



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره‌وری دبیران دوره متوسطه

شهر داراب سال تحصیلی ۹۱-۹۰

استاد راهنما:

دکتر نادر شهامت

استاد مشاور:

دکتر احمد رضا اوجی نژاد

نگارش:

حکیمه فخاری

تابستان ۹۱



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

نام و نام خانوادگی دانشجو: حکیمه فخاری تاریخ: رشته: علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره وری دبیران دوره متوسطه شهر داراب

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت امضاء اعضاء هیات داوری

۱- دکتر نادر شهامت استاد راهنما

۲- دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد مشاور

۳- دکتر استاد داور

۴- دکتر استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است. مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَالْأَرْضِ وَالْعَرْشِ الْمَجِيدِ
الْحَمْدُ لَكَ يَا رَبِّ الْعَالَمِينَ
سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَالْأَرْضِ وَالْعَرْشِ الْمَجِيدِ
الْحَمْدُ لَكَ يَا رَبِّ الْعَالَمِينَ

تقدیر و تشکر:

الهی: دل خوشم که الهی گویم.

الهی: که الله گفت ولبیک نشنید.

الهی: حق محمد و آل محمد بر ماعظیم است "اللهم صل علی محمد وال محمد"

الهی: نعمت ارشادم عطا فرموده ای، توفیق شکر آن راهم مرحمت فرما.

الهی: نبودم و خلعت وجود بخشیدی، خفته بودم و نعمت بیداریم عطا کردی، تشنه بودم و آب حیاتم چشانده ای، متفرق بودم و کسوت جمعم پوشانده ای.

حمد و سپاس خدای را سزاست که به انسان رحمت کسب علم و فیض را عطا فرمود تا افضل مخلوقات باشد.

بر خود لازم می دانم تقدیر و تشکر نمایم:

از استاد راهنما آقای دکتر نادر شهامت و استاد مشاور آقای دکتر احمد رضا وجی نژاد که در تمام مراحل این پایان نامه مرا یاری کردند.

از مدیر گروه محترم سر کار خانم دکتر مژگان امیریان زاده

از اساتید رشته مدیریت آموزشی و هر آن کس که کلمه ای به من آموخت.

از استاد محترم آقای دکتر سعید طالبی که مرا یاری کردند.

از برادر م آقای ابوالفضل فخاری که در طی این چند سال دلسوزانه پشتیبان و مشوق راهم بودند.

از آقای سعید عابدی که در این مراحل مرا یاری کردند.

از خواهر مهربانم که همواره در کنارم و یاریگرم بوده.

از دوستان عزیزم خانم ها جلاله فخاریان، مژگان صمصامی که طی این چند سال در کنار آنها توانستم مطالب زیادی را یاد بگیرم و مرا یاری کردند.

و در آخر از تمامی کسانی که به نحوی در گردآوری این پایان نامه مرا یاری کردند.

تقدیم به:

به روح سرافراز و زنده عموی شهیدم

به پدرم اسوه تلاش

مادرم که در نگاهش معنی زندگی را یافتم

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره‌وری دبیران دوره متوسطه شهر داراب بوده که با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۴۵ نفر از دبیران دوره متوسطه بوده، که ۱۷۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از سه پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت، پرسشنامه خودکارآمدی شرر و پرسشنامه مدیریت مشارکتی فیضی استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد، که بین مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. بین مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد مدیریت مشارکتی (تصمیم‌گیری و ارتباطات) با خودکارآمدی در سطح (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد مدیریت مشارکتی، (تصمیم‌گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار، کنترل) و بهره‌وری در سطح (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی (تصمیم‌گیری و ساختار) در سطح (۰/۰۰۱) توانایی قوی‌تری را برای پیش‌بینی خودکارآمدی دارند. از بین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی (رهبری و تصمیم‌گیری) در سطح (۰/۰۰۱) توانایی قوی‌تری را برای پیش‌بینی بهره‌وری دارند.

