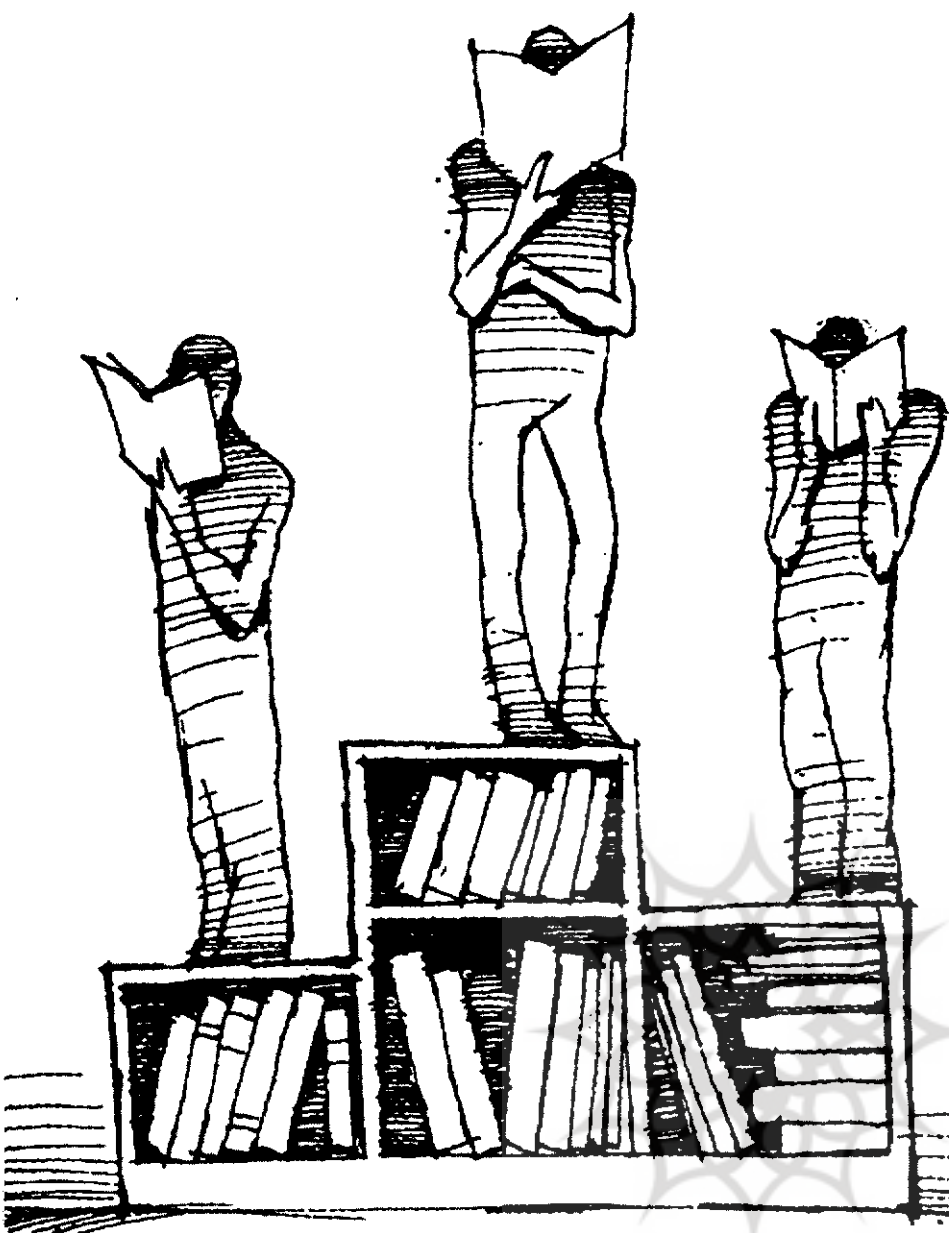


بررسی عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی مناطق ۴ و ۶ شهر تهران نسبت به مبانی مدیریت مشارکتی در سال ۱۳۷۸

میترا رضایی

مکتب



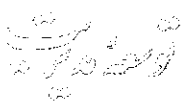
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

چکیده:

این مقاله نتایج پژوهشی است که توسط مؤلف با عنوان "بررسی عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی مناطق ۴ و ۶ شهر تهران نسبت به مبانی مدیریت مشارکتی در سال ۱۳۷۸" و به منظور بررسی دیدگاههای معاونان این مدیران انجام شده است. جامعه آماری تحقیق مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران است که از این میان دو منطقه ۴ و ۶ به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند، تا به کمک یک پرسشنامه محقق ساخته از مدیران ۱۷۵ دبیرستان واقع در این مناطق پیرامون شناخت و تمایل آنان نسبت به مدیریت مشارکتی نظر خواهی شود. همچنین با پرسشنامه محقق ساخته دیگری از معاونان همان مدیران درباره اینکه عملکرد مدیران تا چه حد با مدیریت مشارکتی هماهنگی دارد، تنظیم شده است.

