

Akhlaq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e46

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Investigating the Relationship between Participatory Management and Organizational Performance Mediated by Employees' Professional Ethics

Ameneh Malmir¹, Hamideh Abbasi^{2*}, Rasool Sarihi³, Mina Mojarad¹

1. Department of Management, Islamic Azad University, Farahan, Iran.

2. Department of Management, Higher Education Institution, Toloumeh, Qom, Iran.

3. Department of Accounting, Shamsipur University of Technology, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Participatory management is one of the most important management approaches in the contemporary world and the system of accepting and reviewing suggestions is one of the basic mechanisms of this management method. The present study investigates the relationship between participatory management and organizational performance mediated by professional ethics.

Methods: This research was applied in terms of purpose and was descriptive in terms of method; The data required for this study were collected by the questionnaires of participatory management of Feizi et al. (2006), organizational performance of Hersey and Goldsmith (1989) and Kadozir (2002) professional ethics. The statistical population of this study included all employees in the Arak Education Department; 128 people were selected to answer the questions. In this study, content validity was used to determine validity and Cronbach's alpha method was used to determine reliability.

Ethical Considerations: Participants completed the questionnaires with the knowledge of the research objectives.

Results: In this study, inferential statistics method (using structural equation method) has been used to analyze the data, which has been done using Lisrel 8.8 software. The results have shown that participatory management has a positive and significant effect on organizational performance through the mediation of professional ethics of employees.

Conclusion: Organizations can improve organizational performance by establishing participatory management system and strengthening professional ethics.

Keywords: Participatory Management; Professional Ethics; Organizational Performance

Corresponding Author: Hamideh Abbasi; **Email:** abbasi.59093@gmail.com

Received: December 12, 2021; **Accepted:** July 09, 2022; **Published Online:** March 14, 2023

Please cite this article as:

Malmir A, Abbasi H, Sarihi R, Mojarad M. Investigating the Relationship between Participatory Management and Organizational Performance Mediated by Employees' Professional Ethics. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e46.



انجمن بین‌المللی اخلاق پزشکی اسلامی مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی انستیتو اخلاق پزشکی و حقوق سلامت

مجله اخلاق زیستی

دوره دوازدهم، شماره سی و هفتم، ۱۴۰۱

بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان

آمنه مالمیر^۱، حمیده عباسی^{۲*}، رسول صریحی^۳، مینا مجرد^۱

۱. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران.

۲. گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران.

۳. گروه حسابداری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای شمس‌پور، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت مشارکتی یکی از مهم‌ترین رویکردهای مدیریت به شمار می‌آید و نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای سازوکارهای اساسی این روش مدیریتی است. پژوهش حاضر به بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی بوده، داده مورد نیاز برای این پژوهش به وسیله پرسشنامه‌های مدیریت مشارکتی فیضی و همکاران (۱۳۸۵ ش)، عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۹ م) و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲ م) جمع‌آوری گردیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک اراک بوده‌اند که ۱۲۸ نفر به روش سرشماری برای پاسخگویی به سؤالات انتخاب شده‌اند. در این پژوهش جهت تعیین روایی از روایی صوری و محتوایی و جهت تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: مشارکت‌کنندگان با آگاهی از اهداف پژوهش پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

یافته‌ها: در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار استنباطی (استفاده از روش معادلات ساختاری) بهره گرفته شده است که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که مدیریت مشارکتی بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌ها به واسطه نهادینه‌ساختن سیستم مدیریت مشارکتی و تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌توانند زمینه بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: مدیریت مشارکتی؛ اخلاق حرفه‌ای؛ عملکرد سازمانی

نویسنده مسئول: حمیده عباسی؛ پست الکترونیک: abbasi.59093@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۳

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Malmir A, Abbasi H, Sarihi R, Mojarad M. Investigating the Relationship between Participatory Management and Organizational Performance Mediated by Employees' Professional Ethics. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2022; 12(37): e46.

مقدمه

مدیریت فرآیندی است که توسط آن تلاش‌های فردی و گروهی به منظور رسیدن به هدف مشترک هماهنگ می‌شود. مشارکت از لحاظ لغوی به معنای با هم شریک‌شدن، سهیم کردن و سهیم‌شدن، انجام کار گروهی و نیز بهره‌برداری گروهی می‌باشد. مشارکت در علوم اجتماعی به معنای شرکت فعالانه انسان در همه بعدهای زندگی است. منظور از مدیریت مشارکتی دخالت کارکنان مختلف سازمان در رده‌های گوناگون بر حسب ضرورت در فرایند تبیین مشکل، تجزیه و تحلیل و اتخاذ تصمیمات در هر سطحی به شکل‌های گوناگون و جمع‌بندی و یکی کردن تصمیمات برای به دست آوردن نتایج است. تأثیر اصلی مدیریت مشارکتی بر همکاری علاقمندانه و داوطلبانه همه کارکنان است و می‌خواهد از افکار، نظرات و ابتکارات آن‌ها در حل مشکلات سازمانی استفاده کند، بنابراین اساس فرایند مدیریت مشارکتی بر مبنای تقسیم اختیارات استوار است (۱). مدیریت مشارکت جو سبب می‌شود، تصمیم‌گیری سازمانی چنان صورت گیرد که اطلاعات و درون داده‌ها و مسئولیت به پایین‌ترین رده مربوط به آن تصمیم واگذار شود. سپردن اختیار وسیله‌ای برای دست‌یافتن به اهداف مدیریت مشارکت جو است، سازوکاری برای دادن مسئولیت به گروه‌ها یا افراد مسئول و درگیرکردن آن‌ها و حصول اطمینان از اینکه حاصل اطلاعات و درون‌داد مناسب به نظام تصمیم‌گیری داده شده است (۲).

از سوی دیگر، اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و ابزاری هستند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند (۳). اخلاق حرفه‌ای یکی از بعدهای نوین علم اخلاق است که با مهیاکردن زمینه‌های مطلوب به دنبال آن است که به مشکلات و مسائل اخلاقی در حرفه‌های مختلف پاسخ ژرف و شایسته بدهد (۴). در دنیای امروز نقش راهبردی اخلاق بیش از گذشته مورد تدقیق استراتژیست‌ها قرار گرفته است و داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد. از یکسو پیچیدگی‌ها و تغییرات روزافزون محیطی و تغییرات افزایشی در سازمان‌ها و از سویی دیگر

