

## بررسی ارتباط مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان

مهنوش عابدینی<sup>۱</sup>

استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، بندرعباس، ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۶/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۴/۰۴

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان انجام گردید. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. حجم نمونه برای دبیران جغرافیای دبیرستان‌های ۱۱۷ نفر برآورد گردیده و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت مشارکتی فیضی (۲۰۰۷) با ۲۷ سؤال و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۱) با ۲۴ سؤال با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده و ضریب پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۲ بدست آمد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری از طریق پرسشنامه‌های فوق به وسیله نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف از معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی و رگرسیون خطی استفاده شد. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت مشارکتی، تعهد سازمانی، دبیران

## - مقدمه

امروزه مشارکت و مدیریت مشارکتی را سومین انقلاب در مدیریت می‌نامند و بر این باورند که تحقق اهداف و ایجاد تحول در امور با مدیریت مشارکتی امکان پذیر است. در مدیریت مشارکتی به فرآیند سهیم شدن افراد در کارها توجه می‌شود و مدیران مشارکت جو همه چیز را به زیر دستان واگذار نمی‌کنند، بلکه با دخالت دادن دیگران در کار آن‌ها را نیز سهیم می‌کنند تا همکاری و همیاری برای همه ممکن شود. لذا توجه به راه‌های گسترش مشارکت معلمان در سیاست گذاری مدیریت و برنامه‌ریزی و فن آوری آموزش و پرورش اهمیت می‌یابد.

بدون شک آموزش و پرورش یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی هر جامعه می‌باشد که تاثیر مستقیم و غیر مستقیم آن، بر تمامی نهادها و سازمان‌های دیگر جامعه مشهود است. لذا باید نسبت به آن توجه و اهمیت فراوانی مبذول گردد تا به این ترتیب کلیه افراد و سازمان‌های یک جامعه بتوانند از مزایای آن بهره مند گردند.

به طور حتم معلمان مهمترین قشر سازمان آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند زیرا کار تربیت افراد جامعه برعهده آن‌هاست. لذا بدیهی است که باید به تعهد سازمانی آنان اهمیت فوق العاده‌ای داده شود تا بتوانند دانسته‌ها و آموخته‌های خویش را به نحو احسن در اختیار دانش آموزان خود که آینده سازان جامعه می‌باشند قرار دهند، بدون تردید معلمانی که دارای تعهد سازمانی بالایی بوده و در محیط خود احساس آرامش و راحتی می‌کنند کارایی و مشارکت بالایی دارند.

پویایی نظام آموزش و پرورش در گرو پدید آوردن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، اعتماد و مسئولیت‌پذیری، تقویت فرهنگ مدیریت مشارکتی می‌باشد و در این راستا مهمترین منابع سازمانی یعنی سرمایه انسانی متعهد، پرورش پیدا می‌کند که با وفاداری و وابستگی به سازمان و حفظ ارزش‌های آن، تحقق اهداف سازمان را سامان می‌دهد (کوهستانی، ۱۳۷۹).

مشارکت پیش شرط توسعه و کلید گسترش آن، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش موجب افزایش آگاهی‌ها و توانایی‌های انسان است و این خود خواست مردمان را برای مشارکت افزایش می‌دهد. مشارکت در مدیریت سبب می‌شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دلسوزی نشان دهند و دلبستگی‌های خود را بر هدفهای گروهی بیفزایند و با احساس نظر مثبت نسبت به خود به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیرتر یاری دهند (طوسی، ۱۳۷۰).

مشارکت دادن افراد در برنامه‌ریزی و ارزشیابی و فراهم آوردن بازخورد مناسب، ممکن است سبب بروز تعهد و خلاقیت بیشتر در افراد شود (طباطبایی بافقی، ۱۳۷۸).

