

پیش بینی اثر بخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهر کازرون از روی مدیریت مشارکتی

سیده اسما موسوی، فاطمه عزت نیا، عاطفه غضنفری شبانکاره، زهرا قره نژاد

چکیده

هدف پژوهش حاضر، پیش بینی اثر بخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهر کازرون از روی مدیریت مشارکتی می باشد. بدین منظور تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش کازرون (شامل ۱۰۷ نفر) با استفاده از روش سر شماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. به منظور جمع آوری داده های تحقیق از پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی (۱۳۸۹) و پرسشنامه اثربخشی سازمانی مهرزاد حمیدی (۱۳۸۲) استفاده شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت مشارکتی کارکنان توان پیش بینی تغییرات اثر بخشی سازمانی را دارد ($P \leq 0/05$). همچنین نتایج نشان داد که بین مشارکت کارکنان آموزش و پرورش کازرون در هدف گذاری، تصمیم گیری، تغییر و تحول اداری و حل مشکلات با اثر بخشی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد ($P \leq 0/05$).

واژه های کلیدی: مدیریت مشارکتی، اثربخشی، معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور در زمینه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویا است و البته هرگز نمی توان ادعا کرد که آموزش بخودی خود سودمند است مگر از آموزش های ارائه شده ارزشیابی به عمل آید. کارآمدی، اثر بخشی و بهره وری گوهر سازمانی است که می تواند پایداری و بقای سازمان ها را تضمین کند و راهکاری برای کسب مزیت رقابتی باشد. اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان ها چگونگی تحقق موفقیت آمیز مأموریت هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی مورد ارزیابی قرار می دهند. در واقع، اثربخشی عبارت است از: «درجه یا میزان نیل سازمان به اهداف تعیین شده» (نجفی بیگی، ۱۳۸۵). محور اساسی اثر بخشی، انجام کارها به شیوه صحیح است (کیمل^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

سازمان ها سیستم های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهم ترین فاکتور برای کارایی و اثربخشی هستند. سازمان به مدیران و کارمندان کارا و اثربخش نیاز دارد تا به اهدافش دست پیدا کند. سازمان های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان های دیگر سعی در تحقق اهداف سازمان های خود را در اولویت قرار می دهند و این موضوع زمینه بررسی و مطالعه اثربخشی مدرسه را فراهم می کند. اثربخشی معنی کیفیت را در بطن خود دارد. مطالعات نشان می دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد، زیرا این امر به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثربخشی بستگی دارد (نجف بیگی، ۲۰۰۸).

امروزه اثر بخشی از جمله مهمترین مولفه های هر سازمانی می باشد. در این بین، آموزش و پرورش نیز مستثنا نمی باشد و باید عوامل موثر بر اثر بخشی آن مورد مطالعه قرار گیرد. در همین راستا، صاحب نظران مدیریت تلاش فراوانی جهت بهبود و تسریع در تحقق اهداف سازمانی به عمل آورده و سازوکارهای متعددی تدارک دیده اند که یکی از مهم ترین آنها طراحی سازمانی مناسب و اثر بخش جهت انجام امور سازمانی می باشد. بدین منظور، متخصصان و دست اندکاران در زمینه مدیریت، سبک های مدیریتی را مطرح می کنند تا اثربخشی و کارایی بهبود یابد (الوانی، ۱۳۸۲).

از طرفی، انتخاب سبک مدیریت مناسب یکی از مهم ترین عناصر موفقیت مدیر و تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان های آموزشی است چرا که سبک مدیر می تواند زمینه های بلوغ کارکنان را فراهم سازد (مصدق راد، ۱۳۸۴). یکی از سبک های جدید و پر کاربرد مدیریتی، سبک مدیریت مشارکتی می باشد. در این سبک، تصمیم گیری در سراسر سازمان جاری است. انگیزش بر اساس پاداش های اقتصادی ولی با مشارکت گروه ایجاد می شود. ارتباط در تمام جوانب عمودی و افقی وجود دارد و وظیفه بازنگری و کنترل بین سرپرستان و کارکنان توزیع می شود.