فاصله‌گرفتن و عدم توجه کافی سازمان‌ها به تعهدات اخلاقی، صاحب‌نظران را بر آن داشته است که بر اهمیت اخلاق حرفه‌ای جهت دستیابی به موفقیت بلندمدت سازمان تأکید کنند. بسته به ماهیت هر سازمانی، میزان توجه و رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای کارکنان، در سرنوشت و ماندگاری سازمان تأثیرگذار است (۵). سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی با اینکه نقشی بی‌نظیر در پیشرفت جوامع دارند در موقعیت حاضر با توجه به اینکه معیارهای اخلاقی به شکل کاملی رعایت نمی‌شوند، گرفتار مشکلات فراوانی شده‌اند که دورزدن قانون، عدم توجه به حقوق دیگران، رابطه‌مداری و مسئولیت‌پذیرنبودن، تنها گوشه‌ای از آن به حساب می‌آید. در حقیقت هر کدام از جوامع به خصوص در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی خود به شکلی با مشکلات برخاسته از ناهنجاری‌های اخلاقی درگیر هستند. نظام آموزش و پرورش در هر کشوری یکی از نظام‌های بسیار بااهمیت اجتماعی بوده و بر همگان مبرهن است که آموزش و پرورش نقش بنیادین در تداوم و بقای جامعه بشری برعهده داشته است. یکی از متغیرهای سازمانی تأثیرگذار جهت رشد و پرورش توانمندی‌های افراد در سازمان‌های آموزشی متغیر انسانی مدیران و سبک مدیریتشان در ایجاد خلاقیت می‌باشد. از آنجا که نظام آموزش و پرورش در ایران دارای ساختاری متمرکز است این موضوع موجب شده که اخذ تصمیم‌ها در سطوح بالای سازمان انجام شده و میزان مشارکت سایر افراد در تصمیم‌گیری‌ها پایین باشد، در نتیجه نوآوری و ایده‌های جدید که جهت پیشرفت و کارآمدی سازمان نیاز است کاهش یابد. از آنجا که نظام آموزش و پرورش استان‌ها نیز زیر مجموعه آموزش و پرورش کل کشور است همان ویژگی‌ها و کاستی‌ها را دارا است. در این بین به نظر می‌رسد روش‌های نوین مدیریت جهت بهبود بهره‌وری و کارایی افراد و سازمان‌ها ضروری است. با توجه به موارد گفته‌شده سؤال اصلی پژوهش این است که مدیریت مشارکتی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند؟

۱. **مدیریت مشارکتی:** از دیدگاه علم مدیریت، قدیمی‌ترین تعریف مشارکت عبارت است از: پیوندی دوسویه و سودمند میان دو فرد یا بیشتر (۶)، یکی از اصولی که مدیران جهت سازمان‌دادن امور به منظور تصمیم‌گیری انجام می‌دهند، عمل مشورت می‌باشد. شور به معنای استخراج بهترین نظر و شورا، یعنی کاری که انسان در آن به مشورت می‌پردازد. انسان در فلسفه توحیدی، انسانی اجتماعی است و برای حرکت تکاملی خود و جامعه خود به کمک گرفتن از هم‌نوعان خود نیاز دارد. از این مطلب درمی‌یابیم که انسان به تنهایی قادر به انجام کلیه امور مربوط به خود و واقف به تمام امور نیست و باید از فکر و دانش دیگران نیز استفاده کند. از این رو در قرآن کریم و احادیث، مسلمانان امر به مشورت شده‌اند و برای یافتن بهترین راه حل‌ها باید مشکلاتشان را به مشورت گذاشته و از طریق مشورت آن‌ها را حل کنند. در واقع انسان‌ها با شرکت در نشست‌های جمعی و یا مشورت با دیگران است که به اطلاعات خود می‌افزایند و علم و آگاهی خود را ارتقا می‌دهند، این امر ممکن است به نگرشی جدید در اندیشه آن‌ها تبدیل شود (۷). مدیریت مشارکتی از جمله سبک‌های مدیریتی است که در مجموعه گردش کار و عملیات و تصمیم‌گیری‌های آن همه کارکنان سازمان دخالت داشته و شریک می‌باشند. اساس این مدیریت تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان است (۸). به عبارتی، مدیریت مشارکتی عبارت است از: نگرش جامعه برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان و تقویت روحیه مشارکت در آن‌ها برای رفع مشکلات و بهبود مستمر در تمام امور سازمان و محیط کارکنان (۹). در ادامه به مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی اشاره می‌گردد:

۱-۱. **تصمیم‌گیری:** واژه تصمیم‌گیری از لحاظ لغوی به معنای اراده‌کردن و قصدکردن به کار می‌رود و در اصطلاح به فرایند شناسایی و گزینش از میان گزینه‌های مختلف، مبتنی بر ارزش‌ها و ترجیحات تصمیم‌گیرنده و سایر عوامل گفته می‌شود که این عمل با توجه به اطلاعاتی که در اختیار فرد قرار گرفته و همچنین ملاک‌های هر گزینه صورت می‌گیرد، بنابراین تصمیم‌گیری به این معنا است که در موقعیت خاصی

گزینه‌های زیادی برای انتخاب وجود دارند و در چنین موقعیتی ما باید ضمن شناسایی این گزینه‌ها، یکی از آن‌ها را انتخاب کنیم. این گزینه باید دارای ملاک‌هایی باشد: نخست اینکه بهتر از گزینه‌های دیگر بوده و با اهداف و خواسته‌ها و ارزش‌های ما منطبق باشد؛ دوم اینکه بیشترین احتمال موفقیت و اثربخشی را داشته باشد؛ سوم اینکه مورد پذیرش عوامل اجرای تصمیم قرار گیرد. در مجموع، تصمیم‌گیری فرایند کاهش تردید در مورد گزینه‌ها، برای داشتن یک انتخاب قابل قبول از میان همین گزینه‌ها است. این تعریف بر جمع‌آوری اطلاعات در فرایند تصمیم‌گیری متمرکز است (۱۰).

۲-۱. **ارتباطات:** یکی از بهترین تعاریفی که توسط پژوهشگران علوم اجتماعی و علوم ارتباطات مطرح شده است متعلق به کولی (Cooley) در کتاب سازمان اجتماعی است، از نظر وی ارتباط، سازوکاری است که روابط انسانی بر اساس و به وسیله آن به وجود می‌آید و تمام مظاهر فکری و وسایل انتقال در مکان و زمان بر مبنای آن توسعه می‌یابد. ارتباط حالات چهره، رفتار و حرکات و طنین صدا، کلمات، نوشته‌ها، راه آهن، تلگراف، تلفن و تمامی وسایلی را که در راه غلبه بر مکان و زمان ساخته شده‌اند را شامل می‌شود. در این تعریف چند عنصر وجود دارد که با تحلیل آن‌ها به اهمیت پدیده ارتباط و نقش وسایل ارتباطی بیشتر پی می‌بریم: ۱- ارتباط، پایه اساسی روابط انسانی به شمار می‌آید؛ ۲- روابط انسانی، توسط ارتباط عملاً جاری می‌شود؛ ۳- ارتباط وسیله انتقال است که محتوای روابط انسانی و اطلاعات را از شخصی به شخص دیگر یا از گروهی به گروه دیگر منتقل می‌کند. امری (Emery) مفهوم ارتباط در معنای عام را چنین تعریف می‌کند: «ارتباط عبارت است از فن انتقال اطلاعات، افکار و رفتارهای انسانی از یک شخص به شخص دیگر». ارتباط به صورت مفرد، شامل چگونگی انتقال یک مطلب به یک فرد است و ارتباط به صورت جمع، به وسایل و روش‌های ارتباطی اطلاق می‌شود. بنابراین روابط و مناسباتی که به وسیله روزنامه، تلویزیون، رادیو، اینترنت، کتاب، پوستر، سخنرانی و... ایجاد می‌شود، از انواع ارتباطات به شمار می‌آید (۱۱).