کلید واژه‌ها: مدیریت مشارکتی، خودکارآمدی، بهره‌وری، دبیران دوره متوسطه

فصل اول: طرح تحقیق

۱.....	مقدمه
۳.....	بیان مسأله
۵.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۸.....	اهداف تحقیق
۹.....	سؤالات تحقیق
۹.....	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۳.....	مبانی نظری
۱۳.....	الف) بهره وری
۱۵.....	تئوری ها والگوهای بهره وری
۱۹.....	عوامل مؤثر بر بهره وری
۲۴.....	بهره وری و آموزش و پرورش
۲۹.....	بهره وری منابع انسانی
۳۱.....	مشارکت و بهره وری
۳۱.....	ب) مفهوم خودکارآمدی
۳۵.....	ابعاد خودکارآمدی
۳۶.....	منابع خودکارآمدی
۳۹.....	تأثیر احساس خودکارآمدی بر رفتار
۴۱.....	اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی
۴۶.....	ج) مدیریت مشارکتی
۴۷.....	پیش نیازهای مشارکت

۴۹	سطوح مشارکت
۵۰	تعاریف مدیریت مشارکتی
۵۲	اهداف مدیریت مشارکتی
۵۳	ویژگیهای نظام مدیریت مشارکتی
۵۳	لوازم مدیریت مشارکتی
۵۵	نظریه های کلاسیک (سنتی) مدیریت
۶۲	تئوریهای رهبری و مشارکت
۶۹	مزایای مشارکت در مدیریت
۷۰	معایب و مشکلات اجرای مدیریت مشارکتی
۷۲	راهکاری هایی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت مشارکتی
۷۵	پیشینه تحقیق
۸۶	جمع بندی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۸۸	روش پژوهش
۸۸	جامعه آماری
۸۹	نمونه و روش نمونه گیری
۹۰	ابزارگرد آوری داده ها
۹۵	چگونگی روش اجرا
۹۵	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۹۵	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۹۶	یافته های توصیفی
۹۸	یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۰۴.....	خلاصه پژوهش
۱۰۵.....	بحث و تفسیر یافته های پژوهش
۱۱۸.....	دستاوردهای اصلی پژوهش
۱۱۸.....	محدودیتها
۱۱۹.....	پیشنهادها
۱۲۱.....	منابع

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۳): بررسی نمونه آماری بر اساس جنسیت	۸۹
جدول (۲-۳): بررسی نمونه آماری بر اساس وضعیت تأهل	۸۹
جدول (۳-۳): توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات	۹۰
جدول (۴-۳): مولفه ها و گویه های مدیریت مشارکتی	۹۱
جدول (۵-۳): پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی به روش آلفای کرونباخ	۹۲
جدول ۳-۶: پایایی درونی پرسشنامه خودکارآمدی به روش آلفای کرونباخ	۹۳
جدول ۳-۷: مؤلفه ها و گویه های بهره وری	۹۴
جدول ۳-۸: پایایی درونی پرسشنامه بهره وری به روش آلفای کرونباخ	۹۴
جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات مدیریت مشارکتی و ابعاد آن	۹۶
جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات خودکارآمدی	۹۷
جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات بهره وری	۹۷
جدول ۴-۴: همبستگی بین مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره‌وری	۹۸
جدول ۴-۵: همبستگی بین مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی	۹۹
جدول ۴-۶: همبستگی بین مدیریت مشارکتی با بهره وری	۹۹
جدول ۴-۷: ماتریس همبستگی بین ابعاد مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی	۱۰۰
جدول ۴-۸: ماتریس همبستگی بین ابعاد مدیریت مشارکتی با بهره وری	۱۰۱
جدول ۴-۹: جدول تحلیل واریانس و رگرسیون بین مولفه های مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی	۱۰۲
جدول ۴-۱۰: جدول واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون مولفه های مدیریت مشارکتی با بهره‌وری	۱۰۳

فهرست اشکال

عنوان

صفحه

- شکل ۱-۲: عوامل و نهاد های تأثیر گذار بر بهره وری ۲۰
- شکل ۲-۲: منابع و تاثیرات عقاید کارایی (به نقل از ریو، ۲۰۰۵، ص ۲۴۹) ۴۱