همفکری، مشارکت، نظرخواهی و ارج نهادن به کارهای گروهی موجب تجمیع افکار و توانایی‌ها و انجام کلیه امور به بهترین وجه خواهد گردید و اگر سازمان‌ها خواهان نیل به چنین نتیجه‌ای هستند ناگزیر باید در پی ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کارکنان خود برآیند و این مهم زمانی میسر است که باور داشته باشند، انسان‌ها در فرایند کار نه ابزار و وسیله که عاملی موثر در تحقق اهداف سازمان هستند و به گونه‌ای با آنان رفتار کنند که کار را بار تلقی نکنند بلکه از کار خود لذت ببرند، پذیرای مسئولیت باشند و در جهت بهبود آن بکوشند (تدینی، ۱۳۷۸).

درواقع مدیریت مشارکتی فرایند همکاری و نفوذ کارکنان در درجات مختلف فرایند تصمیم‌گیری سازمان به طور فعال و واقعی و به صورت درگیری ذهنی و فکری و داوطلبانه در جهت اهداف گروهی که منجر به انگیزش کارکنان و تلاش به منظور تحقق اهداف و مسئولیت‌پذیری و آفرینندگی آنان شود، می‌باشد (صادقی فر و نقوی، ۱۳۸۲).

مشارکت فرآیندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیت‌های مربوط به خود دخالت کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت موثر را داشته باشند. تاکید شیوه مدیریت مشارکتی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می‌خواهد از اندیشه‌ها، نظرات و ابتکارات آن‌ها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. مدیریت مشارکتی عملیاتی است که طی آن کارکنان یک سازمان در روند تصمیم‌گیری‌ها دخالت و شرکت داشته باشند. بزرگترین پشتوانه جهت اعمال مدیریت مشارکتی، تعهد، ایمان و اعتقاد مدیران سازمان‌هاست و تا زمانی که مدیریت سازمان اعتقاد به مشارکت کارکنان نداشته باشد مدیریت مشارکتی تحقق پیدا نخواهد کرد (جلیل خانی، ۱۳۸۸).

افراد به منظور ارضا و برآورده ساختن هدف‌های فردی خود، به یک سازمان می‌پیوندند. آن‌ها در می‌یابند هدف‌هایی را که یک شخص به تنهایی نمی‌تواند به آن‌ها دسترسی یابد، از طریق سازمان‌ها با مساعدت و مشارکت در آن‌ها امکان پذیر است. انسان‌ها در همه امور نیاز به همکاری و مشارکت با یکدیگر داشته‌اند و در کشور ما هم با توجه به پیشرفت علم مدیریت و استقرار مدیریت نوین در سازمان‌ها و موسسات، موضوع مشارکت در امر مدیریت امروزه مورد توجه زیادی قرار گرفته است (سلاجقه و هنرآموز، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی به عنوان یکی از اصول رفتار سازمانی، در دهه‌های اخیر موضوع بسیاری از متون رفتار سازمانی که مورد توجه تعداد زیادی از محققان در این زمینه بوده است و همواره سعی نموده‌اند مساله فوق را از ابعاد مختلف بررسی و آن را بر روی عملکرد سازمان اندازه‌گیری نمایند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند، مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند.

می‌توان گفت تعهد سازمانی، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد و بهره روی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. اکنون موقعیت به صورتی است که داشتن کارکنان پرنرژی و خلاق و سرمایه انسانی متعهد، مهمترین منابع انسانی در نظر گرفته می‌شوند (شایقی، ۱۳۷۸).

افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پای بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (باقری و تولایی، ۱۳۸۹).

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان می‌باشد و محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است و به تبیین رابطه بین متغیرهای مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ که حجم آن ۱۷۵ نفر که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۱۷ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند.

برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت مشارکتی (۲۰۰۷) توسط فیضی ساخته شده که شامل ۲۶ سؤال بسته پاسخ بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت تنظیم گردید که پنج مولفه دارد. مولفه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از: تصمیم‌گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و کنترل می‌باشد. در خصوص پایایی ابزار مورد نظر از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و نتیجه آن ۰/۷۹. گزارش شده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) شامل ۲۴ سؤال بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت تنظیم گردید که سه مولفه دارد. مولفه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه مورد نظر از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتیجه آن ۰/۸۲. گزارش شده است. که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

برای اطمینان از اعتبار محتوای پرسشنامه‌ها ضمن استفاده از پرسشنامه‌های معتبر از نظر اساتید محترم نیز بهره گرفته شد.

