



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه در مدارس متوسطه دخترانه شهر

مرودشت

استاد راهنما

دکتر شاپور امین شایان چهرمی

استاد مشاور

دکتر عباداله احمدی

نگارش

فاطمه شعبانی

شماره دانشجویی: 870870358

پائیز ۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



(M.A) صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی دانشجو : فاطمه شعبانی در تاریخ: 1390/08/3 رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه در

دبیرستانهای دخترانه شهر مرودشت

با درجه و نمره 17/75 دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت ضاء اعضاء هیات داوری

1- دکتر شاپور شایان جهرمی استاد راهنما

2- دکتر عباداله احمدی استاد مشاور

3- دکتر عباس قلتاش استاد داور داخلی

4- دکتر احمدرضا اوجی نژاد استاد داور خارجی

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

سپاسگزاری:

به پاس زحمات و تلاشهای صادقانه و عالمانه و به مصداق (من لم یشکرالمخلوق لم یشکر الخالق) بدینوسیله از اساتید بسیار ارزشمندم آقای دکتر امین شایان جهرمی و دکتر احمدی که همواره با خلق نیکو و رفتار انسان دوستانه خود، اینجانب را در نگارش، اصلاح و ارزیابی این پژوهش کمک و مساعدت نموده اند کمال تقدیر و تشکر بعمل می آید و از این عزیزان به جهت زحمات های ایجاد شده طلب بخشش دارم. با آرزوی سلامتی و عزت روزافزون.

تقدیم به:

پدرم

او که توانش رفت تا به توانایی برسم.

مادرم....

اوکه با زحمات بی دریغش ، افتخار حضورش و گرمی پرمهرش، امید و آرامشی ستودنی برایم به ارمغان آورد.

وهمچنین خواهر مهربانم که من را دراین راه یاری کرد .

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه در دبیرستانهای دخترانه شهرستان مرودشت بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران، دبیران و دانش آموزان دختر که دانش آموزان دختر 2000 نفر دبیران زن 300 نفر و مدیران زن 30 نفر در مقطع متوسطه بوده که از بین آنها 30 مدیر به روش سرشماری، 60 دبیر و 120 دانش آموز با روش تصادفی انتخاب گردیده اند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق از سه پرسشنامه پرسشنامه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران و مقیاس اثر بخشی مدرسه استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده که در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه و تحلیل واریانس استفاده شده است که پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که بین مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه از نظر دانش آموزان رابطه معنا دار مثبت وجود داشته است. همچنین بین مشارکت کارکنان با عملکرد مدیران و ابعاد اثر بخشی رابطه معنا دار وجود داشته است. و بین عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه رابطه معنا دار وجود داشته است. ضمن اینکه متغیر عملکرد مدیران توانایی بیشتری در پیش بینی اثر بخشی مدرسه داشته است.

کلید واژه ها: مشارکت کارکنان، عملکرد مدیران، اثر بخشی مدرسه

فصل اول: کلیات تحقیق

1	مقدمه
3	بیان مساله
5	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
7	اهداف تحقیق
8	فرضیه های تحقیق
8	تعریف واژه ها و اصطلاحات
8	تعاریف مفهومی
9	تعاریف عملیاتی واژه ها

فصل دوم : پیشینه و ادبیات تحقیق

12	مشارکت کارکنان
12	مقدمه
13	ادبیات نظری
13	مفهوم مشارکت
14	تعریف مشارکت
15	تعریف مدیریت مشارکت
16	فلسفه مشارکت
19	مشارکت کارکنان چیست
19	سرشت مشارکت کارکنان
20	پیش نیازهای مشارکت
20	ابعاد مشارکت در تصمیم گیری و اجرا
21	درجه مشارکت

