

صلى الله عليه وسلم



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

موضوع:

**بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی مدیران و اثربخشی دبیران راهنمایی
منطقه ۵ آموزش و پرورش تهران**

استاد راهنما:

دکتر حمید رحیمیان

استاد مشاور:

دکتر عباس عباس پور

پژوهشگر:

ناهید محمودیان

زمستان ۸۶

تقدیر و تشکر

به درگاه کبریا و عظمت پروردگار سپاس و ستایش می گذارم که ذات لایزالش ازلیست و ازلیت بی ابتدایش لایزال و جاویدان است.

ازاستاد گرانقدر جناب آقای دکتر حمید رحیمیان که با راهنمایی های عالمانه و صمیمانه فنون پژوهش را به من آموخت، نهایت سپاس و تقدیر را دارم و از خداوند متعال برای ایشان سلامتی و توفیق روز افزون آرزومندم.

از جناب آقای دکتر عباس عباس پور که مشاوره این تحقیق را متقبل شدند. به خاطر زحمات خالصانه و بی دریغ شان در به انجام رساندن این پایان نامه تشکر و قدردانی می نمایم. و سرافرازی و سربلندی ایشان را از یگانه عالم می طلبم.

از جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی که با حسن و دقت نظر و راهنمایی های دلسوزانه در اصلاح این تحقیق یاری ام دادند، قدر دانی و سپاسگزاری می نمایم و بر خود می بالم که داوری پایان نامه ام را عهده دار شدند. و برای ایشان سلامت و شادکامی را از پروردگار متعال خواستارم.

و در نهایت از کسانی که مرا علم آموختند و همه آنهایی که در این مسیر مرا یاری دادند سپاسگزارم.

با احترام

ناهید محمودیان

زمستان ۸۶

تقدیم به ...

به خانواده ام :

که همواره یاورم بوده اند.....

به یگانه گوهر هستی ام امیر حسین که شادی، عشق،

آینده و امید را از چشمان پر نشاط او آموختم.

و

به همه آنان که در راه علم و اندیشه کوشیدند نامشان و یادشان گرامی باد.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده.....	ر
فصل اول : کلیات پژوهش.....	۱-۱۰
مقدمه.....	۱
مدل مفهومی کلیات پژوهش.....	۲
بیان مسأله	۳
اهمیت و ضرورت پژوهش	۶
اهداف تحقیق	۹
فرضیه های پژوهش	۹
تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی پژوهش.....	۱۰
فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش.....	۱۲-۸۹
مقدمه.....	۱۲
مدل مفهومی ادبیات و پیشینه پژوهش.....	۱۳
بخش اول : مدیریت مشارکتی.....	۱۴
پیشینه مدیریت مشارکتی.....	۱۵
مشارکت و مفاهیم مرتبط با آن.....	۲۴
ابعاد مشارکت در تصمیم گیری و اجرا.....	۲۷
درجه مشارکت.....	۲۷
سطوح مشارکت.....	۲۹
حدود مشارکت.....	۳۰
مفروضات ارزشی مشارکت.....	۳۰
موانع تحقق مشارکت.....	۳۱
تکنیک های غلبه بر موانع مشارکت.....	۳۲
تعاریف مدیریت مشارکتی.....	۳۳
مبانی مدیریت مشارکتی.....	۳۵

۳۶ مبانی فلسفی
۳۶ مبانی اعتقادی و قانونی
۳۶ قرآن کریم
۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۳۸ مبانی اقتصادی
۳۹ مبانی اجتماعی
۳۹ مبانی فرهنگی
۴۰ مبانی انسانی
۴۱ تصمیم گیری
۴۲ تصمیم گیری مشارکتی
۴۳ مزایای تصمیم گیری مشارکتی
۴۳ معایب تصمیم گیری مشارکتی
۴۴ الگوی وروم ویتون
۴۵ پیش نیاز های تصمیم گیری مشارکتی
۴۹ برنامه ها و راهبرد های مشارکت در سازمان ها
۵۱ سابقه تاریخی نظام پیشنهاد ها
۵۳ سابقه مدیریت مشارکتی به شیوه نظام پیشنهاد ها در ایران
۵۴ تعریف نظام پیشنهاد ها
۵۵ اهداف سیستم
۵۵ علل ضرورت استقرار سیستم
۵۶ تنگناهای اساسی سیستم
۵۶ مراحل اجرایی در سیستم پیشنهاد ها
۵۷ مزایای اجرای نظام پیشنهاد ها
۵۹ کایزن، نهایت بهره وری در مدیریت ژاپنی
۶۰ ارتباط کایزن و نظام پیشنهاد ها
۶۱ بخش دوم: اثربخشی معلمان
۶۲ تعاریف اثربخشی
۶۳ معلمان اثربخش
۶۵ ویژگی های معلمان اثربخش