#### - پیشینه پژوهش

نوگرادی و کوچ (۱۹۸۱)، در تحقیق خود تحت عنوان ارتباط بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی که بین مدیران شهرداری انجام دادند، ۱۳۹ مدیر را با مقیاس مشارکتی در تصمیم‌گیری مورد سنجش قرار دادند. نتایج نشان داد، گروهی که در تصمیم‌گیری مشارکت داشته‌اند به طور معناداری تعهد بالاتری نسبت به مدیرانی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداشته‌اند از خود نشان می‌دهند. در نتایج تحقیقات آن‌ها به نقش مشارکت در تصمیم‌گیری در جهت بهبود افزایش تعهد سازمانی اشاره و تاکید شده است.

فراهانی (۱۳۸۰) تحقیقی را با عنوان رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز انجام داد. نمونه تحقیق شامل ۲۴۰ دبیر بود که از هر ناحیه ۱۰ دبیرستان و از هر دبیرستان ۶ نفر به طور تصادفی انتخاب گردید و در نهایت با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به این نتیجه رسید که مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه دارد.

1 Alen & Meyer  
2 Ngradi & Koch

مطالعات (کالینان، ۲۰۰۸) حاکی از آن است که یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه انسان دارد مدیریت مشارکتی است. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری موجب رشد و تعالی خود و سازمان و همچنین سبب تقویت روحیه، انگیزه، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می‌شود.

نتایج تحقیقات لوک و جونز (۲۰۰۸) که در ۶۳ واحد پرستاری در چهار بیمارستان ایالات متحده انجام گرفت بیانگر این واقعیت بود که در واحدهایی که سبک رهبری مشارکتی را اجرا می‌نمایند، سطح بالایی از همبستگی بین کارکنان و سطح پایینی از تنیدگی شغلی بین کارکنان وجود دارد. این کاهش تنیدگی، موجب کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات پرستاری و افزایش رضایت مندی کارکنان می‌شود (سالاری و همکاران، ۱۳۸۸).

یعقوبی (۱۳۸۰)، مشارکت کارشناسان در تصمیم‌گیری و تاثیر آن بر تعهد سازمانی آنان را با در نظر گرفتن ابعاد سه گانه تعهد مورد بررسی قرار داد. در نهایت ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (سالاری و همکاران، ۱۳۸۸).

کرمی (۱۳۸۸) در مقاله خود تحت عنوان مدیریت مشارکتی و بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها بیان می‌کند که نتایج تحقیقات نشان می‌دهد سبک‌های مدیریت مشارکت جویانه به بهبود بهداشت روانی، افزایش همکاری گروهی، خلاقیت، کاهش میزان پرخاشگری در بین کارکنان منجر می‌شود. این تحقیقات تاثیر روانشناختی مشارکت را در سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی نشان می‌دهد. بنابراین همه مدیران باید با توجه به موقعیت و سطح نیروی انسانی در انتخاب روش مدیریتی خود تامل و دقت نظر کافی به عمل آورند و زمینه‌های لازم را برای مشارکت کارکنان در اداره امور سازمان فراهم آورند و در حقیقت نیازهای روانی انسان‌ها از طریق مشارکت بدست می‌آید. عابدینی و یاشودارا (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهر میسور هندوستان انجام دادند. که نتایج نشان داد که بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

#### - اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش عبارت است از: " بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان " برای دستیابی به هدف اصلی تعدادی هدف فرعی نیز تدوین گردید که عبارتند از:

- ۱- تبیین رابطه بین مدیریت مشارکتی و تعهد عاطفی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان
- ۲- تبیین رابطه بین مدیریت مشارکتی و تعهد مستمر دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان
- ۳- تبیین رابطه بین مدیریت مشارکتی و تعهد هنجاری دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان

#### - فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

۱- بین مدیریت مشارکتی و تعهد عاطفی دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Gillinan

<sup>2</sup> Luke & jonse

- ۲- بین مدیریت مشارکتی و تعهد مستمر دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.  
 ۳- بین مدیریت مشارکتی و تعهد هنجاری دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی رگرسیون خطی استفاده گردید.