21	دامنه مشارکت
21	حدود مشارکت
21	سطوح مشارکت
22	شکل های مشارکت
23	زمینه های مشارکت کارکنان در تصمیم گیری
23	نمونه هایی از مشارکت کارکنان
23	مدیریت مشارکتی
24	دایره کیفیت
25	مدیریت مشارکتی ضرورتی اخلاقی است
26	بهره های مشارکت
26	آثار و پیامدهای مشارکت کارکنان در امور سازمانی
27	مقتضیات مشارکت
28	فواید مشارکت در مدیریت
29	آفات مشارکت
30	موانع مشارکت
31	مهارتهای مورد نیاز جهت مدیریت مشارکتی
32	عناصر کلیدی برای مدیریت مشارکتی اثر بخش
33	عملکرد مدیران
34	برنامه ریزی
36	سازماندهی
37	رهبری
39	کنترل و نظارت
42	اثر بخشی مدرسه
42	تعاریف اثر بخشی
43	کارآیی

43	تفاوت کارآیی و اثربخشی.....
46	ویژگیهای مدارس اثر بخش.....
47	وظایف مدیران در مدارس اثربخش در مسائل مربوط به امور تربیتی.....
49	اثربخشی و کیفیت مدارس.....
51	اثربخشی سازمانی مدارس الگوهای ارزیابی اثربخشی سازمان.....
51	الگوی هدف منطقی.....
52	الگوی منبع سیستم.....
53	الگوی فرآیند مدیریت.....
53	الگوی بهبود سازمان.....
54	الگوی پیشنهادی پارسونز.....
55	عوامل موثر بر اثربخشی سازمان.....
55	تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور.....
55	تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
59	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
	<u>فصل سوم : روش تحقیق</u>
65	مقدمه.....
65	طرح تحقیق.....
65	جامعه آماری.....
66	نمونه آماری.....
66	ابزار اندازه گیری.....
67	پرسشنامه عملکرد مدیران.....
67	روایی و پایایی ابزار اندازه گیری.....
71	روش اجرای پرسش نامه.....
71	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
	<u>فصل چهارم : یافته های پژوهش</u>

72.....بررسی داده ها با آمار توصیفی.....

73.....بررسی داده ها با آمار استنباطی.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

78.....بحث و نتیجه گیری.....

81.....محدودیت های تحقیق.....

82.....پیشنهادات تحقیقاتی.....

82.....پیشنهادات کاربردی.....

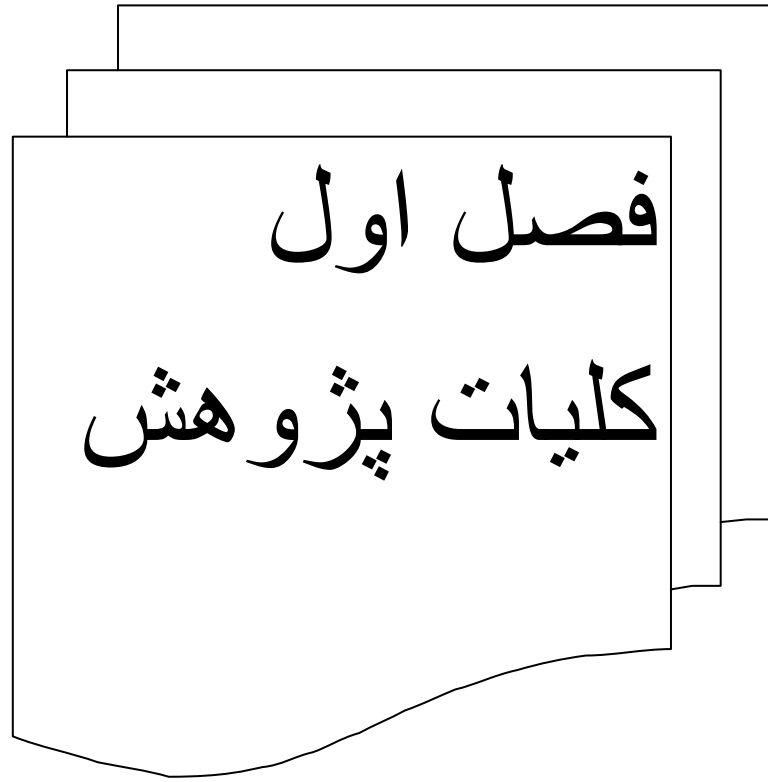
84.....منابع و مآخذ.....

