

پژوهشهای مدیریت

سال دوم، شماره ششم، زمستان ۱۳۸۸

صفحه ۴۸-۲۹

بررسی میزان آمادگی اجرای نظام مدیریت مشارکتی (مطالعه موردی)

دکتر بدرالدین اورعی یزدانی* دکتر امین رضا کمالیان** نفیسه محمد پور***

چکیده

این تحقیق میزان آمادگی لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی را با استفاده از چهار متغیر آمادگی فردی کارکنان، آمادگی فردی مدیران، آمادگی ساختاری و آمادگی فرهنگی سازمان، بررسی می‌کند و بر اساس ماهیت و روش، یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است که جامعه آماری آن را کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۸۷ تشکیل داده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴۸ سؤال پنج گزینه‌ای و ۲ سؤال تشریحی استفاده شده که روایی و پایایی آن به کمک نرم افزار SPSS محاسبه گردیده است. مجموع پرسشنامه‌هایی که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند ۳۶۲ عدد می‌باشد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که علیرغم وجود آمادگی فردی مورد نیاز برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در نزد کارکنان و مدیران، سازمانهای مورد مطالعه از آمادگی ساختاری و فرهنگی لازم برخوردار نیستند که در مجموع دلالت بر عدم وجود آمادگی سازمانی لازم برای اجرای موفق این نظام در دانشگاه‌های دولتی استان دارد. نتیجه نهایی نشان می‌دهد که آمادگی درون سازمانی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاه‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: نظام مدیریت مشارکتی، آمادگی فردی، آمادگی سازمانی، آمادگی ساختاری، آمادگی فرهنگی

* استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

** استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** نویسنده مسئول - کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

در دنیای کنونی سرعت تغییرات به حدی است که آنچه تا دیروز انجام می شده، نمی‌تواند فرمولی برای موفقیت در آینده به حساب آید. سازمان‌ها باید برای بقا و بالندگی خود در فضای رقابتی جهان امروز که با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است، خودشان را آماده کنند و این آمادگی عمدتاً به سرمایه‌های اصلی و ارزشمند آنها یعنی نیروی انسانی سازمان مربوط می‌شود (والایی شریف، ۱۳۸۴: ۵).

اهداف و برنامه‌هایی که مدیران ارشد، میانی و پایه در هر سازمان تهیه و تدوین می‌کنند، فقط با اتکا به توانایی و شایستگی نیروی انسانی قابل اجرا و تحقق است. پس مهم‌ترین وظیفه هر مدیر در برابر کارکنان سازمان در درجه نخست، ارتقای توانایی علمی و اجرایی آنان با آموزش و در مرحله دوم، جلب مشارکت کارکنان در بهبود مستمر سازمان از راه استقرار نگرش مدیریت مشارکتی است. از این رو است که بسیاری از آینده‌بینان نامدار جهان سده بیست و یک میلادی را "سده مشارکت" نام نهاده‌اند (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱: ۸).

لی پرستون و جیمز پست بر این باورند که سه انقلاب در تاریخ مدیریت روی داده است. انقلاب اول در ارتباط با سلسله مراتب سازمانی و انقلاب دوم در ارتباط با جدایی مالکیت از مدیریت بوده است و اینک مشارکت به عنوان سومین و مهمترین انقلاب در مدیریت مطرح می‌باشد (طوسی، ۱۳۸۳: ۵).

مشارکت می‌تواند به عنوان یک روش مدیریتی تلقی شود که افراد را به طور ذهنی و عاطفی بر می‌انگیزاند تا داوطلبانه برای تحقق اهداف سازمانی یا اعضای گروه همکاری کرده و خود را در مسئولیت‌ها و نتایج کار شریک نمایند. توان فکری و اندیشه‌های کارکنان در سازمان سرمایه‌های نهفته و بالقوه‌ای هستند که به هر اندازه‌ای که سازمان بتواند از این سرمایه‌ها استفاده کند به همان اندازه امکان رشد و توسعه بیشتری پیدا خواهد نمود. مشارکت راهکاری است که به کارکنان می‌دهد به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند

از توانایی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت و دخالت داشته باشند (شیخ محمدی و تولیت زواره، ۱۳۸۴: ۹). مدیریت مشارکتی عبارت است از عملیاتی که طی آن کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌ها دخالت و شرکت می‌دهند. تأکید این شیوه مدیریت بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می‌خواهد از اندیش‌ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. مدیریت مشارکتی "مدلی از تصمیم‌گیری سازمانی با چهار معرفه و ویژگی اصلی است، این چهار ویژگی عبارتند از: ایجاد همدلی، همدردی و همسوئی بین مدیریت و کارکنان، مداخله مشترک مدیریت و کارکنان در امور سازمان، شفاف‌سازی هدف و توسعه فرهنگ تصمیم‌گیری یا مسئولیت‌پذیری مشترک (Klunk, 2004).

