستان تسهیلاتی فراهم شد تا هر دو نوع مدیریت مشارکتی و سنتی اجرا شود. نتایج نشان داد که در بخش هایی که مدیریت مشارکتی در آن اجرا شد، میزان رضایت شغلی پرستاران و رضایت بیماران و میزان علاقه و تعهد پرستاران به ادامه حرفه پرستاری و عدم ترک خدمت بیشتر می شود. پژوهشگر بیان می دارد که اجرای مدیریت مشارکتی سبب کاهش هزینه ها و ارائه کار بهتر با کیفیت بالاتر و افزایش انگیزه در کارکنان شده و به دنبال آن رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان ایجاد می شود.

در مطالعه ای که توسط اسمیت^۳ در سال ۱۹۹۳ درباره ارتباط بین مشارکت کارکنان و موفقیت های ۱۴ شرکت انگلیسی انجام گرفت، مشخص شد که مهمترین عوامل موفقیت بین شرکتها، تعهد بالا و مشارکت قوی کارکنان در انجام وظایف محوله بوده است (ابراهیمی، ۱۳۸۷، ۲۲).

نایستروم^۴ در ۱۹۹۰، در تحقیق خود که در مورد مدیران و زیردستان انجام داد و اهمیت روابط مدیران و زیردستان را مورد تأیید قرار داد، به این نتیجه رسید که رؤسا می توانند در زیردستان خود از طریق دادن اختیارات بیشتر، توجه بیشتر، حمایت مؤثرتر، اطلاعات بهتر و سایر منابع دیگر تعهد بیشتری را فراهم آورند که متقابلاً زیردستان به وسیله مشارکت و توانمندسازی کارکنان به آنها واکنش نشان می دهند (پیشوا، ۱۳۸۰، ۴۹).

1. Kaltiala

2. Stumpf

3. Smitt

4. Nystrom

در سال ۱۹۸۳ پژوهشی در زمینه تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری و کاهش فشار شغلی توسط سوزان جکسون انجام گرفته شده که متین مشارکت افراد در تصمیم‌گیریها عامل تعیین‌کننده کاهش فشارهای شغلی است (جکسون^۱، ۱۹۸۳).

نقرادی و کوچ^۲ (۱۹۸۱) در تحقیق خود تحت عنوان ارتباط بین مشارکت در تصمیم‌گیری و توانمندسازی کارکنان که بین مدیران شهرداری انجام دادند، ۱۳۹ مدیر را با مقیاس مشارکتی در تصمیم‌گیری مورد سنجش قرار دادند. تحقیق آنها نشان داد، گروهی که در تصمیم‌گیری مشارکت داشته‌اند به طور معناداری تعهد بالاتری نسبت به مدیرانی که در تصمیم‌گیریها مشارکت نداشته‌اند از خود نشان می‌دهند. در نتایج تحقیقات آنها به نقش مشارکت در تصمیم‌گیری در جهت بهبود افزایش توانمندسازی کارکنان اشاره و تأکید شده است.

به عقیده میرز^۳، مشارکت دادن افراد در برنامه‌ریزی و ارزشیابی و فراهم آوردن بازخورد مناسب، ممکن است سبب بروز تعهد و خلاقیت بیشتر در افراد شود (طباطبایی، ۱۳۸۰، ۶۱).

کرمی (۱۳۹۰) در مقاله خود تحت عنوان بهداشت روحی کارکنان سازمان‌ها بیان می‌کند که نتایج تحقیقات نشان می‌دهد سبک‌های مدیریت مشارکت‌جویانه به بهبود بهداشت روانی، افزایش همکاری گروهی، خلاقیت، کاهش میزان پرخاشگری در بین کارکنان منجر می‌شود. این تحقیقات تأثیر روانشناختی مشارکت را در سازمانهای آموزشی و غیرآموزشی نشان می‌دهد. بنابراین همه مدیران باید با توجه به موقعیت و سطح نیروی انسانی در انتخاب روش مدیریتی خود تأمل و دقت نظر کافی به عمل آورند و زمینه‌های لازم را برای مشارکت کارکنان در اداره امور سازمان فراهم آورند. سالاری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر اجرای نظام پیشنهادهای بر میزان توانمندسازی کارکنان شاغل در بخش مراقبت ویژه بیمارستان مسلمین، شیراز به این نتیجه رسیدند که استفاده از نظام پیشنهادات مبتنی بر نیروی فکر و اندیشه و توان بالقوه پرستاران جوان و تجارب بالارزش پرستاران مجرب از راهکارهای پیشرفت و ارتقای سیستم پرستاری و توانمندسازی کارکنان آنان می‌باشد.

