



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری
مدیران با مشارکت و خلاقیت معلمان در مدارس
متوسطه شهر سمیرم در سال تحصیلی ۸۹-۸۸

استاد راهنما
دکتر شاپور امین شایان جهرمی

استاد مشاور
دکتر عباداله احمدی

پژوهشگر
خسرو آقایی

دیماه ۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

صورت جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : خسرو آقائی در تاریخ
رشته : مدیریت آموزشی ۸۹/۱۰/۲

از پایان نامه خود با عنوان : بررسی رابطه بین شیوه های
تصمیم گیری مدیران مدارس با مشارکت و خلاقیت معلمان در دبیرستانهای
شهر سمیرم .

بادرجه بسیارخوب و نمره
دفاع نموده است . ۱۷/۵

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری
امضاء سمت

۱- دکتر شاپور امین شایان جهرمی
استاد راهنما

۲- دکتر عباد اله احمدی
استاد مشاور

۳- دکتر مژگان امیریان زاده
استاد داور

۴- دکتر سوسن سهامی
استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است
مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری
مدیران با مشارکت و خلاقیت معلمان در مدارس
متوسطه شهر سمیرم در سال تحصیلی ۸۹-۸۸

استاد راهنما
دکتر شاپور امین شایان جهرمی

استاد مشاور
دکتر عباداله احمدی

پژوهشگر
خسرو آقای

دیماه ۸۹

تقدیم

این دست نوشته را تقدیم به پدر و مادرم می نمایم که با تحمل سختی های زندگی ،
طعم خوش زندگی و صبر و بردباری را به من هدیه دادند و به همسر مهربانم که با صبر و
شکیبائی مشوق من در تحصیل علم و دانش بودند و تقدیم به گلهای باغ زندگی ، نیره - نسترن
و محمد رضا که هیچگاه از آموختن غافل نشوند و تقدیم به تمامی معلمان صبور و
زحمتکش که بدون کمترین چشم داشتی ، سخت ترین کار یعنی تربیت فرزندان این مرز و بوم
را بعهده دارند.

خسرو آقای

دانشجوی کارشناسی ارشد - رشته مدیریت آموزشی

تقدیر

حمد و سپاس خدایی که انسان را آفرید و به او قدرت تفکر بخشید ، اکنون که به یاری خداوند متعال در شرف فارغ التحصیلی دوره کارشناسی ارشد قرار گرفته ام برخورد واجب می دانم که از زحمات دلسوزانه تمامی دست اندرکاران دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ، استادان محترم این واحد دانشگاهی و تمامی عزیزانی که به نحوی در طول دوران تحصیل راهنما و مشوق اینجانب بوده اند به خصوص استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر شاپور امین شایان جهرمی و استاد مشاور جناب آقای دکتر عباد اله احمدی نهایت تقدیر و تشکر را به عمل آورم و توفیق و سلامتی تک تک عزیزان را از درگاه خداوند منان خواستارم .