۶۶.....	توصیه ها و راهبرد هایی برای اثربخشی معلم.....
۶۸.....	نمونه ای از اثربخشی معلمان ژاپن در مقایسه با اثربخشی معلمان امریکا.....
۷۰.....	اثربخشی فردی و سازمانی.....
۷۲.....	معیارهای کلی اثربخشی.....
۷۳.....	معیارها و مقیاس های اثربخشی سازمانی.....
۷۸.....	بخش سوم : پیشینه پژوهش.....
۷۹.....	پژوهش های داخلی انجام شده در ارتباط با موضوع.....
۸۲.....	پژوهش های خارجی انجام شده در ارتباط با موضوع.....
۸۸.....	نتیجه گیری.....

فصل سوم : روش شناسی پژوهش..... ۹۷-۹۱

۹۱.....	مقدمه.....
۹۲.....	مدل مفهومی روش شناسی پژوهش.....
۹۳.....	روش و نوع تحقیق.....
۹۴.....	جامعه آماری.....
۹۴.....	نمونه و روش نمونه گیری.....
۹۵.....	روش و ابزار گرد آوری اطلاعات و داده ها.....
۹۶.....	تعیین روایی و پایایی پرسش نامه.....
۹۷.....	توزیع و گرد آوری پرسش نامه.....
۹۷.....	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده های پژوهش..... ۱۱۴-۱۰۰

۱۰۰.....	مقدمه.....
۱۰۰.....	بخش اول :الف- توصیف ویژگی های جمعیت شناختی.....
۱۰۰.....	۱- سن.....
۱۰۲.....	۲- جنسیت.....
۱۰۳.....	۳- وضعیت تأهل.....
۱۰۴.....	۴- سابقه خدمت.....

۱۰۵.....	۵- مدرک تحصیلی.....
۱۰۷.....	ب- توصیف مؤلفه های مدیریت مشارکتی و اثربخشی.....
۱۰۷.....	۱- مدیریت مشارکتی و مؤلفه های آن.....
۱۰۷.....	۲- اثربخشی و مؤلفه های آن.....
۱۰۸.....	بخش دوم: تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها.....
۱۰۸.....	تحلیل اطلاعات فرضیه اصلی.....
۱۰۹.....	تحلیل اطلاعات فرضیه های فرعی.....
۱۰۹.....	تحلیل اطلاعات فرضیه فرعی اول.....
۱۱۰.....	تحلیل اطلاعات فرضیه فرعی دوم.....
۱۱۱.....	تحلیل اطلاعات فرضیه فرعی سوم.....
۱۱۱.....	تحلیل اطلاعات فرضیه فرعی چهارم.....
۱۱۴.....	نتیجه گیری.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری..... ۱۱۶-۱۳۰

۱۱۶.....	مقدمه.....
۱۱۸.....	خلاصه یافته های پژوهش.....
۱۱۸.....	الف- خلاصه یافته های حاصل از آزمون فرضیه اصلی.....
۱۱۸.....	فرضیه اصلی.....
۱۱۹.....	مقایسه یافته های حاصل از فرضیه اصلی با مبانی نظری و تجربی پژوهش.....
۱۲۰.....	ب- خلاصه یافته های حاصل از آزمون فرضیه های فرعی.....
۱۲۰.....	فرضیه فرعی اول.....
۱۲۱.....	مقایسه یافته های حاصل از فرضیه فرعی اول با مبانی نظری و تجربی پژوهش.....
۱۲۲.....	فرضیه فرعی دوم.....
۱۲۲.....	مقایسه یافته های حاصل از فرضیه فرعی دوم با مبانی نظری و تجربی پژوهش.....
۱۲۴.....	فرضیه فرعی سوم.....
۱۲۴.....	مقایسه یافته های حاصل از فرضیه فرعی سوم با مبانی نظری و تجربی پژوهش.....
۱۲۵.....	فرضیه فرعی چهارم.....
۱۲۶.....	مقایسه یافته های حاصل از فرضیه فرعی چهارم با مبانی نظری و تجربی پژوهش.....
۱۲۶.....	نتیجه گیری.....