¹. Jackson

². Nogradi & Koch

³. Merez

اصغری و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی و مقایسه آنها در مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان پرداخت و به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی مدیران هم در مدارس دولتی و هم در مدارس غیرانتفاعی رابطه وجود دارد. نتایج همبستگی ضریب و جهت آن نشان می دهد که بین توانمندسازی کارکنان و اختلالات روحی، روانی رابطه معکوس وجود دارد. هرچه میزان توانمندسازی کارکنان افراد بالاتر باشد، اختلالات روحی، روانی کمتری را نشان می دهد و از سطح سلامت روانی بهتری برخوردار هستند. تحقیقی با عنوان رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز توسط فراهانی (۱۳۸۶) مورد بررسی قرار گرفت. نمونه تحقیق شامل ۲۴۰ دبیر بود که از هر ناحیه ۱۰ دبیرستان و از هر دبیرستان ۶ نفر به طور تصادفی انتخاب گردید و در نهایت با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به این نتیجه رسید که مدیریت مشارکتی با توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی رابطه دارد.

یعقوبی در سال (۱۳۸۰) مشارکت کارشناسان در تصمیم گیری و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان آنان را با در نظر گرفتن ابعاد سه گانه تعهد مورد بررسی قرار داد. در نهایت ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین مشارکت در تصمیم گیری و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (سالاری و همکاران، ۱۳۸۹).

ساعتچی (۱۳۷۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه خشنودی شغلی و توانمندسازی کارکنان با سلامت روحی و جسمی در میان کارکنان نظامی و غیرنظامی در یکی از بخش های معاونت انتظامی جمهوری اسلامی ایران در تهران انجام داده است که نتایج آن نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین خشنودی شغلی و توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی است.

سؤال های تحقیق

- ۱- آیا بین مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا ابعاد مدیریت مشارکتی می تواند توانمندسازی را پیش بینی نمایند؟
- ۳- آیا ابعاد مدیریت مشارکتی می تواند سلامت روحی را پیش بینی نمایند؟

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر نوع توصیفی- همبستگی می باشد و به تبیین رابطه بین متغیرهای مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی می پردازد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه شهر تبریز است که در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ مشغول به کار بوده اند و بر اساس آخرین اطلاعات و آمار در اداره آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تعداد جامعه مورد مطالعه ۲۴۸۲ نفر می باشد، که با استفاده از نمونه گیری ساده، تعداد نمونه آماری ۲۸۵ نفر است.

ابزار اندازه گیری

به منظور بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن از سه پرسشنامه مدیریت مشارکتی، توانمندسازی و سلامت روحی استفاده شده است.

۱- پرسشنامه مدیریت مشارکتی

پرسشنامه مدیریت مشارکتی در سال ۲۰۰۷ توسط فیضی با توجه به پنج بعد (تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و نظارت) ساخته شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۲۶ سؤال بسته پاسخ است که بر اساس طیف ۷ درجه ای تنظیم گردیده و پنج بعد (تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و کنترل) را اندازه گیری می نماید. لازم به یادآوری است که ابعاد مذکور در پیشینه تحقیقاتی و تحقیقات دیگر آمده است و این عوامل به صورت مستند در کتاب مدیریت رفتار سازمانی کریتنر و کینیکی ترجمه علی اکبر فرهنگی (فصول ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵) آمده اند.

جهت تعیین روایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی، (فیضی، ۱۳۸۶) پس از تنظیم مقیاس، نظرات تعدادی از استادان دانشکده علوم تربیتی شیراز و همچنین متخصصان تعلیم و تربیت در خصوص روایی محتوایی را بررسی و پس از احراز این نوع روایی برای تحلیل روایی سازه ای از روش تحلیل گزینه استفاده کرد. با کمک نرم افزار SPSS ضریب همبستگی بین نمره هر سوال با نمره کل پرسشنامه محاسبه شد. از مجموع ۲۸ سؤال، ضریب همبستگی در مورد ۲۶ سوال در سطح ۰/۱ و بالاتر معنادار بود و ضریب همبستگی ۲ سؤال معنادار نبود که سؤالات مذکور از پرسشنامه کنار گذاشته شد. جهت

پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است، بطوری که مقدار این ضریب $0/85$ برآورد شده است.