خسرو آقایی

دانشجوی کارشناسی ارشد - رشته مدیریت آموزشی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران بر میزان مشارکت و خلاقیت معلمان در مدارس متوسطه شهر سمیرم بود. جامعه آماری شامل معلمان دبیرستانهای شهر سمیرم به تعداد ۲۰۹ نفر بود، از جامعه آماری فوق ۱۳۵ نفر از معلمان (۶۱ نفر زن و ۷۴ نفر مرد) به صورت تصادفی و با استفاده از جدول مورگان انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها عبارت بودند از: سه پرسشنامه که پرسشنامه اول شیوه های تصمیم گیری مدیران، پرسشنامه دوم میزان مشارکت معلمان و پرسشنامه سوم میزان خلاقیت معلمان را مورد سنجش قرار داد، برای تعیین روایی پرسشنامه ها نظر جمعی از استادان و کارشناسان ذیربط لحاظ گردید و برای تعیین پایایی از طریق آلفای کرونباخ برای هر پرسشنامه به ترتیب به میزان ۸۷،۹۴، و ۸۰٪ بدست آمد. با استفاده از جدول توافقی، آزمون تی، آزمون خی دو و ضریب همبستگی پیرسون داده های بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که اولاً بین شیوه های تصمیم گیری فردی مدیران و مشارکت معلمان رابطه غیر مستقیم و معنی دار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد و بین شیوه های تصمیم گیری جمعی مدیران و مشارکت معلمان رابطه ۰/۰۱ وجود دارد. ثانیاً بین مشارکت معلمان و خلاقیت آنان رابطه مستقیم و معنی دار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. ثالثاً بین شیوه های تصمیم گیری فردی مدیران و خلاقیت معلمان رابطه غیر مستقیم و معنی دار در سطح ۰/۰۱ و بین شیوه های تصمیم گیری جمعی مدیران و خلاقیت معلمان رابطه مستقیم و معنی دار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. نتایج حاکی از آن است که هر چه مدیران مدارس از روش تصمیم گیری فردی استفاده می کنند و معلمان را در تصمیم گیریها دخالت نمی دهند از مشارکت آنان کاسته می شود و با کاهش مشارکت، خلاقیت نیز کمتر می شود و در صورتی که مدیران از روشهای گروهی و مشارکتی در تصمیم گیری پیروی کنند بر میزان مشارکت و خلاقیت معلمان افزوده می شود.

واژه های کلیدی : شیوه های تصمیم گیری (جمعی - فردی) - مشارکت معلمان - خلاقیت معلمان

فهرست مطالب

فصل اول - طرح تحقیق

مقدمه	۱-۱-
۱	دمه
۱-۲-	۱-۲-
۳	ن مسئله
۱-۳-	۱-۳-
۶	رورت و اهمیت تحقیق
۱-۴-	۱-۴-
۷	داف پژوهش
۷	۱-۴-۱- هدف کلی
۷	۱-۴-۲- اهداف جزئی
۱-۵-	۱-۵-
۸	ضیه ها