۳-۱. **رهبری:** رهبری به معنای هنر نفوذ بر زیردستان به شکلی است که آن‌ها به صورت اختیاری و از روی رغبت فعالیت‌های از قبل مشخص‌شده‌ای را در چارچوب اهدافی معین انجام دهند (۱۲). برخی از اندیشمندان رهبری را یکی از وظایف مدیران نیز قلمداد می‌کنند (۱۳)، در حالی که در مقابل، برخی دیگر رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می‌دانند و اعتقاد دارند که رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند. رهبری فرایندی است که از طریق آن مدیران می‌کوشد با ایجاد انگیزه و ارتباطات مؤثر انجام سایر وظایف خود را در رسیدن به اهداف سازمانی تسهیل کرده و کارکنان را با میل و رغبت به انجام وظایفشان هدایت کنند. بنابراین رهبری جزئی از مدیریت است و این وظیفه مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل نیز از وظایف مدیر است. مهم‌ترین نکته در مفهوم رهبری نفوذ و اثرگذاری می‌باشد. قدرت عبارت است از توانایی اعمال نفوذ بر دیگران و نفوذ عبارت است از اعمالی که مستقیم یا غیر مستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شود. رهبری با نفوذ بر دیگران تحقق یافته و نفوذ هم از قدرت منشأ می‌گیرد.

۴-۱. **ساختار:** ساختار سازمان مجموعه مسیریایی است که از طریق آن فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌هایی مشخص تقسیم شده و بین این وظیفه‌ها هماهنگی ایجاد می‌شود. موضوع ساختار سازمانی از سال ۱۹۷۰ مورد توجه سازمان‌ها و محققین قرار گرفته است، این مطالعات منجر به تغییرات گسترده‌ای در جایگزینی ساختارهای پویا و مشارکتی با ساختارهای سنتی و متمرکز شده است (۱۴). ساختار سازمانی نشان‌دهنده سطوحی است که در سلسله‌مراتب اداری وجود داشته و حیطه کنترل مدیران را مشخص می‌کند (۱۵). هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود سازمان در راستای افزایش کارایی و اثربخشی است. در واقع ساختار نقش مهمی در حصول هدف‌های سازمان ایفا می‌کند. ساختار، کالبدی است که در آن حوزه‌ها، مأموریت‌ها، نظام ارتباطی و مرکز تصمیم‌گیری در سازمان تعیین می‌شود (۱۶). ساختار شیوه‌ای است که توسط آن فعالیت‌های سازمانی سازماندهی و

هماهنگ شده و ساختار سازمانی در نمودار سازمانی آشکار می‌شود (۱۷).

۵-۱. **کنترل:** کنترل عبارت است از توجه به نتایج کارها و عملیات و پیگیری برای مقایسه فعالیت‌های انجام‌شده با برنامه‌ها و اهداف از پیش تعیین‌شده و اعمال اصلاحات لازم در صورتی که از انتظارات، انحرافات صورت گرفته باشد؛ لذا در کنترل دو مسأله اصلی وجود دارد: اول نظارت و ارزیابی نتایج؛ دوم پیگیری و انجام اصلاحات مورد نیاز. عملیات کنترل دارای سه بخش اساسی برنامه و کارگزاران و روند اجرا می‌باشد، قوت و ضعف‌هایی که در هنگام اجرای برنامه‌ها ایجاد می‌شود به یکی از این سه عنصر اساسی بازمی‌گردد. در هنگام عملیات کنترل، باید محورهای مختلف از یکدیگر ممتاز شده و هر یک به شکل مجزا مورد ارزیابی قرار گیرند، در غیر این صورت شناخت ضعف‌ها و قوت‌ها و تعیین علت آن‌ها کار بسیار پیچیده‌ای خواهد شد. اگر احساس شود که برنامه‌ها با مشکل مواجه شده‌اند و سرعت مناسب را ندارند، نباید بدون بررسی اقدامی انجام شود، بلکه تشخیص و شناخت دقیق مسأله و بررسی ارتباط آن با یکی از بخش‌های برنامه، کارگزاران و روند اجرا، الزامی است. اگر ضعفی در برنامه وجود داشته باشد، هرچه بر کارگزاران فشار وارد شود، بی‌ثمر خواهد بود و اگر ضعف از کارگزاران باشد، تغییر و اصلاح برنامه بی‌ثمر خواهد بود و اگر مشکلی در روند اجرا وجود داشته باشد، حرکت‌های دیگر غیر اثربخش خواهند بود (۱۸).

۲. **عملکرد سازمانی:** یک سازمان متشکل از گروهی است که بر اساس پاسخگویی و با سطوح مختلف در یک ساختار جای گرفته‌اند تا بتوانند اهداف مورد نظر و از پیش تعیین‌شده را به دست آورند. عملکرد سازمانی، نشان‌دهنده میزانی از اهداف از پیش تعریف شده است که تاکنون توسط سازمان به دست آمده است. همچنین می‌توان عملکرد سازمانی را به عنوان یک ارزیابی بر روی اثربخشی کارکنان به شکل فردی و گروهی و خود سازمان دانست. در سطح فردی، این ارزیابی مربوط به میزان رضایتمندی شغلی و تحقق اهداف فردی کارکنان است. در سطح گروهی این ارزیابی مربوط به اخلاقیات، اثربخشی و

می‌گیرد (۲۳). اغلب به دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی بسنده می‌کنند، اما رفتارهای فردی زمانی که در سطح گستره جامعه یا نهادهای اجتماعی مطرح شده و اشاعه می‌یابد، به اخلاق جمعی تبدیل شده و در فرهنگ جامعه ریشه دوانده و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جوامع را با آن می‌توان شناسایی نمود.

۴. پیشینه پژوهش: طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق، در پژوهش‌های بسیاری تأثیر متغیر مدیریت مشارکتی بر عملکرد سازمانی و یا اخلاق به صورت جداگانه انجام گرفته است، اما در این پژوهش به شکل توأمان رابطه و تأثیر سه متغیر شامل مدیریت مشارکتی، عملکرد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در اداره آموزش و پرورش اراک بررسی شده است. در واقع تاکنون در محل تلاقی این متغیرها پژوهش‌چندانی صورت نگرفته است. با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش حاضر آموزش و پرورش می‌باشد، این ارتباط بین متغیرها خود می‌تواند باعث بروز پیامدهایی شود و نتیجه این پیامدها گامی در جهت موفقیت بیشتر ادارات آموزش و پرورش به عنوان رکن اساسی در نظام پرورش و تعلیم کشور گردد. در ادامه به پژوهش‌های مختلفی که به طور جداگانه متغیرهای تحقیق را مورد بررسی قرار داده‌اند با نمونه‌هایی از تحقیقات داخلی و خارجی اشاره می‌شود.