۲- پرسشنامه توانمندسازی کارکنان

در این تحقیق از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر استفاده شده است که ۵ بعد را مورد بررسی قرار می دهد. این پرسشنامه در پنج بعد؛ احساس معناداری، شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و اعتماد به دیگران و در ۱۹ گویه تنظیم و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده است.

برای برآورد پایایی پرسشنامه توانمندسازی کارکنان، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام دادن محاسبات، ضریب پایایی پرسشنامه توانمندسازی کارکنان $0/89$ محاسبه شده است، ضریب به دست آمده رضایت بخش بوده و نشان دهنده ی پایا بودن پرسشنامه می باشد. این مقیاس توسط محققان زیادی در داخل و خارج کشور مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن گزارش شده است (افشاری، ۱۳۷۹). ضریب پایایی توانمندسازی کارکنان را از طریق آلفای کرونباخ $0/92$ محاسبه نموده است.

۳- پرسشنامه سلامت روحی

برای اندازه گیری سلامت روحی از فرم ۲۸ سؤالی پرسشنامه سلامت عمومی (که توسط گلد برگ و هیلر^۱ (۱۹۷۹) معرفی شده استفاده می شود. هدف این پرسشنامه دستیابی به یک تشخیص در سلسله مراتب بیماریهای روحی نیست بلکه منظور اصلی آن ایجاد تمایز بین بیماری روحی و سلامت است. فرم ۲۸ ماده ای پرسشنامه دارای این مزیت است که برای تمام افراد جامعه طراحی شده است. این پرسشنامه به عنوان یک ابزار غربالگری می تواند احتمال وجود یک اختلال روانی را در فرد تعیین کند. برای نمره گذاری از مقیاس لیکرت استفاده شده است که گزینه ها به صورت (۳،۲،۱،۰) نمره داده می شوند. لازم به یادآوری است نمره سلامت روحی به صورت معکوس می باشد بدین معنی که نمره بالا نشان دهنده سلامت روحی کمتر است .

¹. Goldberg&Hiller

برای برآورد پایایی پرسشنامه سلامت روحی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام دادن محاسبات، ضریب پایایی پرسشنامه سلامت روان ۰/۸۸ محاسبه شده است، ضریب به دست آمده رضایت بخش بوده و نشان دهنده ی پایابودن پرسشنامه می باشد.

آدری بیگ و جورج^۱ در نیجریه، اعتبار و روایی فرم ۲۸سؤالی پرسشنامه سلامت روحی را در نمونه ۲۷۷ نفری ارزیابی کردند، که پایایی آن ۰/۸۲ و روایی آن ۰/۸۵ به دست آمد (آزاد، ۱۳۸۸). یعقوبی (۱۳۸۵)، ضریب پایایی کلی این آزمون را ۰/۸۸ و ضریب پایایی زیر مقیاس های آن را بین ۰/۵۰ تا ۰/۸۱ گزارش کرده است.

روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از روش آمار توصیفی و استنباطی همچون میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد، نرم افزار آماری SPSS در این تجزیه تحلیل به کار رفت.

تحلیل داده ها

سؤال اول: آیا بین مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین مدیریت مشارکتی و توانمندسازی و سلامت روحی

مدیریت مشارکتی		متغیرها
p	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۱۸	توانمندسازی
۰/۰۴۳	-۰/۱۷۴	سلامت روحی

با توجه به جدول فوق می توان مشاهده کرد که همبستگی بین متغیر مدیریت مشارکتی با توانمندسازی ($r = 0/518$ و $p = 0$) و همبستگی بین متغیر مدیریت مشارکتی با سلامت روحی ($r = -0/174$ و $p = 0/043$) معنادار است. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که بین مدیریت مشارکتی با توانمندسازی با ۹۹ درصد اطمینان رابطه مثبت

¹. Adribaig&Jorj

معنادار و بین مدیریت مشارکتی با سلامت روحی با ۹۵ درصد رابطه منفی معناداری وجود دارد.