فرضیات این پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی با مدیران غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی همخوانی وجود دارد.
 - ۲- نگرش معاونان با مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی تفاوتی معنا دار را نشان می دهد.
- فرضیه اول نتایج به دست آمده نشان می دهد که طرح با ۹۹ درصد اطمینان تایید شده، یا به عبارتی می توان گفت که بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی در رابطه با نگرش مشارکتی در مدیریت تفاوت وجود ندارد. اما در خصوص فرضیه دوم باید گفت که به نظر معاونان، مدیران به شیوه مشارکتی عمل نمی کنند لذا بین تصویری که مدیران از عملکرد خودشان دارند، با آنچه معاونان درباره آنان می اندیشند تفاوت وجود دارد.



مقدمه:

مدیریت مشارکتی به عنوان یک نظام مدیریتی از ویژگی های خاصی برخوردار است و می تواند موجبات افزایش کمی و کیفی سطح آموزشی را فراهم سازد. به صورت کلی در زمینه کارائی مدیریت مشارکتی تحقیقات اندکی صورت گرفته است و در کشورمان از آزمون نظری و تجربی با لایه برخوردار نیست. اینگونه ابهامات که در زمینه مدیریت مشارکتی مطرح می شود به عنوان منبع مساله عنوان گردیده و میتواند سوالات پژوهشی متعددی را عنوان کند. در حال حاضر بررسی نگرش مسئولین و دست اندرکاران نسبت به مدیریت مشارکتی تحت عنوان یکی از اولویت های پژوهشی ضروری و کاربردی می شود.

مدیریت مشارکتی نوعی مدیریت است که منجر به بهبود کیفی نظام آموزشی می شود منظور از مدیریت مشارکتی نوعی سبک مدیریت است که مشخصه آن کاربری فراوان روش تصمیم گروهی می باشد که طی آن به هر یک از افراد فرصت گسترده ای داده می شود تا در کار خود از صلاحیت فردی استفاده کند.

با توجه به اینکه نظریه مدیریت مشارکتی به عنوان یک نظریه جدید و نوپا مراحل تحویل خود را طی می کند باید مورد بررسی و ارزیابی مجدد قرار گرفته تا در صورت کارایی مطلوب بتواند تحت عنوان یک مدل مؤثر و سودمند ایفای نقش کند.

زمانی مدل فوق شکل می گیرد که در زمینه اجرای مدیریت مشارکتی با مشکلی روبرو نباشیم. این وضعیت تنها در صورت ایده آل امکان پذیر است که تمامی کارکنان نگرشی مثبت نسبت به شیوه فوق نشان دهند.

اجرای این گونه تحقیقات می تواند به توصیف بسترهای کاربردی معطوف باشد. و چشم اندازهای ویژه ای را برای جنبه های کاربردی مدیریت مشارکتی فراهم سازد. براین اساس نگرش مدیران معضوف است و امید می رود در تحقیقات نگرش مثبت تری برای جنبه های کاربردی نظریه های نوین و به خصوص نظریه مدیریت مشارکتی فراهم گردد.

اهداف و فرضیات

اهداف این تحقیق عبارتند از:

- ۱- مقایسه عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی با غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی.
- ۲- مقایسه رابطه بین نگرش معاونان با مدیران دبیرستان نسبت به مدیریت مشارکتی.
- ۳- پیشنهادهایی برای استفاده مسئولان امور از یافته های تحقیق در حد امکان.
- ۴- شناخت کاملتر نسبت به محدودیت های احتمالی در زمینه اجرای مدیریت مشارکتی در دبیرستانهای مورد مطالعه.
- ۵- شناسایی پیش نیازهای مدیریت مشارکتی به منظور انتقال احتمالی آنها به مدیران مدارس.

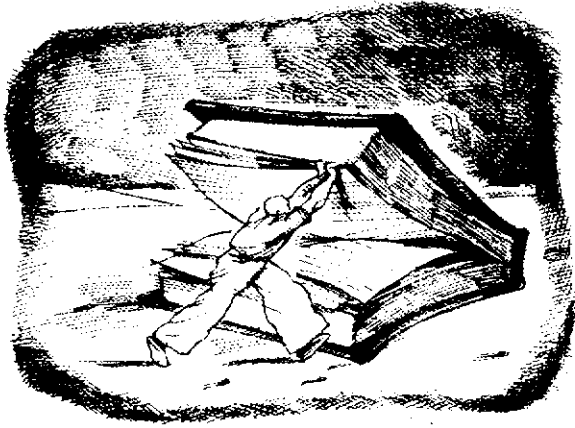
همچنین فرضیه های این تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی با عملکرد مدیران دبیرستانهای غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی همخوانی وجود دارد.
 - ۲- بین نگرش معاونان دبیرستانها با نگرش مدیران دبیرستانها نسبت به مدیریت مشارکتی تفاوت معنی دار وجود دارد.
- شایان ذکر است، مشارکت یعنی افراد در تعیین هدفها، گرفتن تصمیمها شرکت جوینده و بطور کلی در پدید آوردن دگرگونی ها در سازمان آموزش و پرورش نقش داشته باشد.

