مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۷، ویژه‌نامه روان‌شناسی، ۱۳۹۹ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

طراحی و تبیین مدل مشارکت سازمانی در سلامت معلمان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران

احمدعلی باقری: دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مجید ضماهنی: دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) zamaheni@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به افزایش سرعت تغییرات در سازمان‌ها، رهبری منابع انسانی و استفاده از توانایی‌ها و استعدادهای همه آن‌ها موضوع مهمی در هر سازمان می‌باشد که با مشارکت مؤثر سازمانی می‌توان به آن دست یافت. این پژوهش با هدف طراحی و تبیین مدل مفهومی مشارکت سازمانی در سلامت معلمان اداره کل آموزش وپرورش استان مازندران) انجام شده است.

روش کار: روش تحقیق کیفی بوده که با استفاده از پنل خبرگان آن، اعضای صاحب‌نظر استادان و کارشناسان به تعداد ۳۲ نفر بودند. برای نهایی کردن دسته‌بندی‌های بدست آمده از نشانگرهای حاصل از توافق خبرگان و خروجی‌های تحلیل عاملی اکتشافی و نیز نام‌گذاری نشانگرها در ابعاد مختلف برای طراحی مدل اقدام به تشکیل گروه کانونی گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند که از ۸۱ نشانگراستفاده شده بعد از نظر خبرگان، جدول واریانس کل و اعمال نظر گروه کانونی تنها ۳۵ نشانگر برای طراحی مدل باقی ماندند و با استفاده از نمودار تحلیل عاملی اکتشافی و نظر گروه کانونی نشانگرها با کمک و استفاده از مدل هفت اس مکینزی در هفت بعد دسته‌بندی و نام‌گذاری شدند و مدل مشارکت سازمانی در سلامت معلمان در آموزش و پرورش مازندران طراحی شد.

نتیجه‌گیری: مهم‌ترین یافته تحقیق را می‌توان مدل نهایی تحقیق دانست. این مدل وضعیت مطلوب آموزش و پرورش مازندران را برای رسیدن به مشارکت سازمانی در امر سلامت را نشان می‌دهد که وضعیت موجود با استفاده از این مدل مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت و به نظر می‌رسد آموزش و پرورش مازندران برای دستیابی به مشارکت سازمانی یا ارتقای مستمر آن باید در هفت بعد و ۳۵ نشانگر مربوط به آن‌ها، به سرآمدی برسد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

کلیدواژه‌ها

مدل مشارکت سازمانی،

سلامت معلمان،

آموزش و پرورش

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۱۶

تاریخ چاپ: ۹۹/۱۲/۱۰

شیوه استناد به این مقاله:

Bageri AA, Zamahani M. Designing and explaining the model of organizational participation in the health of teachers of the general department of education of Mazandaran province. Razi J Med Sci. 2020;27(Special Issue-Psychology):125-136.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

Razi Journal of Medical Sciences. 2020;27(Special Issue-Psychology):125-136.
http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Designing and explaining the model of organizational participation in the health of teachers of the general department of education of Mazandaran province

Ahmad Ali Bageri: PhD Candidate of Human Resources Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
Majid Zamahani: Associate Professor of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran (* Corresponding author) zamaheni@yahoo.com

Abstract

Background & Aims: Participation in the management responsibilities of any organization has a special place that is not possible without the participation of the management of an organization in a desirable way. An organization in one definition is "the collaborative effort of individuals to accomplish common goals." Examining the performance of our organizations shows that we are a long way from optimal productivity, and participation helps organizations to respond appropriately to the new conditions that lie ahead. The development of new technologies has not been able to provide a good way for organizational participation in Iran. In a complex and changing world, the key to the success of organizations is the participation and consensus of minds. Employee participation stems from the belief in human relations management and is a sign of attention to the growth of human personality and takes steps to meet the needs of respect and self-determination of employees. Participation is one of the most effective aspects of establishing human relations in organizations, especially educational organizations. Participation is a set of actions that increase the degree of influence and responsibility of employees (teachers, students, and parents) in the decision-making process, through delegation at different levels of the organization, and a sense of ownership of the organization and belonging to the organization in people who created a form related to the organization. Unfortunately, despite the many benefits of participation, due to the lack of a desirable model and pattern and the lack of awareness of managers, and the prevalence of traditional management in Iran, there is still little desire to use new management systems and models of participation. There is very little empirical evidence in the field of designing and explaining the model of participation in education. For this purpose, this study designs a model of participation in education in Mazandaran province and can be a new and important issue. Educational centers with the growth of globalization Communications face many challenges and due to the role and mission of educational and cultural organizations in human resource management, the importance of the research topic is doubled. On the other hand, what supports the need for this research are the views of different people on the components. Affecting Organizational Participation, McKenzie Consulting Company's Model 7S can examine and analyze the various dimensions of the organization and suggest a suitable model. The present study is thematically important because education requires financial resources. And education is a human being, education is an effective and fundamental organization for the development of society, the pressure of technology and globalization, a change that organizations, including educational

Keywords
Organizational Participation Model, Teacher Health, Education

Received: 06/07/2020
Published: 30/02/2021

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

organizations, are facing and in this regard are seeking to recreate themselves (7) Empirical evidence A little in the field The model of participation in education has been designed and this research can be new and important in education. Methodologically, this research is also important because due to the rapid changes in educational organizations, the factor that can increase trust in educational organizations is participation and the components affecting participation in each community can be different. Modeling localization also helps to be selected from the factors and processes that have the greatest impact on participation. The researcher, knowing the limitations of designing an optimal participation model in education, considers it necessary that this study be one of the pioneering tasks in documenting the initial stages. This method should be in the education of Mazandaran and should be a response to the challenges facing educational organizations.

Methods: The research method was qualitative, using a panel of experts, there were 32 expert members and experts. To finalize the categories obtained from the indicators obtained from the agreement of experts and the outputs of exploratory factor analysis, as well as naming the markers in different dimensions, a focus group was formed to design the model. In this research, one of the tools of the qualitative stages of structured and semi-structured interviews has been.

Results: The results showed that the number of samples used in the panel of experts is sufficient for factor analysis and its implementation. Of the 81 markers used, according to experts, the total variance table, and focal group theory practices, only 35 remained to design the model. Teachers were designed in Mazandaran education.