"مدیریت مشارکتی" نوعی سبک مدیریتی است که از دو واژه "مدیریت" و "مشارکت" تشکیل شده است؛ مشارکت عبارتست از شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان و مدیریت که همانا توصیف راه کارها و توجیه اهداف سازمانی است. با چسباندن این دو واژه به یکدیگر سبک "مدیریت مشارکتی" ایجاد می‌شود که سبکی است که در کارکنان این احساس را بوجود می‌آورد که می‌توانند در درون سازمان حرف بزنند و بگویند راه کار خوب جهت انجام بهتر کارها چیست. مدیریت مشارکتی در اینجا می‌تواند بهترین راه کار برای یافتن "راه حل" در سازمان باشد. حال اینکه چگونه و تا چه اندازه و در کدام بخش‌ها، کارکنان توانائی "مشارکت" را دارند و می‌توانند دخالت نمایند بستگی به نگرش ذهنی مدیریت و تمایل و اعتقاد قلبی وی دارد (burgin, 1991:78).

توان فکری نیروی انسانی (بر خلاف سایر منابع) با مصرف کردن مستهلک نمی‌شود بلکه هر چقدر از اندیشه و فکر بیشتر استفاده گردد به همان اندازه توانایی اش بهبود می‌یابد. از طرف دیگر مشارکت یکی از نیازهای فرا مرتبه انسانها به شمار می‌رود که ریشه در فطرت بشری دارد. افرادی که در امور و فعالیتهای سازمان شرکت نموده و از اندیشه و فکر خویش

استفاده کنند علاوه بر پیشرفت سازمان به سمت تعالی خویش نیز گام برداشته اند (افجه‌ای و ناصحی فر، ۱۳۸۲: ۹).

سابقه و سیر تکوین مدیریت مشارکتی

مشارکت در اداره امور از دیر باز که گروه‌ها و سازمانهای انسانی بوجود آمدند مورد توجه بوده و (به عنوان یک سبک از عمل) پدیده‌ای نوین در مدیریت تلقی نمی‌گردد بلکه در طول تاریخ کما بیش از این اصل پیروی شده است و برخی مکاتب تأکید خاصی به آن داشته‌اند ولی بررسی عملی این پدیده انسانی بعد از انقلاب صنعتی مورد توجه جدی قرار گرفت (پلونکت و فورنیه، ۱۳۸۳: ۱۱).

مشارکت یک مفهوم قدیمی است که ریشه در اداره امور عمومی و افکار مذهبی دارد. به عنوان مثال، مشارکت بر مبنای مشورت در اسلام تحت عنوان «شورا» مورد توجه جدی قرار گرفته است. قرآن کریم به طور صریح مدیران را مکلف می‌کند در اموری که نیاز به تحقیق و تخصص دارد بر مبنای مشورت به تصمیم‌گیری بپردازند.^۱

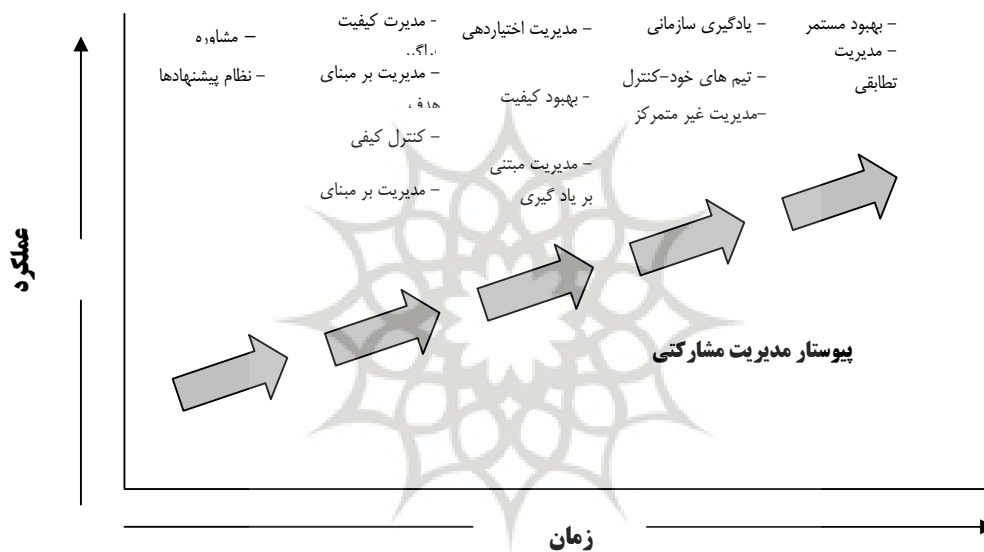
در مغرب زمین با پیدایش نظریه‌های کلاسیک که تخصص‌گرایی، عقلایی بودن و نظم و ترتیب را در سازمان‌ها مورد تأکید قرار دادند (ویلسون و روزنفلد، ۱۹۹۰)، به دلیل تضادهایی که فلسفه کلاسیک با روح و روان انسانی داشت، عطف توجه به روابط انسانی را موجب گردید. مدیریت یا تصمیم‌گیری مشارکتی پس از دو اصل؛ تأکید بر تفاوت‌های موجود در افراد و تأکید بر جنبه‌های اجتماعی گروه‌های کار (سازمانهای غیر رسمی)، سومین عنصر از تئوری نئوکلاسیک است (هیگس و گولت، ۱۳۷۹: ۱۸۶).