روش شناختی:

این مقاله حاصل پژوهشی است که از طریق روش تحقیق توصیفی از نوع زمینه یابی انجام شده است.

جامعه آماری این پژوهش ۸۰۰ نفر از مدیران و معاونین دبیرستانهای



دولتی و غیر دولتی مناطق نوزده گانه شهر تهران در سال تحصیلی ۷۹-۱۳۷۸ را در بر می گیرد از این میان به ترتیب ۹۹ و ۷۶ نفر مدیر و معاون از مناطق ۴ و ۶ به عنوان نمونه های آماری انتخاب شده اند و نمونه مورد بررسی شامل تعداد ۱۷۵ نفر از مدیران (اعم از زن و مرد) و ۱۷۵ نفر از معاونان (اعم از زن و مرد) شاغل در دبیرستانهای مناطق ۴ و ۶ شهر تهران می باشد که به دو روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

در اندازه گیری این پژوهش، پژوهشگر یک پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال ۴ گزینه ای ساخته است.

مبانی تئوریک

برای ایجاد یک الگوی مشارکتی نیاز به نگرش نظام گرایانه است که بتواند از ارتباط چند رشته ای علوم سیاسی، اقتصادی، جامعه شناسی، روان شناسی، مدیریت را مورد بررسی قرار دهد و با عنایت به آن فضایی در نظام اداری فراهم آورد که برای رشد ساختار مشارکتی سودمند باشد.

در این زمینه علوم رفتاری نیز می توان به منظور شناخت عواملی که در ایجاد قالب ادراکی موثرند، و نیز عواملی که باعث مقاومت در برابر تغییر می شود، شناسایی کرد. طبیعی است در یک نظام مشارکتی موافقتها و مخالفتها می نیز وجود دارد. افرادی که در نظام اداری قدرت را متمرکز می یسندند و آن را به انحصار در آورده اند، در از دست دادن اقتدار مقاومت می کنند. برعکس آنهایی که تا کنون در تصمیم گیری ها مطرح نبوده اند به استقبال آن می روند.

نظام اداری به دلیل وجود منابع سرشار بالقوه انسانی، ذهنی و مادی ظرفیت لازم را برای ایجاد مشارکت در بخشهای گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی برای تحقق توسعه ملی داراست. برای دستیابی به آن لازم است در چهار بعد ذیل قدمهای مهم برداشته شود.

الف- ابعاد ایدئولوژیکی (نظام ارزشها)

ب- ابعاد سازمانی و نهادی (ساختار)

ج- ابعاد اجتماعی (انسانی، ارتباطی)

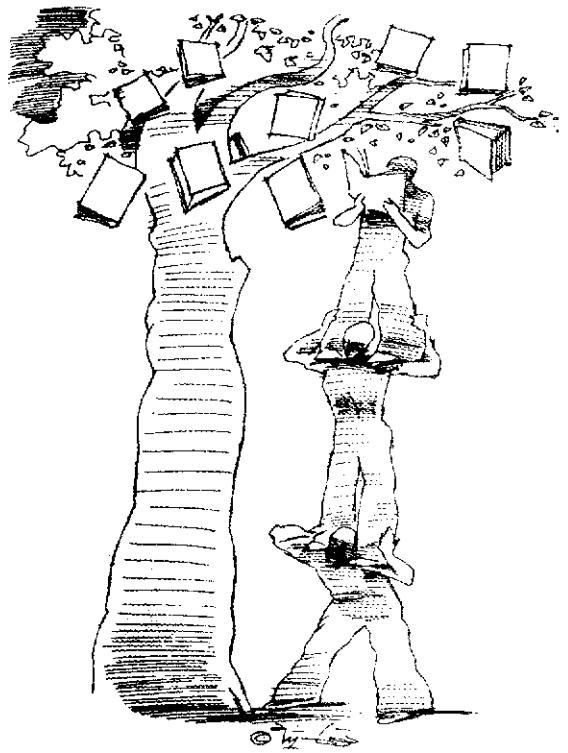
د- ابعاد عملیاتی (تکنیکی، مادی)

در فرایند مشارکت لازم است سه جریان عمده، نهادی کردن، جامعه پذیری، درونی کردن مورد توجه قرار گیرد.