فهرست نمودار

صفحه

عنوان

نمودار ۱-۲: درجات مشارکت در تصمیم گیری از دیدگاه وروم (شیخ محمدی، تولیت زواره، ۱۳۸۴)..... ۴۹

مقدمه

آموزش و پرورش از ارکان مهم پیشرفت کشورهاست، چرا که پایه و ریشه های تعلیم و تربیت نیروی انسانی خلاق، آموزش دیده و مسئولیت پذیر که سکان دار توسعه و ترقی جامعه هستند، از آموزش و پرورش نشأت می گیرد. لذا چگونگی استفاده بهینه و مطلوب از منابع نیروی انسانی، از شرایط مهم کارایی و بازده سازمان می باشد. تلاش برای بهبود بهره وری و بالا بردن کارایی کارکنان و در نهایت سازمان تلاش برای زندگی بهتر افراد جامعه است. بهره وری، عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت های نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان، به منظور ارتقای رفاه جامعه. بهبود و ارتقای بهره وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولان ذیربط است، که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه ها و روش های انگیزش کارکنان، بهبود نظام ها، قوانین، بخشنامه ها، دستورالعمل ها، روش ها، فناوری و غیره است. بدیهی است برای افزایش سطح بهره وری عامل یا علت به خصوص را نمی توان ارائه کرد، بلکه بهره وری ترکیبی از عوامل گوناگون است، که هر کدام به نوبه خود تأثیر لازم را می گذارد. افزایش بهره وری در آموزش و پرورش ضمن اینکه سبب افزایش کیفیت خدمات آموزش و پرورش می گردد، قیمت تمام شده را کاهش می دهد، بازدهی سرمایه را افزایش داده و ارتقای استاندارد های زندگی را فراهم می سازد، که این هر دو از عوامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می شوند. بنابراین می توان گفت که افزایش بهره وری به ویژه در آموزش و پرورش بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. بی شک ارتقای بهره وری در مدرسه نیازمند مشارکت همه جانبه تمامی افراد جامعه به ویژه مسئولین، کارکنان (دبیران) آموزشی است و با ایجاد فضا و جو مناسب برای مشارکت و همفکری و همچنین ترویج کارگروهی، توانمندی هایی را در کارکنان تقویت می نماید، که آن ها می توانند به آسانی با مشکلات روبه رو شوند و آن ها را حل کنند (عمادزاده، ۱۳۷۰). امروزه بهره وری و مدیریت

مشارکتی از جذاب ترین واژه های مورد کاربرد در علوم مختلف به ویژه مدیریت می باشند. در دیدگاه مدیریتی، بهره وری میزان موفقیت سیستم را در استفاده از منابع برای کسب اهداف بیان می کند (پریچارد^۱، ۱۹۹۲).

مدیریت مشارکتی یکی از عوامل حیات بخش، پویایی، طراوت و بهره وری در سازمان ها است، که با ایجاد ارتباطات شبکه ای سازمانی و با استفاده از فکر و عمل جمعی سبب می شود، سازمان حرکت مطلوبی را از وضع موجود به وضع مطلوب طی نماید. در این حالت است که کارکنان از حاشیه نشینی و بی تفاوتی و نقش سایه ای داشتن در سازمان به مرکز و درون سازمان کشانده می شوند و صدای خاموش آنان به گوش مدیران سازمان می رسد (نبوی، ۱۳۸۱). امروزه یکی از اهداف آموزش و پرورش در تمام جوامع کمک به فرد و کارکنان (دبیران) است تا خودکارآمد شوند و یاد بگیرند که درست فکر کنند و بر خود اعتماد کنند و بتوانند عاقلانه با مسائل و مشکلات برخورد کنند و به تحلیل و حل آن بپردازند. بنابراین شناختن مبانی روان شناسی خودکارآمدی برای مسئولین آموزش و پرورش ضروری است. می توان چنین بیان کرد که خودکارآمدی دبیران نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. اساسا هر اندازه که دبیری احساس بهتری در مورد توانایی اش در تدریس داشته باشد، بهتر خواهد توانست عمل کند. دبیران با خودکارآمدی بالا از نظر درونی برانگیخته هستند، روش های جدیدی را پیاده می کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می کنند (بندورا، ۱۹۹۷).