۶-۱-.....تعا

۸..... ریف مفهومی واژه ها

۷-۱-.....تعا

۹..... ریف عملیاتی واژه ها

فصل دوم - ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۲-..... ۱۱ مقدمه

۲-۲-..... ۱۱ تاریخ تکوین علم مدیریت

۱-۲-۲-..... ۱۳ دوران کلاسیک

۲-۲-۲-..... ۱۳ نظریه مدیریت علمی

۳-۲-۲-..... ۱۴ کاربرد مدیریت علمی در آموزش و پرورش

۴-۲-۲-..... ۱۵ نظریه مدیریت اداری

۵-۲-۲-..... ۱۵ کاربرد نظریه مدیریت اداری بر مدیریت آموزشی

۶-۲-۲-..... ۱۶ دوران نئوکلاسیک

۷-۲-۲-..... ۱۷ نظریه روابط انسانی

۸-۲-۲-..... ۱۸ تأثیر روابط انسانی بر مدیریت آموزشی

۹-۲-۲-..... ۱۹ نظریه رفتاری

۱۰-۲-۲-..... ۲۰ دیدگاه سیستمی

۱۱-۲-۲-..... ۲۱ مدیریت آموزشی

۱۲-۲-۲-..... ۲۳ ویژگیهای مراکز آموزشی

۳-۲-..... ۲۵ تصمیم گیری

- ۲۸ ۱-۳-۲- مراحل تصمیم گیری
- ۳۰ ۲-۳-۲- انواع تصمیمات
- ۳۵ ۳-۳-۲- الگوهای تصمیم گیری
- ۳۶ ۱-۳-۳-۲- الگوی تصمیم گیری رضایت بخش
- ۳۷ ۲-۳-۳-۲- الگوی باز تصمیم گیری
- ۳۹ ۳-۳-۳-۲- الگوی لیندبلوم
- ۳۹ ۴-۳-۳-۲- الگوی مرحله ای
- ۴۰ ۵-۳-۳-۲- الگوی کارنگی
- ۴۱ ۶-۳-۳-۲- الگوی تصمیم گیری در بحران
- ۴۲ ۷-۳-۳-۲- الگوی تصمیم گیری در آشوب
- ۴۳ ۴-۳-۲- مهارت‌های لازم برای تصمیم گیری توسط مدیران آموزشی
- ۴۴ ۱-۴-۳-۲- تمایز بین انواع تصمیم
- ۴۵ ۲-۴-۳-۲- تعیین اطلاعات لازم برای تصمیم گیری
- ۴۶ ۳-۴-۳-۲- تعیین میزان مشارکت دیگران در تصمیم گیری
- ۴۶ ۴-۴-۳-۲- تنظیم اولویتها برای اقدام
- ۴۷ ۵-۴-۳-۲- پیش بینی نتایج
- ۴۸ ۴-۲- مشارکت
- ۴۸ ۱-۴-۲- تعاریف مشارکت

- ۴۹ ۲-۴-۲- اهمیت مشارکت
- ۵۱ ۲-۴-۳- پیش نیازهای مشارکت
- ۵۲ ۲-۴-۴- فلسفه مشارکت
- ۵۳ ۲-۴-۵- فواید مشارکت
- ۵۴ ۲-۴-۶- تعاریف مدیریت مشارکتی
- ۵۶ ۲-۴-۷- لوازم مدیریت مشارکتی
- ۵۶ ۲-۴-۷-۱- گرایش به عدم تمرکز
- ۵۶ ۲-۴-۷-۲- کاهش بوروکراسی
- ۵۷ ۲-۴-۷-۳- ثبات مدیریت
- ۵۷ ۲-۴-۷-۴- آموزش نیروی انسانی
- ۵۷ ۲-۴-۷-۵- تغییر و تحول در ساختار اداری - آموزشی
- ۵۸ ۲-۴-۸- راهکارهای اجرایی مدیریت مشارکتی
- ۵۸ ۲-۴-۸-۱- مدرسه محوری
- ۵۸ ۲-۴-۸-۲- فعالیت شورا
- ۵۹ ۲-۴-۸-۳- تشکیل گروههای آموزشی و درسی
- ۶۰ ۲-۴-۹- موانع مدیریت مشارکتی
- ۶۲ ۲-۴-۱۲- نظریه های مدیریت مشارکتی
- ۶۴ ۲-۵- خلاقیت

- ۶۴ ۱-۵-۲ پیشینه خلاقیت
- ۶۵ ۲-۵-۲ اهمیت خلاقیت
- ۶۶ ۳-۵-۲ تعریف خلاقیت
- ۶۹ ۴-۵-۲ نظریه های خلاقیت
- ۶۹ ۱-۴-۵-۲ نظریه های جهان باستان
- ۷۰ ۲-۴-۵-۲ نظریه های فلسفی جدید
- ۷۱ ۳-۴-۵-۲ نظریه های علمی خلاقیت
- ۷۲ ۳-۳-۴-۵-۲ نظریه انسان گرایی
- ۷۲ ۵-۲ طبقه بندی خلاقیت
- ۷۵ ۶-۵-۲ عناصر خلاقیت
- ۷۵ ۷-۵-۲ عوامل مؤثر بر خلاقیت
- ۷۷ ۸-۵-۲ موانع خلاقیت
- ۷۸ ۹-۵-۲ تکنیک های خلاقیت و نوآوری
- ۷۸ ۱-۹-۵-۲ تکنیک طوفان مغزی
- ۷۹ ۲-۹-۵-۲ الگو برداری از طبیعت
- ۷۹ ۳-۹-۵-۲ تکنیک گروه اسمی
- ۸۰ ۴-۹-۵-۲ دلفی
- ۸۰ ۵-۹-۵-۲ نظام پیشنهادها