پیشنهاد های پژوهشی و کاربردی برای پژوهش های آتی.....۱۲۸

پیشنهاد های پژوهشی۱۲۸

پیشنهاد های کاربردی.....۱۲۹

محدودیت های پژوهش.....۱۳۰

فهرست منابع فارسی و انگلیسی ۱۴۱-۱۳۲

پیوست و ضمائم

پرسش نامه مدیریت مشارکتی و اثربخشی معلمان

پیوست شماره ۱

جدول تعیین حجم نمونه مورگان

پیوست شماره ۲

معرفی نامه ها

پیوست شماره ۳

فهرست جداول

صفحه

عنوان

جدول ۱-۳: تناظر شماره سؤالات پرسش نامه مدیریت مشارکتی	۹۶
جدول ۲-۳: تناظر شماره سؤالات پرسش نامه اثربخشی	۹۶
جدول ۱-۴: توزیع افراد نمونه بر اساس سن	۱۰۰
جدول ۲-۴: فراوانی و درصد افراد نمونه بر حسب جنسیت	۱۰۲
جدول ۳-۴: فراوانی و درصد افراد نمونه بر حسب تأهل	۱۰۳
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه خدمت	۱۰۴
جدول ۵-۴: توزیع طبقه بندی شده افراد نمونه بر حسب سابقه خدمت	۱۰۴
جدول ۶-۴: توزیع طبقه بندی افراد نمونه بر حسب مدرک تحصیلی	۱۰۵
جدول ۷-۴: میانگین انحراف استاندارد و واریانس مؤلفه های مدیریت مشارکتی	۱۰۷
جدول ۸-۴: میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مؤلفه های اثربخشی	۱۰۷
جدول ۹-۴: همبستگی بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی معلمان	۱۰۸
جدول ۱۰-۴: همبستگی بین عامل مدیریت مشارکتی با تعهد	۱۰۹
جدول ۱۱-۴: همبستگی بین مدیریت مشارکتی با مقاومت در مقابل تغییر	۱۱۰
جدول ۱۲-۴: همبستگی بین مدیریت مشارکتی با انگیزش	۱۱۱
جدول ۱۳-۴: ماتریس همبستگی بین عوامل مدیریت مشارکتی و اثربخشی	۱۱۳

فهرست نمودارها و شکل‌ها

صفحه	عنوان
۲	شکل ۱-۱: مدل مفهومی کلیات پژوهش
۱۳	شکل ۲-۱: مدل مفهومی ادبیات و پیشینه پژوهش
۲۰	شکل ۲-۲: مدل رهبری وضعی هرسی و بلانچارد
۲۸	شکل ۲-۳: درجات مشارکت و روم
۹۲	نمودار ۳-۱: مدل مفهومی روش اجرای پژوهش
۱۰۱	نمودار ستونی ۴-۱: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سن
۱۰۲	نمودار دایره ای ۴-۲: فراوانی جنسیت افراد نمونه
۱۰۳	نمودار دایره ای ۴-۳: فراوانی وضعیت تأهل افراد نمونه
۱۰۵	نمودار ستونی ۴-۴: توزیع افراد نمونه بر اساس سابقه خدمت
۱۰۶	نمودار ستونی ۴-۵: توزیع افراد نمونه بر اساس مدرک تحصیلی

این پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی معلمان مدارس راهنمایی منطقه ۵ تهران پرداخته است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه معلمان این مدارس این منطقه بود که تعداد کل آنها ۱۰۹۷ نفر است. با توجه به پراکندگی جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای استفاده گردید. که تعداد ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت سنجش میزان مدیریت مشارکتی در مدارس و اثربخشی معلمان از پرسش نامه محقق ساخته استفاده گردید. میزان اعتبار پرسش نامه ۹۲ در صد، محاسبه گردید. پرسش های مدیریت مشارکتی براساس مراحل چهار گانه تصمیم گیری و پرسش های اثربخشی نیز بر اساس سه مؤلفه ی تعهد، مقاومت در برابر تغییر و انگیزش طراحی شد. روش این تحقیق از نوع همبستگی بود. پس از اجرای پرسش نامه های مذکور و جمع آوری داده ها، جهت توصیف ویژگی های نمونه، از شاخص های آمار توصیفی شامل، میانگین، انحراف استاندارد و واریانس استفاده گردید. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، آزمون های استنباطی شامل، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون دو ضریب همبستگی به کار برده شد. نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش، حاکی از آن است که بین مدیریت مشارکتی در مدارس و اثر بخشی معلمان، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین بین مدیریت مشارکتی و هر یک از مؤلفه های اثربخشی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. همچنین بین مدیریت مشارکتی و تعهد کاری در میان معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری به دست نیامد.