از مفهوم مشارکت دو نظریه استنباط می شود:

۱- نظریه فراگردی که انسان را خود فرمان و از سرپرستی و پشتیبانی دیگران بی نیاز می داند طبق این نظریه انسان راه زندگی خویش را خودش تنظیم می کند و می پیماید. انسان خود فرمان، هم بازوی اجرایی خود هم یار و یاور دیگران است.

۲- نظریه وابستگی که بر بدبینی و بی اعتمادی به سرنوشت و ظرفیت انسان تکیه دارد و مردم را در دو دسته جدا از هم می نگرد که همواره از یک دسته نیازمند دسته دیگر است. به ذاین ترتیب، می توان گفت که نظریه وابستگی



بپردازند. اطلاعات و دانش امروز خود را برای همیشه مفید و معتبر ندانسته، بتوانند دانش خود را به سرعت افزایش دهند. نتیجتاً توانایی خود را برای حل مسایل جدید ارتقا بخشند. در تایید این مطلب چنین می نویسند:

تغییرات تکنولوژیکی به صورت مستمر و فراینده ای در حال تغییرات، لذا باید کارکنان با این تغییرات تکنولوژیکی به طور مستمر از طریق فرا گرفتن دانش و مهارت های لازم خود را همسو نمایند. مدیران و متخصصان بهسازی و آموزشی نیز باید کارکنان را در این راستایاری نمایند.

علاوه بر این آگاهی مدیران و کارکنان نسبت به اثرات مثبت مدیریت مشارکتی به افزایش توانایی هایشان کمک می کند. اعتقادات جان دیوی و کن سوین و بسیاری از علمای روانشناسی و علوم تربیتی معاصر این است که «برای مشارکت مؤثر در تغییرات و دگرگونی باید در قدرت تصمیم گیری افراد (اعم از مدیران و کارکنان) تحول و تغییر حاصل گردد، به طوری که نسبت به دلایل ناخود آگاه تصمیمات خود وقوف پیدا کنند و نسبت به عوامل و مفروضات و ارزشهای تعیین کننده تصمیمات و رفتارهای خود هوشیاری داشته باشند تا بتواند آنها را هدایت و کنترل کنند و نتیجتاً توانمند گردند.»

برای ایجاد این توانایی در مدیران و کارکنان، نفس مشارکت و درگیر شدن با مسائل واقعی و سعی آگاهانه مستمر در تفسیر خود و دیگران ضروری است.

موانع و محدودیتهای مشارکت

شاید این تصور که کارکنان بی صبرانه منتظر مشارکت در تصمیم گیری ها و فعالیت های سازمان هستند زیاد به واقعیت نزدیک نباشد. از سوی دیگر مدیران خود نیز چندان تمایلی به مشارکت کارکنان ندارند. اما از آنجایی که فواید زیادی از به کارگیری نظام مشارکت به ویژه در بعد بهره وری حاصل می شود باید دو طرف همواره تلاش کنند تا زمینه مناسبی برای پیاده کردن این نظام فراهم آورند. طبیعی است برای این منظور، اولین قدم شناخت موانع و دومین قدم رفع آنهاست. موانعی که یکی از نویسندگان به آن اشاره کرده، موانع برون سازمانی و درون سازمانی است.

الف - عوامل برون سازمانی

۱- عوامل ساختار اقتصادی

در بررسی عوامل اقتصادی که به نظر اکثر صاحب نظران یکی از مهمترین عوامل اثر گذار در روند توسعه و تکامل نظامهای یک کشور خواهد بود بخوبی می توان دریافت که آرامش خاطر جامعه و سلامتی اندیشه ها و مؤثر بودن وظایف، رابطه مستقیم رسمی با اوضاع و احوال اقتصادی کشور داشته و دارد. زیربنای اکثر مسائل، اقتصاد خانواده و جامعه بوده و افراد جامعه برای تامین معاش بدون توجه به آمار ساختار کاری که انجام می دهند در یک نظام اداری یا سیاسی، تلاش می کنند و اگر از نظر معاش تامین نگردد تزلزل انگیزه و اراده پیدا کرده و قدرت تجزیه و تحلیل خود را از دست خواهند داد. در بحث ساختار اقتصادی فقط تامین معاش مطرح نبوده بلکه همه زمینه هایی که فرد را در جامعه اقتصادی به سمت آرامش سوق می دهد از قبیل رقابت سالم، بر خورداری از یک الگوی مصرف مطلوب، رفاه نسبی اقتصادی، تامین آینده، توسعه سطح خدمات اقتصادی و غیر مطلوب فرا روی خود دانسته و قبل از توجه به سایر مسایل در صدد تامین اهم آنها بر می آیند.