به هر حال، در صورتی که سازمان بتواند سبک مدیریت ایده آل خود را بکار ببرد، اثربخشی سازمان افزایش می یابد. چرا که اثر بخشی به معنی هدایت منابع بسوی اهداف ارزشمند سازمان می باشد. زمانی و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند که بیشترین نمره همبستگی سبک مدیریت با اثربخشی مربوط به سبک مدیریت مشارکتی بود و مشخص شد که بین سبک مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

به هر حال، مشارکت یک مفهوم بنیادی در بررسی انگیزش و نیز موضوعی بنیادی در بررسی تصمیم گیری است، زیرا در گسترده فراگرد انتخاب و گزینش جایگاهی ویژه دارد. با این همه به رغم بسیاری از شواهد حاکی از اهمیت مشارکت در مدیریت، بسیاری از سازمان های دولتی همچنان ساختار رده بندی شده را حفظ کرده، از راه فراگردهای غیرمشارکتی، و به نسبت متمرکز، به کار می پردازند (درویشی، ۱۳۹۴). ضمن اینکه، اثربخشی سازمانی رابطه مستقیمی با عملکرد سازمان دارد

^۱ Kimmel

بطوری که با افزایش اثربخشی، عملکرد و کارایی سازمان بهبود می یابد. با توجه به اینکه عملکرد سازمانی نتیجه تلاش ها و کوشش های منابع انسانی و غیر انسانی سازمان می باشد، لذا بررسی عوامل موثر بر اثربخشی سازمان بسیار مهم و ضروری می باشد. از همه مهمتر، آموزش و پرورش مرجع اصلی، کسب دانش و توسعه آن می باشد و برونداد آن، آینده سازان کشور و به عبارتی آینده آن کشور می باشد لذا توجه به اثربخشی فعالیت های آن بسیار مهم و ضروری می باشد. بنابراین، آموزش و پرورش باید با تمام توان به دنبال اثربخشی و عملکرد بالاتر باشد چرا که آموزش نیاز مبرمی به روز بودن دارد تا بتواند نیازهای نسل آینده کشور را تامین کند. ضمن اینکه در آموزش و پرورش با توجه به سلسله مراتب های فراوان در بحث مدیریت، به نظر می رسد که مدیریت مشارکتی بتواند مدیران از ذیل تا راس را درگیر نماید. لذا با توجه به مطالب بیان شده، در این تحقیق، محقق به دنبال پاسخگویی به این سوال است؛ آیا مدیریت مشارکتی توان پیش بینی اثر بخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون را دارد؟

روش شناسی

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است جامعه و نمونه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش کازرون تشکیل می دهند که شامل ۱۰۷ نفر می شوند. برای اندازه گیری مدیریت مشارکتی کارکنان، از پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه شامل چهار مولفه مشارکت کارکنان در هدف گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی و مشارکت کارکنان در حل مشکلات می باشد. این پرسشنامه دارای روایی و پایایی می باشد. در ایران نیز ایلیادی و رضوی (۱۳۹۴) روایی و پایایی آن تایید شد. ضمن اینکه در این تحقیق نیز روایی و پایایی آن محاسبه گردید بطوری که روایی صوری این پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تایید شد و پایایی آن نیز با استفاده از آلفا کرونباخ برابر ۰/۸۱ مورد تایید قرار گرفت. همچنین، برای اندازه گیری اثربخشی سازمانی از پرسشنامه مهرزاد حمیدی (۱۳۸۲) استفاده شد. در خصوص روایی و پایایی این پرسشنامه، در تحقیقی که حمیدی با همکارانش تحت عنوان ارتباط بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در سازمان تربیت بدنی در سال ۱۳۸۲ انجام دادند روایی این پرسشنامه را اثبات نمودند و از طریق آلفای کرونباخ میزان پایایی آن را نیز تایید و مقدار ۰/۸۳ اعلام نمودند. ضمن اینکه در این تحقیق نیز روایی و پایایی آن محاسبه گردید بطوری که روایی صوری این پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تایید شد و پایایی آن نیز با استفاده از آلفا کرونباخ برابر ۰/۸۶ مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. لازم به ذکر است که برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده و آزمون فرضیه ها در سطح $\alpha \leq 0.05$ مورد بررسی قرار گرفت.