در سال ۱۹۷۲ التون مایو (او برایان، ۱۹۸۴) و همکارانش سعی کردند بین شرایط کاری و بهره‌وری رابطه پیدا کنند. این مطالعات بر حسب تصادف، اهمیت مدیریت مشارکتی را کشف کرد و رفته رفته با تأکید بر جنبه‌های اجتماعی گروه‌های کار، مکتب جدیدی به نام

^۱ - «... و شاورهم فی الامر...» ال عمران، ۱۵۹ - «... و امرهم شوری بینهم...» شوری، ۳۸.

«جنبش روابط انسانی»^۱ پایه گذاری شد که سعی می کرد مشارکت واقعی را مورد تشویق قرار دهد. مدیریت مشارکتی با کار اندیشمندانی چون آرجریس (۱۹۵۵)، لیکرت (۱۹۶۱)، هرزبرگ (۱۹۶۸) و لاولر (۱۹۸۶) روبه رشد نهاد و به اشکال و عناوین مختلف نظیر «مدیریت بر مبنای هدف»^۲، «نظام پیشنهادها»^۳، «گروههای بهبود کیفیت»^۴ و «گروههای خود گردان»^۵ به حیات خود ادامه داد (شکل شماره ۱).

شکل شماره ۱: شجره نامه مدیریت مشارکتی



- 1 -Human relations movement
- 2 -Management by objective (M.B.O)
- 3 -Suggestions system
- 4 -Quality improvement group
- 5 -Self directed group

مدیریت مشارکتی به عنوان یکی از عناصر تئوری نئوکلاسیک مطرح است. تئوری‌های مختلفی در طول سال‌ها با تأکید بر تصمیم‌گیری مشارکتی شکل گرفته‌اند که مهمترین آنها شامل مدیریت کیفیت فراگیر (گران‌ت و همکاران، ۱۹۹۲)، یادگیری سازمانی (داگسون، ۱۹۹۳)، نظریه قدرت دهی (براون و لاولر، ۱۹۹۲) و دموکراسی صنعتی (دربزرگ، ۱۹۶۹) می‌باشند (رهنورد، ۱۳۷۸: ۲-۳).

پیش‌نیازهای مدیریت مشارکتی

سازمان‌هایی که سعی در اجرای مدیریت مشارکتی دارند، با یک سری از عوامل متعددی مواجه شده‌اند که سبک مدیریتی آنان را تحت تأثیر قرار داده است. هرمان (۱۹۹۰) به این نکته اشاره داشته است که توسعه و گسترش مدیریت مشارکتی که امکان ممانعت از اجرای آن وجود دارد به دو دسته از عوامل بستگی دارد. اولین عامل آن اشاره به محیط سازمانی دارد. دومین دسته از عوامل که مدیریت مشارکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد عوامل درونی است که عبارتند از: ارتباط بین استراتژی و ساختار، فرهنگ و رفتار. ساشکین به تعداد زیادی از عوامل درونی که مدیریت مشارکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند اشاره کرده است که عبارتند از: ارزشها، نگرشها، طراحی شغل و فرهنگ سازمانی (شویلر، ۱۹۹۷: ۱۱۸).

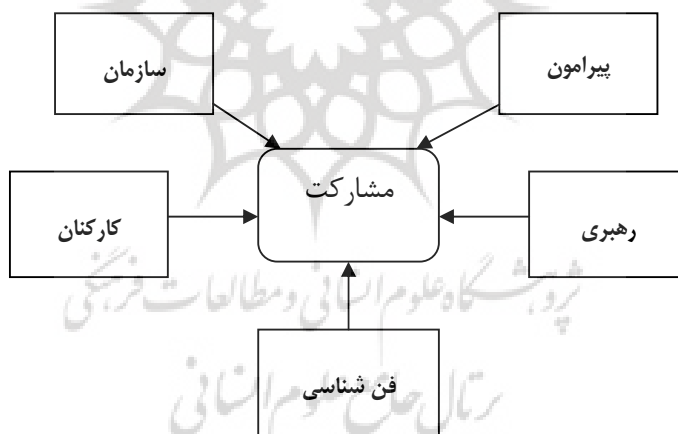
چارچوب مفهومی پژوهش

بررسی ادبیات مشارکت از دید مخالفان و موافقان هر چند بر روشنگری پدیده مشارکت می‌افزاید، اما باید توجه داشت که مدیریت مشارکتی یک مفهوم چندچهره است. آنچه اهمیت دارد توجه به شرایط وضعی است که اثر بخشی مدیریت مشارکتی را تعیین می‌کند. به عبارت دیگر، برای خروج از بن‌بست نظریات موافق و مخالف، باید در پی نگرش‌سومی باشیم، نگرشی که ما را به شرایط وضعی توجه می‌دهد (رهنورد، ۱۳۷۸: ۲۹-۳۴).

همانند کاربرد بسیاری از اندیشه های رفتاری، چندین عامل اقتضایی بر کامیابی برنامه های مشارکت جو اثر می گذارند. این عامل ها می توانند در محیط بیرونی، در سازمان، در رهبری، در سرشت کارهای انجام شده و یا در کارکنان سازمان باشند. عوامل وضعی مؤثر بر کامیابی برنامه های مشارکت می توانند در پیرامون، در سازمان، در رهبری، در فن شناسی (تکنولوژی) و یادر میان کارکنان یافت شوند (شکل شماره ۲).