۲- عوامل فرهنگی

آداب و سنن در جوامع مانند ادیان و مذاهب ضمن اینکه دائماً آثار متقابل بر یکدیگر دارند اثرات مهمی در رفتار انسانی و سازمان فکری کارکنان قبل از اینکه با نظامهای اداری آشنا شود با افکار فرهنگی جامعه آشنا بوده و بدیهی است که پیش زمینه های ذهنی افراد در نحوه انجام وظایف و میزان تعهدات اثر مهمی خواهند داشت. میزان قبول افراد به آداب و رسوم اجتماعی در پاره ای موارد برای یک نظام اداری مثبت و در پاره ای موارد منفی ارزیابی می شود. مواردی وجود دارد که افراد به لحاظ پایبندی به آداب اجتماعی از پذیرش مسئولیت ها و وظایف و حضور جدی و تلاش، شانه خالی کرده و موجب بسیاری از رکودها بوده اند.

۳- عوامل اجتماعی

دشمن مشارکت است و راه آن را می بندد. با توجه به آنچه گذشت، می توان نظریه فرا گردی بودن مشارکت را بر نظریه وابستگی ترجیح داد. در این زمینه بر سه ارزش بنیادی زیر تاکید شده است:

الف- سهیم کردن مردم در قدرت و اختیار.

ب- فراهم کردن مردم به نظارت بر سرنوشت خویش.

ج- گشودن فرصتهای پیشرفته به روی مردم. با توجه به این ارزشها مشارکت می کوشد تا:

۱- شنیدن صدای دیگران را آسان کند.

۲- احساس مالکیت را به وجود آورد.

۳- حاشیه نشینی را از میان بردارد.

۴- ناتوانان را نیرومند سازد.

۵- فرهنگ سکوت را در هم شکنند.

تغییر در نگرش و ارزشهای مدیران و کارکنان

هر چند مشارکت فی نفسه به تغییر نگرش و ارزشهای کارکنان کمک می کند، ولی برای آنکه کارکنان نیز به طور مؤثر در امور سازمان مشارکت نمایند خود نیز باید دارای ویژگی های ارزشی و اخلاقی مناسبی باشند. برای ایجاد تغییر و دگرگونی بنیانی در کارکنان نه تنها از طریق بالابردن دانش و آگاهی آنان، بلکه علاوه بر آن تغییر نظام ارزشی و اخلاقی جهان بینی، بر خوردها و پیش فرضهای نادرست مدیران و کارکنان و به تعریف مجدد نقش آنها در سازمان نیز باید همت گماشت. برای مشارکت مؤثر در مدیریت و توسعه یک سازمان اجتماعی یا اقتصادی، توانایی حل مسایل و مشکلات واقعی به وسیله کارکنان و مدیران ضرورت دارد. بنابراین با آموزش روشهای علمی حل مساله بایستی توانایی مدیران و کارکنان را برای مشارکت و قبول مسئولیت در امور سازمانها افزایش داد.

مشارکت مؤثر در اداره و پیشرفت و توسعه یک سازمان سالم کار مهمی بوده، منظور از مدیریت مشارکتی مؤثر، سیستم مدیریتی است که در آن اعضا سازمان در تصمیماتی که اتخاذ می شود صاحب نفوذند.

امروزه پذیرش تغییرات امری ضروری است، بنابراین، بر امر مشارکت مؤثر در این تغییرات و تحولات و ایفای نقش صحیح در این جریان باید توجه داشت آنچه امروز مدیران و کارکنان می دانند، به زودی منسوخ می گردد.

بنابراین آنان باید بیاموزند که چگونه به فراگیری و یادگیری مستمر

منظور از عوامل اجتماعی عمدتاً سطح بیرونی جامعه که متاثر از همه عوامل فرهنگی و سیاسی و بوده و نماد خارجی دارد، می باشد از این رو عواملی از قبیل اختلافات خانوادگی، فساد اخلاقی، اعتیاد و غیره روان جامعه را ناسالم و تأثیرات مهمی در برنامه های اداری و مدیریت ها و کارکنان گذاشته به گونه ای که درصد مهمی از امکانات بالقوه نظام اداری و کشوری زایل می گردد.

۴- عوامل سیاسی

جریانات و تشنج ها و دسته بندی های سیاسی حاکم بر جامعه به سهم خود هر چند در اکثر مواقع برای رشد سیاسی جامعه موثر بوده اند ولی در بسیاری موارد، سایر نظام های اجتماعی و اجتماعات و افراد را دچار ابهام و نگرانی و اختلال در امور نموده آثار زیان بار را فراهم می نماید. این عوامل بر رفتار سازمانی افراد نیز اثر گذاشته و نگرش های منفی و یا مثبتی را از آنان در رفتار با نظام های اداری و اجتماعی فراهم می آورد.