فهرست جداول

عنوان

صفحه

- جدول 3-1- ابعاد پرسش نامه اثربخشی مدرسه.....68
- جدول 3-2- مقدار ارزش ویژه و درصد واریانس مربوط به عوامل استخراج شده از مقیاس اثربخشی69
- جدول 3-3- ضریب پایایی باز آزمایی و آلفای کرانباخ برای مقیاس اثربخشی مدرسه.....70
- جدول 4-1: بررسی میانگین و انحراف استاندارد عملکرد مدیران.....72
- جدول 4-2: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات اثربخشی مدرسه و مولفه های آن.....72
- جدول 4-3: بررسی میانگین و انحراف استاندارد مشارکت کارکنان.....73
- جدول 4-4: همبستگی بین مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثربخشی.....73
- جدول 4-5: بررسی ضریب همبستگی بین مشارکت کارکنان با عملکرد مدیران.....74
- جدول 4-6: بررسی ضریب همبستگی بین عملکرد مدیران با اثربخشی مدارس.....75
- جدول 4-7: همبستگی بین ابعاد اثربخشی با مشارکت کارکنان.....75
- جدول 4-8: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مشارکت و عملکرد با اثربخشی...76



فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در جوامع امروزی، انواع سازمانهای گوناگون مشاهده می شود. گروه هایی از افراد به طور دائم به منظور کسب اهداف مشترک به سازمان ها می پیوندند. سازمانها متشکل از افرادی هستند که اشخاص معینی مسئولیت و هدایت آنها را به عهده دارند. در اصل مدیران مسئولیت عملکرد گروهی از افراد را به عهده دارند (امین شایان جهرمی، 1385).

هر چند از پدید آمدن اندیشه مشارکت در مدیریت و حاکمیت، زمان زیادی نمی گذرد اما دستاوردهای پژوهشی نشان می دهد که در هر دو زمینه با موفقیت روبرو بوده است. لکن رشد پدیده مشارکت کشور ما، هنوز به گونه ای فرا خور صورت نگرفته است. در میان عواملی که از گسترش مشارکت جلوگیری می کند نبود فلسفه ای است که زیر ساز کوشش های مشارکت جویانه را استوار سازد و فهم آن را آسان گرداند. بنیادی ترین اندیشه زیر ساز مشارکت، پذیرش اصل برابری انسان هاست که در این صورت مشارکت میان آنها می تواند به برخاستن و خیز برداشتن بیانجامد و سودمندیهای بسیاری برای همه فراهم آورد. اندیشه دیگر آنست که مشارکت یک فراگرد است نه یک فراورده و آشکار است که مفهوم فرا گردی بودن مشارکت را می توان به صورت ((فراگرد نیرومند سازی)) نیز عنوان کرد (شیخ محمدی، تولیت زواره، 1384).

بدون شک مدیر نقش تعیین کننده و به سزایی در اثربخشی سازمان از جمله سازمانهای آموزشی بعهدده دارد، چرا که اثربخشی سازمان را می توان از طریق توانایی مدیر در به حد اکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه گیری کرد (شیرازی، 1373).

در یک سازمان آموزشی، اثربخشی مدیر در گروه عملکرد و اثر بخشی¹ مدرسه در گروه تحقق هدفهای آن می باشد مدیر موظف است سازمان آموزشی را به سمت تحقق اهداف هدایت کند. پیچیده شدن امور آموزش و

¹ - Effective
2-Ability
3-Motivation
4-Opportunity

پرورش مدیر را به داشتن ر وابط انسانی مناسب با کارکنان و استفاده از آراء و نظریات آنها ملزم می کند (پرداختچی ، 1374).