### - آمار توصیفی

آمار توصیفی مجموعه روش‌هایی است که در گردآوری، منظم کردن و نشان دادن شکل‌های توزیع متغیرها به کار می‌رود. آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی (جدول شماره ۱) و محاسبه میانگین، حداقل، حداکثر، واریانس و انحراف معیار داده‌ها (جدول شماره ۲) می‌باشد. به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود. همچنین توصیف آماری داده‌ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن‌ها و پایه‌ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش به کار می‌رود. جدول شماره ۱ توزیع فراوانی داده‌های تحقیق را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۱ توزیع فراوانی

متغیر	فراوانی	درصد %	درصد تجمعی
مرد	۷۹	۶۷/۵	۶۷/۵
زن	۳۸	۳۲/۵	۱۰۰
جمع	۱۱۷	۱۰۰	
لیسانس	۸۶	۷۳/۵	۷۳/۵
فوق لیسانس	۳۱	۲۶/۵	۱۰۰
جمع	۱۱۷	۱۰۰	
۲۶-۳۵	۶۵	۵۵/۵	۵۵/۵
۳۶-۴۵	۳۰	۲۵/۶	۸۱/۱
سن	۱۹	۱۶	۹۷/۱
۴۵-۵۵	۳	۲/۹	۱۰۰
جمع	۱۱۷	۱۰۰	

منبع: یافته‌های تحقیق

طبق جدول شماره ۱ بیشترین تعداد دبیران را زنان ۶۷/۵٪ و مردان ۳۲/۵٪ را تشکیل می‌دهند که از مجموع ۱۱۷ نفر ۷۹ نفر زن و ۳۸ نفر مرد می‌باشند. بیشتر دبیران دارای تحصیلات لیسانس با در صد ۷۳/۵٪ و فوق لیسانس به میزان ۲۶/۵٪ را تشکیل می‌دهند و بیشتر دبیران در بین سنین ۲۶ سال تا ۳۵ سال می‌باشند.

جدول ۲ توصیف شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق

متغیرهای مدل تحقیق	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مدیریت مشارکتی	۳/۱۰	۴/۶۵	۴/۱۸	۰.۶۷۶	۰.۴۶۸
تعهد عاطفی	۳/۰۱	۴/۴۶	۳/۹۸		۰.۳۵۷
تعهد مستمر	۳/۴۵	۴/۸۹	۴/۶۳	۰.۵۵۴	۰.۳۰۹
تعهد هنجاری	۲/۹۴	۴/۳۷	۳/۷۴	۰.۳۵۳	۰.۲۷۲

منبع: یافته‌های تحقیق

بر اساس جدول شماره ۲، و با توجه به اینکه همه میانگین‌ها از ۳ بالاتر است پس بنابراین این می‌توان گفت که مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی نزد دبیران جغرافیای دبیرستان‌های استان هرمزگان از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

### - آمار استنباطی

#### - آزمون نرمال بودن داده‌ها

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر روش تحقیق همبستگی بکار برده شده است، لازم است ابتدا نرمال بودن یا نبودن توزیع متغیرهای مورد بررسی در آزمون همبستگی مشخص گردد. همچنین ارائه مدل با استفاده از نتایج فرضیه‌های تحقیق منوط به شرایطی است که یکی از آن‌ها نرمال بودن متغیر وابسته است. لذا در قسمت نرمال بودن داده‌ها مربوط به متغیرهای وابسته تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی می‌شود. فرض صفر و فرض مقابل در این آزمون به صورت زیر است.

فرض صفر: توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد.