Conclusion: The most important research finding can be considered as the final research model. This model shows the favorable situation of education in Mazandaran to achieve organizational participation. The current situation was examined and compared using this model to determine the gap between the two situations. In other words, to achieve organizational participation or its continuous improvement, Mazandaran education must reach the top in the next seven weeks and 35 indicators related to them.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Bageri AA, Zamahani M. Designing and explaining the model of organizational participation in the health of teachers of the general department of education of Mazandaran province. Razi J Med Sci. 2020;27(Special Issue-Psychology):125-136.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

مقدمه

اهمیت سازمان‌ها در پیشرفت و توسعه جوامع و مدیریت صحیح آن‌ها از اولویت‌های مهم هر جامعه می‌باشد. امروزه به لحاظ وسعت ارتباطات، قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف سازمان و نیز گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات کارکنان و مهارت‌های استفاده از تجهیزات، ایفای نقش مدیریت بسیار دشوارتر شده است و مشارکت می تواند کمک شایانی به حل مشکلات سازمان‌ها و اداره مطلوب آن ها نماید (۱). با توجه به نقش مهم و زیربنایی فرهنگ و آموزش و سازمان‌های آموزشی و فرهنگی در توسعه و پیشرفت همه‌جانبه کشور، ضروری است (۲). سازمان‌های آموزشی از موفق‌ترین سازمان‌های جامعه باشند و این موفقیت بدون داشتن مدل و الگویی از مشارکت امکان-پذیر نیست (۳). تحول در نظام و ساختار آموزش و پرورش در سال های اخیر مورد توجه مسئولان بوده است و همه صاحب‌نظران بر این ضرورت تأکید دارند (۴). مشارکت در راستای مسئولیت‌های مدیریت هر سازمان جایگاه ویژه‌ای دارد به گونه‌ایی که بدون مشارکت اداره یک سازمان به نحو مطلوب امکان‌پذیر نیست (۵). سازمان در یک تعریف عبارت است از همکاری مشترک افراد برای انجام مقاصد مشترک که در پیش دارند. بررسی عملکرد سازمان‌ها نشان می‌دهد که با بهره‌وری مطلوب فاصله زیادی دارند و مشارکت به سازمان‌ها کمک می‌کند در مقابل شرایط جدیدی که پیش رو دارند واکنش های مناسبی از خود نشان دهند (۶). گسترش فناوری‌های جدید هم نتوانسته راه خوبی برای مشارکت سازمانی در ایران فراهم نماید. در دنیای پیچیده و آکنده از تغییر، رمز موفقیت سازمان‌ها را مشارکت و اجماع عقول می‌دانند. مشارکت کارکنان ناشی از باور مدیریت روابط انسانی و نشانه‌ای از توجه به رشد شخصیت انسان‌هاست و در تأمین نیازهای احترام و خودیابی کارکنان گام بر می‌دارد (۷). اکثر سازمان ها از بی‌انگیزگی کارکنان، اتلاف وقت و هزینه و نیروی انسانی رنج می‌برند و ضروری است همچنان در حوزه سازمان‌ها تحقیقاتی علمی و دانشگاهی انجام گیرد؛ چرا که سازمان های پویا و سازنده و یادگیرنده رمز موفقیت و پیشرفت هر جامعه‌ایی می‌باشند (۸). بشر امروزی برای رویارویی مولد و مؤثر با چالش‌های علمی، صنعتی، فرهنگی، اقتصادی و اخلاقی بستری مناسب‌تر و موجه‌تر از نظام تعلیم و تربیت شناسایی نکرده است (۹). این مهم با ظهور و بروز مکتب‌های جدید یاددهی- یادگیری و فناوری‌های نوین آموزشی بیش از هر زمانی پررنگ‌تر شده است.

مشارکت یکی از مؤثرترین جنبه‌های برقراری روابط انسانی در سازمان‌ها مخصوصاً سازمان‌های آموزشی است. مشارکت یعنی مجموعه اقداماتی که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان (معلمان، دانش آموزان و اولیاء) را در فرایند تصمیم‌گیری، از طریق تفویض اختیار در سطوح مختلف سازمان، افزایش دهد و نوعی حس مالکیت بر سازمان و تعلق به سازمان را در افرادی که به شکلی با سازمان مربوط هستند به وجود آورد (۱۰). صرفاً داشتن مدل مشارکت در سازمان دلیل بر موفقیت و پیشرفت آن نخواهد بود بلکه باید با ارزیابی‌های مستمر و اجرای دقیق آن به بررسی روش‌ها، فرآیندها رویه‌های مناسب پرداخت. محققان دلایل بسیاری برای شکست سازمان‌ها در اجرای برنامه های مشارکت ذکر کرده‌اند از جمله: مدل و الگوی نامناسب مشارکت، عدم ارزیابی الگوها و مدل‌های موجود و عدم آموزش و آگاهی مدیران و کارکنان از فواید مشارکت (۱۱).

شواهد بسیار اندک تجربی در زمینه طراحی و تبیین مدل مشارکت در آموزش و پرورش به ویژه در امر سلامت معلمان وجود دارد؛ بدین منظور این پژوهش به طراحی مدل مشارکت سلامت معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران می‌پردازد و در نوع خود می‌تواند موضوعی جدید و مهم باشد. چون مشارکت در جهت بهبود عملکرد و رفع مسائل و مشکلات سازمان‌ها مطرح می‌شود و می‌تواند در سازمان‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد، نقش مشارکت در جهت بهبود و بازسازی نظام آموزشی مورد توجه است (۱۲). بنابراین راهکار و رهنمودهای لازم بر اساس نتایج حاصل از اجرای پژوهش می‌تواند در اختیار مسئولان، برنامه‌ریزان و مدیران سطوح مختلف اداره کل آموزش و پرورش قرار گیرد. تحقیق حاضر منجر به بهبود سیستم مدیریت، تدوین برنامه های کوتاه مدت و بلندمدت مؤثرتر و اتخاذ تصمیم گیری‌های صحیح‌تر و نیز کاهش هزینه‌ها، رشد آموزشی و جلوگیری از افت‌های آموزشی و تربیتی می شود. مراکز آموزشی با رشد جهانی شدن و ارتباطات

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

با چالش‌های فراوانی مواجه هستند و با توجه به نقش و رسالت سازمان‌های آموزشی و فرهنگی در مدیریت منابع انسانی اهمیت موضوع تحقیق دو چندان می شود، از سوی دیگر آن چیزی که ضرورت این تحقیق را پشتیبانی می‌کند دیدگاه‌های افراد مختلف نسبت به مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مشارکت سازمانی می‌باشد که الگوی هفت اس شرکت مشاورهای مک‌کنزی می‌تواند ابعاد مختلف سازمان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل نموده و الگوی مناسبی را پیشنهاد نماید. تحقیق حاضر از نظر موضوعی دارای اهمیت است، چرا که آموزش و پرورش نیاز به منابع مالی و انسانی فراوانی دارد، آموزش و پرورش یک سازمان مؤثر و زیربنایی برای توسعه جامعه است، فشار فناوری و جهانی شدن، تحولی که سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی با آن روبرو بوده و در همین راستا در جستجوی بازآفرینی خود می‌باشند. لذا با توجه به اهمیت موضوع تحقیق، هدف مطالعه حاضر ارائه مدل مشارکت سلامت معلمان در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس مدل هفت اس (مکینزی) می‌باشد.