رزم‌طلب و همکاران (۱۴۰۰ ش.) در پژوهشی به «مدلسازی روابط فرهنگ نوآوری و مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری جو سازمانی مثبت» پرداخته‌اند. نتایج تحلیل نشان داده است که بین فرهنگ نوآوری و مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری جو سازمانی رابطه مثبت وجود دارد، اما بین فرهنگ نوآوری و مدیریت مشارکتی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد (۲۴). محمدی و قنبری (۱۴۰۰ ش.) در پژوهشی به «تدوین الگوی مؤلفه‌های اخلاقی مشارکت در رفتار آوایی کارکنان» پرداخته‌اند. بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی مضامین فرعی، در قالب ۷ عامل زیربنایی توانمندی و قابلیت حرفه‌ای، معیارهای ارزیابی عادلانه، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی پایدار، وجدان کاری، جو اخلاقی حامی مشارکت و اعتقادات و باورهای فردی

بهره‌وری گروهی در سازمان می‌باشد. در سطح سازمان این ارزیابی مربوط به تأمین منافع، اثربخشی، بهره‌وری، میزان غیبت، میزان ترک خدمت می‌باشد. در واقع عملکرد سازمانی، تمامی رفتاری را که مربوط به اهداف سازمانی بوده و در گرو سطوح مشارکت افراد در سازمان می‌باشد دربر می‌گیرد (۱۹). در تعریفی دیگر، عملکرد، نشان‌دهنده نتایج و خروجی‌های واقعی و به دست آمده یک سازمان نسبت به نتایج و یا خروجی‌های مورد انتظار است. برخی محققان، عملکرد سازمانی را یک مفهوم چندوجهی می‌دانند که توسط مواردی همچون اثربخشی، کارایی، توسعه، رضایت، نوآوری و کیفیت معرفی می‌شود (۲۰). عملکرد سازمانی در واقع ساختار نهایی به دست آمده از عملیات و فعالیت‌های سازمان است و به وسیله بخش‌های متعدد اندازه‌گیری عملکرد و در ابعاد گوناگون سنجش می‌شود. عملکرد سازمانی شامل بعدهای عملکردی متعددی می‌شود که در مواردی همچون میزان تحقق اهداف سازمانی، سودآوری، نرخ بازگشت سرمایه، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و... می‌توان آن را تعریف نمود (۲۱).

۳. اخلاق حرفه‌ای: جایگاه راهبردی اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلامی و مقایسه آن با وضعیت موجود، نشانگر این واقعیت است که در جایگاه مناسبی قرار نداریم. عدم رشد اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها و توسعه نیافتگی آن، عوامل فراوانی دارد که یکی از آن‌ها کم‌کاری در حوزه اخلاق پژوهی به شکل عام و اخلاق حرفه‌ای به شکل خاص است. شناخت میراث توانگر اسلامی در اخلاق حرفه‌ای می‌تواند ما را به توسعه این علم تشویق کند و مسیر آن را نمایان سازد (۲۲). آموزه‌های اخلاقی اسلام یکی از منابع پرمحتوا در شناخت اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق در لغت، به معنی عادت و رویه است. در اصطلاح، به آن دسته از ویژگی‌هایی گفته می‌شود که با هنجارهای جامعه هم‌راستایی دارد. اخلاق، یک نوع رفتار ارتباطی پایدار است که بر رعایت حقوق طرف ارتباط بنیانگذاری شده است. بر اساس این تعریف، اخلاق به نسبت میان دو امر باز می‌گردد: شخصی که رفتاری را انجام می‌دهد و شخصی که به هر شکلی هدف یا مخاطب آن رفتار قرار

مشخص شدند. در بخش تأییدی نیز مدل ارتباط عامل‌ها با رفتار آوایی، برازش مناسبی داشت که نشان از مناسب بودن عامل‌ها در توسعه رفتار آوایی دارد. توسعه آوا و استفاده از مزایای آن نیز نیازمند تقویت مؤلفه‌های اخلاقی و ترغیب کارکنان به مشارکت سازمانی و کاربست مؤلفه‌های اخلاقی در آوا و بیان نظرات آنان است (۲۵). طاهری و همکاران (۱۳۹۸ ش.) در پژوهشی به «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد با میانجی‌گری جو اخلاقی در سازمان هلال احمر استان تهران» پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای با جو اخلاقی رابطه مستقیم دارد. همچنین بین جو اخلاقی با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش، با زمینه‌سازی برای اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی در سازمان می‌توان باعث ارتقای اعتمادسازی و عملکرد شغلی در کارکنان شد (۲۶). مولایی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) در پژوهشی به بررسی «عملکرد مدیریت مشارکتی در برنامه‌ریزی جهت توسعه شهر تهران» پرداخته‌اند. نتایج منعکس‌کننده این است که تمرکززدایی مدیریت شهری تهران توانسته است با ادغام مدل‌ها رتبه اول را بین معیارهای مورد ارزیابی به دست آورد، از معیارها دیگر که در رتبه دوم قرار دارد تقسیم وظایف برنامه‌ریزی میان سطوح مختلف مدیریت و تصمیم‌گیری می‌باشد و تحقق برنامه‌ریزی از پایین به بالا، تقویت سازمان‌های غیر دولتی و مشارکت بخش خصوصی و مردمی و... در رتبه‌های آخر قرار دارد (۲۷). باراهنا و مولینت (Barahona & Molinet) (۲۰۲۱ م.) در پژوهشی به بررسی «تقاطع مدیریت مشترک در یک سیستم اجتماعی - اکولوژیکی پیچیده: درس‌هایی از اولین برنامه مدیریت مشارکتی در شیلی» پرداخته‌اند. مدیریت مشترک یک سیستم باید به عنوان رویکردی برای حکمرانی درک شود که در آن قدرت بین دولت و جامعه‌ای از کاربران توزیع مجدد می‌شود. علیرغم محاسن آن، کاربرد آن در سیستم‌های سنتی و سلسله مراتبی پیچیده با چالش‌های اجتماعی مواجه است که مانع از خود مدیریتی می‌شود. سلسله مراتب ایجادشده توسط دولت،

توسعه فرآیند مدیریت را محدود می‌کند. بی‌اعتمادی در میان کاربران، دانشمندان و مقامات دولتی نیز مانعی برای تقویت مدیریت مشترک بوده است. برنامه‌های مدیریتی فرصتی را برای مدیریت سلسله مراتبی سنتی شیلی به سمت مدیریت مشترک توسعه می‌دهد (۲۸). نرکلت و ترنسا (Norreklit & Trenca) (۲۰۲۱ م.) در پژوهشی به بررسی مدیریت عملکرد در محیطی از سنجش مشارکتی مشتری پرداخته‌اند. این مطالعه بینش‌های جدیدی را در مورد درک ما از نحوه تولید و استفاده شرکت‌ها از سیستم‌های اندازه‌گیری مشارکتی مشتری به عنوان بخش یکپارچه منطق مشارکتی مشتری در خلق ارزش ارائه می‌دهد. همچنین به شیوه‌های روش‌شناختی برای تحلیل، مفهوم‌سازی و درک شیوه‌های سازمانی مدیریت عملکرد می‌افزاید (۲۹). سونو (Sunu) و همکاران (۲۰۲۱ م.) در پژوهشی «پیچیدگی مشارکت در سیاست گردشگری: درک برنامه‌های پایداری با نقشه‌برداری سیستم‌های مشارکتی» را بررسی کرده‌اند. در این پژوهش نقشه‌برداری سیستم‌های مشارکتی ارائه شده است. روشی جدید برای توسعه درک مشترک و مدیریت جمعی مسائل پیچیده سیاستی در بین ذی‌نفعان. بحث‌ها و تجزیه و تحلیل نقشه‌برداری سیستم مشارکتی تولید شده، نشان می‌دهد که به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها و بهبود یادگیری فرد به فرد برای بهبود پایداری بسیار مهم است. همچنین این نقشه می‌تواند درک جامع‌تری از زمینه‌ها و تعاملات سیاست گردشگری ارائه دهد (۳۰). بیچار و رام (B. Chaar & Ram) (۲۰۱۹ م.) در پژوهشی به بررسی «اخلاق حرفه‌ای در حاکمیت بالینی داروسازی» پرداخته‌اند. از نظر نویسندگان، نیاز اصلی برای هر خدمات بهداشتی، ایمنی بیمار و بهبود کیفیت است. ارائه خدمات داروخانه نیز از این قاعده مستثنی نیست. این حق به بیمار داده می‌شود که خدمات داروخانه را با کیفیت و استاندارد مناسب ارائه کند. داروسازی توسط کدها، تعهدات اخلاقی، مقامات نظارتی، قوانین، سازمان‌های حرفه‌ای، شرکت‌ها و آژانس‌های مرکزی، وزارتخانه‌ها و حامیان مصرف‌کننده اداره و هدایت می‌شود. یک اصل اساسی برای

سازمان‌های آموزشی گام‌های مؤثرتری بردارد، لذا با توجه به اهمیت به سزای رشد و نمو آموزش و پرورش در جامعه، مدل (نمودار ۱) جهت بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد سازمانی پیشنهاد شده است.