فرض مقابل: توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۳: آماره و سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف

تعداد هنجاری	تعداد مستمر	تعداد عاطفی	مدیریت مشارکتی	آماره کولموگروف اسمیرنوف
۳/۸۷۶	۳/۴۵۶	۲/۸۹۱	۴/۵۲۷	۰/۰۷۸۹
۰/۰۹۶	۰/۰۷۲	۰/۰۶۵	۰/۰۷۸۹	معناداری

منبع: یافته‌های تحقیق

در جدول ۳ مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری برای آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تمام متغیرهای تحقیق بیشتر از ۵ درصد می‌باشند بنابراین این داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند و با توجه به اینکه متغیرهای وابسته تحقیق از توزیع نرمال برخوردار است جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

#### - آزمون رگرسیون

جهت آزمون رگرسیون خطی بایستی ابتدا مدلی را برای آن تعریف کرد و پس از آن پیش آزمون‌های مانند فیشر (ANOVA) و دوربین واتسون (DW) و آزمون ضرایب (T) انجام پذیرد.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون ترکیبی

متغیرها	ضرایب	خطای معیار	آماره	معناداری
(CT) تعهد عاطفی	1.3214	4.5237	0.32352	0.03102
(CR) تعهد مستمر	.21540	0.7748	2.521	0.004314
(CF) تعهد هنجاری	-.02633	5.7214	0.6671	0.024261
Constant	-.03914	10.47190	5.224	.00011
ضریب تعیین	0.57532		F آماره	30.2878
ضریب تعیین تعدیل شده	0.05243	معناداری		0.002141
خطای معیار رگرسیون	60.482	دوربین واتسون		2.012

منبع: یافته‌های تحقیق

در جدول ۴ مشاهده می‌شود که ضریب برآورد شده برای متغیر تعهد عاطفی برابر با ۱/۳۲ است که این ضریب در فاصله اطمینان ۹۵٪ معنادار است زیرا سطح معناداری آن کمتر از ۵٪ است (۰/۰۳۱) و معنادار بودن این ضریب در معادله رگرسیون به معنای این است که رابطه معناداری بین متغیر مستقل این ضریب یعنی تعهد عاطفی و متغیر وابسته تحقیق یعنی مدیریت مشارکتی وجود دارد یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید شده است. در جدول ۴ مشاهده می‌شود که ضریب برآورد شده برای متغیر تعهد مستمر برابر با ۰/۲۱۵ است که با توجه معنی‌داری مشاهده می‌شود که ضریب برآورد شده در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است چون سطح معناداری آن برابر با ۰/۰۴۳ است که کمتر از ۵٪ است بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنادار تعهد مستمر و مدیریت مشارکتی تایید می‌شود همچنین در جدول ۴ مشاهده می‌شود که ضریب برآورد شده برای تعهد هنجاری برابر با ۰/۰۲۶ است که با توجه به اینکه معنی‌داری این ضریب برابر با ۰/۰۲۴ است و این مقدار از سطح خطای مورد پذیرش در این تحقیق کمتر است و این به معنای معنادار بودن این ضریب در سطح خطای ۵٪ می‌باشد و به عبارت دیگر رابطه معناداری بین تعهد هنجاری و مدیریت مشارکتی در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد و بنابراین با توجه به یافته‌های این تحقیق فرضیه فرعی سوم تحقیق نیز همانند دو فرضیه فرعی قبلی تایید شد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق نیز با توجه به نتایج این تحقیق تایید شده است. ضریب تعیین برابر با ۵۷ درصد و نشان دهنده‌ی این است که ۵۷ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود.

#### - نتایج

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (کرمی، ۱۳۸۸)، (استوف، ۲۰۰۱) و (فراهانی، ۱۳۸۰) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که مشارکت، همفکری و نظرخواهی از دبیران موجب تجمیع افکار و توانایی‌ها و انجام کلیه امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی پیاده می‌شود تمام دبیران وجود خود را محترم، باارزش، کارساز و موثر می‌یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می‌دانند. همین امر موجب افزایش تعهد سازمانی دبیران خواهد شد که در این وضعیت آن‌ها به حق احساس می‌کنند که در شکست یا زیان دهی یا در موفقیت و سودآوری سازمان نقش مهم و موثری ایفا کنند. در نظام آموزش و پرورش به منظور اداره کردن یک مدرسه اثربخش نیاز به دبیرانی می‌باشد که با همکاری و مشارکت خود، تعهد سازمانی و وفاداری آنان را افزایش دهند و به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیر کمک کنند. پس شایسته است جهت افزایش مدیریت مشارکتی و بهبود وضعیت تعهد سازمانی از کلیه عوامل کیفی و کمی استفاده نمود تا رضایتمندی کارکنان به سازمان فراهم شود و از طرفی موجب تلاش بیشتر آن‌ها در جهت پیشرفت سازمان گردد. امید است دبیران امروزی با الهام گرفتن از دستورات الهی و قرآن که تاکید زیادی در مورد مشارکت داشته است و با تجدید نظر در تفکرات و اندیشه‌های خود به استفاده از مدیریت مشارکتی و اجرای روش‌های کارآمد آن به توسعه هرچه بیشتر سازمان‌ها و در نهایت توسعه کشور کمک کنند.