یافته ها

شاخص های توصیفی مدیریت مشارکتی و مولفه های آن و همچنین اثر بخشی سازمانی متغیرها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف استاندارد	میانگین	آماره متغیر
۳/۳۲	۱۳/۵۶	مشارکت در هدف گذاری
۱/۹۵	۸/۴۵	مشارکت در تصمیم گیری

۲/۱۱	۱۸/۲۵	مشارکت در تغییر و تحول سازمانی
۲/۶۶	۱۴/۳۵	مشارکت در حل مشکلات
۳/۴۸	۵۴/۵۸	مدیریت مشارکتی
۱/۲۵	۶۶/۶۹	اثربخشی سازمانی

با توجه به جدول ۱، میانگین مشارکت در هدف گذاری جامعه و نمونه آماری برابر با ۱۳/۵۶، میانگین مشارکت در تصمیم گیری جامعه و نمونه آماری برابر با ۸/۴۵، میانگین مشارکت در حل مشکلات جامعه و نمونه آماری برابر با ۱۴/۳۵، میانگین مشارکت در تغییر و تحول سازمانی جامعه و نمونه آماری برابر با ۱۸/۲۵، و بطور کلی، میانگین مدیریت مشارکتی جامعه و نمونه آماری برابر با ۵۴/۵۸ می باشد. همچنین، میانگین اثربخشی سازمانی نمونه و جامعه آماری برابر با ۶۶/۶۹ می باشد. به منظور بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان در هدف گذاری با اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون، با احراز شرایط آزمون پارامتریک، از آزمون پیروسون استفاده شد. رابطه ابعاد مدیریت مشارکتی کارکنان با اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ارتباط بین ابعاد مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	سطح معنی داری	ضریب همبستگی
مشارکت در هدف گذاری	اثربخشی سازمانی	۰/۱۰۰۰	۰/۴۴۹
مشارکت در تصمیم گیری		۰/۱۰۰۰	۰/۵۴۹
مشارکت در تغییر و تحول سازمانی		۰/۱۰۰۰	۰/۵۸۳
مشارکت در حل مشکلات		۰/۱۰۰۰	۰/۳۰۸

مطابق با جدول ۲، با توجه به مقدار همبستگی و ارزش P ، بین ابعاد مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون رابطه معناداری وجود دارد. به دلیل مثبت بودن رابطه ها، با افزایش مشارکت کارکنان در هدف گذاری، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت در تغییر و تحول سازمانی و مشارکت در حل مشکلات، اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون نیز افزایش می یابد.

همچنین، به منظور بررسی توان مدیریت مشارکتی در پیش بینی اثر بخشی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر کازرون و تعیین سهم مولفه های آن در این پیش بینی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: خلاصه رگرسیون گام به گام

مدل	پیش بینی کننده	R	R ^۲	DF	F	P
گام ۱	مشارکت در تغییر و تحول	۰/۵۸۳	۰/۳۴۰	۱	۵۴/۱۶۰	۰/۰۰۱
گام ۲	مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در تصمیم گیری	۰/۷۱۳	۰/۵۰۹	۲	۵۳/۹۱۳	۰/۰۰۱
گام ۳	مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در تصمیم گیری،	۰/۷۸۵	۰/۶۱۶	۳	۵۵/۱۳۲	۰/۰۰۱

مشارکت در حل مشکلات					گام ۴
۰/۰۰۱	۴۷/۲۴۷	۴	۰/۶۴۹	۰/۸۰۶	مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت در حل مشکلات، مشارکت در هدف گذاری

بر اساس این نتایج جدول فوق، ۳۴/۰ درصد واریانس مربوط به اثربخشی سازمانی بوسیله مشارکت در تغییر و تحول به تنهایی تعیین می شود ($R^2 = 0/340$). این بدان معنی است که ۳۴/۰ درصد تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مشارکت در تغییر و تحول پیش بینی می شود. ضمن اینکه، همچنین، ۶۱/۶ درصد واریانس مربوط به اثربخشی سازمانی بوسیله مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت در حل مشکلات و مشارکت در هدف گذاری تعیین می شود ($R^2 = 0/616$). این بدان معنی است که ۶۱/۶ درصد تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت در حل مشکلات و مشارکت در هدف گذاری پیش بینی می شود.