۵- دیگر عوامل

علل و عوامل دیگری از قبیل عوامل مذهبی، عوامل اقلیمی، عوامل قانونی و هستند که هر کدام به نوعی می توانند در رفتار سازمانی افراد و کاهش یا افزایش میزان مشارکت کارکنان موثر باشند این دسته از عوامل باید در جایگاه خودشان با دقت بیشتری بررسی و چگونگی اثرات و میزان آثار آنان بررسی تا در برنامه ریزی کلان اقتصادی، سیاسی، اجتماعی با رعایت اثرات متقابل نظام اداری با هر یک از عوامل راه های تعدیل اثرات آن مورد مطالعه دقیق تری قرار گیرند.

ب- عوامل درون سازمانی

عوامل درون سازمانی عمدتاً مربوط به مجموعه سیستم و سازمانی اداری بوده اگر چه عموماً از عوامل برون سازمانی نیز تأثیر می پذیرد. با این حال صرف نظر از این اثرات، عوامل مجموعه سیستم به تنهایی قابل بحث و بررسی بوده و عمدتاً موارد زیر را شامل می شود

۱- عوامل ساختاری سازمان

به طور کلی می توان گفت ساختار هر نظام اداری و سیستمی که در آن سازمان حاکمیت دارد مثل سیستم حسابداری، سیستم اداری، سیستم استخدامی و غیره عموماً و خصوصاً و متقابلاً نقش عمده ای در ایجاد زمینه تشویق کارکنان در مشارکت و همدمی ایفا می کنند. در نظام اداری مدیران و سیستم های موجود در شرایط کلی و زمینه های قوانین و مقرراتی حاکم، شرایطی را برای مشارکت کارکنان ملاحظه نموده و تمامی سیستم و نظام اداری، حاکمیت اداری و مدیریتی را به گونه ای طراحی نموده که مشارکت با مدیریت، جایگاهی نداشته و آثار مسئولیت مدیر را کاهش نمی دهد علاوه بر آن ابعاد مشارکت و چگونگی آن و سایر موارد در مقررات اداری پیش بینی نشده است.

۲- مدیریت در سازمان

هر چند فرضیه های مدیریت در مباحث مختلف در بهره روی و بهینه سازی مدیریت، مشارکت را توصیه کرده اند اما مدیریتهای عملی در اعمال مدیریت به دلایل برون سازمانی که اشاره شد و دلایل دیگری از آثار مشارکت و راه های بکارگیری آن، ناتوانی در ایجاد تفاهم، خودمحموری در ایجاد تصمیمات، عدم اعتماد به کارکنان، عدم برخورداری از کارکنان توانمند و دارای مسائل و تصمیمات و سیاستهای اتخاذی بیشتر به اطلاعات و برداشتهای شخصی و پاره ای موارد بعضی افراد صاحب نظر یا سایر مسئولیتها مراجعه نموده و زمینه ای را برای مشارکت کارکنان مربوط فراهم نسازند.

۳- عوامل آموزشی

آموزش و ارتقاء سطوح کیفی کارکنان نقش عمده ای در بالا بردن مشارکت داشته و عدم برخورداری از دانش و مهارت و تخصصهای لازم و همچنین آموزشهای سازمان که جایگاه و توسعه و تکامل ساختاری و ماهیتی سازمان را تضمین می کند. عامل عمده ای در تقلیل روند روحیه مشارکت شناخته شده، لکن فراهم کردن سیستمهای آموزشی و موثر بودن برنامه های آموزشی و بالا بردن سطح کیفی کارکنان مستلزم برنامه های دقیق و واقعی



و موثر بوده که گاهاً دیده می شود بسیاری از سازمانهای دولتی برنامه های آموزشی را بیشتر به منظور دیدار و تبادل افکار و عقاید برنامه ریزی نموده که متأسفانه هدف اصلی را هیچگاه به دست نخواهد آورد از این رو عدم آگاهی و توجیه کارکنان از شناسایی انواع مشارکت و آثار و فواید آن و شرایطی که می توانند در آن شرایط در زمینه های مختلف مشارکت نمایند و مانع مهمی در تبیین جایگاه مشارکت تلقی می گردد.

۴- شرایط فردی کارکنان

منابع انسانی و کارکنان از جمله مهمترین عوامل سازمانی بوده و شرایط عمومی و خصوصی یکایک کارکنان در اجزاء سیستم سازمانی و عمومیت آن عامل مهم و عمده ای برای ارتقاء سطح مشارکت تلقی می گردد. عواملی از قبیل تعرضها و تضادهای موجود در محیط کار، مخالفتهای افکار ارادی یا غیر ارادی متقابل کارکنان وضعیت و اختلافات طبقاتی کارکنان یک سازمان از لحاظ مالی، فنی، تخصصی و معنوی، ناتوانی در تصمیمات، یادگیری، قبول مسئولیت و انعطاف پذیری و سایر مسایل از جمله عوامل مهمی هستند که موجب می شوند کارکنان بیش از لحاظ جایگاه خود در سازمان را به دست نیاورند و مفهوم واقعی مشارکت را به کلی دریابند.

