

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه مازندران

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت
ورزشی

موضوع:

ارتباط بین مدیریت مشارکتی و بهره‌وری سازمانی ادارات تربیت
بدنی استان خراسان رضوی

استاد راهنما:

دکتر سید عماد حسینی

استاد مشاور:

دکتر فرزاد فرزاد

نام دانشجو:

علی اصغر بروغنی

تیر ۱۳۹۰

تقدیر و شکر

از استاد محترم و بزرگوارم جناب آقای دکتر سید عماد حسینی که در این پایان نامه بعنوان استاد راهنما از ایشان کسب فیض نمودم و از علم و دانش ایشان بسیار بهره بردم و مراد پیشبرد امور یاری فرمودند، همچنین جناب آقای دکتر فرزام فرزاد که با مشاوره و ارشادات خود گره گشای بسیاری از مشکلات اینجانب در تکمیل پایان نامه بودند، بسیار سپاسگزارم.

همچنین از تمامی اساتید، همکاران و دوستانی که در طی نمودن مراحل تهیه این پایان نامه مرایای رسانیده و از هر گونه لگلی دریغ نورزیدند بیدین وسیله تقدیر و شکر می کنم.

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم

دو انسان بزرگ و وارسته‌ای که در سراسر زندگی‌م در زیر سایه‌ی بزرگوارِی
باشان، همواره و در همه وقت، سختی‌های فراوان زندگی بر من آسان‌گشت و
خالصانه و مهربانانه به من محبت کردند. باشد که بتوانم ذره‌ای از زحماتشان را

جبران نمایم.

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین مدیریت مشارکتی و بهره‌وری سازمانی ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی بود. تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی بود، جامعه آماری این تحقیق، کلیه مدیران ستادی اداره کل تربیت بدنی استان، روسای هیئت‌های فعال استان و روسای ادارات تربیت بدنی شهرستان‌های استان بودند که در مجموع ۸۳ نفر را در بر گرفت. کل جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. در این تحقیق ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها ۲ پرسشنامه بود، که در پژوهش حاضر به منظور اطمینان از روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ها بین اساتید مجرب و متخصص مدیریت ورزشی تعدادی از دانشگاه‌ها توزیع گردید که پیشنهادات رسیده با هم فکری اساتید راهنما و مشاور در ویرایش نهایی پرسشنامه‌ها لحاظ گردید و برای تعیین پایایی ابزار تحقیق از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان پایایی برای هر یک از پرسشنامه‌ها محاسبه شد که به ترتیب شامل: مدیریت مشارکتی ۰/۸۸۴، بهره‌وری ۰/۹۲۴ که باز خود بهره‌وری شامل ابعاد توان با پایایی ۰/۸۲۷، شناخت شغل ۰/۸۲۲، حمایت سازمانی ۰/۸۳۴، انگیزش ۰/۸۰۹، بازخورد عملکرد ۰/۸۶۷، سازگاری محیط ۰/۷۶۲، اعتبار ۰/۸۳۵ و تعهد سازمانی ۰/۸۸۵ بود. از آمار توصیفی برای توصیف داده‌ها و همچنین برای تعیین رابطه بین متغیرها ابتدا نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تایید شد، سپس از آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد. نتایج تحقیق بیانگر وجود ارتباط بین بهره‌وری با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ ، عامل توان با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری ۰/۰۱۲، عامل شناخت شغل با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ ، عامل حمایت سازمانی با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ ، عامل انگیزش با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ ، عامل بازخورد عملکرد با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ ، عامل سازگاری با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ ، عامل اعتبار با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ و بین عامل تعهد سازمانی با مدیریت مشارکتی با سطح معنی داری $p < 0/0001$ بود. نتایج حاصل نشان داد که بین مدیریت مشارکتی و بهره‌وری سازمانی ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی ارتباط معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت مشارکتی، بهره‌وری سازمانی، ادارات تربیت بدنی، استان خراسان رضوی.