فصل اول

کلیات پژوهش

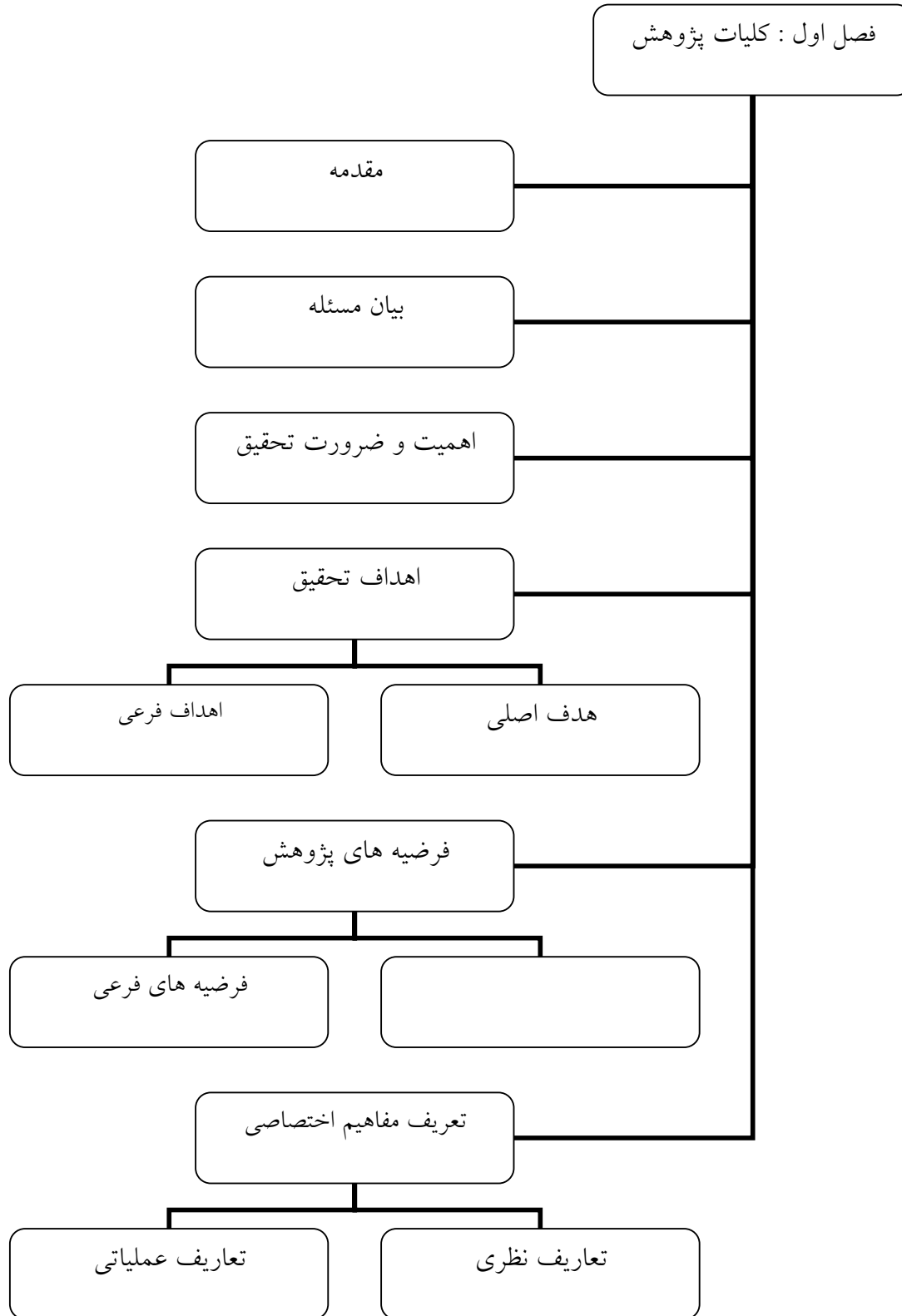
مقدمه

موضوع مشارکت مردم در امور مختلف و تلاش برای حل مسایل و مشکلات گوناگون بشری از طریق همکاری و همفکری دسته جمعی افراد، سابقه ای دیرینه دارد و به آغاز خلقت بشر بر می گردد زیرا تردیدی نیست که با پیدایش و تشکیل نخستین خانواده ها بر روی کره زمین، افراد هر خانواده ناگزیر بوده اند مسائل و مشکلات زندگی خود را از طریق مشارکت و همکاری با یکدیگر برطرف نمایند (هاشمی، ۸۳، ص ۸۳).

مشارکت پدیده ای نوین در مدیریت تلقی نمی شود، هرچند در طول تاریخ کما بیش، از این اصل پیروی شده است و برخی از مکاتب نیز تأکید خاصی بر آن داشته اند، اما بررسی علمی این پدیده انسانی بعد از انقلاب صنعتی آغاز شد.

از طرفی دیگر افراد یک سازمان مهمترین منبع آن سازمان تلقی می شوند. یک سازمان حتی با داشتن تجهیزات عظیم فن آوری و پیچیده ترین تسهیلات در مناسب ترین نقطه جهان، بدون در اختیار داشتن افراد توانمند، متخصص و تعلیم دیده دوام نیاورده و رو به نابودی می رود (برزگر، ۸۴، ص ۶۴).

این موضوع در باره مدرسه و شغل معلمی نیز صادق است. بهترین و مجهز ترین مدرسه ها بدون حضور معلمان اثر بخش ساختمانی بیش نیستند. این معلمان حرفه ای و اثربخش هستند که می توانند هدف های تعیین شده آموزش و پرورش را محقق سازند (نگارنده، ۸۴، ص ۱۶).



مدل مفهومی کلیات پژوهش: (شماره ۱-۱)

بیان مساله:

شیوه مدیریت کلاسیک در محیط متغیر و آشفته امروزه چندان کارآمد نیست. عملکردهای قبلی مدیریت، رفته رفته جای خود را به یک فلسفه جدید می دهد که کارکنان را رمز موفقیت در سازمان می داند و حال آنکه اندیشه ی مشارکت کارکنان در مدیریت به منظور دستیابی هر چه سریع تر و بهتر به اهداف سازمان، پدیده ای است که از بدو ظهور اندیشه مدیریت علمی در اوایل قرن بیستم شکل گرفته است. بنابر این مشارکت معلمان در سازمان های بزرگی چون آموزش و پرورش بازواری قوی برای مدیریت است که با استفاده بهینه از استعدادها، نیروها و مهارت های افراد، بسیاری از مشکلات درون سازمان را بهبود می بخشد (تصدیقی، ۸۲، ص ۳).

متأسفانه در جامعه ما پاسخ مناسبی به مشارکت همه جانبه داده نشده است و با وجود این، تجارب ارزشمند را از پیدایش تفکر نظام مشارکت در بسیاری از کشورها به ویژه، آلمان و ژاپن می توان رد گیری کرد اما هنوز فاصله زیادی با اجرای مبتنی بر اصول علمی و همه جانبه آن به چشم می خورد که این نکته خود ضرورت تفکر جدی در فلسفه این نظام و تلاش پیگیر در بستر سازی و اعمال موفق آن را اجتناب ناپذیر ساخته است (ایلی، ۸۲، ص ۱۲۹).

شیوه مدیریتی که اکنون در بیشتر شرکت ها و سازمان های دولتی ایران حاکم است بیشتر از هر چیز بر مبنای اصول و مفاهیم مدیریتی رایج در دهه های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ در غرب و اصول مدیریت تیلوریسم استوار شده است. هر چند این سبک با عرف جامعه، ایرانی انطباق نسبی داشته است اما خود مانع عمده مشارکت کارکنان و عامل اصلی کاهش بهره وری و کارایی شرکت ها است (تصدیقی، ۸۲).