جدول رگرسیون مولفه های مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: خلاصه جدول رگرسیون مولفه های مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی

متغیر	شاخص	B	Beta	t	P
مشارکت در تغییر و تحول	۵/۰۳۵	۰/۵۸۳	۷/۳۵۹	۰/۰۰۰	
مشارکت در تغییر و تحول	۴/۰۷۵	۰/۴۷۲	۶/۶۳۳	۰/۰۰۰	
مشارکت در تصمیم گیری	۳/۹۶۹	۰/۴۲۶	۵/۹۷۹	۰/۰۰۰	
مشارکت در تغییر و تحول	۴/۳۳۷	۰/۵۰۳	۷/۹۱۵	۰/۰۰۰	
مشارکت در تصمیم گیری	۳/۷۶۶	۰/۴۰۴	۶/۳۷۲	۰/۰۰۰	
مشارکت در حل مشکلات	۱/۶۴۰	۰/۳۲۹	۵/۳۶۴	۰/۰۰۰	
مشارکت در تغییر و تحول	۳/۸۷۱	۰/۴۴۹	۷/۰۷۵	۰/۰۰۰	
مشارکت در تصمیم گیری	۳/۲۹۶	۰/۳۵۳	۵/۶۱۱	۰/۰۰۰	
مشارکت در حل مشکلات	۱/۶۷۹	۰/۳۳۷	۵/۷۱۴	۰/۰۰۰	
مشارکت در هدف گذاری	۱/۱۰۰	۰/۲۰۰	۳/۱۱۰	۰/۰۰۲	

در جدول ۴، مقادیر بتا، ارزش سطح معنی داری و مقدار t نشان می دهد که در هر چهار گام عامل های پیش بین، متغیر ملاک را پیش بینی می کنند. همچنین این جدول نشان می دهد که مولفه های مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت در حل مشکلات و مشارکت در هدف گذاری با اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت دارند بطوری که با افزایش این مولفه ها، اثربخشی سازمانی نیز افزایش می یابد. در نهایت، این جدول نشان می دهد که از بین مولفه های سبک مدیریت مشارکتی، مشارکت در تغییر و تحول، بیشترین سهم را در پیش بینی اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کارزون دارد.

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهر کازرون انجام شد و نتایج آن نشان داد که بین مدیریت مشارکتی کارکنان با اثربخشی سازمانی اداره رابطه معنی دار وجود دارد و ابعاد مدیریت مشارکتی توان پیش بینی اثر بخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش کازرون را دارد. این یافته با نتایج تحقیق پاشا خوارزمی (۱۳۸۰)، طاهر روشندل اربطانی (۱۳۸۱)، حسین پور (۱۳۸۹)، ایمانی (۱۳۹۰)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۳)، حمیدی نیا (۱۳۹۵) فلاح و همکاران (۱۳۹۵) جمشیدی و لطیفیان (۱۳۹۵)، زمانی و همکاران (۱۳۹۶)، دیلری و گوپتا (۲۰۱۶)، زوگا و همکاران (۲۰۱۴)، کولبرت و همکاران (۲۰۱۴) و ابراهیم و التنیجی (۲۰۱۲) همسو می باشد. فلاح و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که بین مدیریت مشارکتی و مؤلفه های آن (ساختار نظارت، ساختار ارتباطات، رهبری و تصمیم گیری) و اثربخشی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج تحقیق ابراهیم و التنیجی (۲۰۱۲) نیز نشان داد که سبک مدیریتی مشارکتی و مولفه های آن بیشتر سهم را در پیش بینی اثر بخشی سازمانی و عملکرد دارند.

تحقیق ایمانی (۱۳۹۰) با بررسی جو سازمانی و اثربخشی مدیران مدارس نشان داد که مدیریت مشارکتی می تواند اثربخشی را پیش بینی نماید و از مولفه های آن فقط مولفه ساختار قادر به پیش بینی اثربخشی می باشد. از طرف دیگر متغیر جو سازمانی نیز قادر به پیش بینی اثربخشی بوده و از مولفه های آن تنها متغیر تظاهر به اشتغال است که می تواند اثربخشی را پیش بینی نماید.