با امعان نظر به پژوهش های انجام گرفته در خصوص مدیریت مشارکتی و چگونگی رابطه آن با خودکارآمدی و بهره وری، محقق سعی دارد چگونگی رابطه این متغیرها را در دبیرستان های شهر داراب مورد پژوهش قرار دهد.

^۱ Prichard

بیان مسأله

آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند (مشبکی، ۱۳۷۷). آموزش و پرورش به منزله یکی از نهادهای اجتماعی فراگیر در جامعه همواره از درون و برون با این چالش ها روبه رو بوده است که تا چه میزان بهره وری آن برآورده شده است؟ نسبت ستاده های نظام موجود به داده های آن چگونه ارزیابی می شود؟ آیا تغییرات به دست آمده از کوشش های تعلیم و تربیت در ازای منابع مصرف شده قابل توجیه است؟ آیا محصولات نظام آموزش و پرورش با اهداف و انتظارات از پیش تعیین شده هماهنگ است؟ بدیهی است امروزه نظام آموزش و پرورش پیشرو، با در نظر گرفتن شاخص ها و استانداردهای معینی به دنبال پاسخگویی به سؤالات مذکور، مترصد کسب نسبت قابل قبولی از ستاده ها و داده های ساختاری خود هستند. بهره وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می کند، به طوری که حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و دائماً توان، استعداد و امکانات بالقوه سازمان شکوفا می گردد، بهره وری مطلوب با تغییر ساختار، اضافه کردن تکنولوژی، تدوین دستور کار، صدور بخشنامه، حاصل نمی شود. بلکه انسان محور هر نوع بهره وری فردی، اجتماعی و سازمانی است (سلطانی، ۱۳۸۶). بنابراین سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمان های مهم برای تحقق هدفهای خود به در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد، علاقه مند و برخوردار از توان لازم و کارآ نیازمند است (شاملو، ۱۳۸۳). می توان گفت مهمترین چیزی که یک مدیر در یک سازمان آموزش و پرورش می تواند برای کارآمد کردن کارکنان انجام دهد، این است که به آنان کمک کند تا تسلط شخصی خود را در مورد برخی مسائل و مشکلات تجربه کنند، به طوری که موفقیت آنها باور خودکارآمدی را تقویت می کند و شکست آن ها

باور خودکارآمدی را تضعیف می کند. پس یک سازمان در راستای ارتقاء بهره وری به مدیران انعطاف پذیر و کارکنان (دبیران) توانمند با کارآیی بالا نیازمند است به این دلیل که دبیر به منزله ی کانون ارائه دهنده، حمایت کننده و هماهنگ کننده طرح ها و برنامه های مورد نظر نقش اساسی و مهمی را ایفا می کند. برخی از دبیران دارای خودکارآمدی پایین هستند، این در حالی است که خودکارآمدی پایین موجب کاهش بهره وری می شود. اینکه در نظام آموزشی این امر تا چه حد جا افتاده و تا چه میزان پیش رفته است، به ادراک و تلقی مسئولان آموزش و پرورش از اهمیت رسالت آموزش و پرورش از یک طرف و همچنین مهارت و شایستگی دبیران از طرف دیگر بستگی دارد. علاوه بر این نباید آمادگی های ذهنی-روانی دبیران را نادیده گرفت. بدون شک نوع نگرش آن ها به اهداف آموزش و پرورش و تأثیرگذاری آن ها عامل بسیار مهمی در بهره وری آموزشی خواهد بود. پس مشارکت تمام افراد در اداره کردن سازمان ها موضوعی است که هر روز شکلی تازه تر به خود می گیرد. همفکری، مشارکت و ارج نهادن به کارهای گروهی موجب می شود تا امور به وجه بهتری انجام شود و اگر سازمان ها خواهان نیل به چنین نتیجه ای هستند ناگزیر باید در پی ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کارکنان خود برآیند (تدینی، ۱۳۸۷). رهبری مشارکتی یکی از شیوه های مدیریت است که می تواند موجب افزایش جو همکاری و تفاهم و وفاداری به اهداف سازمان در کارکنان گردد. ادارات و سازمان های ما به علت ناتوانی در استفاده بهینه از توان بالقوه کارکنان با معضلاتی روبه رو هستند که سبب کاهش بهره وری سازمان گردیده است و با توجه به محیط ناپایدار کنونی که سازمان ها را هر چه بیشتر به شیوه های جدید مدیریتی سوق می دهد. متداولترین راه برای برطرف ساختن مشکلات و اصلاح نظام اداری بکارگیری روش مدیریت مشارکتی است، که موجب توسعه ظرفیت فردی کارکنان و ایجاد روحیه خود باوری، مسئولیت پذیری در آنان می گردد (سلاجقه، هنرآموز، ۱۳۸۹). آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین سازمان های هزاره سوم است که اگر در آن مشارکت نباشد، بهره وری کاهش یافته و موجب می شود هزینه های زیادی بر آن سازمان تحمیل شود. با