روش کار

با توجه به اینکه این تحقیق به توسعه دانش کاربردی در زمینه طراحی و تبیین مدل مشارکت سازمانی در سلامت معلمان آموزش و پرورش استان مازندران می‌پردازد، از نوع تحقیقات کاربردی محسوب شده که با رویکرد روش کیفی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری مرحله گردآوری داده‌های کیفی تحقیق (تعیین نشانگرهای مدل) برای رسیدن به ابعاد مدل و طراحی آن با راهنمایی استاد محترم راهنما، با استفاده از تکنیک گلوله برفی مشخص و پنل صاحب‌نظران متشکل از خبرگان دانشگاهی و مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران تشکیل شد. اعضای پنل خبرگان عمدتاً از میان اعضای هیئت علمی و کارشناسان مرتبط با موضوع انتخاب شدند. معیار انتخاب خبرگان، تخصص، تجربه کاری مرتبط و توانایی تحلیل بالا بود. برای انتخاب نمونه اعضای پنل خبرگان ابتدا لیستی از اعضای هیئت علمی و کارشناسان در دسترس با مشخصات مورد نظر، به صورت گلوله برفی تهیه و پرسش نامه با راهنمایی استاد راهنما بین تعداد ۳۲ نفر از متخصص‌های مرتبط توزیع شد. برای نهایی کردن دسته‌بندی‌های به دست آمده از نشانگرهای حاصل از توافق خبرگان و خروجی‌های تحلیل عاملی اکتشافی و نیز نام‌گذاری نشانگرها در ابعاد مختلف برای طراحی مدل اقدام به تشکیل گروه کانونی گردید. در این تحقیق یکی از ابزارهای مراحل کیفی مصاحبه‌های ساختاریافته و نیمه ساختاریافته بوده است. در مصاحبه ساختاریافته پرسش‌ها و پاسخ‌ها از قبل تعیین و طبقه‌بندی شده بود. روش‌ها و آزمون‌های آماری که برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده جهت طراحی مدل در بخش کیفی استفاده گردیده است شامل خروجی‌های حاصل از مرور ادبیات و پیشینه تحقیق و داده‌های جمع‌آوری شده از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بوده است.

یافته‌ها

با بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق بیش از ۸۱ نشانگر مرتبط با موضوع شناسایی شد و پرسش نامه‌ای ساختاریافته تهیه و پایایی و روایی آن مورد سنجش قرار گرفت. سپس با استفاده از روش دلفی و پس از دو نوبت اجرای آن و جدول واریانس کل و اجرای ماتریس چرخیده با نظر گروه کانونی در نهایت ۳۵ نشانگر برای طراحی مدل مشارکت سازمانی اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران شناسایی شد و با کمک گروه کانونی، مدل طراحی و اعتباریابی شد. مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد برای هر نشانگر محاسبه شد. مقدار میانگین به دست آمده برای هر سؤال نشان‌دهنده آن بود که اکثر پاسخگویان معادل گزینه‌های بسیارزیاد و زیاد را انتخاب کرده‌اند. بنابراین سؤالات از انحراف پایینی برخوردار بودند. آزمون یک طرفه برای مقدار نشانگرهای پژوهش جهت بررسی اثر هر یک از نشانگرها در جدول ۱ ارائه گردید. با توجه به جدول ۱ نتایج تمام آماره‌های آزمون تی تست تک نشانگرها با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ و مقدار آماره‌های آزمون بیشتر از ۱/۶۴ (عدد در جدول توزیع برای سطح اطمینان ۹۵ درصد) مورد تأیید می‌باشد و به عبارتی تک تک نشانگرها با سطح معنی‌داری قابل قبولی با میانگین جامعه اختلاف معنی‌داری دارند و میزان جواب‌های داده شده به هر نشانگر قابل قبول است. برای