مثلاً محیط آسوپناک و یا شرایط بحرانی محیطی می تواند بر استفاده از سبک های مشارکتی تصمیم گیری اثرات عمده داشته باشد و یا خشنود شدن کارکنان از سهیم شدن در تصمیمات، ادراک آنها از موقعیت و اینکه فرضاً احساس کنند می توانند سر چشمه یاری های درست باشند، پاداش های خوب دریافت کنند و یا...، اثرات مهمی بر کامیابی برنامه های مشارکت دارد (طوسی، ۱۳۸۰: ۷۲).

شکل شماره ۲: نفوذهای وضعی بر کامیابی مشارکت

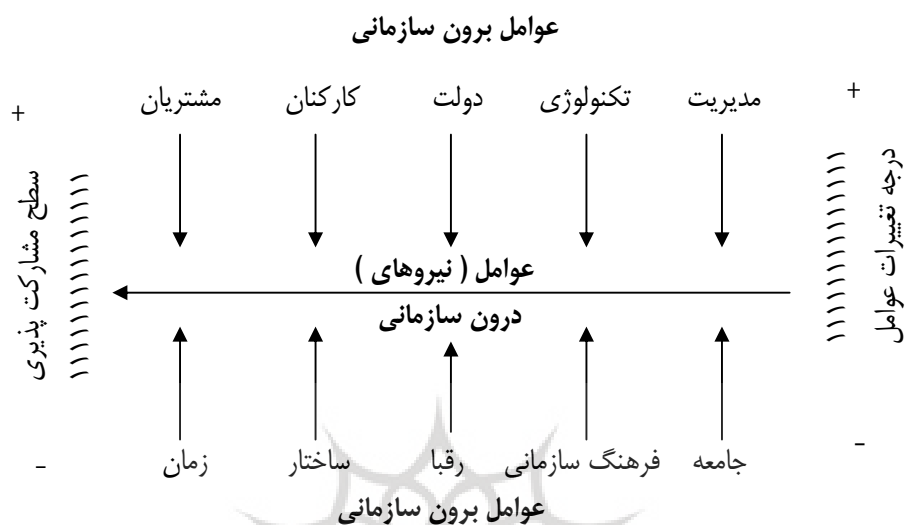


پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی نظیر اندازه سازمان، تکنولوژی، فرهنگ، سیستم‌ها و سیاست‌های سازمانی، گرایش‌های نقش‌آفرینان اصلی، دانش و مهارت و شخصیت (کارکنان) به‌طور مستقیم و غیر مستقیم در موفقیت برنامه‌های مشارکتی تأثیر گذار هستند. این متغیرها براساس تحلیل میدان نیروی کورت لوین (۱۹۴۷) در یک مدل به شرح ذیل خلاصه شده اند (ره‌نورد، ۱۳۷۸: ۲۶ و ۲۷).

با الهام از الگوی تحلیل میدان نیروی کورت لوین (۱۹۴۷)، حرکت بر روی پیوستاری از عدم مشارکت تا مشارکت کامل را نوعی تغییر و بر اساس ادبیات و سابقه این پژوهش، عواملی که درصد این تغییر را تعیین می‌کنند، به‌عنوان نیروهای اثرگذار بر سطح مشارکت‌پذیری سازمان تلقی می‌کنیم.

در واقع جستجو در مطالعات اندیشمندان مختلف ما را به سوی این پیش فرض اساسی رهنمون ساخت که مشارکت کارکنان تجویز شدنی نیست بلکه بستگی تام به عوامل و شرایطی دارد که در صورت وجود این پیش‌نیازها می‌توان از موفقیت و اثربخشی اجرای الگوهای نظام مدیریت مشارکتی در سطح سازمان سخن گفت. در این مطالعات عواملی به‌عنوان پیش‌نیازهای مشارکت شناسایی شدند که برخی مرتبط با کارکنان، شماری مختص سرپرستان و مدیران سطوح مختلف و برخی نیز به دیگر عوامل سازمانی یا محیطی مربوط می‌باشند. مدل نگرش وضعی (شکل شماره ۳) با الهام از الگوی لوین و نظریه اقتضاء، متغیرهای وضعی اثرگذار بر میزان موفقیت مشارکت را می‌توان به شرح: دانش و مهارت، گرایش‌ها، شخصیت، رهبری، ساختار سازمان، اندازه سازمان، سیستم‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی، ماهیت مسأله، ویژگی‌های وظیفه‌ای، زمان، اتحادیه‌ها و ماهیت محیط معرفی نمود که هر متغیر بالقوه‌ای می‌تواند به‌عنوان نیروی بازدارنده یا جلو برنده در رابطه با موفقیت برنامه‌های مشارکت عمل کند.

شکل شماره ۳: عوامل اثرگذار بر سطح مشارکت پذیری سازمان (چارچوب نظری)



مدل تحلیلی پژوهش

با الهام از مدل نگرش وضعی، الگوی تحلیل میدان نیروی لوین و نتایج مطالعات اندیشمندان مشهور، در یک دسته بندی جدید عوامل و یا به بیان دیگر نیروهای اثرگذار فوق را می توان به دو گروه کلی عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی یا محیطی تقسیم نمود.