یک روش معمول برای تفکر درباره ی عملکرد کارکنان شبیه تابعی است تعاملی بین توانایی² و انگیزش³ و آن عبارتست از: $F(A \times M) = \text{عملکرد}$.

نامناسب بودن هر کدام از این عوامل (توانایی یا انگیزش) روی عملکرد اثر منفی خواهد داشت. به طور مثال یک ورزشکار سخت کوش با قابلیت‌های متوسط که دائماً بر حریفان با استعداد ولی کم کار و تنبل خود غلبه می کند با این تابع قابل توجیه است. اما یک قطعه ی پازل عملکرد هنوز مفقود است. ما بایستی فرصت⁴ را نیز به معادله ی خود بیافزاییم: $F(A \times M \times O) = \text{عملکرد}$.

گرچه ممکن است یک فرد، مستعد و توانا باشد اما احتمال دارد موانعی سر راه عملکرد او وجود داشته باشد (استیفن رابینز، ترجمه ، امین شایان چهرمی ، 1389).

در این عصر، تقریباً همه امور و کارهای جامعه به وسیله سازمانها صورت می گیرد، گردش کار سازمانها به فعالیت فردی و همکاری گروهی مردم وابسته است، مردم از طریق سازمانها، کارها را موثرتر انجام می دهند و چگونگی عملکرد آنها، کیفیت فعالیت های سازمانها، چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می دهد. مدیران، به عنوان گردانندگان اصلی سازمانها نقش مهمی در بهسازی فعالیت های سازمانی ایفا می کنند به دلیل اهمیت این نقش، امروزه، مدیریت به عنوان کار و حرفه ای تلقی می شود که اشتغال بدان مستلزم پیش آمادگی و آموزش است (علاقه بند ، 1382).

بیان مسأله

مشارکت یک اصل فطری و یک نیاز سرشتی انسان است. انسان بر پایه آفرینش خویش نیاز به تعلق و پیوند با دیگران دارد. و خوی اجتماعی بودن در وی نهفته است. بر این اساس، نظام اجتماعی و حیات سیاسی جامعه بشری به تعاون و مشارکت اعضای آن بستگی دارد و با یاری های عمدی و ارادی آن استواری می یابد. سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه های نو در اثربخش نمودن مدیریت ها و کار آمد کردن فعالیت های

سازمان‌ها مهم‌ترین ویژگی نظام‌های اداری است. نظام اداری کشور به عنوان یکی از ارکان اساسی اداره کشور، از ساختاری مدرن و تشکیلاتی برخوردار بوده و هماهنگ با توسعه جامعه و ضرورت‌ها، دائما در حال تکامل است (هاشمی، 1383).

از عنصر مهم دیگری که در اثربخشی مدارس می‌توان نام برد معلمان می‌باشند به این دلیل که آنان در ارتباط نزدیک و تنگانی با دانش‌آموزان هستند و عامل تنظیم‌کننده فعالیت‌های یاددهی و یادگیری محسوب می‌شوند. بنابراین بر عهده آنان است که با درک وظایف و مسئولیت‌های خود با هماهنگی و انسجام هر چه بیشتر با یکدیگر تلاش‌های خود را در جهت دست‌یابی به اهداف مورد نظر مصروف دارند یعنی با شناخت مسئولیت‌ها و درک متقابل یکدیگر زمینه رشد و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان را فراهم سازند (شیرازی، 1373).

مدیریت و رهبری از ارکان سازمان و جامعه است مدیریت آموزشی در بین سایر انواع مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اکنون عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمانها تا حد زیادی به به کار آیی و اثر بخشی مدیریت بستگی دارد. ترقی هر جامعه‌ای در گرو نوع و چگونگی فعالیت‌هاست که در مدارس انجام می‌گیرد و اثر مدیریت به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی‌توان نادیده گرفت (میر کمالی، 1379).