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

جدول ۱- آزمون تی تست تک نشانگرها

ردیف	نشانگرها	اختلاف میانگین		اختلاف	سطح	درجه	آماره آزمون
		حد بالا	حد پایین	میانگین	معنی‌داری	آزادی	
۱	توسعه اعتماد بین همکاران	۹/۴۰۳۶	۸/۷۵۴۵	۹/۰۷۹۰۳	۰/۰۰۰	۳۰	۵۷/۱۳۴
۲	تعلق و تعهد سازمانی	۹/۵۹۲۲	۸/۹۵۳۰	۹/۲۷۲۵۸	۰/۰۰۰	۳۰	۵۹/۲۵۴
۳	شفافیت در اطلاع رسانی وا نجام فعالیت‌ها	۹/۷۲۰۹	۹/۰۱۷۹	۹/۳۶۹۳۵	۰/۰۰۰	۳۰	۵۴/۴۳۸
۴	روحیه احترام و روابط انسانی مطلوب	۹/۵۵۰۰	۸/۷۳۷۱	۹/۱۴۳۵۵	۰/۰۰۰	۳۰	۴۵/۹۴۱
۵	کارگروهی و فعالیت تیمی	۹/۵۴۰۵	۸/۶۱۷۵	۹/۰۷۹۰۳	۰/۰۰۰	۳۰	۴۰/۱۸۰
۶	آموزش صحیح کارکنان	۹/۵۱۴۲	۸/۷۰۸۴	۹/۱۱۱۲۹	۰/۰۰۰	۳۰	۴۶/۱۸۶
۷	ایجاد انگیزش مستمر در کارکنان	۹/۴۵۵۷	۸/۳۷۸۰	۸/۹۱۷۷۴	۰/۰۰۰	۳۰	۳۳/۷۴۰
۸	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۹/۵۹۶۳	۸/۷۵۵۳	۹/۱۷۵۸۱	۰/۰۰۰	۳۰	۴۴/۵۶۹
۹	ترویج روحیه مشارکت‌جویی در کارکنان	۹/۱۰۳۴	۸/۴۰۹۵	۸/۷۵۶۴۵	۰/۰۰۰	۳۰	۵۱/۵۴۵
۱۰	استقلال و خودمدیریتی کارکنان	۹/۱۸۶۱	۸/۵۲۰۳	۸/۸۵۳۲۵	۰/۰۰۰	۳۰	۵۴/۳۱۴
۱۱	انتقال استراتژی‌های سازمان به کارکنان	۹/۰۵۸۳	۸/۳۲۵۵	۸/۶۹۱۹۴	۰/۰۰۰	۳۰	۴۸/۴۴۷
۱۲	مشارکت در تعیین اهداف (هدف‌گذاری مشارکتی)	۹/۴۳۰۱	۸/۷۲۷۹	۹/۰۷۹۰۳	۰/۰۰۰	۳۰	۵۲/۸۱۳
۱۳	پژوهش‌های نظام‌مند و تحول آفرین در راستای عملیات سازمان	۸/۹۴۳۸	۸/۲۴۶۶	۸/۵۹۵۱۶	۰/۰۰۰	۳۰	۵۰/۳۵۴
۱۴	برنامه‌ریزی متکی بر مشارکت مؤثر ارکان و عوامل سهیم در تربیت	۹/۱۱۸۱	۸/۴۵۹۳	۸/۷۸۸۷۱	۰/۰۰۰	۳۰	۵۴/۴۹۰
۱۵	استفاده هوشمندانه از فناوری‌های نوین	۹/۲۰۸۵	۸/۴۳۳۵	۸/۸۲۰۹۷	۰/۰۰۰	۳۰	۴۶/۴۸۸
۱۶	واضح و مناسب بودن ساختار سازمانی برای مشارکت سازمانی	۹/۳۲۸۸	۸/۵۷۱۲	۸/۹۵۰۰۰	۰/۰۰۰	۳۰	۴۸/۲۴۹
۱۷	ساختار سازنده و انعطاف‌پذیر	۹/۴۶۶۹	۸/۷۵۵۷	۹/۱۱۱۲۹	۰/۰۰۰	۳۰	۵۲/۳۲۹
۱۸	رعایت اصول تقسیم کار حرفه‌ایی	۸/۹۴۷۰	۸/۳۰۷۸	۸/۶۲۷۴۲	۰/۰۰۰	۳۰	۵۵/۱۳۲
۱۹	سازماندهی گروه‌ها و هماهنگی اعضای آن‌ها	۹/۱۵۱۷	۸/۳۶۱۲	۸/۷۵۶۴۵	۰/۰۰۰	۳۰	۴۵/۲۴۲
۲۰	تعامل سازنده با محیط بیرون سازمان	۹/۲۱۳۳	۸/۳۶۴۱	۸/۷۸۸۷۱	۰/۰۰۰	۳۰	۴۲/۲۷۵
۲۱	به روز بودن سیستم‌های نظارت و ارزیابی عملکرد	۹/۱۷۳۸	۸/۳۳۹۱	۸/۷۵۶۴۵	۰/۰۰۰	۳۰	۴۲/۸۴۹
۲۲	سیستم اطلاعاتی و مشاوره‌ای مدیریت	۸/۷۲۳۹	۷/۹۵۰۳	۸/۳۳۷	۰/۰۰۰	۳۰	۴۴/۰۲۳
۲۳	نظام کارآمد پیشنهادات	۹/۴۷۰۹	۸/۸۸۰۷	۹/۱۷۵۸۱	۰/۰۰۰	۳۰	۶۳/۴۹۹
۲۴	سیستم جلب رضایت و تکریم ارباب رجوع	۹/۰۵۸۳	۸/۳۲۵۵	۸/۶۹۱۹۴	۰/۰۰۰	۳۰	۴۸/۴۴۷
۲۵	سیستم برنامه‌ریزی (راهبردی و عملیاتی)	۹/۰۰۳۷	۸/۴۴۴۷	۸/۷۲۴۱۹	۰/۰۰۰	۳۰	۶۳/۷۴۶
۲۶	آشنایی و اطلاع داشتن مدیران بخش‌های مختلف از فعالیت‌ها و اهداف یکدیگر	۹/۱۸۴۰	۸/۵۸۷۰	۸/۸۸۵۴۸	۰/۰۰۰	۳۰	۶۰/۷۸۷
۲۷	حمایت مدیریت عالی از نظام مشارکت	۹/۵۶۲۰	۸/۸۵۴۱	۹/۲۰۸۰۶	۰/۰۰۰	۳۰	۵۳/۱۲۹
۲۸	رهبری تحول آفرین	۹/۴۳۴۲	۸/۸۵۲۹	۹/۱۴۳۵۵	۰/۰۰۰	۳۰	۶۴/۲۴۴
۲۹	مدیریت زمان در کار	۹/۳۴۱۷	۸/۶۸۷۳	۹/۰۱۴۵۲	۰/۰۰۰	۳۰	۵۶/۲۶۶
۳۰	آشنایی مدیران با فنون مشارکت	۹/۲۸۲۴	۸/۳۵۹۵	۸/۸۲۰۹۷	۰/۰۰۰	۳۰	۳۹/۰۳۸
۳۱	مهارت کارکنان در انتقال تجربیات خویش به دیگران	۹/۱۶۸۷	۸/۴۰۸۷	۸/۷۸۸۷۱	۰/۰۰۰	۳۰	۴۷/۲۳۷
۳۲	مهارت برقراری ارتباطات مناسب انسانی	۹/۵۶۰۹	۸/۷۲۶۲	۹/۱۴۳۵۵	۰/۰۰۰	۳۰	۴۴/۷۴۳
۳۳	مهارت مدیریت دانش و انتقال دانش	۹/۳۳۹۱	۸/۴۳۱۹	۸/۸۸۵۴۸	۰/۰۰۰	۳۰	۴۰/۰۰۹
۳۴	مهارت انتقاد و نقدپذیری	۹/۳۴۸۶	۸/۳۵۷۹	۸/۸۵۳۲۳	۰/۰۰۰	۳۰	۳۶/۵۰۲
۳۵	مهارت اطلاع‌رسانی و گزارش‌نویسی	۹/۱۷۳۸	۸/۳۳۹۱	۸/۷۵۶۴۵	۰/۰۰۰	۳۰	۴۲/۸۴۹

پاسخ‌گویی به سؤالات پرسش نامه از طیف ۱۰ تایی استفاده شده است که تمام نشانگرها می‌توانند، مورد توجه باشند و این میزان سطح نشانگرها بیشتر از سطح متوسط است (متوسط همان عدد وسط که بین ۱ تا ۱۰ می‌باشد که برابر ۵ می‌باشد، در این پژوهش خط برش از میانگین ۸ می‌باشد چون بیشتر نشانگرها میانگین بالاتر از ۸ دارند) و نشانگرهای مدل مشارکت سازمانی در سلامت معلمان دارای سطح عقلایی می‌باشند.