۵- پیشینه تحقیق

بررسی سابقه های پژوهشی در زمینه مورد نظر نشان می دهد که دقیقاً تحت این عنوان پژوهشی انجام نگرفته لذا تنها می توان به دو پژوهش انجام شده در این خصوص اشاره داشت. پژوهش اولی توسط آقای بدالله احمدی انجام پذیرفته. عنوان این پژوهش «بررسی میزان تمایل معلمین به شرکت در تصمیم گیریهای آموزشی» می باشد. که نتایج این پژوهش نشان داده شده که معلمین در هر کدام از وظایف تصمیم گیری معین شده در پرسشنامه بیش از ۶۵ درصد تمایل به مشارکت دارند. رابطه ای بین جنسیت و میزان تمایل معلمین به مشارکت در تصمیم گیری وجود ندارد و همچنین دو راه تحصیلی و میزان تحصیلات بر میزان تمایل معلمین به مشارکت تأثیر دارد.

همچنین در این خصوص می توان به پژوهش خانم شمسی نامی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت مشارکت جویانه و انگیزش گروه های غیر رسمی» اشاره داشت که نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان می دهد که: بین شیوه مدیریت مراکز تربیت معلم از نظر میزان مشارکت جویانه بودن و نیز بین میزان انگیزش گروه های غیر رسمی رابطه تفاوت داری وجود ندارد. و بین مدیریت مشارکت جویانه و انگیزش گروه های غیر رسمی رابطه مثبتی وجود

دارد و همچنین بین نظرات مدیران مشارکت جو و گروه‌های غیر رسمی رابطه مثبتی وجود دارد.

در خصوص پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور نیز که با این موضوع مرتبط می‌باشند می‌توان به تحقیق جانانان و گولیز (۱۹۹۸) در زمینه عوامل موثر در نگرش مدیران نسبت به مدیریت مشارکتی مشخص گردید که با افزایش میزان آگاهی مدیر و کسب مدارج عالی تحصیلی زمینه مساعدی برای نگرش وی نسبت به مدیریت مشارکتی فراهم می‌شود. در این زمینه عامل جنسیت تاثیر نداشته و تنها عامل موثر بر نگرش مدیر نسبت به مدیریت مشارکتی افزایش آگاهی و مدارج تحصیلی بالاتر می‌باشد. پژوهشگران با حجم نمونه ۱۰۷ نفر و بهره گیری از روش‌های آماری پارامتریک و رگرسیون چند متغیری به این یافته‌ها رسیدند. همچنین در تحقیق فوکی و همکاران (۱۹۹۷) که به مقایسه نگرش مدیران در مقاطع تحصیلی تاکید متفاوت داشت مشخص گردید که تفاوت معنی داری بین نگرش مدیران در مقاطع تحصیلی متفاوت که مشغول بکار هستند، وجود ندارد ولی رشته تحصیلی نقش مهمی در این زمینه ایفا می‌کند. بدین ترتیب که مدیران با مدرک تحصیلی علوم انسانی گرایش بالاتری را نسبت به مدیریت مشارکتی نشان می‌دهند. کاتس و همکاران (۱۹۹۸) که به مقایسه میزان مدیریت مشارکتی در فرآیندهای آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان و مدیران مونث و مذکر تاکید داشته‌اند مشخص گردید که عامل جنسیت تاثیرات معنی داری را نشان نمی‌دهد و معلمان مونث و مذکر نگرش یکسانی را نسبت به فرایند مدیریت مشارکتی نشان می‌دهند.

روبرت و همکاران، طی پژوهشی دریافته‌اند که مدیران در مراکز خصوصی نگرش مثبت‌تری را نسبت به مدیریت مشارکتی نشان می‌دهند و در مواقعی که سیستم آموزشی با مشکل اقتصادی روبرو نباشد وضعیت مالی مطلوبی را نشان دهد، آنگاه نگرش مثبت‌تری را نسبت به مدیریت مشارکتی نشان می‌دهد. در تحقیق مک کارتی و همکاران (۱۹۹۶) در زمینه نگرش سنجی از مدیران نسبت به شیوه‌های موثر مدیریت مشخص گردید که مدیران سابقه‌دار در مقایسه با مدیران مبتدی، نگرش مساعدتری را نسبت به شیوه مدیریت مشارکتی نشان می‌دهند و تمایل چندانی را برای استفاده از شیوه مدیریت اقتداری عنوان نمی‌کردند. حجم نمونه پژوهش فوق بر روی ۱۸ مدیر با سابقه (بیش از ۱۰ سال) و ۱۳۳ مدیر مبتدی (کمتر از ۲ سال) را دربر می‌گرفت که مراحل آزمون فرضیه به مقایسه میانگین دو گروه مستقل تاکید داشت.