فصل اول: کلیات تحقیق

| | |
|---|----|
| ۱-۱. مقدمه | ۲ |
| ۲-۱. بیان مسأله | ۴ |
| ۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق | ۶ |
| ۴-۱. اهداف تحقیق | ۸ |
| ۱-۴-۱. اهداف کلی | ۸ |
| ۲-۴-۱. اهداف اختصاصی | ۸ |
| ۵-۱. فرضیات تحقیق | ۹ |
| ۶-۱. محدودیت های تحقیق | ۱۰ |
| ۷-۱. تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق | ۱۰ |
| ۸-۱. تعریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات تحقیق | ۱۲ |

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

| | |
|-----------------------------------|----|
| ۱-۲. مقدمه | ۱۵ |
| ۲-۲. مبانی نظری | ۱۵ |
| ۱-۲-۲. مفهوم و تعریف مدیریت | ۱۵ |
| ۲-۲-۲. سازمان | ۱۵ |

- ۱۶ ۳-۲-۲ دیدگاه تاریخی مدیریت مشارکتی
- ۱۸ ۱-۳-۲-۲ تعریف مدیریت مشارکتی
- ۱۸ ۲-۳-۲-۲ ریشه‌های مدیریت مشارکتی
- ۱۹ ۳-۳-۲-۲ اهمیت و ضرورت مطالعه مدیریت مشارکتی
- ۲۰ ۱-۳-۲-۲ ارزش‌های مشارکت
- ۲۱ ۲-۳-۲-۲ شرایط مشارکت
- ۲۳ ۳-۳-۲-۲ مزایای مشارکت
- ۲۴ ۴-۲-۲ اهداف مدیریت مشارکتی
- ۲۵ ۵-۲-۲ ابعاد مشارکت
- ۲۹ ۶-۲-۲ ویژگی‌های افراد و سازمان‌های مشارکت جو
- ۳۰ ۷-۲-۲ محدودیتها و موانع نظام مدیریت مشارکتی
- ۳۳ ۸-۲-۲ طرفداران مدیریت مشارکتی
- ۳۶ ۹-۲-۲ مخالفان مدیریت مشارکتی
- ۳۸ ۱۰-۲-۲ نگرش اقتضایی به مدیریت مشارکتی
- ۴۰ ۱۱-۲-۲ تئوری مربوط به مدیریت مشارکتی
- ۴۰ ۱-۱۱-۲-۲ مشارکت در الگوی لیکرت
- ۴۰ ۲-۱۱-۲-۲ مشارکت در الگوی وروم

- ۳-۱۱-۲-۲. مشارکت در الگوی مسیر هدف..... ۴۱
- ۴-۱۱-۲-۲. مشارکت در تئوری وضعیتی هرسی و بلانچارد..... ۴۱
- ۱-۴-۱۱-۲-۲. الگوی هرسی و بلانچارد در سطوح تغییر و دگرگونی..... ۴۲
- ۵-۱۱-۲-۲. دوره تغییر و دگرگونی مشارکتی..... ۴۳
- ۱۲-۲-۲. مفاهیم و مبانی بهره‌وری..... ۴۴
- ۱-۱۲-۲-۲. تعاریف بهره‌وری..... ۴۴
- ۲-۱۲-۲-۲. سابقه و تاریخچه بهره‌وری..... ۴۴
- ۳-۱۲-۲-۲. کارآیی و اثر بخشی..... ۴۶
- ۴-۱۲-۲-۲. انواع شاخصهای اصلی بهره‌وری..... ۴۸
- ۵-۱۲-۲-۲. معیارهای عملکرد و ارتباط آن با بهره‌وری در سازمان..... ۵۰
- ۶-۱۲-۲-۲. عوامل موثر بر بهره‌وری..... ۵۳
- ۷-۱۲-۲-۲. سطوح بهره‌وری..... ۵۶
- ۸-۱۲-۲-۲. بهره‌وری منابع انسانی..... ۵۸
- ۱-۸-۱۲-۲-۲. نقش منابع انسانی..... ۵۹
- ۲-۸-۱۲-۲-۲. کیفیت زندگی کار..... ۶۰
- ۳-۸-۱۲-۲-۲. مشارکت کارکنان در بهبود بهره‌وری..... ۶۲
- ۹-۱۲-۲-۲. شیوه‌های افزایش بهره‌وری..... ۶۳