۶. **فرضیات تحقیق:** فرضیه اصلی: مدیریت مشارکتی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری دارند.

فرضیه فرعی ۱: تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری دارند.

فرضیه فرعی ۲: ارتباطات و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری دارند.

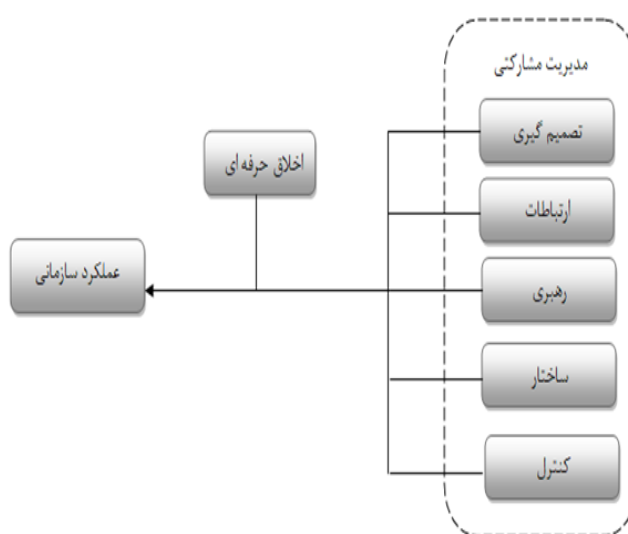
فرضیه فرعی ۳: رهبری و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری دارند.

فرضیه فرعی ۴: ساختار و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری دارند.

فرضیه فرعی ۵: کنترل و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری دارند.

اطمینان از استاندارد بالای خدمات، پذیرش رهبری اخلاقی و تعهدات اخلاقی است که حرفه را مقید می‌کند (۳۱).

۵. **مدل مفهومی پژوهش:** مدیریت مشارکتی را مانند رهیافتی فراگیر برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان در جهت حل مسائل سازمان و بهبود مستمر در تمام ابعاد در نظر می‌گیرند، در واقع مدیریت مشارکتی ارتباط مداوم و متقابل بین مدیریت ارشد و کارکنان است. با توجه به موارد پیش گفته‌شده اهمیت و ارزش پژوهش حاضر بر سه بنیان برقرار است: بنیان اول در خصوص ضرورت پژوهش حاضر به علت وجود پیچیدگی‌های موجود در مسائل انسانی در آموزش و پرورش است که موجب می‌شود، افراد با علم و دانش، مهارت و نیز دیدگاه‌ها و نگرش‌های مختلف با یکدیگر مشارکت کنند؛ بنیان دوم، ارتقای احساس تعلق، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است که احتمال می‌رود در سایه اجرای مدیریت مشارکتی ایجاد شود؛ بنیان سوم، با اجرای مناسب مدیریت مشارکتی در سایه اخلاق حرفه‌ای، تغییر و تحول، به‌سازی و توسعه روابط انسانی و جوی سالم و دوستانه در سازمان‌های آموزشی برقرار شده و امید می‌رود که بتواند در جهت تحقق اهداف، سازگاری و نگهداشت الگوهای سازمانی و اثربخشی



نمودار ۱: برگرفته از فخاریان و همکاران (۱۳۹۲ ش.)؛ ایران‌نژاد پاریزی و همکاران (۱۳۹۳ ش.)

روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد و به این دلیل که این تحقیق زمینه موجود و نحوه ارتباط بین متغیرهای مورد مطالعه را تبیین می‌کند، این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک اراک بوده است؛ در پژوهش حاضر از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شده است. به این ترتیب از کل پرسنل اداره آموزش و پرورش ناحیه یک اراک که تعدادشان ۱۲۸ نفر می‌باشد، نظرخواهی شده که در نهایت ۱۲۰ پرسشنامه، قابل بهره‌برداری به دست آمده است. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردید. اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های مدیریت مشارکتی فیضی و همکاران (۱۳۸۵ ش.)، عملکرد

سازمانی هرسی و گلداسمیت (Hersey & Goldsmith) (۱۹۸۹) و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (Cadozier) (۲۰۰۲ م.) جمع‌آوری گردیده است (جدول ۱). برای تعیین روایی، از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. پرسشنامه‌های پژوهش حاضر، از جمله پرسشنامه‌های استاندارد بوده‌اند. جهت تعیین روایی صوری پرسشنامه پس از دریافت نظرات و اصلاح تعدادی از موارد مورد نظر خبرگان پژوهش پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شده است. همچنین روایی محتوایی مبتنی بر شاخص‌های سی وی آر نیز مورد سنجش واقع شده است؛ از آنجایی که تعداد ۱۰ خبره، پرسشنامه تهیه‌شده برای پژوهش حاضر را مورد ارزیابی قرار داده‌اند حداقل مقدار سی وی آر قابل قبول بر طبق جدول سی وی آر مطابق ۰/۶۲ می‌باشد که مقادیر محاسبه‌شده از این مقدار بالاتر و معادل ۰/۶۸ بوده است، لذا روایی پرسشنامه‌ها تأیید می‌گردد. از جهت تعیین پایایی در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول ۲).

جدول ۱: ابعاد و مؤلفه‌های پرسشنامه

متغیر	سؤال	منبع
مدیریت مشارکتی - تصمیم‌گیری	۱-۴	فیضی و همکاران (۲۰۰۷ م.)
مدیریت مشارکتی - ارتباطات	۵-۸	فیضی و همکاران (۲۰۰۷ م.)
مدیریت مشارکتی - رهبری	۹-۱۲	فیضی و همکاران (۲۰۰۷ م.)
مدیریت مشارکتی - ساختار	۱۳-۱۶	فیضی و همکاران (۲۰۰۷ م.)
مدیریت مشارکتی - کنترل	۱۷-۲۰	فیضی و همکاران (۲۰۰۷ م.)
اخلاق حرفه‌ای	۲۱-۲۳	کادوزیر (۲۰۰۰ م.)
عملکرد سازمانی	۲۴-۲۸	هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۹ م.)
کل	۲۸	

جدول ۲: پایایی پرسشنامه

متغیر	تعداد سؤالات	پایایی
مدیریت مشارکتی - تصمیم‌گیری	۱-۴	۰/۷۰۴
مدیریت مشارکتی - ارتباطات	۵-۸	۰/۷۷۶
مدیریت مشارکتی - رهبری	۹-۱۲	۰/۷۹۰
مدیریت مشارکتی - ساختار	۱۳-۱۶	۰/۷۱۹
مدیریت مشارکتی - کنترل	۱۷-۲۰	۰/۷۹۵
اخلاق حرفه‌ای	۲۱-۲۳	۰/۷۳۸
عملکرد سازمانی	۲۴-۲۸	۰/۷۲۲
کل	۲۸	۰/۷۴۴