نظام اجتماعی و حیات سیاسی جامعه بشری به تعاون و مشارکت اعضای آن بستگی دارد و از راه یاری های عمدی و ارادی آنان استواری می یابد. حفظ دستاوردهای بزرگ جامعه انسانی به تعاون و همدلی و مشارکت همه مردمان بستگی دارد. مشارکت به صورت یک ساز و کار زندگی اجتماعی به شمار می آید و نقش کلیدی در همه قلمروهای زندگی اعمال می کند و موجبات شکوفایی و بالندگی فراگیر را فراهم می آورد (طوسی، ۸۰، ص ۲۱۰).

در سازمان های امروزی توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت دادن افراد در امور داخلی یکی از برنامه های حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می گردد. در این نظام کلیه افراد سازمان فعالانه در باره روش های حل مسائل و ارتقاء بهره وری سازمانی اندیشه کرده و مدیریت سازمان را از گنجینه غنی ای از طریق اندیشه ها و راه حل ها برخوردار می نماید و برای نیل به اهداف سازمانی از آن هابهره می جویند در این نظام برای افکار و خلاقیت های کلیه اعضای سازمان ارزش شایسته قائل شده و در تصمیم گیری ها از آن استفاده می شود (همان).

مدیریت مشارکتی از اصطلاحاتی است که تعریف های گوناگونی از آن شده است. یک تعریف از مدیریت مشارکتی بیان می کند "مدیریت مشارکت جو، فلسفه ای است که ایجاب می کند تصمیم گیری سازمانی چنان صورت گیرد که اطلاعات و درون داد ها و مسئولیت به پایین ترین رده مربوط به آن تصمیم واگذار گردد. مقصود مدیریت مشارکت جو، اطمینان یافتن از این امر است که کارکنان صالح به گرفتن تصمیم های مؤثری پردازند" (طوسی، ۸۳، ص ۳).

مدیریت مشارکتی، عبارت است از مشارکت فعالانه، آزاد و از روی علاقه تمامی کارکنان، زیردستان و در یک مفهوم کلی تر تمام بهره‌مندان از فعالیت سازمان، در روند تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آنها (صابری فر و عسگری، ۸۵، ص ۳۱).

پژوهش حاضر یک تحقیق مساله‌مدار، توصیفی کاربردی است. سوال اصلی تحقیق این است که: آیا بین مدیریت مشارکتی مدیران با اثربخشی معلمان در مدارس راهنمایی منطقه ۵ آموزش و پرورش تهران، رابطه وجود دارد؟ دو مؤلفه اساسی این پژوهش مدیریت مشارکتی مدیران و اثربخشی معلمان به عنوان متغیر مستقل و وابسته در نظر گرفته شده‌اند و هر یک از این دو متغیر شامل مؤلفه‌های فرعی می‌باشند که با سنجش آن مؤلفه‌ها وضعیت متغیر مستقل و وابسته تعیین می‌گردد.

مؤلفه‌های فرعی مدیریت مشارکتی، شامل تعیین مسئله و مشکل، ایجاد راه‌حل‌های پیشنهادی، انتخاب یک راه‌حل، اجرا و ارزیابی راه‌حل انتخابی می‌باشد و مؤلفه‌های فرعی اثربخشی، عبارتند از تعهد، مقاومت در برابر تغییر و انگیزش.

علت اصلی انتخاب این موضوع و در واقع مسئله اصلی پژوهش توسط پژوهشگر با توجه به شاغل بودن در این سازمان، عدم به‌کارگیری مدیریت مشارکتی در بیشتر مدارس این منطقه، و اجرای شیوه سنتی (رهبری وظیفه‌مدار) در اداره مدارس توسط مدیران بوده است. و همچنین به این وسیله مدیران مدارس با توجه به فوائد و اهمیت به‌کارگیری مدیریت مشارکتی در مدارس با درگیر نمودن معلمان در کلیه مراحل تصمیم‌گیری، موجبات اثربخشی هر چه بیشتر عملکرد مدارس را فراهم آورند.