عوامل درون سازمانی خود به دو دسته عمده عوامل فردی، مربوط به مدیران و کارکنان و عوامل سازمانی، شامل عوامل فرهنگی و ساختاری تقسیم بندی می شوند.

چنین تقسیماتی به تفکیک سطح تجزیه و تحلیل کمک خواهد نمود. یعنی عوامل فردی در سطح تجزیه و تحلیل خرد، عوامل سازمانی در سطح میانه و عوامل محیطی در سطح کلان تجزیه و تحلیل می شوند.

همچنین این دسته بندی چنانچه خواهیم دید، امکان فرضیه سازی و مفهوم سازی دقیق تر و نیز هدایت جریان تحقیق در مسیری مشخص تر و مهمتر از همه، نتیجه گیری مفید تر را فراهم می سازد.

همان طور که ذکر شد در این مدل عوامل درون سازمانی به نیروهای فردی و سازمانی و دیگر عوامل بنا به ماهیت و جایگاهشان با الهام از رویکرد سیستمی تحت عنوان محیط (عوامل برون سازمانی) که خود دربرگیرنده مجموعه عوامل (نیروهای) زیادی است دسته بندی می شوند.

محیط، سازمان را احاطه کرده و بستر کلیه فعالیت های سازمانی محسوب می شود و از آنجا که نیروهای آن می توانند جهت یا میزان تأثیر مجموعه متغیر های درون سازمانی را گاه حتی به تنهایی تغییر داده و یا تعدیل نمایند، تحت این عنوان و در خارج از سازمان مد نظر قرار می گیرند.

بنابراین مدل تحلیلی مد نظر و مورد استفاده در این پژوهش و مناسب برای تحقیقات مشابه، به شرح ذیل قابل معرفی خواهد بود.

مطابق این مدل، متغیر های اثرگذار بر سطح مشارکت پذیری ابتدا به دو بعد درون سازمانی و برون سازمانی و سپس هر کدام از ابعاد فوق به ترتیب به ابعاد ریزتری تقسیم می گردند.

ابعاد جدید نیز هر کدام به عنوان یک مفهوم بر اساس ادبیات و پیشینه موضوع، به ترتیب زیر به مؤلفه ها و شاخص های قابل اندازه گیری تفکیک خواهند شد.

۱) ابعاد متغیرهای درون سازمانی:

الف - فردی، در دو بعد؛

۱ - کارکنان، شامل شاخصه های: تمایل به مشارکت، فلسفه مشارکت در ذهن کارکنان، سطوح بلوغ،

خلاقیت و...

۲ - مدیران، شامل شاخصه های: تمایل به مشارکت، فلسفه مشارکت در ذهن مدیران، احساس نیاز به

مشارکت، سبک رهبری (رابطه مدیر با کارکنان)، اعتقادات راجع به کارکنان و...

ب - سازمانی، در دو بعد؛

۱ - فرهنگی، شامل شاخصه های: خلاقیت و نوآوری فردی، تحمل ریسک، یکپارچگی، حمایت

مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، سازش با پدیده تعارض و فضای باز مشارکت، انسجام سازمانی و...

۲ - ساختاری، شامل شاخصه های: تمرکز و درجه رسمیت.

۲) ابعاد متغیرهای برون سازمانی:

الف- زمان

ه- اتحادیه ها

ب- مشتریان

و- دولت

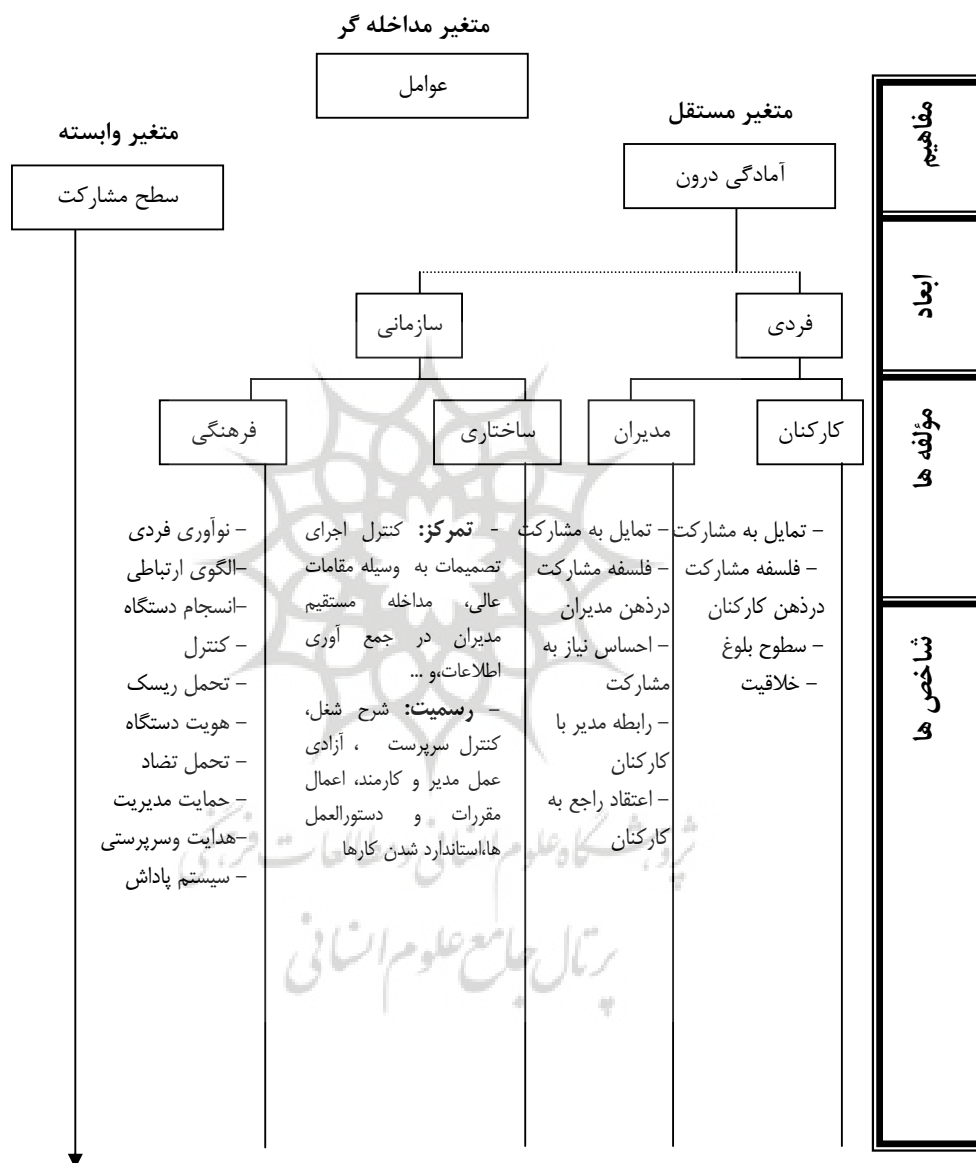
ج- تکنولوژی

ی- جامعه

د- رقبا

برخی متغیرهای محیطی فوق سطح عملکرد وسیعی داشته و گاه در تمامی ابعاد دیگر جاری هستند، لذا محصور نمودن آن ها در بعد سازمانی شاید زیاد موجه جلوه نکند اما از آنجا که محیط به مفهوم عام مد نظر می باشد این عوامل (... زمان، دولت، جامعه که به عنوان مثال دو مورد اخیر به نوبه خود مؤلفه های بسیاری همچون وضع قوانین و مقررات، تأمین و تضمین حقوق اساسی، انتظارات، برخی جنبه های فرهنگی و غیره را در بر می گیرند، تحت عنوان عوامل محیطی (برون سازمانی) دسته بندی می شوند.

شکل شماره ۴: مدل تحلیلی پژوهش



کاربرد مدل

۱. این مدل برای توصیف وضعیت موجود سازمان ها از حیث آمادگی لازم برای پذیرش الگوهای نظام مدیریت مشارکتی و یا به عبارتی دیگر، سنجش سطح مشارکت پذیری سازمان مناسب به نظر می رسد .
۲. با الهام از این مدل می توان جایگاه هر سازمان را در مؤلفه های چهارگانه مربوط به کارکنان، مدیریت، فرهنگ و ساختار مشخص نمود که این جایگاه، خود در تحلیل علل بسیاری از کاستی ها و مشکلات سازمان، مثلاً در حوزه های منابع انسانی، تحقیق و توسعه و آموزش، تغییر، بهبود و بازسازی، انگیزش و رفتار و غیره، اطلاعات اولیه مناسبی در اختیار مسئولین سازمان ها قرار خواهد داد.
۳. بر اساس این مدل می توان فرضیات متعددی با توجه به ابعاد مطرح شده بنا کرد که هر کدام قابل تفکیک به فرضیات جزئی تر و مؤلفه های بسیارند .

در این پژوهش حسب نیاز سازمانی، محدودیت های مختلف (که ذکر آنها در محل مناسب خواهد آمد) و همچنین نوع نگرش - کل نگر و ضمن ثابت در نظر گرفتن عوامل مهم محیطی، تنها به برپایی فرضیاتی مرتبط با نیروهای درون سازمانی (کارکنان، مدیران، عوامل فرهنگی و عوامل ساختاری) پرداخته و از وارد شدن به مفاهیم دیگر و مؤلفه های ریز تر که قاعدتاً وجود دارند، خودداری شده است .

بدیهی است که در تحقیقات مشابه، با در نظر گرفتن جداگانه یا تلفیقی هر کدام از ابعاد مورد بحث، به خصوص مؤلفه های فراوان بعد محیطی (برون سازمانی) میتوان فرضیات متعددی ساخته و به مطالعه اثرات هر کدام از نیروهای مذکور در ارتباط با مفهوم مشارکت پرداخت . مثلاً عامل زمان با توجه به نقش و جایگاه خاص خود می تواند به عنوان جزئی برجسته و نیرویی قوی از مجموعه عوامل محیطی مؤثر بر سطح مشارکت پذیری سازمان، مورد مطالعه قرار گیرد .