۶- نتایج

همانگونه که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین نگرش معاونان با مدیران دبیرستان نسبت به مدیریت مشارکتی تفاوتی معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۱ (نگرش معاونان)

سطوح	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	میزان F
مدیر	40/16	4/929	174	9/84
معاون	37/29	3/317		

بر این اساس نگرش معاونان با مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی تفاوتی معنادار با یکدیگر نشان نمی‌دهد زیرا مقدار (t) بدست آمده (۹/۸۴) در مقایسه با مقدار (t) جدول ۵، درجه آزادی بی نهایت و سطح اطمینان $a = 0.01$ بالاتر است و این تفاوت از لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

از این رو، نتیجه گیری می‌شود که نگرش معاونان با مدیران نسبت به اعمال مدیریت مشارکتی در دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی در منطقه ۴ و ۶ با یکدیگر متفاوت و این تفاوت در سطح اطمینان ۰/۰۱ معنادار است.

همچنین بین مدیران دبیرستانهای دولتی با مدیران دبیرستانهای غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی هم خوانی وجود دارد.

جدول شماره ۲ (عملکرد بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی)

سطوح	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مستقی
مدیران دولتی	99	40/16	4/92	0/3969
مدیران غیر دولتی	76	38/228	5/82	

زیرا با توجه به میزان همبستگی به دست آمده که بین عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی در زمینه مشارکتی به دست آمده است (۷ = ۹۶۹۳) و مقایسه آن با مقدار ضریب همبستگی جدول در درجه آزادی بی نهایت (۳۳) $v = 0$ متوجه می‌شویم که میزان همبستگی در سطح اطمینان (۰۰۱) $a = 0$ معنی دار است. از این رو متوجه می‌شویم که همخوانی معناداری بین عملکرد مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر دولتی نسبت به مدیریت مشارکتی وجود دارد.

پیشنهادات

مطالعات نظری پیرامون موضوع پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت مشارکتی باید توسط همه مدیران به ویژه میانی و عالی به اجرا گذارده شود و مشارکت جویی در مدیریت، باور و اعتقادی را طلب می‌کند که پایه‌های آن ریشه در فرهنگ یک ملت و جامعه دارد و این سبک با مدیریت سنتی ایران مطابقت ندارد. لذا پیشنهاد می‌شود:

۱- با توجه به اینکه بین تصویر مدیران از خودشان و تصویرهایی که معاونین از آنان دارند تفاوت آشکاری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با تکیه بر خودشناسی مدیران توسط مناطق مورد مطالعه برگزار شود.

۲- چون تصور می‌رود مدیران سایر مناطق شهر تهران نیز وضعیتی مشابه از لحاظ فاصله بین ذهنیت خود و قضاوت معاونان آنان داشته باشند، پیشنهاد می‌شود برای آنان نیز دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در زمینه خودشناسی برگزار شود.

۳- با توجه به اینکه مدیریت مشارکتی مقوله جدید در جامعه ماست، و بررسی حاضر نشان داد که حتی مدیران دبیرستانهای شهر تهران شناخت دقیقی از این مقوله ندارند، پیشنهاد می‌شود در این زمینه نیز دوره‌های آموزشی به آنان عرضه گردد.

۴- جهت ایجاد بستر فرهنگ مشارکت در سطح جامعه، نهادهای اجتماعی و رسانه‌های گروهی افراد را به این فرهنگ آشنا نمایند و مدارس و دانشگاهها به شکلهای متفاوت زمینه تمرینهای عملی مشارکت در امور را فراهم نمایند.

منابع و مأخذ:

- ۱- کردی، مراد. ۱۳۷۵: طرح شهردار مدرسه، در آمدی بر مشارکت عمومی، شماره ۵۷-۵۸.
- ۲- طوسی، محمد علی. ۱۳۷۰: مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۳- موریسی، جرج. ۱۳۶۸: مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه در بخش دولتی، ترجمه: سید مهدی الوانی، فریده معتمدی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴- عباس زادگان، سید محمد. ۱۳۷۶: مبانی اساسی در سازمان‌دهی و رهبری، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- ۵- وایلس، کیمبل. ۱۳۷۰: مدیریت و رهبری آموزش، ترجمه محمد علی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۶- میر کمالی، سید محمد. ۱۳۷۳: نقش و اهمیت شورای مدارس و روشهای کاربری آن، تهران، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲.
- 7- Cats, Treuest (1998) - (62142 - 115803)
- 8- Fox, Prequest (1997) - (02345 - 084201)
- 9- ترجمه دکتر علی پارسایان، دکتر سید محمد اعرابی. جلد اول صفحه ۳۹۴-۳۹۵.