سؤال دوم: آیا ابعاد مدیریت مشارکتی می توانند توانمندسازی کارکنان را پیش بینی نمایند؟

برای بررسی اینکه ابعاد مدیریت مشارکتی به چه میزان دارای قدرت پیش بینی کننده برای توانمندسازی کارکنان هستند از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است. در جدول شماره (۲) این نتایج آمده است:

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون بین ابعاد مدیریت مشارکتی و توانمندسازی کارکنان

P<	F	R ²	R	p<	t	بتا	
۰/۰۰۱	۱۳/۰۵۴	۰/۰۵۰	-۰/۲۲۳	۰/۰۰۱	۳/۶۱	۰/۱۹۸	تصمیم گیری
				۰/۳۷	۰/۸۷	۰/۰۷۵	ارتباطات
				۰/۸۶	۰/۲۱	۰/۰۱۷	رهبری
				۰/۷۷	-۰/۳۲	-۰/۰۳۲	ساختار
				۰/۱۱	-۱/۵۹	-۰/۱۱۵	کنترل

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با (۱۳/۰۵۴) در سطح معناداری (۰/۰۰۱) به دست آمده و چون این سطح از سطح قابل قبول (۰/۰۵) کمتر است لذا این مقدار معنادار گردیده (P<۰/۰۵)، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد مدیریت مشارکتی) می توانند متغیر ملاک (توانمندسازی کارکنان) را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که با توجه به سطوح معناداری می توان نتیجه گرفت که، بعد تصمیم گیری تنها بعد معنادار و پیش بین کننده توانمندسازی کارکنان است (P<۰/۰۱).

سؤال سوم: آیا ابعاد مدیریت مشارکتی می توانند سلامت روحی را پیش بینی نمایند؟

برای بررسی اینکه ابعاد پنج گانه مدیریت مشارکتی به چه میزان دارای قدرت پیش بینی کنندگی برای سلامت روحی هستند از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام به گام استفاده شده است در جدول شماره ی (۳) این نتایج آمده است.

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون بین ابعاد مدیریت مشارکتی و سلامت روحی

P<	F	R ²	R	p<	t	بتا	
۰/۰۰۳	۷/۰۸۸	۰/۰۴۱	۰/۱۷۹	۰/۰۰۳	-۲/۶۸	-۰/۳۱۴	تصمیم گیری
				۰/۵۹	-۰/۴۵	-۰/۰۲۷	ارتباطات
				۰/۸۲	۰/۴۲	۰/۰۲۴	رهبری
				۰/۲۴	۱/۳۲	۰/۱۶۷	ساختار
				۰/۳۶	-۱/۲۹	۰/۰۷۴	کنترل

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با (۷/۰۸۸) در سطح معناداری (۰/۰۰۳) به دست آمده، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد مدیریت مشارکتی) می توانند متغیر ملاک (سلامت روحی) را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که با توجه به سطوح معناداری می توان نتیجه گرفت که، بعد تصمیم گیری تنها بعد معناداری در پیش بینی سلامت روان است. یعنی اینکه این بعد می تواند سلامت روحی را پیش بینی نماید.

بحث و نتیجه گیری

سؤال اول: بین مدیریت مشارکتی و توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد، می توان مشاهده کرد که همبستگی بین متغیر مدیریت مشارکتی با توانمندسازی ($r = ۰/۵۱۸$ و $p = ۰$) و همبستگی بین متغیر مدیریت مشارکتی با سلامت روحی ($r = -۰/۱۷۴$ و $p = ۰/۰۴۳$) معنادار است. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که بین مدیریت مشارکتی با توانمندسازی با ۹۹ درصد اطمینان رابطه مثبت معنادار و بین مدیریت مشارکتی با سلامت روحی با ۹۵ درصد رابطه منفی معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش مدیریت مشارکتی، توانمندسازی و سلامت روحی کارکنان نیز افزایش می یابد.

یافته های این بخش از پژوهش با یافته های (کریمی، ۱۳۸۹)، (لوک و جونز^۱، ۲۰۰۸)، (استامپ^۲، ۲۰۰۱) و (فراهانی، ۱۳۸۲) همخوانی دارد.