فرضیه های تحقیق

این پژوهش به منظور بررسی فرضیه های ذیل انجام شده است:

فرضیه اهم ؛

- آمادگی درون سازمانی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

فرضیه های اصلی تحقیق :

- فرضیه اصلی اول : آمادگی فردی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

- فرضیه اصلی دوم : آمادگی سازمانی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق :

- فرضیه فرعی اول ؛ آمادگی فردی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در نزد کارکنان دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

- فرضیه فرعی دوم ؛ آمادگی فردی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در نزد مدیران دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

- فرضیه فرعی سوم ؛ آمادگی ساختاری لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

- فرضیه فرعی چهارم ؛ آمادگی فرهنگی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاههای دولتی استان وجود دارد.

روش تحقیق و روش آماری

روش پژوهش در این تحقیق، روش توصیفی میدانی است که با طرح یک فرضیه مهم، دو فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی شروع و برای هر فرض تحقیق یک فرض صفر در نظر گرفته شده است.

ابزار جمع آوری اطلاعات

با مراجعه به سالنامه آماری سال ۸۷ و برقراری ارتباط با دانشگاهها و مراکز آموزش عالی استان، از تعداد کارکنان و مدیران این مراکز مطلع گشته و پس از یک پیمایش مقدماتی و با استفاده از جدول کرچسی و مورگان تعداد نمونه آماری ۳۶۷ نفر تعیین شد که به منظور افزایش دقت ضریب اطمینان، تعداد ۴۰۰ نفر از آنان به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه ای شامل ۵۰ سؤال (۴۸ سؤال پنج گزینه ای بر اساس فرضیه های پژوهش و ۲ سؤال تشریحی) به منظور سنجش و کسب اطلاعات در خصوص هر فرضیه تهیه شد تا دیدگاه های کارکنان و مدیران کادر اداری دانشگاهها و مراکز آموزش عالی تحت پوشش سه وزارتخانه "علوم، تحقیقات و فناوری"، "بهداشت و درمان و آموزش پزشکی" و "آموزش و پرورش" را نسبت به فرآیند کنونی مدیریت مشارکتی جمع آوری نموده و سپس به بررسی اطلاعات به دست آمده و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه (t تک متغیره)، پرداخته شود و بر اساس نتایج حاصله، فرضیه های قابل قبول از میان فرضیه های ارائه شده، مشخص و فرضیه های رد شده تعیین گردد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و مدیران دانشگاهها و مراکز آموزش عالی دولتی موجود در سطح استان سیستان و بلوچستان است که در مجموع ۱۱۵۰۰ نفر می باشند.

نمونه آماری شامل ۳۷۴ نفر از کارکنان و مدیران دانشگاه‌های مورد بررسی (به تناسب تعداد افراد در هر دانشگاه) می‌باشد.

برای اینکه شانس انتخاب شدن افراد در نمونه افزایش یابد از بین دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به صورت خوشه‌ای نمونه‌گیری شد و برای تعیین حجم نمونه از مدل تصمیم‌گیری "کرجسی و مورگان" که یک جدول حجم نمونه خلاصه شده ارائه کرده‌اند استفاده شد (سکاران، ۱۳۸۰: ۳۳۳).

با مراجعه به جدول مذکور، حجم نمونه مناسب از جامعه ۱۱۵۰۰ نفری، تقریباً ۳۷۴ نفر می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با استفاده از روش آماری آزمون میانگین یک جامعه (آزمون t تک متغیره) و به کمک نرم افزار SPSS امکان تجزیه و تحلیل داده‌ها فراهم شد و بر اساس نتایج حاصله، فرضیه‌های قابل قبول از میان فرضیه‌های ارائه شده، مشخص و فرضیه‌های رد شده تعیین گردید.

بر طبق این آزمون، در هر مورد که عدد معناداری (Sign)، بزرگتر از $0/05$ باشد میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده (عدد ۳ در وسط طیف لیکرت) تفاوت معناداری وجود ندارد (وضعیت متغیر در حد متوسط است)، اما چنانچه عدد معناداری کوچکتر از $0/05$ باشد، دال بر آن است که میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده، تفاوت معناداری وجود دارد (وضعیت متغیر مناسب و یا نامناسب است). حال چنانچه مقادیر حد بالا و پایین هر دو مثبت باشند می‌توان وضعیت متغیر را مناسب ارزیابی نمود و چنانچه حد بالا و پایین هر دو منفی باشند، وضعیت متغیر نامناسب است و در صورتی که حد پایین و بالا، یکی منفی و یکی مثبت باشد، در این صورت میانگین مربوط به آن می‌تواند معادل عدد ۳ باشد و این به معنی آن است که وضعیت این متغیر در حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره ۱: جدول نتایج

آمادگی درون سازمانی	آمادگی سازمانی	آمادگی فردی	آمادگی فرهنگی	آمادگی ساختاری	آمادگی فردی مدیران	آمادگی فردی کارکنان	
۰/۰۱۴	-۰/۳۲۵	۰/۳۵۱	-۰/۲۲۳	-۰/۴۲۷	۰/۱۹۹	۰/۵۰۲	حد پایین
۰/۲۴۹	-۰/۰۸۳	۰/۵۸۴	۰/۰۲۲	-۰/۱۸۷	۰/۴۴۱	۰/۷۲۷	حد بالا
۰/۰۲۸	۰/۰۰۱	۰	۰/۱۰۸	۰	۰	۰	Sign
۲/۲۰۳	-۳/۳۱۴	۷/۹۱۷	-۱/۶۱۱	-۵/۰۴۰	۵/۲۰۴	۱۰/۷۵۶	t