امیدواریم نتایج این بررسی در عمل، مورد توجه مدیران و مسئولان آموزش و پرورش، خصوصاً

منطقه ۵ قرار گیرد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

مدیریت مشارکتی مطابق تئوری نیازهای مازلو و مدل ویژگی‌های شغلی، طراحی شغل، جهت افزایش انگیزش کارکنان طراحی شده است زیرا به کارکنان کمک می‌کند تا سه دسته از نیازهای اساسی‌شان را برطرف نمایند: ۱- خود مختاری ۲- مقصود و هدف از کار ۳- ارتباط میان فردی. رضای این نیازها احساس پذیرش و تعهد، امنیت، رقابت و رضایت را در افراد افزایش می‌دهد. به کارگیری مدیریت مشارکتی در محل کار می‌تواند درگیری شغلی کارکنان، تعهد سازمانی، خلاقیت، درک عدالت و کنترل فردی را به میزان زیادی افزایش می‌دهد. مشارکت اثربخش به تعامل ساختار یافته‌ای نیاز دارد و بر خلاف رقابت و دفاع باعث تسریع همکاری و ارتباط میان افراد می‌شود (کرینتر/کینیکی، ۸۴، ص ۳۳۳ و ۳۳۲).

هنر مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی این است که بتواند در مدارس محیطی مناسب برای معلمان فراهم نماید تا آن‌ها بتوانند قابلیت‌ها و توانایی‌های خود را به‌منصه ظهور برسانند و باعث افزایش بازدهی و کیفیت آموزشی شوند از طرف دیگر با اجرای صحیح مدیریت مشارکتی در مدارس می‌توان انگیزش معلمان را تحریک کرده تا آنها احساس کنند که مورد پذیرش بیشتر مدیر هستند و به این ترتیب می‌توان احساس احترام به خود، رضایت شغلی و همکاری با مدیریت را در آنها افزایش داد (افشاریان ۸۲، ص ۵۷).

مشارکت در امور مدرسه نوعی "صدا داشتن" یا حق اظهار نظر است. چنانچه این حق به افراد داده شود، سبب توسعه مهارت‌ها، تأمین نیازهای روانی، افزایش ادراک بهتر از سازمان، توزیع قدرت و نفوذ، کاهش نابرابری‌ها، افزایش روحیه، کنترل رفتار فردی و گروهی، افزایش بهره‌وری، افزایش

درجه مداخله و تعهد در امور سازمان، افزایش انگیزه، رضایت شغلی، نوآوری و خلاقیت و یافتن راهها و روش های بهتر انجام دادن کار می شود (میر کمالی، ۸۴، ص ۱۹۵).

به طور خلاصه اهمیت و ارزش تحقیق حاضر بر موارد زیر استوار است:

الف) نیاز قرن حاضر به مغز های پرورش یافته: مدیریت مشارکتی یک عامل مهم پرورش مغز هاست که به علت ارائه پیشنهادها، کارشناسی پیشنهادها و اجرای آن به صورت خود جوش در سازمان صورت می گیرد.

ب) سرعت تحولات مستمر و نوآوری در دانش فنی علمی اطلاعات و رقابت های خصمانه جهانی: هر چه به زمان حال نزدیک تر می شویم شتاب تغییرات در دانش فنی و اطلاعات افزایش بیشتری می یابد، امروزه قدرت رقابت های اقتصادی با سازمان ها و شرکت هایی است که با سرعت بیشتر بتوانند خود را با تحولات سریع و نیاز های محیطی تطبیق دهند و نظام مشارکت می تواند ابزار خوبی در درک به این انطباق پذیری سریع باشد (طوسی، ۱۳۷۲).

ج) رویکرد مدیریت نوین به اهمیت منابع انسانی و روابط عاطفی و انسانی تر در مدیریت: تحقیقات نشان داده است که سازمان های موفق تلاش فراوانی برای توسعه منابع انسانی و ایجاد روابط انسانی دوستانه و صمیمی بین کارکنان انجام می دهند. نظام مدیریت مشارکتی^۱ یکی از بهترین ابزارها در توسعه منابع انسانی و ایجاد رابطه صمیمی و دوستانه بین مدیریت و کارکنان سازمان می باشد (حبیبی، ۱۳۸۲).