توجه به آنچه ذکر شد، پژوهشگر در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است، که آیا بین مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره‌وری دبیران دوره متوسطه رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

نظام آموزش و پرورش ما بازوی توانمند فکری جامعه است. این نظام و سازمان‌های مربوط به آن روز به روز اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و جامعه و مردم نسبت به عملکرد و نتایج کار سازمان‌های آموزشی حساسیت بیشتری نشان می‌دهند (علاقه بند، ۱۳۷۸). منابع انسانی مهم‌ترین منبعی است که همواره چرخ سازمان‌ها به دست آن می‌چرخد و پیشرفت و تداوم سازمان‌ها به میزان توانمندی آنان بستگی دارد (مهدی زاده، ۱۳۸۷). هر سیستمی که فطرتا و طبعا کارایی و بهره‌وری بیشتری داشته باشد و به نهاد انسان‌ها و جامعه نزدیکی و انطباق بیشتری داشته باشد و بتواند انگیزه قوی تری و ایمان و اعتقاد بیشتری در کارکنان خویش جهت ارائه افکار، اندیشه‌ها، ایده‌ها و پیشنهادهای مفید خود ایجاد کند، تحول ژرف تری پدید خواهد آورد و موفق‌تر خواهد بود (تدینی، ۱۳۸۷). در این دوره نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچ کس پوشیده نیست و در میان عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، تکنولوژی، سرمایه) با ارزش‌ترین، کمیاب‌ترین و نادرترین عامل، نیروی انسانی است. عدم توجه به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها باعث کارایی و اثربخشی در سازمان نمی‌گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود (سهای^۱، ۲۰۰۵). گستردگی مسئله بهره‌وری ایجاب می‌کند که در هر تحقیق از دریچه‌ای خاص به آن نگریسته شود و رابطه آن با متغیرهای مختلف سنجیده شود (ایزدی، ۱۳۸۶). از طرفی هافستد^۲ (۱۹۹۸)، دلایل اهمیت بهره‌وری را در گسترده شدن رقابت‌ها در بازار جهانی، استفاده مؤثر از منابع، استفاده بهتر از کالا و خدمات می‌داند. او معتقد

^۱- Sahay

^۲ - Hofsted

است که توسعه یافتگی معلول نیروی انسانی کارآمد و یکی از عوامل مؤثر بر کارآمدی و افزایش بهره‌وری این نیروها ارضای نیازهای آنها می‌باشد (فرج زاده، ۱۳۸۸). به گونه‌ای که شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا با مدیریت این عوامل بر بهره‌وری کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان بیفزایند (رهگذر، ۱۳۸۱). و می‌توان گفت بهره‌وری همواره سعی دارد آنچه که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد و در واقع بر این عقیده استوار است، که انسان می‌تواند کارها را هر روز بهتر از روز پیش انجام دهد (سیدعامری، ۱۳۸۷). با اجرای مدل بهره‌وری فراگیر در سازمان است که مدیر می‌تواند مشکلات و مسایل پیچیده سازمان را تشخیص دهد و مسایل پیچیده سازمان را بر اساس اطلاعات لازم حل کند (طاهری، ۱۳۸۸). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (بندورا، ۱۹۹۷). اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را بدست آورد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیر قابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، اما همه آنها تابع باور فردی هستند باندورا معتقد است که حل یک مسئله با موفقیت در انجام یک وظیفه خاص، تجربه هیجانی را ایجاد می‌کند که موجب تمایل و گرایش به درگیر شدن برای رسیدن به حد تسلط در آینده در افراد می‌شود و احساس کارآمدی آنان را افزایش می‌دهد. باور کارآمدی عاملی مهم در نظام شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط، یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارت‌ها می‌توانند به آسانی تحت تأثیر خود شکی یا خود تردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از توانایی‌های خود استفاده کمتری می‌کنند (بندورا، ۱۹۹۷). به همین دلیل احساس خودکارآمدی، افراد