با توجه به اینکه بار عاملی برای نشانگرها بیش از ۰/۴ است بیانگر ان است که اثر نشانگر مورد نظر بزرگ است

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

(جدول ۲).

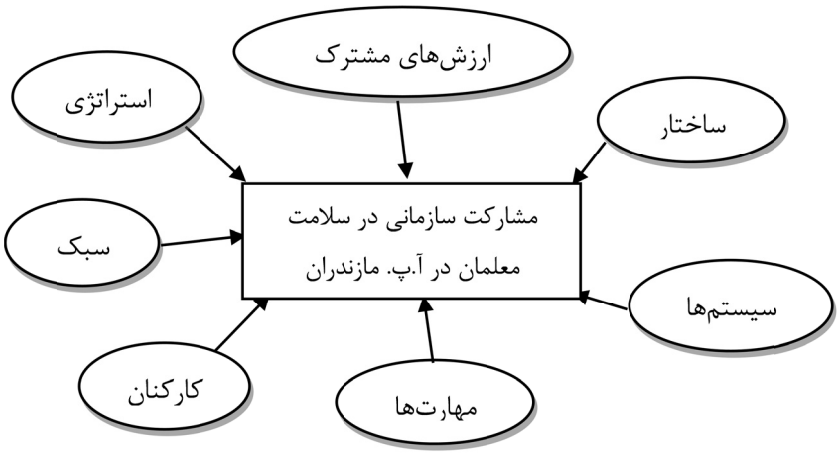
براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، خبرگی محقق و تشکیل گروه کانونی متشکل از صاحبنظران، نشانگرها دسته‌بندی به شرح ذیل نام‌گذاری شدند:

توسعه اعتماد بین همکاران، تعلق و تعهد سازمانی، شفافیت در اطلاع‌رسانی و انجام فعالیت‌ها، روحیه احترام و روابط انسانی مطلوب و کارگروهی و فعالیت تیمی در بعد ارزش‌های مشترک، نام‌گذاری شدند. آموزش صحیح کارکنان، ایجاد انگیزش مستمر در کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ترویج روحیه مشارکت‌جویی در کارکنان و استقلال و خود مدیریتی کارکنان در بعد کارکنان نام‌گذاری شدند. انتقال استراتژی‌های سازمان به کارکنان، مشارکت در تعیین اهداف (هدف‌گذاری مشارکتی)، پژوهش‌های

جدول ۲- نشانگرهای نهایی تشکیل‌دهنده مدل و بارعاملی آن‌ها

ردیف	نشانگرها	بارعاملی نشانگرها
۱	توسعه اعتماد بین همکاران	۰/۸۹
۲	تعلق و تعهد سازمانی	۰/۹۱
۳	شفافیت در اطلاع رسانی وا نجام فعالیت‌ها	۰/۸۶
۴	روحیه احترام و روابط انسانی مطلوب	۰/۷۹
۵	کارگروهی و فعالیت تیمی	۰/۸۸
۶	آموزش صحیح کارکنان	۰/۹۱
۷	ایجاد انگیزش مستمر در کارکنان	۰/۷۴
۸	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۰/۷۸
۹	ترویج روحیه مشارکت‌جویی در کارکنان	۰/۷۰
۱۰	استقلال و خودمدیریتی کارکنان	۰/۷۵
۱۱	انتقال استراتژی‌های سازمان به کارکنان	۰/۷۳
۱۲	مشارکت در تعیین اهداف (هدف‌گذاری مشارکتی)	۰/۸۱
۱۳	پژوهش‌های نظام‌مند و تحول آفرین در راستای عملیات سازمان	۰/۶۶
۱۴	برنامه‌ریزی متکی بر مشارکت مؤثر ارکان و عوامل سهیم در تربیت	۰/۸۰
۱۵	استفاده هوشمندانه از فناوری‌های نوین	۰/۶۶
۱۶	واضح و مناسب بودن ساختار سازمانی برای مشارکت سازمانی	۰/۸۲
۱۷	ساختار سازنده و انعطاف‌پذیر	۰/۸۴
۱۸	رعایت اصول تقسیم کار حرفه‌ایی	۰/۷۲
۱۹	سازماندهی گروه‌ها و هماهنگی اعضای آن‌ها	۰/۷۱
۲۰	تعامل سازنده با محیط بیرون سازمان	۰/۸۰
۲۱	به روز بودن سیستم‌های نظارت و ارزیابی عملکرد	۰/۸۰
۲۲	سیستم اطلاعاتی و مشاوره‌ای مدیریت	۰/۷۱
۲۳	نظام کارآمد پیشنهادات	۰/۸۶
۲۴	سیستم جلب رضایت و تکریم ارباب رجوع	۰/۷۵
۲۵	سیستم برنامه‌ریزی (راهبردی و عملیاتی)	۰/۷۳
۲۶	آشنایی و اطلاع داشتن مدیران بخش‌های مختلف از فعالیت‌ها و اهداف یکدیگر	۰/۷۵
۲۷	حمایت مدیریت عالی از نظام مشارکت	۰/۸۸
۲۸	رهبری تحول آفرین	۰/۸۳
۲۹	مدیریت زمان در کار	۰/۷۸
۳۰	آشنایی مدیران با فنون مشارکت	۰/۷۶
۳۱	مهارت کارکنان در انتقال تجربیات خویش به دیگران	۰/۷۵
۳۲	مهارت برقراری ارتباطات مناسب انسانی	۰/۸۰
۳۳	مهارت مدیریت دانش و انتقال دانش	۰/۷۸
۳۴	مهارت انتقاد و نقدپذیری	۰/۷۳
۳۵	مهارت اطلاع‌رسانی و گزارش‌نویسی	۰/۷۳

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]