صفاری (1356) به نقل از فیلیپ کومیز اینطور بیان می‌دارد که چون سیستم آموزش و پرورش پیچیده تر و گسترده تر شده است، لازم است مدیرانی برآن گمارده شوند که با دقت انتخاب شده و به خوبی جهت این شغل از نظر حرفه‌ای آموزش دیده باشند او معتقد است تحول و تغییر در آموزش و پرورش رخ نخواهد داد مگر آن که مدیران برای شغل خود آموزش دیده و تربیت شده باشند. پس توصیه این است که دانشگاهها و مراکز آموزش عالی باید هم افرادی را برای پست‌های مدیریت پرورش دهند و هم آنان را که فعلا در نظام آموزش متصدی مدیریت هستند تحت آموزش قرار دهند.

توجه به مدیریت مشارکتی در مدارس، ایجاد تقویت این باور است که معلمان و دیگر کارکنان آموزشی افراد بالغ و حرفه‌ای هستند که قادر به ارائه نظرها، پیشنهادها، ابتکارها، خلاقیت‌ها و توان تخصصی خود در شوراهای معلمان و یا از طریق روشهای دیگر هستند. اولیای دانش‌آموزان کسانی هستند که قادرند در روند حل مسائل و

مشکلات مدرسه در زمینه های گوناگون، اعم از مسائل مالی، آموزشی اخلاقی و رفتاری دانش آموزان، فرهنگی و ... از طریق فعال کردن انجمن اولیا، با مدیران همکاری و مشارکت داشته باشند و دانش آموزان، که محور اصلی و نقطه مرکزی توجه نظام اند، همواره آماده اند تا توان ذهنی و عملی خود را از طریق شرکت فعال در شوراهای دانش آموزی در جهت بهبود روند آموزش و پرورش به کار گیرند. برای دستیابی به این مهم، مدیر مدرسه باید نشان دهد که واقعاً معتقد است و ایمان دارد که معلمان، دانش آموزان و اولیا می توانند و می خواهند برای بهبود کیفیت آموزشی مدرسه قدم بردارند. پشتوانه این اعتقاد، ایمان به مشارکت است و مدیر مدرسه قادر است با برخورد مناسب و قدردانی از نظریات اصلاحی یا ابتکارهای ارائه شده، فرصت لازم را برای بروز خلاقیت ها ایجاد کند و عملاً در کوتاه ترین زمان پس از تأیید نظر در شورای پیشنهادی آموزشگاه، به پیشنهاد ارائه شده جامه عمل بپوشاند (امام جمعه، ملایی نژاد، 1381).

طوسی (1380) بیان می دارد که مشارکت پیش شرط توسعه و کلید گسترش آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش موجب افزایش آگاهی ها و قابلیت ها، توانایی های انسان است و این امر خود خواست مردمان را برای مشارکت افزایش می دهد. مشارکت در مدیریت سبب می شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دلسوزی نشان دهند و دلبستگی های خود را به هدفهای گروهی بیفزایند و با احساس نظر مثبت نسبت به خود به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیر یاری دهند. بررسی های روان شناختی نشان می دهد که هرگاه مردم فرصت بیان اندیشه های خود را بیابند و در اتخاذ تصمیم که بر سرنوشت آنها اثر میگذارد شریک شوند خلاقیت و نوآوری بیشتری از خود نشان می دهند سر انجام این که نظام مشارکت زمینه فرهنگی انسان سازی در سازمان محسوب می شود. در واقع این نظام بر این باور است که مدیریت برای اثربخشی سازمان از منابع زیر استفاده می کند. الف: بازوی کارکنان قدرت یدی و تلاش بدنی ب: قلب کارکنان - رضایت، وفاداری، تعهد ج: فکر کارکنان اندیشه و ابتکار (طوسی، 1370).