در تبیین این نتیجه می توان بیان داشت که مشارکت، همفکری و نظرخواهی از کارکنان موجب تجمیع افکار و توانایی ها و انجام کلیه امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی اجرا می شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، باارزش، کارساز و مؤثر می یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می دانند. همین امر موجب افزایش توانمندسازی کارکنان کارکنان خواهد شد. در این وضعیت آنها به حق احساس می کنند که در شکست یا زیان دهی یا در موفقیت و سودآوری سازمان نقش مهم و موثری دارند، و چنین فردی از نظر روحی نیز از سلامت کاملی برخوردار خواهد شد. چون به طور طبیعی هیچ انسان معقولی نمی خواهد که از احترام و ارزشی که کسب کرده بدور افتد و یا شکست و زبانی از وجود او ناشی شود، تعهدش نسبت به سازمان بیشتر شده و تمامی سعی و تلاش خود را به کار می برد تا با نهایت دقت و دلسوزی و با تمام قدرت جسمی و فکری خود در پیشرفت اموری که در آن مشارکت دارد نقشی به راستی مفید و سازنده ایفا کند. پس مشارکت کارکنان در سازمان باعث بالارفتن توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی کارکنان می شود.

سؤال دوم: نتایج رگرسیون سوال دوم پژوهش که به بررسی پیش بینی توانمندسازی معلمان زن بر اساس ابعاد مدیریت مشارکتی می پردازد، مشاهده می شود مقدار F برابر با (۱۳/۰۵۴) در سطح معناداری (۰/۰۰۱) به دست آمده و چون این سطح از سطح قابل قبول (۰/۰۵) کمتر است لذا این مقدار معنادار گردیده ($P < ۰/۰۵$)، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیر های پیش بین (ابعاد مدیریت مشارکتی) می تواند متغیر ملاک (توانمندسازی کارکنان) را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که با توجه به سطوح معناداری می توان نتیجه گرفت که، بعد تصمیم گیری تنها بعد معنا دار و پیش بین کننده توانمندسازی کارکنان است ($P < ۰/۰۱$). بنابراین نشان می دهد که از بین

¹. Luke & Jones

². Stumpf

مؤلفه های مدیریت مشارکتی تنها مؤلفه تصمیم گیری معنادار شده است و می تواند پیش بینی کننده توانمندسازی کارکنان باشد.

باید اذعان کرد که اگر مدیران نسبت به کارکنان خود اعتماد و اطمینان داشته باشند و با مشارکت آنها به تصمیم گیری بپردازند، این مشارکت باعث ایجاد حس مسؤولیت و وظیفه شناسی و تعلق به محیط کار خواهد شد. مشارکت و دخیل شدن در تصمیمات نوعی اکسیر قدرتمند است و مورد علاقه بیشتر افراد بوده، توانایی بهبود عملکرد و ارائه راه حل های بهتری را برای مشکلات دارا می باشد. استفاده صحیح از افکار کارکنان و نظرات آنها در تصمیم گیری ها موجب فراهم شدن شرایط مساعد کاری و رضایتمندی کارکنان شده و آنان با رغبت فراوان برای پیشرفت سازمان تلاش می کنند که همین امر موجب افزایش کارایی سازمان می گردد. اعتقاد بر این است که وقتی کارکنان در فرایند تصمیم گیری نقشی داشته باشند، از تصمیمات اتخاذ شده حمایت می نمایند و باعث افزایش رضایت و تقویت تعهد در کارکنان می شود. پس شکی نیست که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمان کاری بس موثر و مفید در جهت توانمندسازی کارکنان کارکنان و رسیدن هرچه بیشتر به هدفهای سازمان است.

سوال سوم: نتایج رگرسیون سوال سوم پژوهش که به بررسی پیش بینی سلامت روحی معلمان زن بر اساس ابعاد مدیریت مشارکتی می پردازد، مشاهده می شود مقدار F برابر با (۷/۰۸۸) در سطح معناداری (۰/۰۰۳) به دست آمده، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد مدیریت مشارکتی) می توانند متغیر ملاک (سلامت روحی) را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که با توجه به سطوح معناداری می توان نتیجه گرفت که، بعد تصمیم گیری تنها بعد معنی داری در پیش بینی سلامت روان است. یعنی اینکه این بعد می تواند سلامت روحی را پیش بینی نماید. همچنین از بین مؤلفه های مدیریت مشارکتی تنها مؤلفه تصمیم گیری معنادار شده است و می تواند پیش بینی کننده سلامت روحی باشد. یافته های این بخش از تحقیق با یافته (جکسون^۱، ۱۹۹۸) همخوانی دارد.