- ۱۰-۵-۲- ویژگیهای افراد خلاق ۸۱
- ۱۱-۵-۲- نقش مدیران مدارس در پرورش خلاقیت ۸۲
- ۱۲-۵-۲- سازمان خلاق و نوآور ۸۴
- ۱۳-۵-۲- عوامل مؤثر بر رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان ۸۷
- ۱۴-۵-۲- مفاهیم مرتبط با خلاقیت ۸۷
- ۱-۱۴-۵-۲- هوش ۸۷
- ۲-۱۴-۵-۲- حل مسأله ۸۸
- ۳-۱۴-۵-۲- اختراع ۸۹
- ۴-۱۴-۵-۲- نوآوری ۸۹
- ۵-۱۴-۵-۲- کار آفرینی ۹۰
- ۶-۱۴-۵-۲- رابطه خلاقیت ، نوآوری و کار آفرینی ۹۰
- ۶-۲- پیشینه ی تحقیقات ۹۰
- ۱-۶-۲- تحقیقات داخلی ۹۰
- ۲-۶-۲- تحقیقات خارجی ۹۴

فصل سوم: روش تحقیق

- ۱-۳- مقدمه ۹۷
- ۲-۳- طرح کلی پژوهش و روش تحقیق ۹۷
- ۳-۳- جامعه آماری ۹۷
- ۴-۳- نمونه آماری و روش نمونه گیری ۹۷

- ۳-۵-۰۵- ابزار پژوهش و روش نمره گذاری ۹۸
- ۳-۵-۰۱- پرسشنامه سبکهای تصمیم گیری مدیران ۹۸
- ۳-۵-۰۲- روایی و اعتبار پرسشنامه سبک تصمیم گیری مدیران ۹۸
- ۳-۵-۰۳- پرسشنامه مشارکت معلمان ۹۹
- ۳-۵-۰۴- روایی و پایایی پرسشنامه مشارکت معلمان ۹۹
- ۳-۵-۰۵- پرسشنامه خلاقیت معلمان ۹۹
- ۳-۵-۰۶- روایی و پایایی پرسشنامه خلاقیت معلمان ۱۰۰
- ۳-۵-۰۷- روشهای آماری ۱۰۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۴-۱- مقدمه ۱۰۲
- ۴-۲- بیان ویژگیهای آمار توصیفی ۱۰۲
- ۴-۳- آمار استنباطی ۱۰۷

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۵-۱- مقدمه ۱۱۶
- ۵-۲- فرضیات ۱۱۶
- ۵-۳- نتیجه گیری ۱۲۰
- ۵-۴- محدودیتها ۱۲۲
- ۵-۵- پیشنهادها ۱۲۲
- ۵-۱-۵- پیشنهادهای کاربردی ۱۲۲

۱۲۳ ۲-۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی

فهرست جداول

جدول ۴-۱- توزیع فراوانی و درصد شیوه های تصمیم گیری مدیران ۱۰۲

جدول ۴-۲- توزیع فراوانی و درصد مشارکت معلمان ۱۰۲

جدول ۴-۳- توزیع فراوانی و درصد خلاقیت معلمان ۱۰۳

جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد معلمان بر حسب جنسیت ۱۰۴

جدول ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد معلمان بر حسب مدرک تحصیلی ۱۰۵

جدول ۴-۶- توزیع معلمان بر حسب سابقه خدمت ۱۰۶

جدول ۴-۷- رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و مشارکت معلمان ۱۰۷

جدول ۴-۸- ضرایب رگرسیون شیوه های تصمیم گیری مدیران و مشارکت معلمان ۱۰۸

جدول ۴-۹- رابطه بین مشارکت معلمان و خلاقیت آنان ۱۰۸

جدول ۴-۱۰- رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و خلاقیت معلمان ۱۰۹