را قادر می سازد تا با استفاده از مهارت ها در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام دهند (وایت^۱، ۱۹۸۲). بنابراین خودکار آمدی عامل مهم برای انجام موفقیت آمیز است. پویایی نظام آموزش 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 ارزش های آن تحقق اهداف را سامان می دهد (کوهستانی، ۱۳۸۰). موضوع مشارکت مردم در امور مختلف و تلاش برای حل مسائل و مشکلات گوناگون جوامع بشری از طریق همکاری و همفکری دسته جمعی افراد، سابقه ای دیرینه دارد و به آغاز خلقت بشر بر می گردد (شیخ محمدی، تولیت زواره، ۱۳۸۰). مشارکت گرایش به بهتر کردن انگیزش دارد، زیرا کارکنان احساس درگیر شدن بیشتر در کار را پیدا می کنند. نتیجه های مشارکت اغلب به کاهش تعارض و فشار عصبی، تعهد بیشتر به هدف ها و بهتر پذیرفتن هدف های سازمان منتهی خواهند شد (والایی شریف، ۱۳۸۴). انسان ها موجوداتی هستند که همواره درصدد بهبود وضعیت محیط پیرامون خویش هستند و همواره برای رفع مشکلات خود راهی را بدست می آورند. بدین ترتیب این پژوهش جهت روشن شدن رابطه مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره وری دبیران حایز اهمیت است از آن جهت که می تواند به اتخاذ روش های مناسب به منظور تحقق هر چه بیشتر هدف های سازمان منجر گردد. در سازمان آموزش و پرورش اگر مشارکت بین نیروی انسانی وجود داشته باشد و افراد و کارکنان توانایی و شایستگی های خود را باور داشته باشند، این موجب می شود که بهره وری و خودکارآمدی در سازمان و بین افراد افزایش یابد و هر چه دبیران به توانایی ها و شایستگی های خود اعتقاد و باور داشته باشند، کارآمد تر می شوند و همین کارآمدی باعث افزایش بهره وری می شود.

از اهمیت دیگر تحقیق حاضر ارائه راهکارها و پیشنهادهای عملی به مدیران آموزشی مسئولین آموزش و پرورش در جهت استفاده از سبک مدیریت صحیح و ایجاد خودکارآمدی و بهره وری است.

1-With

این تحقیق و نتایجی که از آن به دست خواهد آمد می تواند گشایشی جدید در عرصه پژوهش هایی در داخل کشور باشد که تا کنون تحقیقی در این زمینه صورت نگرفته است.

اهداف تحقیق

هدف کلی:

- تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی و بهره وری دبیران دوره متوسطه شهر داراب

اهداف فرعی:

- تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با بهره وری دبیران دوره متوسطه شهر داراب
- تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی دبیران دوره متوسطه شهر داراب
- تبیین رابطه بین ابعاد مدیریت مشارکتی با خودکارآمدی دبیران دوره متوسطه شهر داراب
- تبیین رابطه بین ابعاد مدیریت مشارکتی با بهره وری دبیران دوره متوسطه شهر داراب
- پیش بینی خودکارآمدی از طریق ابعاد مدیریت مشارکتی دبیران دوره متوسطه شهر داراب
- پیش بینی بهره وری از طریق ابعاد مدیریت مشارکتی دبیران دوره متوسطه شهر داراب