در این راستا محقق در پی پاسخ به این سؤال بوده است رابطه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثربخشی مدرسه به چه میزان است.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

مدیریت، تخصص و شغلی است که با بزرگتر و پیچیده تر شدن سازمانها در تنگناها و دشواری های اقتصادی - مالی اهمیت بیشتری می یابد. هر چه سازمانها بزرگتر می شوند، تعداد کارمندان، مصرف کنندگان و مشکلات سازمانی افزایش پیدا می کنند، فعالیت ها بیشتر و متنوع تر می شوند که خود موجب می شود که اداره سازمانها مشکل تر و پیچیده تر شود، انتظارات، درگیری ها ، ناهماهنگی ها افزایش یابند، ارتباطات دچار وقفه و اختلال گردند و ... به عبارت دیگر اثربخشی و کارایی در سازمان کاهش یابد. سازمانهای آموزشی هم از این روند و قاعده مثنی نیستند. آنها همانند سازمانهای دیگر برای اینکه بتوانند مشکلات بزرگتر و پیچیده تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند نیاز به افراد آگاه و شایسته دارند تا با برنامه ریزی، هماهنگی و جهت دهی های به موقع و هوشمندانه در طرح و اجرای سیاست ها و برنامه های آموزشی ایفای نقش کنند. دراکر در مورد اهمیت مدیران در سازمانها می گویند "مدیران کمیاب ترین در عین حال با ارزش ترین سرمایه سازمانها هستند". (شیرازی، 1373).

به نظر صاحب نظران (رابینز ، 1991) موضوعی که در انجام فعالیت های آموزشی مهم است. توجه به اثر بخشی است و این که در انجام فعالیت های آموزشی مهم است توجه به مساله اثربخشی است و این که چگونه این فعالیت ها صورت می پذیرد به سبک رهبری مدیران بستگی دارد. اگر سازمان های آموزشی در محیطی پایدار قرار داشتند . اگر منابع سازمان نامحدود و در دسترس بودند، اگر هدفها به آسانی قابل دسترس بودند، اگر انتظارات جامعه از مدرسه در رسیدن به اهدافش و تامین نیازهای جامعه و انطباق با محیط یکسان بود ، شاید نیازی به تحقیق در زمینه اثر بخشی نداشت. از این رو با توجه به اندک بودن پژوهش در زمینه مشارکت کارکنان و اثر بخشی مدرسه نیاز نظام آموزشی به این گونه پژوهش این پژوهش انجام خواهد شد. هر تحقیقی که به بررسی عوامل موثر بر بهبود نظام آموزشی بپردازد، ضروری و حائز اهمیت است. مهم ترین ضرورت های تحقیق حاضر عبارت است از :

1 - شناسایی رابطه بین مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه.

2 - سنجش میزان اثر بخشی دبیرستانهای دخترانه شهرستان مرودشت.

3 - اهمیت تاثیر مشارکت کارکنان با اثر بخشی مدرسه.

با توجه به این که در این زمینه کمتر پژوهشی در سطح این شهرستان انجام گرفته است بنابراین نیاز دیدم که در این مورد تحقیق حاضر را انجام داده تا کمکی به همکاران گرامی در این زمینه نموده باشم .

اهداف تحقیق

هدف کلی

-تبیین رابطه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثربخشی مدرسه در دبیرستانهای دخترانه شهر

مرودشت

هدف جزئی

-تبیین رابطه مشارکت کارکنان با عملکرد مدیران متوسطه دخترانه آموزش و پرورش شهر مرودشت.

-تبیین رابطه مشارکت کارکنان با اثر بخشی مدرسه متوسطه دخترانه آموزش و پرورش شهر مرودشت.

-تبیین رابطه عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه متوسطه دخترانه آموزش و پرورش شهر مرودشت.

-تبیین رابطه مشارکت کارکنان با ابعاد اثر بخشی مدرسه متوسطه دخترانه آموزش و پرورش شهر

مرودشت.

-پیش بینی اثر بخشی مدرسه با توجه مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران .

فرضیه های تحقیق

1- بین مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه از نظر دانش آموزان رابطه معنا دار و جود دارد.