یافته‌ها

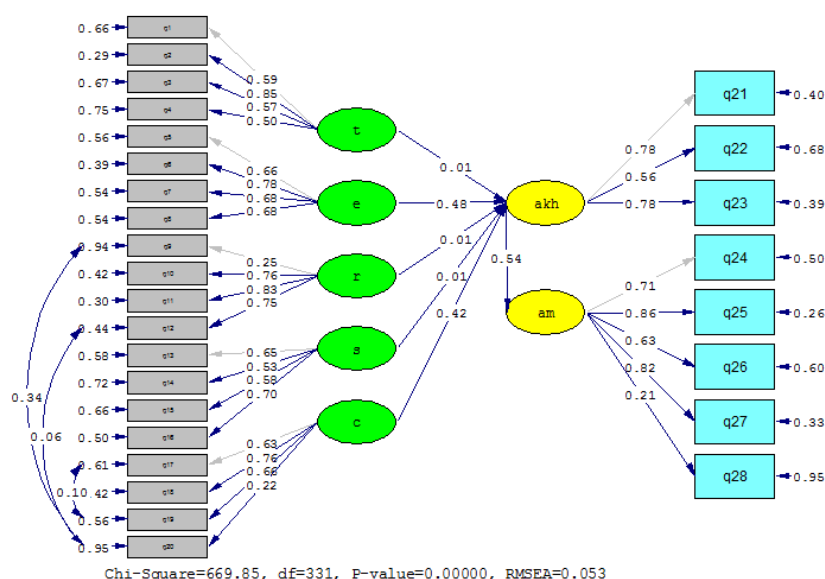
۱. **آزمون فرضیات:** به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری از جمله مدل‌های آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده‌نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده‌شده) است. از طریق این فنون است که پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی را که به گونه کلی مدل (و با دقت کمتری) مدل‌های علی نامیده می‌شود، رد یا انطباق آن‌ها با داده‌های غیر آزمایشی را تأیید کنند.

۲. **برآورد مدل تحقیق:** وقتی داده‌های گروه نمونه به ماتریس همبستگی یا کوواریانس تبدیل شود و از سوی یک سری از معادلات رگرسیون توصیف گردد، آن مدل را می‌توان (با استفاده از یکی از چندین برنامه رایانه‌ای موجود) به منظور بررسی برازش آن در جامعه‌ای که نمونه از آن بیرون آمده است، تحلیل کرد. برآوردهایی از پارامترهای آن مدل (ضرایب مسیر و جمله‌های خطا) و چندین اندازه برای برازندگی آن را با داده‌های نمونه به دست می‌دهد. در نمودار ۲ مدل استاندارد که با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.8 به دست آمده، نشان

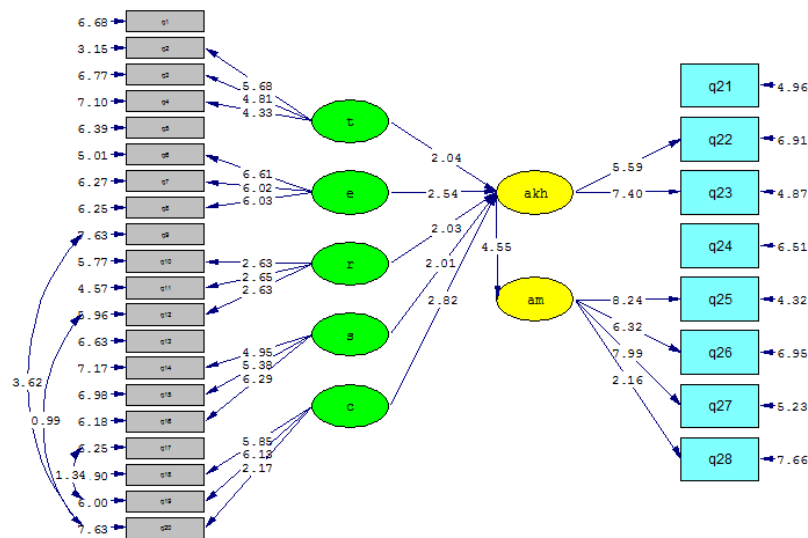
داده شده است. در نمودار ۲ متغیرهای مکنون برون‌زا عبارتند از: تصمیم‌گیری (t)، ارتباطات (e)، رهبری (r)، ساختار (s)، کنترل (c)، اخلاق حرفه‌ای (akh) و عملکرد سازمانی (am).

۳. **نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق:** در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به دست‌آمده مدل می‌پردازیم؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ یا خطای ۰/۰۵ به دنبال آزمون فرضیات هستیم، برای آزمون t اعدادی معنادار خواهند بود که بزرگ‌تر از ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشد، بی‌معنا خواهد بود. در نمودار ۳ اعداد به دست‌آمده برای آزمون t معنادار هستند. با بررسی روابط علی (شاخص‌های اندازه‌گیری با متغیر مکنون) و اثرات (متغیرهای مکنون با هم) مشخص می‌شود که، مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارند.

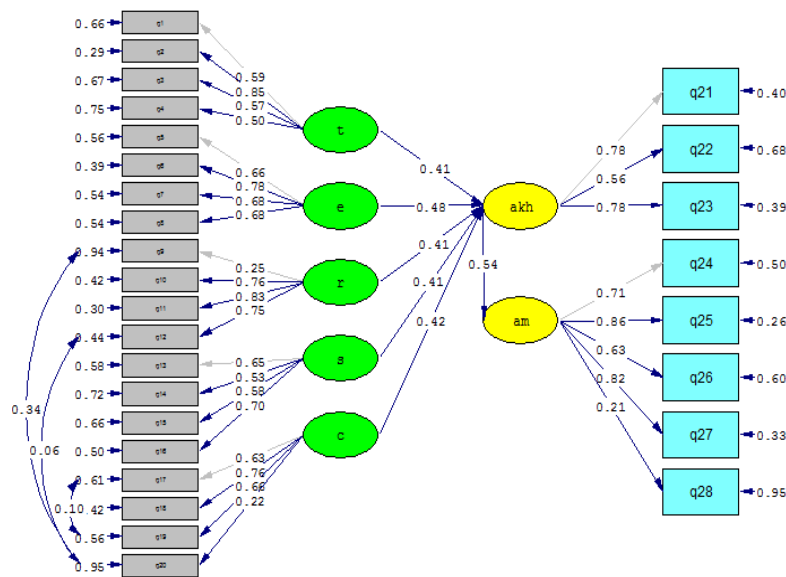
در ادامه با توجه به مدل در حالت اعداد معناداری (نمودار ۳) و مدل تخمین استاندارد (نمودار ۴) به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم.



نمودار ۲: مدل ضرایب استاندارد شده پژوهش



نمودار ۳: مدل در حالت معناداری با t-value



نمودار ۴: تخمین مدل در حالت ضرایب غیر استاندارد

مسیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ارزش t برابر با ۴/۵۵ در سطح خطای ۰/۰۵ با اطمینان ۰/۹۵ آماره مورد نظر معنادار است، در نتیجه فرضیه مورد نظر با ارزش t برابر ۹/۲۸۲ تأیید می‌شود.