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، در مورد آمادگی فرهنگی، Sig بزرگتر از ۰/۰۵ است؛ از این رو می توان گفت که این متغیر در وضعیت متوسطی است. در مورد سایر متغیرها، عدد معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ از این رو می توان ادعا کرد که میان وضعیت متغیر مورد نظر و میانگین در نظر گرفته شده، تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به اینکه حد بالا و پایین در مورد فرضیه فرعی "آمادگی ساختاری" و نیز فرضیه اصلی "آمادگی سازمانی" دو منفی است. از این رو این عوامل در وضعیت نامناسبی قرار دارند اما حد بالا و پایین در مورد فرضیه های فرعی "آمادگی فردی در نزد کارکنان" و "آمادگی فردی در نزد مدیران"، و نیز فرضیه اصلی "آمادگی فردی" و در نهایت فرضیه اهم "آمادگی درون سازمانی" مثبت بوده، لذا می توان گفت که این عوامل در وضعیت مناسبی قرار دارند.

نتیجه گیری

مطالعه عوامل زمینه ساز (شرایط لازم) اجرای نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاه‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان در قالب فرضیات ذکر شده نشان داد که:

- فرضیه فرعی اول تأیید گردید، بدین معنی که آمادگی فردی لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی در بین کارکنان وجود داشته و در وضعیت مناسبی است.
- فرضیه فرعی دوم تأیید گردید که حاکی از آن است آمادگی فردی لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی در بین مدیران نیز وجود داشته و در وضعیت نسبتاً مناسبی است.
- فرضیه فرعی سوم رد شد که نشان می‌دهد که آمادگی ساختاری لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی شامل رسمیت کم و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری در دانشگاه‌های دولتی استان وجود نداشته و در حد بسیار نامطلوبی است.
- بررسی فرضیه فرعی چهارم نشان می‌دهد که آمادگی فرهنگی لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی شامل: روحیه انتقاد‌پذیری، شیوه‌های مناسب تشویق و تنبیه، آرمان‌مشترک، توجه به تعارضات احتمالی و ... در دانشگاه‌های دولتی استان در حد متوسط است. بنابر محاسبات انجام شده، فرضیه اصلی اول تأیید و فرضیه اصلی دوم رد گردید که نشان دهنده آن است که:
- آمادگی فردی لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی در دستگاہ‌های دولتی استان در حد مطلوبی است.
- آمادگی سازمانی لازم برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی در دستگاہ‌های دولتی استان در حد نسبتاً نامطلوبی می‌باشد.

در نهایت بررسی فرضیه مهم نشان می‌دهد که آمادگی درون سازمانی لازم برای اجرای موفق نظام مدیریت مشارکتی در دانشگاه‌های دولتی استان تقریباً و نه در حد اعلی وجود دارد.

منابع فارسی

- ۱- افجه‌ای، سیدعلی اکبر و ناصحی فر، وحید، (۱۳۸۲) "مدیریت مشارکتی: مفاهیم و نکات کاربردی"، مجله توسعه مدیریت، شماره ۴۷ و ۴۸.
- ۲- پلونکت، لورن و فورنیه، رابرت، ترجمه محمد علی طوسی، (۱۳۸۳) "مدیریت مشارکت جو: اجرای سپردن اختیار"، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۳- تولیت زواره، محمدرضا و شیخ محمدی، مجید (۱۳۸۴) "مدیریت مشارکت پذیر براساس نظام پیشنهادها"، تهران، انبستتو اینز ایران.
- ۴- رهنورد، فرج الله، (۱۳۷۸) "مدیریت مشارکتی: تئوری و عمل"، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۵- سکاران، اوما، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی (۱۳۸۲) "روش های تحقیق در مدیریت"، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- ۶- صادقی فرد، ناصر و نقوی، سید علی، (۱۳۸۳) "مدیریت مشارکتی"، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- ۷- طوسی، محمد علی، (۱۳۸۲) "مشارکت و مدیریت مشارکت جو"، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- ۸- طوسی، محمد علی، (۱۳۸۰) "مشارکت در مدیریت و مالکیت"، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۹- فقهی فرهمند، ناصر، (۱۳۸۱) "مدیریت پویای سازمان"، تبریز، انتشارات فروزش.
- ۱۰- والایی شریف، حمید، (۱۳۸۴) "مدیریت مشارکتی (راهبردی موثر در اداره امور سازمان)"، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- ۱۱- هیکس، هربرت جی و گولت، سی ری، ترجمه کوئل کهن، (۱۳۷۹) "تئوریهای سازمان و مدیریت"، تهران، انتشارات اطلاعات.

منابع انگلیسی

- 1- Burgin, Robert.(1991). *Participative Management*, *Wilson Library Bulletin*, pp77-79.
- 2- German .D .Wilson, (2001). *Participative Management-new paradigm*, *Library management*, volume 27, Issue 14, pp68-82.
- 3- Klunk, Jeffery, (2004). *Effective participative Management*, www.lmsystems.com/Articles/Effart.htm.
- 4- Schuyler, John, (1997).*Participative Management* , *journal of petroleum technology*, (*JPT*), *Society of Petroleum Engineers*.