- 2- بین مشارکت کارکنان با عملکرد مدیران را بطنه معنا دار و جود دارد .
- 3- بین عملکرد مدیران با اثر بخشی مدرسه رابطه معنا دارو جود دارد .
- 4- بین مشارکت کارکنان با ابعاد (دسترسی به هدف ، حفظ یکپارچگی درونی ، انطباق با محیط بیرونی و الگوهای فرهنگی) اثر بخشی مدرسه رابطه معنا دار و جود دارد.
- 5- مشارکت کارکنان و عملکرد مدیران به چه میزان اثر بخشی مدارس را پیش بینی می نمایند .

تعریف واژه ها و اصطلاحات

تعاریف مفهومی

- عملکرد** : میزان نحوه فعالیت های انجام یافته توسط فرد در یک موسسه را نشان می دهد(اهل دل ، 1381).
- عملکرد** : عبارتست از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می دهند(اهل دل ، 1381).
- مشارکت یک فرآیند دو سویه است که در آن مدیران سازمان به سطوح و رده های پایین سازمان اجازه همکاری ، اظهار نظر و تعامل بیشتر را به سازمان می دهد(طوسی ، 1380).
- مشارکت به مفهوم یاری رساندن و بوجود آوردن و نیز پشتیبانی کردن از چیزی می باشد(تنهایی ، 1377).
- اثر بخشی**: به مفهوم میزان و درجه ایی است که در آن یک سازمان اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت خود را محقق می سازد(عباس زادگان ، 1379).

تعاریف عملیاتی واژه ها

مدیر به فردی گفته می شود که در سمت مدیریت ایفای نقش می کند در این تحقیق منظور مدیران زن مقطع متوسطه که در سطح مدارس متوسطه دخترانه شهرستان مرودشت در سال تحصیلی 88-89 مشغول به خدمت می باشند.

کارکنان: شامل کلیه نیروهای زن (اعم از رسمی و پیمانی) که سطح مدارس متوسطه دخترانه شهرستان مرودشت در سال تحصیلی 88-89 مشغول به تدریس می باشند.

عملکرد: میزان و نحوه فعالیت های انجام یافته فرد در یک موسسه را نشان می دهد. در این تحقیق برای اندازه گیری عملکرد مدیران از پرسشنامه ای استفاده شده که عملکرد مدیران را در سطوح برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل، نظارت و تصمیم گیری، امور اداری و مالی اندازه گیری می کند. این پرسشنامه توسط دبیران زن مدارس پاسخ داده می شود. که سوالات 11،12،20 به امور اداری و مالی و سوالات 1، 15،16،21،23،27،28،29 به برنامه ریزی و سوالات 3،7،18،17،21،23،27،28،29 به سازماندهی و سوالات 5،6،9،10،14،22،26،30 به کنترل و نظارت می پردازد.

مشارکت: به میزان همکاری که دبیران در کارهای مدرسه و فعالیت های گروهی انجام می دهند گفته می شود که برای سنجیدن مشارکت از پرسشنامه مشارکت که توسط الوانی طرح شده است و توسط مدیران زن مقطع متوسطه پاسخ داده می شود استفاده می شود.

اثر بخشی مدرسه: بر اساس تعریفی که سر جیوانی¹ (1992) ارائه کرده است، اثر بخشی مدرسه عبارت است از میزان دسترسی مدرسه به اهداف، حفظ یکپارچگی درونی، انطباق با محیط بیرونی و نیز الگوهای فرهنگی، که در این تحقیق با استفاده از پرسش نامه این اهداف مورد بررسی قرار می گیرد سوالات 1،4،21،14،17،24،25 در مورد کسب هدف و سوالات 2،6،7،8،9،15 در مورد یکپارچگی درونی و سوالات 3، 5،16،18،19،20،23 و در مورد انطباق با محیط بیرونی و سوالات 10،11،12،13،22،23 در مورد حفظ الگوهای فرهنگی می باشد که این پرسش نامه ها توسط دانش آموزان دبیرستانهای دخترانه پاسخ داده می شود.

دست یابی به هدف: هدف سازمانی عبارت است از حالت مطلوب اموری که سازمان در تلاش به دست آوردن آن است (اتزیونی، 1984).