رابینز (۱۳۷۸) اثر بخشی سازمانی را میزان کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت با توجه به انتظارات ذینفعها، ارزیابی کنندگان و مرحله زندگی سازمانی تعریف می نماید. تایلر (۲۰۱۹) نیز بیان می کند که مدیریت مشارکتی از بوجود آوردن فضا و محیطی توسط مدیریت که تمامی زیردستان یک سازمان در تصمیم گیری و حل مسایل سازمان با مدیریت همکاری و مشارکت نمایند، ایجاد می شود. لذا به نظر می رسد که یکی از راه های افزایش اثربخشی و رسیدن به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت، حضور تمامی کارکنان در فرایند تصمیم گیری، هدف گذاری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمان می باشد. نتایج مطالعه ی لوکه، شویجر و لاتام نشان داد که مدیریت مشارکتی موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود و در نظام‌های با تفکر آمرانه و پدر سالارانه که اعتقاد به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری ندارد، هیچ ضمانتی برای وجود رضایتمندی کارکنان و تصمیم‌گیری عاقلانه وجود ندارد. در مدل هدف منطقی اثربخشی نیز این عقیده استوار است که سازمان های مدرن به وسیله شبکه ای از نقش ها، تقسیم کار، و سلسله مراتب در ارتباط با فعالیت ها و اهداف سازمان قابل توصیف می باشند. یعنی اینکه برای رسیدن به بالاترین مرتبه اثربخشی، نیاز به مدیریت مشارکتی است.

کولوبندی (۱۳۷۴) نیز معتقد است که اثربخشی سازمان عبارت است از توانایی سازمان در انجام وظایف خود همچون تصمیم گیری، برنامه ریزی، بودجه بندی و غیره. تغییر در فرایند های مدیریت و تحول در اهداف سازمان متقابلاً بر یکدیگر مؤثرند. بنابراین در این مدل معیارهای سنجش اثربخشی توانایی یا بهره وری فرایندهای مدیریت در نیل به اهداف سازمان است.

در مدل بهبود سازمان، که اثر بخشی برحسب توانایی حل مشکلات و احیای سازمان اندازه گیری می شود تأکید بر رفتار سرپرستان نسبت به کارگزاران وزیردستان، روحیه جمعی، وفاداری گروهی و کارگروهی، اعتماد و ارتباط بین کارگران مدیریت و آزادی مدیریت در هدف گذاری می باشد. که همه این موارد در سایه مدیریت مشارکتی صورت می گیرد چرا که مدیریت مشارکتی به معنای مشارکت افراد مناسب، در زمان مناسب و برای انجام و کار مناسب است.

اربابی (۱۳۹۳) در همین راستا بیان می کند که اگر اجرای مدیریت مشارکتی و نظام های تشکیل دهنده آن با موفقیت همراه باشد، از مزایا و پیامدهای چون بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، تقویت انگیزش در کارکنان، بهبود گردش کار در سازمان، بروز خلاقیت و نوآوری، تقلیل هزینه های تولید کالا و خدمات، افزایش احساس تعلق سازمانی در کارکنان و همسو شدن هدف های آنان با هدف های سازمان و در نهایت افزایش رضایت مشتری و به دست آوردن سهم بیشتر در بازار برخوردار خواهد بود به عبارتی بهتر، مدیریت مشارکتی می تواند بر کارایی و اثربخشی بیشتر منجر شود.

باید توجه داشت که انسان ها ذاتاً خواهان برابری با یکدیگرند و تمایل دارند با آنها برخورد محترمانه و مشارکت جویانه شود و به زعم برخی محققان، مشارکت، فرآیند درگیری کارکنان در تصمیم های استراتژیک و تاکتیکی سازمان که با درجه، سطح و حدود مشخصی اتفاق می افتد و نیجه این عمل، عملکرد بهتر و یا همان اثربخشی سازمانی بالاتر است.

به هر حال، در مدیریت مشارکتی، همانگونه که بین کارکنان، تبادل نظر انجام می گیرد. بین رهبر و کارکنان نیز صورت می پذیرد. مشارکت در فرآیند تصمیم گیری می تواند به مزایایی همچون تحکیم روابط مدیر با کارکنان، ارتقای روحیه و رضایتمندی شغلی و البته اثربخشی اشاره نمود. لذا در اداره آموزش و پرورش و یا مدارس شهر کازرون، زمانی که کارکنان و یا معلمان بتوانند در هدف گذاری، حل مشکلات، تغییر و تحول و تصمیم گیری مشارکت کنند، در واقع، به جای یک نفر رییس اداره و یا مدیر مدرسه، چندین نفر، البته با مدیریت رییس یا مدیر، آن هم با گفتگو و بحث گروهی، به یک اتفاق رای می رسند و بهترین راه حل را پیدا و اجرا می کنند لذا در چنین زمانی، اثربخشی اداره آموزش و پرورش و مدارس نیز افزایش می یابد. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می شود که اداره آموزش و پرورش کازرون و مدارس آن، سامانه نظام پیشنهادات، به منظور مشارکت بیشتر کارکنان و معلمان، را فعال و کارکنان و معلمان را به ارائه پیشنهاد و مشارکت در هدف گذاری، تصمیم گیری، تغییر و تحول سازمانی و در حل مشکلات تشویق نمایند.