جدول ۴-۱۱- ضرایب رگرسیون شیوه های تصمیم گیری مدیران و خلاقیت معلمان ۱۰۹

جدول ۴-۱۲- رابطه بین شیوه های تصمیم گیری فردی مدیران و جنسیت ۱۱۰

جدول ۴-۱۳- رابطه بین شیوه های تصمیم گیری گروهی مدیران و جنسیت ۱۱۰

جدول ۴-۱۴- رابطه بین مشارکت معلمان و جنسیت ۱۱۱

جدول ۴-۱۵- آزمون خی دو جهت بررسی رابطه بین مشارکت معلمان و جنسیت ۱۱۱

- جدول ۴-۱۶- رابطه بین مشارکت معلمان و مدرک تحصیلی ۱۱۲
- جدول ۴-۱۷- آزمون خی دو جهت بررسی رابطه بین مشارکت معلمان و مدرک تحصیلی ۱۱۲
- جدول ۴-۱۸- رابطه بین مشارکت معلمان و سابقه خدمت ۱۱۲
- جدول ۴-۱۹- آزمون خی دو جهت بررسی رابطه بین مشارکت معلمان و سابقه ۱۱۳
- جدول ۴-۲۰- رابطه بین خلاقیت معلمان و جنسیت ۱۱۳
- جدول ۴-۲۱- آزمون خی دو جهت بررسی رابطه بین خلاقیت معلمان و جنسیت ۱۱۴
- جدول ۴-۲۲- رابطه بین خلاقیت معلمان و سابقه ۱۱۴
- جدول ۴-۲۳- آزمون خی دو جهت بررسی رابطه بین خلاقیت معلمان و سابقه ۱۱۴
- جدول ۴-۲۴- رابطه بین خلاقیت معلمان و مدرک تحصیلی ۱۱۵
- جدول ۴-۲۵- آزمون خی دو جهت بررسی رابطه بین خلاقیت معلمان و مدرک تحصیلی ۱۱۵

فهرست نمودار ها

- نمودار ۲-۱- انواع تصمیمات با توجه به نوع مشکل ۳۱
- نمودار ۲-۲- عوامل تأثیر گذار در وابستگی یک تعمیم ۳۳
- نمودار ۲-۳- الگوهای تصمیم گیری ۳۵
- نمودار ۲-۴- الگوی عقلانی تصمیم گیری ۳۶
- نمودار ۲-۵- الگوی باز تصمیم گیری ۳۸
- نمودار ۲-۶- الگوی تصمیم گیری مرحله ای ۴۰

نمودار ۲-۷- الگوی کارنگی ۴۱

نمودار ۲-۸- الگوی تصمیم گیری در شرایط بحرانی ۴۲

نمودار ۴-۱- درصد مشارکت معلمان ۱۰۳

نمودار ۴-۲- درصد خلاقیت معلمان ۱۰۳

نمودار ۴-۳- مقایسه معلمان بر حسب جنسیت ۱۰۴

نمودار ۴-۴- مقایسه معلمان بر حسب مدرک تحصیلی ۱۰۵

نمودار ۴-۵- مقایسه معلمان بر حسب سابقه ی خدمت ۱۰۶

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه

علم مدیریت از جمله علوم بشری است که تاریخ تکوین این علم به اوایل قرن بیستم میلادی و ارائه تئوری «مدیریت علمی» از سوی «تیلور»^۱ بر می گردد، شکل گیری مدیریت بعنوان یک نهاد پیشرو، متمایز و با اهمیت، نقطه عطفی در تاریخ اجتماعی بشر به شمار می آید، به ندرت در تاریخ بشریت نهاد نوینی به چنین سرعتی توانسته است انکار ناپذیری خود را به اثبات برساند (دراکر، به نقل از جمشیدیان و اخوان صراف، ۱۳۸۱).