۶۴ ۱۰-۱۲-۲-۲. مهمترین عوامل موثر در کاهش بهره‌وری در داخل یک سازمان

۶۵ ۱۱-۱۲-۲-۲. کیفیت زندگی کاری، مشارکت کارکنان و بهره‌وری

۶۵ ۳-۲. پیشینه تحقیق

۶۵ ۱-۳-۲. تحقیقات انجام شده در داخل کشور

۶۸ ۲-۳-۲. تحقیقات انجام شده در خارج کشور

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۸۵ ۱-۳. مقدمه

۸۵ ۲-۳. روش تحقیق

۸۵ ۳-۳. جامعه آماری تحقیق

۸۵ ۴-۳. نمونه آماری و روش نمونه گیری تحقیق

۸۶ ۵-۳. ابزار اندازه گیری تحقیق

۸۷ ۶-۳. روایی و پایایی پرسشنامه

۸۹ ۷-۳. روش آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۹۱ ۱-۴. مقدمه

۹۱ ۲-۴. توصیف یافته های تحقیق

۹۱ ۱-۲-۴. توصیف مشخصات فردی

- ۳-۴. توصیف یافته های مربوط به سوالات پرسشنامه ۹۶
- ۱-۳-۴. توصیف سوالات پرسشنامه مربوط به بهره‌وری منابع انسانی ۹۶
- ۲-۳-۴. توصیف سوالات پرسشنامه مربوط به مدیریت مشارکتی ۹۸
- ۴-۴. آزمون فرضیات تحقیق ۱۰۱

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱-۵. مقدمه ۱۱۴
- ۲-۵. خلاصه تحقیق ۱۱۴
- ۳-۵. یافته های تحقیق ۱۱۵
- ۱-۳-۵. یافته های توصیفی ۱۱۵
- ۲-۳-۵. یافته های استنباطی ۱۱۷
- ۴-۵. بحث و نتیجه گیری ۱۱۹
- ۵-۵. پیشنهادها ۱۲۲
- ۱-۵-۵. پیشنهادهای برخاسته از تحقیق ۱۲۲
- ۲-۵-۵. پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی ۱۲۳
- منابع و مآخذ ۱۲۵

فهرست جداول:

- جدول ۳-۱: تعداد نمونه آماری به تفکیک ادارات..... ۸۵
- جدول ۳-۲: گویه‌های سنجش پرسشنامه‌های مدیریت مشارکتی و بهره‌وری..... ۸۶
- جدول ۳-۳: ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه بهره‌وری و مدیریت مشارکتی..... ۸۸
- جدول ۴-۱: توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت..... ۹۲
- جدول ۴-۲: توزیع و درصد فراوانی سن آزمودنی‌ها..... ۹۲
- جدول ۴-۳: آماره‌های توصیفی سن آزمودنی‌ها..... ۹۳
- جدول ۴-۴: توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس وضعیت تاهل..... ۹۳
- جدول ۴-۵: توزیع و درصد فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها..... ۹۴
- جدول ۴-۶: توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس رشته تحصیلی..... ۹۴
- جدول ۴-۷: توزیع و درصد فراوانی وضعیت استخدامی آزمودنی‌ها..... ۹۵
- جدول ۴-۸: توزیع و درصد فراوانی سابقه کاری آزمودنی‌ها..... ۹۵
- جدول ۴-۹: آمار توصیفی ابعاد بهره‌وری منابع انسانی..... ۹۶
- جدول ۴-۱۰: آمار توصیفی پرسشنامه مدیریت مشارکتی در آزمودنی‌ها..... ۹۸
- جدول ۴-۱۱: آمار توصیفی پرسشنامه‌های بهره‌وری و مدیریت مشارکتی..... ۱۰۰
- جدول ۴-۱۲: آزمون نرمال بودن مولفه پرسشنامه‌های بهره‌وری و ابعاد آن و مدیریت مشارکتی..... ۱۰۲
- جدول ۴-۱۳: رابطه بین بهره‌وری با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۳

- جدول ۴-۱۴: رابطه بین عامل توان با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۴
- جدول ۴-۱۵: رابطه بین عامل شناخت شغل با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۵
- جدول ۴-۱۶: رابطه بین عامل حمایت سازمانی با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۶
- جدول ۴-۱۷: رابطه بین عامل انگیزش با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۷
- جدول ۴-۱۸: رابطه بین عامل بازخورد عملکرد با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۸
- جدول ۴-۱۹: رابطه بین عامل سازگاری با مدیریت مشارکتی..... ۱۰۹
- جدول ۴-۲۰: رابطه بین عامل اعتبار با مدیریت مشارکتی..... ۱۱۰
- جدول ۴-۲۱: رابطه بین عامل تعهد سازمانی با مدیریت مشارکتی..... ۱۱۱

فهرست شکل ها و نمودارها:

- شکل ۱-۲: درجات مشارکت ۲۷
- شکل ۲-۲: الگوی هرسی و بلانچارد در سطوح تغییر و دگرگونی ۴۲
- شکل ۳-۲: دوره تغییر و دگرگونی مشارکتی ۴۳
- شکل ۴-۲: مدیریت عملیات و سودآوری ۵۲
- شکل ۵-۲: عوامل موثر بر بهره‌وری یک سازمان ۵۶
- نمودار ۱-۴: میانگین توصیفی ابعاد بهره‌وری انسانی ۹۷
- نمودار ۲-۴: میانگین توصیفی پرسشنامه‌های بهره‌وری و مدیریت مشارکتی ۱۰۰

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱. مقدمه

در حقیقت مدیریت هماهنگی منابع مادی و انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی به طریقی است که مورد قبول جامعه باشد (۱۹۹۹) مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در راس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های موثر رهبری است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند، الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند (۱).

تغییر رویکرد مدیریت علمی به مشارکتی برای اولین بار از ژاپن آغاز گردید و به دنبال آن بسیاری از کشورها دریافته‌اند که برای دستیابی به بهبود مستمر و ارتقای بهره‌وری ضرورتاً باید از افکار و اندیشه‌های کارکنان خود بهره‌گیری نمایند. در حال حاضر ژاپن توانسته با مشارکت کارکنان در بهبود تدریجی و مستمر، طرح کایزن را بعنوان الگوی موفق در صحنه جهانی مطرح نماید. در کشور ایران با وجود اینکه مفاهیم مشورت و مشارکت در امور جامعه ریشه‌های عمیق در ارزش‌های مذهبی و ملی دارد، طرح موضوع به صورت علمی تازگی داشته و پس از آشنایی با تحولات غربی در سالهای اخیر مطرح شده است. ولی هنوز این شیوه مدیریت به دلیل عوامل بازدارنده جایگاه خود را در جامعه و سازمان‌های ما پیدا نکرده است. اما اعمال مدیریت مشارکتی^۱ در بعضی از سازمانها و شرکتهای تولیدی و خدماتی مشاهده می‌شود (۲).

^۱ Participative management

مفهوم بهره‌وری که امروزه بیش از یک قرن از طرح آن به صورت جدی می‌گذرد به دلیل کاربردهای روزافزون آن در تمامی شئون زندگی انسان‌ها در حال رشد و گسترش می‌باشد. در این میان بهره‌وری منابع انسانی که جزء ارکان اصلی چرخه بهره‌وری است روز به روز جایگاه ویژه‌ای را در سازمان‌ها به خود اختصاص می‌دهد، زیرا بدون آن نمی‌توان سازمانی پویا و در حال رشد داشت. بدون شک سازمانهای ورزشی (ادارات تربیت بدنی) هم از این قاعده مستثنی نیستند (۳).

بهره‌وری معیاری است که به کمک آن می‌توان به طور مستمر شرایط موجود را بهبود بخشید، همچنین ابزاری مناسب برای ارزیابی عملکرد پدیده‌ها بوده و در واقع صرف منابع برای دستیابی به اهداف در آن جستجو می‌شود. اریکسون^۱ (۱۹۹۶) معتقد است، که سازمانها بایستی به دنبال شش هدف اصلی باشند که به اعتقاد وی اولین آنها افزایش بهره‌وری در سازمان است (۴).

صاحب‌نظران بهره‌وری نیروی انسانی اَتکینسون^۲، پورتر و لاولر^۳، لورچ و لارنس^۴، هرسی و گلد اسمیت^۵

معتقدند عوامل موثر بر بهره‌وری عبارتند از: ۱- توان^۶ ۲- شناخت شغل^۷ ۳- حمایت سازمان^۸ ۴- انگیزش یا تمایل^۹ ۵- بازخورد عملکرد^{۱۰} ۶- اعتبار^{۱۱} ۷- سازگاری محیطی^{۱۲} ۸- تعهد سازمانی^{۱۳} (۳).

مطالعات متعددی در خصوص مدیریت مشارکتی و بهره‌وری در رشته‌های مختلف به صورت مجزا صورت پذیرفته و هر کدام اشاره به اهمیت موضوع در تحقق اهداف سازمانی دارند. لذا پرداختن به هر دو عامل و

^۱ Ericson

^۲ Atkinson

^۳ Porter and Lowler

^۴ Lorsch and Lawrence

^۵ Hersy and Goldsmith

^۶ Ability

^۷ Clarity

^۸ Help

^۹ Incentive

^{۱۰} Evaluation

^{۱۱} Validity

^{۱۲} Environment

^{۱۳} Organizational Commitment

اینکه چه تاثیری بر سازمان‌های ورزشی خواهند داشت مقفول مانده است. لذا نیازمند توجه بیشتر و با تحقیقات گسترده تری می باشد.