¹. Jackson

میزان مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیریها نقش مهمی در سلامت روحی آنان دارد. تصمیم‌گیری در زمینه راههای رسیدن به اهداف بصورت گروهی منجر به دستیابی به راه‌حلهای منطقی‌تر و مطمئن‌تر می‌شود. از آنجا که نیروی انسانی در هر سازمانی بالاترین سرمایه به حساب می‌آید، توجه و ارج نهادن به آنها و دخالت دادن آنها در تصمیم‌گیریها می‌تواند نتایج مثبتی به بار آورد. تصمیم‌گیری مشارکتی، مقاومت در برابر تغییر را کاهش و سطح فشار روحی را کم می‌نماید و به طور کلی افراد نسبت به خود در دنیای پیرامون خویش احساسات بهتری را ابراز می‌کنند.

پیشنهادهای تحقیق

عمدتاً این مشارکت می‌تواند به عنوان وسیله‌ای برای برانگیختن انگیزه و افزایش روحیه کارکنان سازمان باشد. تعدادی از پژوهشگران معتقدند عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیریها می‌تواند ارتباط نزدیکی با افزایش اضطراب، افسردگی، عوارض جسمانی، کاهش عزت‌نفس و نارضایتی شغلی داشته باشد. مشارکت و درگیر کردن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیریها به آنان فرصت می‌دهد تا به اطلاعات بیشتری دست پیدا کرده و کنترل کافی بر محیط و کارشان داشته باشند و باعث برآورده شدن هدفهای سازمان به صورت بهینه خواهد شد.

امروزه چنانچه سازمان‌ها بخواهند پیوسته به کسب موفقیت نایل آمده و در رقابت با سایرین همیشه پیشتاز باشند، ناچارند که به نیروی کار سازمان توجه کنند و عواملی را که باعث می‌شود نیروی کار به سازمان وفادار باشد و برای نیل به اهداف آن تلاش کند را، تقویت کرده و لحظه‌ای از این اقدام مهم فرو گذار نکنند. مدیریت دارای نقشی اساسی در سازمان است که با به کارگیری شیوه‌های مدیریتی صحیح می‌تواند موجبات تعالی سازمان را فراهم آورد. مشارکت در سازمانهای بزرگی چون آموزش و پرورش، بازوانی قوی برای مدیریت است که بسیاری از مشکلات درون سازمان را سامان می‌بخشد. در نظام آموزش و پرورش به منظور اداره کردن یک مدرسه اثربخش نیاز به مدیرانی می‌باشد که با همکاری و مشارکت کارکنان خود، توانمندسازی کارکنان و وفاداری آنان و همچنین سلامت روحی آنها را افزایش دهند و به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیر کمک کنند. پس شایسته است جهت افزایش مدیریت مشارکتی و بهبود وضعیت توانمندسازی کارکنان و سلامت روحی کارکنان از کلیه عوامل کیفی و کمی

استفاده نمود تا رضایتمندی کارکنان به سازمان فراهم شود و از طرفی موجب تلاش بیشتر آنها در جهت پیشرفت سازمان گردد.

منابع:

- افشاری، گلی (۱۳۷۹)، "مطالعه ارتباط تخصصی مدیر و تعهد سازمانی در میان معلمان مدارس دوره متوسطه در کازرون"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- اصغری، محبوبه؛ سیادت، سید علی و عزیزی، حمید رضا (۱۳۸۵)، "رابطه تعهد سازمانی و سلامت روان و مقایسه آن با مدیران دولتی و خصوصی در دبیرستان های استان اصفهان"، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی، دانشگاه آزاد خوراسگان، شماره ۱۹.
- اصغری، اعظم (۱۳۸۹)، "رابطه تعهدسازمانی با عملکرد و اثربخشی در میان مدیران مدارس در گچساران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- آزاد، حسین (۱۳۸۷)، "مطالعه تطبیقی سلامت روان، انگیزه تحصیلی و عملکرد تحصیلی در میان دانش آموزان شبانه روزی دانشگاه اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- باقری، مسلم و تولایی، روح الله (۱۳۹۰)، "بررسی اثرات تعهد سازمانی در عملکرد سازمان"، مجله دانش مدیریت، سال پنجم.
- ابراهیمی، طاهره (۱۳۸۷)، "مطالعه رابطه مدیریت مشارکتی با خلاقیت در میان معلمان دبیرستان های شیراز"، پایان نامه کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- فراهانی، محبوبه (۱۳۸۲)، "مطالعه رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان معلمان" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- حیدری، مریم (۱۳۸۵)، "بررسی سلامت روانی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با استفاده از آزمون شخصیت نئو"، مجله آموزش، سال دوم.
- جلیل خانی، بهرام (۱۳۸۹)، "سیستم پیشنهادات در مدیریت مشارکتی"، مجله تهران امروز.
- کریمی، زهرا (۱۳۸۹)، "سلامت روانی در میان کارکنان"، مجله تدبیر فردا.
- کوهستانی، حسین علی (۱۳۸۲)، "مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی"، مجله آموزش و پرورش، دانشگاه فردوسی مشهد، شماره اول.
- میرشفیعی، سیدعیسی (۱۳۸۲)، "سلامت روان و بهره وری در میان کارکنان"، مجله اندیشه و رفتار، چاپ چهارم.
- میلانی فر، بهروز (۱۳۸۰)، "سلامت روحی"، انتشارات گل، چاپ ششم.
- پیشوا، سروش (۱۳۷۹)، "بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با تعهد در میان معلمان مدارس متوسطه زن در شیراز"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- سالاری، محمد مهدی (۱۳۸۹)، "اثرات اجرای سیستم پیشنهادات در مورد تعهد سازمانی در میان کارکنان مرکز مراقبت های ویژه"، مجله پرستاری، چاپ اول.
- سلاجقه، سنجر و هنرآموز سحر (۱۳۸۹)، "سیستم پیشنهادات، راهی به سوی ایجاد مدیریت مشارکتی"، مجله مدیریت آموزشی، چاپ سوم.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۹)، "بررسی نگرش کارکنان نسبت به عوامل موثر بر رضایت شغلی و ترک تحصیل"، فصلنامه مطالعات مدیریت، چاپ اول، شماره چهارم.