مدیریت به زندگی تمام انسانها وارد شده است و هیچ انسانی وجود ندارد که تأثیر مدیریت در زندگی وی مشاهده نشده باشد، مدیریت سعی در برداشتن موانع پیش روی انسانها دارد، بدون مدیریت دستیابی به اهداف مشخص شده ممکن نیست، شرکتهای تجاری و کلیه مؤسسات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و آموزشی، امکان ادامه حیات بدون یک مدیریت صحیح را ندارند (امین شایان جهرمی، ۱۳۸۲).

در سال ۱۹۶۹ رئیس اتحادیه ی مدیریت آمریکا (AMA)^۲ تعریف مدیریت را این طور مطرح کرد «انجام دادن کارها از طریق دیگران» در تعریف جدید مدیریت به کارکردن با، یا از طریق دیگران در جهت

^۱ - Taylor

^۲ - American management association

رسیدن به اهداف فرد و سازمان مطرح شده است. در این تعریف به نقش و کارکرد انسان در سازمان‌ها و همچنین نتایج کار توجه خاص شده و در خاتمه اهداف فرد و سازمان به هم مرتبط شده اند (امین شایان جهرمی، ۱۳۸۲ ص ۱۲).

مدیریت یکی از مهمترین فعالیت‌های انسانی است، وظیفه اصلی مدیر طراحی و حفظ محیطی است که در آن افراد به صورت گروهی کارکنند و مأموریتها و اهداف خاصی را به انجام برسانند، در یک سازمان مدیران افرادی هستند که فعالیت‌های دیگران را هدایت می‌کنند، آنها عناوینی از قبیل سرپرست، مدیر بخش، مدیر گروه، مدیر منطقه، رئیس کل و مدیر عامل دارند. مدیریت به فرآیند انجام فعالیت‌های با کارآئی کامل توسط دیگر افراد اشاره می‌کند، این فرآیند وظایف یا فعالیت‌های اولیه، برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری، تصمیم‌گیری و کنترل را در بردارد (رابینز، استیفن، ۱۹۹۶).

صاحب‌نظران علم مدیریت وظایف و مسؤولیت‌هایی را برای مدیران سازمانهای مختلف از جمله سازمانهای آموزشی در نظر گرفته اند، توجه مدیران آموزشی به این وظایف امری مهم جهت اداره مطلوب سازمان‌ها قلمداد می‌شود، در واقع مدیران از طریق، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، تصمیم‌گیری و کنترل قادر به اداره مناسب سازمانهای آموزشی خواهند بود (اسماعیلی، ۱۳۸۱).

بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهداف طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت می‌باشند، کانون مدرسه به عنوان مرکزی برای آموزش و پرورش کودکان این جامعه به حساب می‌آید و مدیران و کارکنان باید در کنار یکدیگر و فضائی آکنده از صمیمیت و آرامش، با استفاده از امکانات و تجهیزات مادی در تعامل با یکدیگر زمینه رسیدن به اهداف کلی و جزئی تعلیم و تربیت را بوجود آورند (بانسی، ۱۳۸۶).

بیان مسأله

در کشور ما اغلب سازمانهای آموزشی به علت استفاده از سبک مدیریت سنتی، متمرکز و نامناسب و دیوانسالاری، مخالف خلاقیت و نو اندیشی اند و با حفظ رویه های منسوخ گذشته، سعی در سرکوب خلاقیت و نوآوری و تحول را دارند و این سرکوبگری ریشه بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در آموزش و پرورش ما است، لذا بررسی و شناخت شیوه های تصمیم گیری و سبک مدیریت مدارس و اذعان به عدم مطلوبیت و اثر بخشی آن جهت پرورش خلاقیت سازمانی و همچنین ارائه پیشنهادهایی جهت استقرار سبک مدیریت مناسب و منعطف که محرک و مشوق خلاقیت و نوآوری باشد و همچنین کمک به تغییر سبک مدیریت نامطلوب موجود به عنوان یکی از موانع بر سر راه خلاقیت دبیران از اهمیت بسزایی برخوردار است (تصدیقی، ۲۸۱).