۱-۲. بیان مسئله:

بسیاری از صاحب‌نظران علت موفقیت و شکست نهادها را در تفاوت مدیریت آنها می دانند. به اعتقاد پیتر دراکر^۱، عضو هیات‌بخش هر سازمان، مدیریت آن است. هارولد کنتز^۲، مدیریت را مهم‌ترین زمینه فعالیت فعالیت انسانی می‌داند و معتقد است که وظیفه اصلی مدیران در تمام سطوح و در همه واحدهای مختلف بازرگانی، صنعتی و اداری این است که محیطی را طراحی و نگهداری کنند تا در آن اعضا بتوانند به صورت گروهی با یکدیگر کار کنند و به اهداف تعیین شده دست یابند(۵).

استفاده از سبک‌های مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمانی ضرورتی انکارناپذیر است و مدیریت ورزش و سازمانهای آن از اهمیت خاصی برخوردارند، چرا که ضعف در شیوه مدیریتی و عدم تناسب این شیوه با ساختار سازمان و تغییرات محیطی موجب شکست این سازمانها در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی شان می‌گردد، در عین حال اتخاذ شیوه مدیریتی متناسب که بتواند به طور انعطاف پذیر به تغییرات مهم داخلی و خارجی سازمان پاسخگو باشد، زمینه رشد و ترقی سازمان و در نتیجه شکوفایی ورزش کشور را فراهم می‌سازد. یکی از سبک‌های مدیریتی که می‌تواند به رشد و توسعه سازمانها کمک کند، مدیریت مشارکتی می‌باشد(۸).

در عصر حاضر بسیاری از کشورهای پیشرفته برای بقای رشد و توسعه خود، از مدیریت مشارکتی استفاده می‌کنند، به طوریکه مدیریت مشارکتی، مدیریت روز ترقی شده است. کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظرات، افکار، خلاقیت‌های متنوع و متفاوت با ارزش‌ترین سرمایه‌ها به حساب می‌آیند به همین منظور

^۱ Peter Drucher.

^۲ Harould knts

می توان گفت یکی از مدیریت‌هایی که می تواند به این سرمایه با ارزش و متناسب با خصوصیات و روحیات آنها، هویت ببخشد مدیریت مشارکتی است (۶).

مدیریت مشارکتی عبارت است از: دخالت دادن کارکنان رده های مختلف سازمان در فرایند تبیین مشکل و تجزیه و تحلیل موقعیت و دستیابی به راه حل ها، به طوری که کارکنان در دستیابی به راه حل ها از قدرت تصمیم گیری بالایی برخوردار بوده و با سرپرستان و روسای خود همفکری کنند (۷).

از طرفی دستیابی و حفظ بهره وری وظیفه بخش خاصی از سازمان نمی باشد. تمام بخشها، زیر بخش ها، مدیریت و کارکنان می بایست تلاش هماهنگ و همسو داشته باشند تا سازمان از کارایی و اثر بخشی لازم برخوردار گردد. در این صورت است که اهمیت برنامه ریزی و تصمیم گیری در مورد بهره وری مطرح می گردد. با این وجود باید همواره بخاطر داشت که بهره وری تابعی است که از عوامل بسیار زیادی تاثیر می پذیرد و این عوامل با توجه به ماهیت، رسالت، نظام عملیاتی و سایر عوامل از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است (۳).

تحقیقات متعددی درباره ارتباط بین مدیریت مشارکتی و یکی از ابعاد بهره وری صورت پذیرفته است . نتایج تحقیق شاه بیگی (۱۳۷۵) نشان داد که همکاری نیروی کار و مدیریت و ایجاد حس مشارکت و دخالت دادن نظرات و عقاید آنها در افزایش بهره وری موثر است. همچنین آقای روشندل اربطانی (۱۳۸۱) به این نتیجه رسید که هر قدر اعمال مدیریت مشارکتی در سازمان بیشتر شود به تعهد سازمانی و انگیزه کاری کارکنان افزوده می شود . به عبارتی بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی ارتباط وجود دارد.