#### - منابع

باقری، مسلم. تولایی، روح الهی (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. قابل دسترسی در سایت [www.Magiran.Com](http://www.Magiran.Com)



- تدینی، سید داود (۱۳۷۸). موانع اجرایی مدیریت مشارکتی، مراجعه به سایت سازمان تبلیغات اسلامی جلیل خانی، بهرام (۱۳۸۸). نظام پیشنهادات در مدیریت مشارکتی، مجله تهران امروز، ۱۳۸۸/۰۴/۲۲
- سالاری، محمد مهدی، و همکاران (۱۳۸۸). اثرات پیاده‌سازی سیستم پیشنهادات در مورد تعهد سازمانی در میان کارکنان مرکز مراقبت‌های ویژه، مجله پرستاری، شماره ۱، صص ۱۳-۷.
- سلاجقه، سنجر و هنرآموز، سحر (۱۳۸۹). سیستم انتقادات و پیشنهادات، راهی به سوی ایجاد مدیریت مشارکتی، قابل دسترس در سایت [WWW. Magiran. com](http://WWW.Magiran.com)
- شائقی، ریحانه (۱۳۷۸). مدیریت مشارکتی و ارتباط آن با تعهد سازمانی در میان معلمان دبیرستان‌های مشهد، مناطق ۲، ۸، ۴، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی.
- صادقی فر، ناصر و سید نقوی، میرعلی (۱۳۸۲). مدیریت مشارکتی، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول
- فراهانی، محبوبه (۱۳۸۱). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۸). مدیریت مشارکتی، فصلنامه مدیریت آموزشی، شماره ۳۱
- طباطبایی بافتی، ملوک بیگم (۱۳۷۸). مشارکت پرسنل در مدیران انتخاب، فصلنامه مدیریت آموزشی، دوره ششم، شماره ۸
- عسگری، محبوبه، سیادت سید علی، عزیزی حمید رضا (۱۳۸۳). رابطه تعهد سازمانی و سلامت روان در مدیران مدارس دولتی و خصوصی شهر اصفهان و مقایسه آن، دانش و پژوهش در روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۱۹ و ۲۰.
- عسکریپور، اعظم (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی با عملکرد و اثربخشی در میان مدیران دبیرستان‌های دولتی شهر گچساران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- کرمی، زهرا (۱۳۸۸). بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها، مجله تدبیر فردا، شماره ۲۵
- کوهستانی، حسین علی (۱۳۷۹). مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی، مجله آموزش، دانشگاه فردوسی، شماره ۱
- Abedini Mahnoosh and Prof. K. Yeshodhara(2009), "A Study Participation in Decision Making (PDM) and Organizational Commitment (OC) among High School Teachers in India " Asian journal of Development Matters, Vol 3, No 2, pp 119-124
- Allen NJ, Meyer JP. (1991). A three – component conceptualization of organizational commitment. Journal of human Resources Management Review, 1:61-89.
- Cullinan, Blined, Farrav R(2008). organization-harm Vs. organization- gain ethical issues: an exploratory examination of the effects of organizational commitment. J Business Ethics. P. 80: 225-235.
- Nogradi, B. S,Koch,S. A(1981). The Relationship between Decisional participation and commitment to the organization Community, and or fission among municipal recreation. Leisure Sciences, V. 4,N. 2,P. 43-159.
- Stumpf, R. L(2001), A comparison of governance types and patient satisfaction out comes. Nurse administration. 31(4): 176-202.