«سایمون»^۱ یکی از مهمترین وظایف مدیریت را تصمیم گیری می داند و حتی آنرا قلب سازمان می نامد و آنرا مترادف مدیریت معرفی می نماید سازمان ها، مراکز تصمیم گیری در حل مسائل و مشکلات جامعه هستند. از میان سازمان های مختلف یک کشور، مراکز آموزشی به ویژه مدارس از جایگاه خاصی برخوردارند. زیرا مدارس در چگونگی تبدیل منابع انسانی به سرمایه های انسانی، چگونگی تأمین بهداشت جسمی و روانی، چگونگی آموزش مهارتهای حل مسئله، تفکر خلاق، تفکر انتقادی، ارتباطی، خود آگاهی، همدردی و همدلی، عاطفی و ... دانش آموزان باید به درستی تصمیم بگیرند و تصمیم گیری درست را به دانش آموزان یاد دهند. بدین ترتیب مدیران آموزشی باید به این مهم توجه داشته باشند که مهم ترین کار آنها تصمیم گیری درباره مسائل مختلف تعلیم و تربیت است. (خورشیدی، ۱۳۸۲، ص ۱۸۲، ۱۸۳).

^۱ - Simon

تصمیم‌گیری در سازمانها دارای انواع و شیوه‌های گوناگونی است، دو نوع از مهمترین انواع تصمیم‌گیریها، تصمیم‌گیری فردی و تصمیم‌گیری جمعی است، در تصمیم‌گیری فردی، فرد به تنهایی تصمیم می‌گیرد، اما در تصمیم‌گیری مشارکتی دانش تک‌تک افراد به یکدیگر محلق شده و از آن به طور جمعی استفاده می‌شود. هدف این تصمیم‌گیری تأمین هر چه بیشتر منافع افراد مشارکت‌کننده در تصمیم است (باقریان، ۱۳۸۰)

هدف اساسی نظام مشارکتی، توسعه کیفی، منابع انسانی است، مشارکت وسیله‌ای است تا حس مسئولیت، وظیفه‌شناسی و تعلق به محیط کار را در کارکنان رشد دهد و به واسطه آن به کارکنان اجازه داده می‌شود به جای آنکه به طور مداوم رهبری شوند و زیر نظر قرار گیرند، از توانایی شخصی استفاده کرده، فکر کنند و قوه خلاقه خویش را به کار گیرند، بیاموزند و فرصت ابراز وجود داشته باشند و شایستگی و شخصیت و مهارت خود را نشان دهند، به این دلیل که نیروی انسانی به عنوان رکن اساسی تولید و مهمترین عامل بهبود و ارتقای مستمر بهره‌وری مطرح است. اعتقاد بر این است که وقتی کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری نقش داشته باشند از تصمیمات اتخاذ شده حمایت می‌کنند و در نتیجه کارآئی خود را افزایش می‌دهند، ارتباطات در وضعیت مشارکتی چند جانبه و چند سویه است، همانطور که بین کارکنان تبادل نظر انجام می‌گیرد، بین مدیر و کارکنان نیز این مهم صورت می‌گیرد، مشارکت در تصمیم‌گیری می‌تواند به مزایائی منجر شود که ما از آنها بعنوان تحکیم روابط مدیر با کارکنان، ارتقای روحیه، رضایت مندی شغلی و کاهش وابستگی به رهبری یاد می‌کنیم (بانسی، ۱۳۸۶).

مشارکت پیش شرط توسعه بوده و کلید گسترش آن، آموزش و پرورش است، آموزش و پرورش موجب افزایش آگاهیها، قابلیتها و توانائیهای انسان می‌گردد، مشارکت و مدیریت سبب می‌شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود برای افزایش کارآئی و اثر بخشی سازمان، دلسوزی نشان