- شاملو، سعید (۱۳۸۴)، "سلامت روحی" انتشارات رشد، چاپ هفدهم.
 - شوقی، ریحانه (۱۳۸۱)، "مدیریت مشارکتی و روابط آن با تعهد سازمانی در میان معلمان مدارس متوسطه در مشهد"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی دانشگاه فردوسی مشهد.
 - صدیقی فر، ناصر و سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۴)، "مدیریت مشارکتی"، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.
 - تدینی، سید داوود (۱۳۸۱)، "موانع اجرایی مدیریت مشارکتی"، مجله مدیریت دولتی، چاپ هشتم.
 - طوسی، محمد علی (۱۳۷۹)، "مدیریت مشارکتی"، فصلنامه مدیریت آموزشی، شماره اول.
 - طباطبایی بافقی، ملوک بیگم (۱۳۸۰)، "گسترش عملکرد پرسنل در انتخاب مدیران" فصلنامه مدیریت آموزشی، چاپ ششم.
- Cullinan, Blined, Farrav R(2008), Organization-harm. Vs. organization- gain ethical issues: an exploratory examination of the effects. Of organizational commitment. J Business Ethics, P. 80: 225-235.
 - Effy,o(2001), Organizational commitment and ethical behavior. An empirical study of information syysem professionals. JBU siness Ethics, 34: 137 – 142.
 - Jackson. Susan (1983), "participation in decision moking ASA strategy for reducing job related strain" jonral of applied psychology, vol.68. minors.
 - Internetal journal of law and psychiatry. 30 (1): 81-94.
 - Mcclelland, D.C. (1999), The achievemeny society. Princetion, NJ: van. Nostrand.
 - Nogradi, B.S,Koch,S.A(1981), The Relation ship Between DeciSional participation and commitment to the organization Community, and orfession. Among municipal recreation. Leisure Sciences, V.4,N.2,P.43-159.
 - Stumpf, R.L(2001), A comparision of governance types and patient satisfaction out comes. Jnurs administration.P. 31(4): 176-202.
 - Luke Jones. (2011), Time and Information Processing: Is Clock Time the Same as Brain Time. Presented at British Psychology

- Society Cognitive Psychology Section Annual Meeting. Keele University. EScholarID:130132.
- DeConinck, James B. (2011), The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover Among salespeople. *Journal of Business Research*, No. 64, pp. 617-624.
 - Ertürk, Alper (2010), Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on the Associations between Empowerment, Organizational Support, and Identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.19, No. 4, pp. 409-441.
 - Wallace, C.J., P. D. Johnson., K. Mathe & J.Paul(2011), Structural and Psychological Empowerment Climates, Performance, and the Moderating Role of Shared Felt Accountability: A Managerial Perspective, *Journal of Applied Psychology*, Vol.96, No.4, pp.840-850.