شکل ۱- مدل مفهومی مشارکت سازمانی در سلامت معلمان در آموزش وپرورش استان مازندران

نظام‌مند و تحول‌آفرین در راستای عملیات سازمان، برنامه‌ریزی درسی متکی بر مشارکت مؤثر ارکان و عوامل سهیم در تربیت و استفاده هوشمندانه از فناوری‌های نوین در بعد استراتژی نام‌گذاری گردیدند. واضح بودن ساختار سازمانی برای مشارکت سازمانی، ساختار سازنده و انعطاف‌پذیر، رعایت اصول تقسیم کار حرفه‌ایی، سازماندهی گروه‌ها و هماهنگی اعضای آن‌ها و تعامل سازنده با محیط بیرون سازمان در بعد ساختار سازمانی نام‌گذاری شدند. به‌روز بودن سیستم‌های نظارت و ارزیابی عملکرد، سیستم اطلاعاتی و مشاوره‌ای مدیریت، نظام پیشنهادات کارآمد، سیستم جلب رضایت و تکریم ارباب رجوع و سیستم برنامه‌ریزی (راهبردی و عملیاتی) در بعد سیستم‌ها نام‌گذاری شدند. آشنایی و اطلاع داشتن مدیران بخش‌های مختلف از فعالیت‌ها و اهداف یکدیگر، حمایت مدیریت عالی از نظام مشارکت، رهبری تحول آفرین، مدیریت زمان درکار و آشنایی مدیران با فنون مشارکت در بعد سبک نام‌گذاری شدند. مهارت در انتقال تجربیات خویش به دیگران، مهارت برقراری ارتباطات مناسب انسانی، مهارت مدیریت دانش و انتقال دانش، مهارت انتقاد و نقدپذیری و مهارت اطلاع رسانی و گزارش‌نویسی در بعد مهارت‌ها نام‌گذاری شدند.

شکل شماره ۱ مدل تحقیق رانشان می‌دهد. در این مدل ابعاد اصلی و اثرگذار بر مشارکت سازمانی سلامت معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس مدل هفت اس مکینزی نشان داده شد. همان طورکه در شکل مشاهده می‌گردد ۷ بعد بر روی مشارکت سازمانی سلامت معلمان تأثیر می‌گذارند. در این مدل، مشارکت سازمانی در سلامت معلمان به عنوان متغیر وابسته و ۷ عامل ارزش‌های مشترک، ساختار، استراتژی، سیستم‌ها، سبک، کارکنان و مهارت‌ها به عنوان متغیرهای مستقل می‌باشند. بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که تا کنون مدل نظری مناسب و کاملی برای مشارکت سازمانی در سلامت معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران ارائه نشد و مدل‌های ارائه شده در حوزه مشارکت سازمانی بیشتر محدود و جزئی بوده و نگاه سیستمی نداشته‌اند. در این مدل با انتخاب عوامل و نشانگرهایی که در مشارکت سازمانی در سلامت معلمان مؤثراست به طراحی آن پرداخته شد. مدل ارائه شده یک مدل محتوایی است که راهنمای ما در مشارکت سازمانی در سلامت معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشد.

بحث

مهم‌ترین یافته تحقیق را می‌توان مدل نهایی تحقیق دانست، این مدل وضعیت مطلوب آموزش و پرورش مازندران را برای رسیدن به مشارکت سازمانی را نشان می‌دهد که وضعیت موجود با استفاده از این مدل مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت تا ضمن مشخص نمودن شکاف بین دو وضعیت بتوان پیشنهادهای اصلاحی لازم را ارائه نمود. به بیان دیگر آموزش و پرورش مازندران برای دستیابی به مشارکت سازمانی در امر سلامت معلمان یا ارتقای مستمر آن باید در هفت بعد و ۳۵ نشانگر مربوط به آن‌ها، به سرآمدی برسد. نتیجه حاصل

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

از تحقیق نشان می‌دهد که ارزش‌های مشترک یکی از ابعاد بنیادی مشارکت سازمانی در سلامت معلمان در آموزش و پرورش مازندران است و یکی از ابعاد مهمی که بخش بنیادین و عمیق فرهنگ سازمانی نیز با آن ارتباط دارد و جزء ابعاد نرم مدل مکینزی محسوب می‌شود. ارزش‌ها و باورهای بنیادینی که باید در کل سازمان فراگیر شود و مبنای رفتار همه کارکنان سازمان قرارگیرد. نتایج و یافته‌های این تحقیق با نتایج و یافته-های تحقیق، اروسون و همکاران (۱۳) و چیلد (۱۴)، واگنکنت و همکاران (۱۵)، همخوانی دارد. صاحب‌نظران شرکت کننده در پنل خبرگان نیز به اهمیت این بعد معتقد بودند. لذا، می‌توان ادعا کردکه بُعد ارزش‌های مشترک سهمی مهم در مشارکت سازمانی دارد و در سازمان مورد توجه شایانی است (۱۶). ارزش‌های مشترک، مفاهیم راهنما، ایده‌های اساسی، معانی قابل ملاحظه یا اعتقادات مهم که یک سازمان به افرادش القا می‌کند. این موارد راهنمای جهت‌گیری سازمان نسبت به انجام وظایف، اهداف، کارکنان، جامعه و غیره است. ارزش‌های مشترک شکل‌دهنده رفتار افراد در سازمان و فرهنگ سازمانی می‌باشد، ارزش‌های مشترک همان چیزی است که در سازمان موجب اعتماد می‌شود. این بُعد در مرکز مدل هفت اس مکینزی واقع شده است، ارزش‌های مشترک در سازمان بایستی هم در سطح اهداف سازمانی و هم در سطح ارزش‌های فردی به خوبی شناسایی شوند (۱۷). ارزش‌هایی مانند: روحیه احترام و روابط انسانی مطلوب، اعتماد بین همکاران، پایبندی به آموزه‌های اخلاقی در مقام اندیشه و عمل، تعلق و تعهد سازمانی، وجود همدلی در سازمان، پذیرش نقد و تفکر انتقادی، شفافیت در اطلاع‌رسانی، حمایت از ریسک معقول، خدمت‌رسانی به ارباب‌رجوع، نوآوری در سازمان و تشویق ایده‌های نو، وفاداری سازمانی، عدالت محوری و سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری همه اعضای سازمان، ارزش‌گذاری به خردجمعی، شایسته سالاری، کارگروهی و تیمی و.... می‌توانند جزء ارزش‌های مشترک یک سازمان باشند.

یکی دیگراز ابعاد مشارکت سازمانی، بُعد کارکنان است. برای تحقق مشارکت، نیروی انسانی سازمان و منابع انسانی بسیار اهمیت دارد. تعداد و نوع پرسنل سازمان و روش‌های توسعه آن‌ها و همچنین ویژگی‌های آن‌ها از لحاظ تحصیلات، اصول کارکردی، روش شکل‌دهی ارزش‌های پایه در جذب نیرو، معیارهای انتخاب و ارتقاء، مسیر شغلی و آینده شغلی و فرهنگ کارکنان مهم می‌باشد (۱۸). باید در روند استخدامی کارکنان توانمندی‌های مشارکتی آن‌ها را در نظر گرفت. آموزش صحیح کارکنان یکی از نکته‌های مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد، آگاهی و اطلاع داشتن کارکنان از مفاهیم، فلسفه و اهداف نظام مشارکت و مهارت‌های انجام آن به این امر کمک می‌کند، ایجاد انگیزش مستمر در کارکنان و قدردانی از کارکنان مشارکت جو، نگرش آن‌ها نسبت به کار در سازمان، فراهم کردن زمینه برای خودکنترلی و خودارزیابی، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری و تفویض اختیار به کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها مهم و مؤثر در مشارکت سازمانی می‌باشد.