- فرضیه فرعی دوم: ارتباطات بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

- فرضیه فرعی اول: تصمیم‌گیری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه با توجه به اطلاعات نمودار ۲ و ۳، مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضریب مسیر تصمیم‌گیری بر اخلاق حرفه‌ای با ارزش t برابر با ۲/۰۴ در سطح خطای ۰/۰۵ با اطمینان ۰/۹۵ آماره مورد نظر معنادار است. همچنین ضریب

نتیجه آزمون فرضیه با توجه به اطلاعات نمودار ۲ و ۳، مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضریب مسیر ارتباطات بر اخلاق حرفه‌ای با ارزش t برابر با $2/54$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است. همچنین ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ارزش t برابر با $4/55$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است، در نتیجه فرضیه مورد نظر با ارزش t برابر $11/557$ تأیید می‌شود.

- فرضیه فرعی سوم: رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه با توجه به اطلاعات نمودار ۲ و ۳ مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضریب مسیر رهبری بر اخلاق حرفه‌ای با ارزش t برابر با $2/03$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است. همچنین ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ارزش t برابر با $4/55$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است، در نتیجه فرضیه مورد نظر با ارزش t برابر $9/23$ تأیید می‌شود.

- فرضیه فرعی چهارم: ساختار بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه با توجه به اطلاعات نمودار ۲ و ۳، مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضریب مسیر ساختار بر اخلاق حرفه‌ای با ارزش t برابر با $2/01$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است. همچنین ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ارزش t برابر با $4/55$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است، در نتیجه فرضیه مورد نظر با ارزش t برابر $9/14$ تأیید می‌شود.

- فرضیه فرعی پنجم: کنترل بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه با توجه به اطلاعات نمودار ۲ و ۳، مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضریب مسیر کنترل بر اخلاق حرفه‌ای با ارزش t برابر با $2/82$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است. همچنین ضریب مسیر اخلاق

حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ارزش t برابر با $4/55$ در سطح خطای $0/05$ با اطمینان $0/95$ آماره مورد نظر معنادار است، در نتیجه فرضیه مورد نظر با ارزش t برابر $12/831$ تأیید می‌شود.

- فرضیه اصلی: مدیریت مشارکتی بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه با توجه به اطلاعات نمودار ۲ و ۳، مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه کلیه متغیرهای فرعی با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند، لذا می‌توان نتیجه گرفت مدیریت مشارکتی بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

بحث

یکی از نظام‌های مدیریتی پویانده که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها دارد، نظام مدیریت مشارکتی است. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام کارآمد از جنبه‌های نظری و عملی مطرح می‌باشد. به دلیل آنکه منابع انسانی از عوامل پایه‌ای فرآیند توسعه می‌باشد و از آنجایی که هرگونه موفقیت در فرایند توسعه پایدار یک سازمان وابسته به موفقیت در توسعه منابع انسانی سازمان است، لذا اهمیت توجه به نظام‌های مدیریتی توسعه‌دهنده منابع انسانی هویدا می‌گردد. نظام مدیریت مشارکتی را یک نوع نظام مدیریت شورایی با شکل خاص خود می‌دانند. در این نظام برای اندیشه و خلاقیت‌های همه اعضای سازمان ارزش بالایی قائل شده و در تصمیم‌گیری‌ها از آن‌ها استفاده می‌شود. امروزه بسیاری از کشورهای صنعتی به این بلوغ فکری دست یافته‌اند که عدم توجه به مسائل اخلاقی و نادیده گرفتن تعهدات اجتماعی، در درازمدت موجب از بین رفتن سازمان می‌شود. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های پیشرو و موفق جهان جهت تدوین الگوهای منابع انسانی سازمان خود، استراتژی اخلاقی را هم مد نظر قرار می‌دهند. با توجه به نتایج به دست آمده تحقیق حاضر با بخشی از نتایج تحقیقات، صفری و همکاران (۱۳۹۴ ش.) (۳۲)، فلاح و همکاران (۱۳۹۵ ش.) (۳۳)، صادقی اوجاکنندی

اگر مدیران آموزشی به شیوه رهبری خود اشراف داشته باشند و بتوانند میزان کنترل را در موقعیت شغلی خود مشخص کنند، بهتر قادر خواهند بود که رهبری را به نحو اثربخش‌تری انجام دهند.

از جمله محدودیت‌هایی که محقق در پژوهش حاضر با آن‌ها مواجه بوده است می‌توان به (تغییر نتایج با تغییر شرایط زمانی، کسب نتایج متفاوت با تغییر مکان جغرافیایی مطالعه (جامعه آماری)، عدم تعمیم‌پذیری این تحقیق به سازمان‌ها، عدم همکاری برخی از مدیران و کارکنان در پرکردن پرسشنامه‌ها) اشاره نمود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- به کارکنان، در تصمیم‌گیری درباره امور سازمان آزادی عمل بیشتری داد شده و آن‌ها بتوانند در مورد پذیرش یا رد موضوعات مهم تصمیم‌گیری نمایند.

- مسئولیت‌پذیری و استقلال کاری فردی به کارکنان در ایفای نقش‌ها و وظایفشان داده شود.

- با ایجاد تمهیداتی از سوی سازمان کارکنان بتوانند نقش خود را در راستای وظایف کاریشان و تولید محصول، مشاهده و درک کنند.

- به عملکرد شغلی کارکنان برتر قبل از اطلاع سرپرستان بازخورد داده شود.

- فضای ارتباطی عمومی سازمان بین مدیران و کارکنان دوستانه باشد.

- مدیران در ایجاد یک ارتباط صمیمانه با کارکنان خود کوشا باشند.

- مدیران از توجه کافی به کارکنان غفلت نکنند.

- در انتخاب کارکنان تجربه و سابقه کاری آن‌ها مد نظر قرار گرفته و در صورت نداشتن سابقه کار و تجربه حتماً تحصیلات و سطح سواد کارکنان بررسی شود.

- لازم است مدیران به مشکلات کارکنان توجه کافی داشته باشند تا بتوانند قدرت نفوذ خود را بر آن‌ها ارتقا دهند.

- مدیران می‌توانند با کنترل صحیح بر کارکنان، از وقوع اتفاقات ناشی از سهل‌انگاری‌ها بکاهند.

و خوشبختی وایقان (۱۳۹۶ ش.) (۳۴)، مولایی و همکاران (۱۳۹۷ ش.)، طاهری و همکاران (۱۳۹۸ ش.)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۹) (۳۵)، همخوانی دارد.

در جهان امروز با عبور از تفکرات سنتی مدیریت وارد دنیای جدیدی شده‌ایم که در آن عمق بخشی به ارتباطات و تعاملات و توجه به مشارکت نیروی انسانی دانا جایگزین نیروی انسانی عملکردی شده است. پژوهش‌ها در خصوص مدیریت مشارکتی نشان‌دهنده این است که سازمان‌هایی که به دنبال ارتقای علم و دانش نیروی انسانی خود هستند و از مشارکت و همیاری نیروی انسانی در فرایندهای سازمانی بهره می‌برند، نسبت به سازمان‌های سنتی و ایستا موفقیت بیشتری کسب می‌کنند. در دنیای پر تغییر امروز حرکت بر مبنای اصول مدیریت کلاسیک کارآمدی مناسب را ندارد، لذا فلسفه جدیدی در عملکرد مدیریت مطرح شده است که همانا کارکنان را عامل موفقیت در سازمان‌ها می‌داند. در واقع توجه و احترام به نظرات کارکنان از ملزومات مدیریت امروز است. سازمان‌ها به کارکنان کارآمد احتیاج دارند تا بتوانند در جهت رشد و بهبود عملکرد همه‌جانبه حرکت کنند. این موضوع به طور خاص در سازمان‌های آموزشی جایگاه ویژه‌ای دارد، زیرا ماهیت آموزشی و حرفه‌ای در این سازمان‌ها، وجود مدیریتی مشارکت‌جویانه را طلب می‌کند.