اما آنچه که مهم است این است که آیا بین مدیریت مشارکتی و بهره وری و ابعاد آن ارتباطی وجود دارد یا نه؟ و اینکه نوع ارتباط و میزان آن چگونه است؟

۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق:

آنچه از تمامی تعاریف در زمینه مشارکت و مدیریت مشارکتی بر می‌آید اینست که مدیریت مشارکتی عبارتست از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان و زیردستان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت می‌دهد و شریک می‌سازد، تاکید اصلی این نوع مدیریت بر همکاری، در مشارکت علاقه‌مندانه و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از این نظریات در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند، لذا اساس فرایند این مدیریت بر بنیان تقسیم امتیازات بین مدیریت و کارکنان استوار است (۹).

هدف اصلی از مدیریت مشارکتی، تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به تعهد و مشارکت هرچه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. پایه و اساس اندیشه مزبور بر این منطق استوار است که کارکنان در فرایند تصمیماتی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد مشارکت می‌کنند، در کار اداری و سازمانی خود از آزادی عمل بیشتری برخوردارند، در مورد زندگی کاری خود کنترل‌هایی دارند، سازمان بدین وسیله موجب انگیزش هرچه بیشتر آنان را فراهم می‌آورد، افراد تعهد بیشتری با سازمان پیدا می‌کنند، بازدهی، تولید و بهره‌وری در سازمان افزایش می‌یابد و سرانجام این که نسبت به کار خود، بیشتر ابراز رضایت می‌کنند (۱۰).

بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسانها، که هدفی اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می‌شود، همواره مد نظر دست‌اندرکاران سیاست و اقتصاد و دولتمردان بوده و می‌باشد. بهره‌وری نیروی انسانی تنها به جنبه‌ای از افزایش کمیت و یا بهبود کیفیت محصول (کالا یا خدمات) اطلاق می‌گردد که به واسطه ارتقای سطح کیفی و تلاش نیروی انسانی ایجاد شده باشند. مطابق این تعریف بین بهره‌وری و میزان به کارگیری توانایی بالقوه و بالفعل افراد یک رابطه مستقیم به وجود می‌آید. هر چه، درصد بیشتری از این توانها به جریان انداخته شوند می‌توان انتظار بهبود بیشتری از بهره‌وری داشت و به عبارت بهتر تغییرات بهره‌وری نیروی

انسانی با سه مفهوم، آماده‌سازی، به کارگیری، و رشد توانها و استعدادهای افراد مرتبط و محدود می‌شود(۱۱).

نظام مدیریت مشارکتی پاسخی است برای نیازهای نیروی کار امروز، رقابت پذیری جهانی، بهره‌وری و غیره...، که نیازهای تخصصی کارکنان را با اهداف سازمان برای رسیدن به کیفیت نهایی و در نتیجه رقابت پذیری جهانی ترکیب می‌کند.(۱۲).

امروزه وجود سبک‌های مدیریتی مناسب برای اداره امور سازمان، امری مهم و ضروری می‌باشد. انتخاب سبک مدیریتی مناسب زمینه‌های دستیابی سازمان‌ها را به اهداف و آرمان‌هایشان فراهم می‌سازد. سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. انتخاب سبک مناسب در مدیریت سازمان‌های ورزشی علاوه بر اینکه این سازمان‌ها را در دستیابی به اهداف خود یاری می‌رساند زمینه رشد و توسعه سطح ورزش کشور را نیز فراهم می‌سازد. یکی از سبک‌های مدیریتی که می‌تواند روشی مناسب برای پاسخ‌گویی به این نیازهای سازمان‌ها باشد مدیریت مشارکتی می‌باشد، مدیریت مشارکتی رویکردی است که نیاز انسان به احترام و برابری و در عین حال اظهار وجود را برطرف می‌سازد، کمال‌جویی را در انسان تقویت می‌کند، توسعه نیروی انسانی را از طریق فرایند مشارکت سبب می‌گردد، و با استفاده از نظرات بیشتر و اطلاعات جامع‌تر، بهبود در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را موجب می‌گردد و از این رهگذر حمایت و پشتیبانی افراد از نظرات و دستاوردهای خویش را به همراه دارد و در نهایت منجر به بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان و اثر بخشی سازمان می‌گردد. بنابراین به کارگیری این سبک مدیریتی در سازمانهای ورزشی کشور در صورتی که کارکنان این سازمان‌ها از توانایی لازم برای مشارکت در امور مختلف مدیریت برخوردار باشند، سبب رشد و توسعه سازمان‌های ورزشی و در نتیجه رشد و توسعه ورزش کشور خواهد شد(۱۳).

با توجه به تحقیقاتی که در این ارتباط و تاثیر این نوع مدیریت بر بهره‌وری و ابعاد آن در سازمان صورت