استراتژی یا راهبرد عبارت است از برنامه‌های دستیابی به اهداف تعیین شده و تصمیم‌ها و اقدامات برنامه‌ریزی شده برای کارایی و اثربخشی است. می‌توان گفت استراتژی الگو، سیاست برنامه، اقدام، تصمیم یا تخصیص منابع است که تعریف می‌کند سازمان چیست؟ چه می‌کند و چرا چنین می کند؟ (۱۹). برای تحقق مشارکت سازمانی باید بُعد استراتژی سازمان نیز مطالعه و بررسی و نقاط قوت و ضعف آن شناخته شود. برای ایجاد تغییر در سازمان نمی‌توان با تغییر در یک بُعد، در سازمان تغییر ایجاد کرد، بلکه همه ابعاد باید تغییر، همکاری و همیاری نمایند. برای بُعد استراتژی باید بررسی نماییم که آیا استراتژی‌های سازمان به خوبی به کارکنان انتقال داده شد؟ و آیا استراتژی‌های موجود با استناد به اسناد بالادستی می‌باشد؟ و استراتژی‌های موجود تا چه اندازه سبب تقویت رسالت‌های اصلی سازمان آموزش و پرورش شده است؟ آیا بین استراتژی مختلف سازمانی در بخش‌های مختلف هماهنگی وجود دارد؟ فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان در این بخش باید مطالعه و بررسی شود. در نگاه سیستمی به سازمان بُعد استراتژی مهم و قابل توجه است که در ایجاد و ارتقاء و بهبود مشارکت سازمانی نیز مؤثر است (۲۰).

ساختار عبارت است از چارت سازمانی و اطلاعات

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

سطوح گزارش‌دهی است. به عبارت دیگر، ساختار، سلسله مراتب قدرت و

پاسخ گویی را در سازمان نشان می‌دهد و بیانگر وضعیت تمرکز، عدم تمرکز، ساختار ماتریسی، شبکه‌ای و غیره است. ساختار همچنین شامل اصول تقسیم کار و تخصصی‌سازی، هماهنگی، نحوه ارتباط افراد و الگوهای طبقه‌بندی و کنترل است (۲۱). برای تحقق مشارکت سازمانی در سلامت معلمان در آموزش وپرورش مازندران، ساختار سازمانی برای این امر باید واضح و روشن باشد و نحوه تعامل واحدهای سازمانی با یکدیگر مشخص باشد، ساختار باید انعطاف‌پذیر، پویا و سازنده باشد (چون ساختار سلسله مراتبی عموماً منجر به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی بورکراتیک می‌شود)، نحوه سازماندهی گروه‌ها و هماهنگی اعضای آن‌ها مشخص باشد، ساختار ارتباطات رسمی و غیررسمی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و برای تحقق مشارکت نحوه تعامل سازمان با محیط بیرون سازمان بررسی شود (۲۲). سیستم‌ها شامل رویه‌های کاری، فرایندها و اموری است که جهت مدیریت سازمان می‌باشد. به طور کلی می‌توان گفت سیستم‌ها عبارت از رویه‌ها و فرایندهای رسمی و غیررسمی سازمان در انجام امور و وظایف است. مهم‌ترین سیستم‌ها در سازمان می‌توان به سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، سیستم ارزیابی و برنامه‌ریزی، سیستم تشویق و تنبیه، سیستم‌های مالی، سیستم جبران خدمت، سیستم رضایت مشتری و ارباب رجوع، سیستم نوآوری و خلاقیت، نحوه برگزاری جلسات و قوانین حل اختلاف احتمالی در سازمان اشاره نمود. سبک از بُعد مدیریتی عبارت از این مسئله است که مدیران چه می‌گویند و چگونه عمل می‌کنند، وقت خود را چگونه می‌گذرانند و بر روی چه موضوعات و مواردی تمرکز می‌کنند (۲۳). آنچه مدیر در رفتار خود نشان می‌دهد، بسیار بیشتر از آنچه به زبان بیان می‌کند، اهمیت دارد. در این بُعد باید بررسی شود که سبک مدیریت و رهبری سازمان به چه میزان مشارکتی است؟ آیا از مشارکت سازمانی حمایت می‌کند؟ ویژگی‌های شخصیتی مدیر و نگرش‌های او چگونه است؟ اعضای گروه‌ها و تیم‌ها با یکدیگر مشارکت می‌کنند؟ آیا کارکنان در تصمیم‌گیری مشارکت داده می‌شوند؟ هوش هیجانی مدیران چگونه است؟ و آیا سبک رهبری تحول آفرین دارند؟ پس بُعد سبک مدیریتی سازمان هم باید ویژگی‌هایی داشته باشد تا بتوانیم مشارکت سازمانی را در آموزش و پرورش مازندران تحقق بخشیم.

مهارت‌ها، قابلیت‌های متمایز و شایستگی‌های کارکنان سازمان می‌باشد، به عبارت دیگر مهارت‌ها عبارت از ویژگی‌های متمایز سازمان می‌باشد و این که سازمان چه کاری را بهتر از همه انجام می‌دهد و چگونه ویژگی‌های متمایز خود را حفظ می‌کند (۲۴). در این بُعد باید بررسی شود که آیا کارکنان از مهارت لازم برای انجام وظایف خود برخوردارند؟ آیا جای خالی مهارتی احساس می‌شود؟ نحوه ارزیابی و نظارت بر مهارت‌ها در سازمان چگونه است؟ کارکنان برای مشارکت مؤثر باید از مهارت برقراری ارتباطات مناسب انسانی، مهارت در انتقال تجربیات خود به دیگران، مهارت کار با وسائل و ابزارهای اداری و آموزشی، مهارت کار گروهی و تیمی، مهارت نقدپذیری و تفکر انتقادی، مهارت مدیریت و انتقال دانش، مهارت تحلیل بازخوردها، مهارت مدیریت زمان، مهارت اطلاع‌رسانی و گزارش‌نویسی و مهارت ایجاد انگیزش و... برخوردار باشند. اگر می‌خواهیم مشارکت سازمانی با آن همه فواید بی‌شمارش در آموزش و پرورش مازندران تحقق یابد، باید به طور سیستمی به همه ابعاد مدل توجه کرد.