منابع

- ابیلی، خدایار؛ نادری، ابوالقاسم؛ اورعی یزدانی، بدرالدین؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۳). تأثیر مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی، مجله پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۲ (۲)، ۱۰۱-۱۰۸.
- اربابی عبدالحمید. (۱۳۹۳). رابطه‌ی سبک رهبری مشارکتی مدیران مدارس با خودکارآمدی معلمان. دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲). رفتار سازمانی، چاپ شانزدهم، انتشارات مروارید.
- ایمانی، جواد (۱۳۹۰). رابطه مدیریت مشارکتی و جو سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندرعباس، آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۴(۱۴)، ۴۵-۷۳.
- پاشا خوارزمی، رقیه. (۱۳۸۰). بررسی مبانی سبک های مدیریتی و میزان اثر بخشی آنها در مدیریت آموزش، پایان نامه ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی
- جمشیدی، نوید؛ لطیفیان، بابک؛ لطیفیان، بهزاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در حوزه های ستادی سازمانهای ورزشی کشور، رساله دکتری دانشگاه تهران.

- حمیدی نیا رضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و فرهنگ سازمانی با اثربخشی کارکنان شاغل در فرودگاه بین المللی جزیره کیش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- درویشی، نرگس (۱۳۹۴). ضرورت و اهمیت مدیریت مشارکتی در سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، بصورت الکترونیکی، موسسه پژوهشی البرز.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). ترجمه پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد، مبانی رفتار سازمانی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ بیستم.
- روشندل اربطانی، طاهره، ۱۳۸۱، بررسی بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان حوزه ستادی وزارت تعاون، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران
- زمانی، اصغر؛ پورآتشی، مهتاب؛ جهانسییر کاجانی، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعداد های درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور، طب و تزکیه، ۲۶(۲)، ۱۲۹-۱۴۴.
- فلاح، وحید؛ ساغری، فاطمه؛ شیدایی، مریم (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی (مورد کاوی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل)، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد پویا ایران -مالزی، مالزی جزیره پنانگ دانشگاه USM، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا).
- کولوبندی، عبدالله. (۱۳۷۴). معیارهای هفت گانه برای اثر بخشی سازمان، فصلنامه تدبیر، ۵۶: ۲۱-۱۹.
- مصدق راد، محمدعلی (۱۳۸۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی.
- نجف بیگی، رضا. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت، انتشارات ترمه نهران، چاپ چهارم.
- Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. H. (۲۰۱۴). Personality and Leadership Composition in Top Management Teams: Implications for Organizational Effectiveness. *Personnel Psychology*, ۶۷: ۳۵۱-۳۸۷.
- Delery, John. & Nina, Gupta. (۲۰۱۶). Human resource management practices and organizational effectiveness: internal fit matters. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, ۳(۲): ۱۳۹-۱۶۳.
- Ibrahim, Ali. S., & Al- Taneiji, Shaikah. (۲۰۱۲). Principal leadership style, school performance, and principal effectiveness in Dubai schools. *International Journal of Research Studies in Education*, Faculty of Education, United Arab Emirates University, UAE.
- Kimmel, Michael. George, Benson. & Ryan, Terry. (۲۰۱۷). Employee Involvement and Organizational Effectiveness: A Test of Lawler's PIRK Framework. *Academy of Management Proceedings*, ۲(۱): ۹۹-۱۱۲.
- Najaf Beygi, R. (۲۰۰۸). Organization and management. ۲th ed. Tehran: Islamic Azad University, p ۷۳. (Persian)
- Taylor, Hunter S., (۲۰۱۹). Participative Leadership and Project Success. Doctoral Dissertations and Projects. Scholars crossing, the institutional repository of Liberty University.
- Zoogah, B. David., Mike W. Peng., & Habte Woldu. (۲۰۱۴). Institutions, Resources, and Organizational Effectiveness in Africa. *Academy of Management Perspectives*, ۲۹(۱), ۴۹-۶۳.