نتیجه‌گیری

با توجه یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود آموزش وپرورش مازندران در راستای مشارکت سازمانی توجه ویژه‌ای به تقویت و بهبود آموزش کیفی و صحیح کارکنان، ایجاد انگیزش مستمر در کارکنان با شیوه‌های متنوع (مادی ومعنوی)، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، ترویج روحیه مشارکت‌جویی، استقلال وخود مدیریتی کارکنان (خودکنترلی، خودارزیابی و...) داشته باشد. همچنین آموزش وپرورش مازندران برای بُعد استراتژی، که یکی از ابعاد مشارکت سازمانی در سلامت معلمان مؤثر می‌باشد به تقویت مواردی مانند: انتقال صحیح استراتژی‌های سازمان به کارکنان، هماهنگی بین راهبردهای مختلف سازمان، هدف‌گذاری مشارکتی، پژوهش‌های نظام‌مند و تحول‌آفرین در راستای عملیات سازمان، برنامه‌ریزی متکی بر مشارکت

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

مـؤثر ارکـان و عوامـل سـهیم در تربیـت و اسـتفاده هوشمندانه از فناوری‌های نـوین در گسـترش مشـارکت سازمانی بپردازد. در هر تحقیـق و پژوهشـی محقـق بـا موانع و محدویت‌هایی روبرو خواهد شـد کـه برخـی در اختیار محقق و برخی خارج از اختیار محقق است. ایـن پژوهش نیز مستثنی نبوده و با موانع و محدودیت‌هـایی روبرو بوده که به آن‌ها اشـاره مـی‌شـود. از آنجـایی کـه مبنای داده‌ها و اطلاعات گردآوری شده براساس شرایط و موقعیت کنونی بوده است، با تلاش‌های صورت گرفتـه جهـت شناسـایی نشـانگرهای مختلـف، ممکـن اسـت شاخص‌های شناسایی شده پاسخ‌گـوی نیازهـای آینـده نباشد.

امروزه بحث مشارکت و مشـارکت سـازمانی بـه همـه حوزه‌ها نفوذ نموده است. سازمان‌های آموزشی نه فقـط در ایران، بلکه در همه دنیا تلاش دارند تا با مشارکت بر مشکلات خود غلبه کرده و جایگاه خود را ارتقاء بخشند. از ایـن‌رو امـروزه بـیش از هـر زمـان دیگـری موضـوع مشارکت سازمانی به عنوان عاملی راهبردی برای رشـد، موفقیت و ماندگاری و افزایش سطح سلامت معلمان در آموزش وپرورش است.

References

1. Christens BD, Speer PW, Peterson NA. Assessing community participation: Comparing self-reported participation data with organizational attendance records. Am J Commun Psychol. 2016;57(3-4):415-25.
2. Wood P. Overcoming the problem of embedding change in educational organizations: A perspective from Normalization Process Theory. Manag Educ. 2017;31(1):33-8.
3. Akar H. Meta-Analysis of Organizational Trust Studies Conducted in Educational Organizations between the Years 2008-2018. Int J Educ Methodol. 2018;4(4):287-302.
4. Penttilä T. Developing educational organizations with innovation pedagogy. Int E-J Adv Educ. 2016;2(5):259-67.
5. Yurkofsky MM. Technical Ceremonies: Rationalization, Opacity, and the Restructuring of Educational Organizations. Harvard Educ Rev. 2020;90(3):446-73.
6. Robescu O, Iancu A-G. The effects of motivation on employees performance in organizations. Valahian J Econ Stud. 2016;7(2):49-56.
7. Khalid K, Nawab S. Employee participation and employee retention in view of compensation. SAGE Open. 2018;8(4):2158244018810067.
8. Groen BA, Wouters MJ, Wilderom CP. Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. Manag Account Res. 2017;36:51-66.
9. Wohlgemuth V, Wenzel M, Berger ES, Eisend M. Dynamic capabilities and employee participation: The role of trust and informal control. Eur Manag J. 2019;37(6):760-71.
10. Jørgensen MB, Villadsen E, Burr H, Punnett L, Holtermann A. Does employee participation in workplace health promotion depend on the working environment? A cross-sectional study of Danish workers. BMJ Open. 2016;6(6).
11. Wang T, Thornhill S, Zhao B. Pay-for-performance, employee participation, and SME performance. J Small Bus Manag. 2018;56(3):412-34.
12. Marginson S. The worldwide trend to high participation higher education: Dynamics of social stratification in inclusive systems. High Educ. 2016;72(4):413-34.
13. Aronson O, LaFont M. Examining the Institutional and Organizational Antecedents to Organizational Participation in Environmental Management. Organiz Environ. 2020:1086026620925864.
14. Child J. Organizational participation in post-covid society–its contributions and enabling conditions. Int Rev Appl Econ. 2020:1-30.
15. Wagenknecht T, Filpe R, Weinhardt C, editors. Towards a Research Framework of Computer-Supported Organizational Participation. International Conference on Electronic Participation; 2016: Springer.
16. Vander Elst T, Baillien E, De Cuyper N, De Witte H. The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. Econ Indust Democracy. 2010;31(2):249-64.
17. Alutto JA, Belasco JA. A typology for participation in organizational decision making. Administ Sci Quart. 1972:117-25.
18. Palmer-Rubin B, Garay C, Poertner M. Incentives for Organizational Participation: A Recruitment Experiment in Mexico. Compar Politic Stud. 2019:0010414020919927.
19. Krick A, Felfe J, Klug K. Turning Intention Into Participation in Occupational Health Promotion Courses? The Moderating Role of Organizational, Intrapersonal, and Interpersonal Factors. J Occup Environ Med. 2019;61(10):779-99.
20. Selvina M, Yuliansyah Y. Relationships between budgetary participation and organizational commitment: Mediated by reinforcement contingency evidence from the service sector

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]

industries. Int Res J Business Stud. 2016;8(2).
21. Tahar A, Sofyani H. Budgetary Participation, Compensation, and Performance of Local Working Unit: The Intervening Role of Organizational Commitment. J Account Invest. 2020;21(1):145-61.
22. Campbell JW, Im T. Perceived public participation efficacy: The differential influence of public service motivation across organizational strata. Public Person Manag. 2016;45(3):308-30.
23. Prihantari GAPED, Astika IBP. Effect of role overload, budget participation, environmental uncertainty, organizational culture, competence, and compensation on employee performance. Int Research Jo Manag IT Soc Sci. 2019;6(4):197-206.
24. Xia Y, Zhang L, Zhao N. Impact of participation in decision making on job satisfaction: an organizational communication perspective. Spanish J Psychol. 2016;19.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-28]