نتیجه‌گیری

محیط پیرامون ما، سازمان‌های امروزی را هرچه بیشتر به سوی استفاده از شیوه‌های جدید مدیریت هدایت می‌کند. استفاده از سبک مدیریت مشارکتی یکی از این شیوه‌های نوین است. در نظام مشارکت سازمانی، رهبران و کارکنان با یکدیگر به تبادل نظر می‌پردازند، این امر به ایجاد محیطی صمیمانه همراه با اعتماد متقابل در سازمان، کمک فراوانی می‌کند. وقتی کارکنان در فعالیت‌ها مشارکت می‌کنند، خود را در سود و زیان سازمان سهیم دانسته، لذا سعی می‌کنند نهایت کوشش خود را جهت افزایش کارایی سازمانی به کار گیرند.

– با آموزش‌های مختلف می‌توان توانمندی‌هایی را ایجاد کرد که کارکنان بر کارهای خودشان خودکنترلی و نظارت داشته باشند.

مشارکت نویسندگان

آمنه مالمیر: نظارت بر اجرای تحقیق.
حمیده عباسی: تألیف و جمع‌بندی و نگارش اطلاعات.
رسول صریحی: جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات.
مینا مجرد: تجزیه و تحلیل آماری.
نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Shishehgar M. Management Skills and the Role of Participatory Management in Organizational Performance, International Conference on Civil Engineering, Architecture and Urban Planning in Contemporary Iran. Tehran: Osweh University - Tehran - Shahid Beheshti University; 2017. [Persian]
2. Plunkett L, Fouraineh R. Participation Management. Translated by Tusi MA. Tehran: Public Management Training Center; 2002. [Persian]
3. Salavati A, Rostami Norouzabad M, Rahmani Norouzabad S. Professional ethics and social responsibility in the hotel industry. Quarterly Journal of Tourism Management Studies. 2013; 8(21): 107-143. [Persian]
4. Changizi Mohammadi A, Mirsepasi N, Mojibi T, Otadi M. Research on professional ethics indicators of faculty members using fuzzy AHP method. Ethics in Science and Technology. 2019; 14(5): 80-86. [Persian]
5. Khoshdel Mofidi M, Bagherzadeh M, Hallajian A, Mehrara A. The relationship between talent management model and professional ethics of Iranian customs staff. Ethics in Science and Technology. 2019; 14(5): 190-194. [Persian]
6. Iran Nejad Parizi M, Amini Sabegh Z, Asadpour V. The role of participatory management in promoting the professional ethics of employees of the central offices of the Housing Bank. Quantitative Studies in Management. 2014; 5(1): 149-174. [Persian]
7. Nasiri F. A look at Islamic management from the perspective of the Qur'an, Nahj al-Balaghah and narrations. Hamedan: Rooz Andish Publishing; 2009. [Persian]
8. Abbaszadegan M. Basic Principles in Organization and Leadership. Tehran: Joint Stock Company Publications; 1997. [Persian]
9. Fallah MA, Kasraei AR, Momeni M, Rajab A. Feasibility of implementing participatory management through the proposal system in Shahid Sattari Aviation University. Journal of Human Resource Management. 2015; 4(4): 47-66. [Persian]
10. Ebrahimi A. Let's decide. Tehran: Young Thought Center; 2016. [Persian]
11. Mohseniyan Rad M. Communication: Human communication (individual, group, collective). Tehran: Soroush Publisher; 2013. [Persian]
12. Alvani M. General Management. 9th ed. Tehran: Ney Publishing; 2003. [Persian]
13. Koontz H, O'Donnell C, Weirich H. Principles of Management. Translated by Chamran MA. Tehran: Sharif University of Technology; 2001. [Persian]
14. Mihm JL, Christoph H, Wilkinson D, Huberman BA. Hierarchical Structure and Search in Complex Organizations. Management Science. 2010; 56(5): 831-848.
15. Shoghi B, Aghajani T. Investigating the Impact of Organizational Structure on Organizational Culture. Journal of Quantitative Studies in Management. 2013; 4(2): 79-96. [Persian]
16. Annick W, Marc B, Ives DJ. Impact of organizational structure on nurses, job satisfaction, A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies. 2007; 44(6): 1011-1020.
17. Arabi M. Organizational Structure Design. Tehran: Cultural Research Office; 2019. [Persian]
18. Nabavi MH. Islamic Management. 7th ed. Qom: Book Garden Publications; 2003. [Persian]
19. Tseng SM, Lee PS. The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. Journal of Enterprise Information Management. 2014; 27(2): 158-179.
20. Yang LR, Huang CF, Hsu TJ. Knowledge leadership to improve project and organizational performance. International Journal of Project Management. 2014; 32(1): 40-53.
21. Terry Kim T, Lee G, Paek S, Lee S. Social capital knowledge sharing and organizational performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2013; 25(5): 683-704.
22. Gharamaleki AF. Professional ethics in Iranian and Islamic civilization. Tehran: Cultural and Social Studies Research Institute; 2007. [Persian]
23. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics of Faculty. University of Texas. 2002; 2(9): 55-72.
24. Razmtalab N, Moeinikiya M, Zahedebabelan A, Khaleghkhah A. Modeling the relationships between innovation culture and participatory management mediated by a positive organizational climate. The Journal of Modern Thoughts in Education. 2020; 15(4): 83-97. [Persian]
25. Mohammadi MF, Ghanbari S. Develop a Model of Ethical Components of Participation in the Phonetic Behavior of Employees. Ethics in Science and Technology. 2022; 16(4): 53-61. [Persian]

26. Taheri Attar G, pourahmadi M, Herati M. An Analysis of the effect of professional ethics on organizational performance and trust through the mediating role of ethical climate. *Transformation Management Journal*. 2019; 11(1): 27-56. [Persian]
27. Molaei A, Daryabari S, Bakhshandeh Nusrat A. The performance of participatory management in planning for the development of Tehran. *New Attitudes in Human Geography*. 2018; 10(3): 249-269. [Persian]
28. Barahona N, Molinet C. At the crossroads of co-management in a complex socioecological system: Lessons from the first participatory management plan in Chile. *Regional Studies in Marine Science*. 2021; 46: 101874.
29. Norreklit H, Trenca M. Performance management in a milieu of customer participatory measurement: Beyond the ratings and rankings of strictly come dancing. *The British Accounting Review*. 2021; 53(6): 100873.
30. Suno-Wu J, Barbrook-Johnson P, Font X. Participatory complexity in tourism policy: Understanding sustainability programmes with participatory systems mapping. *Annals of Tourism Research*. 2021; 90: 103269.
31. B.Chaar B, Ram S. Professional Ethics in Pharmacy Clinical Governance. *Encyclopedia of Pharmacy Practice and Clinical Pharmacy*. 2009; 31(4): 439-449.
32. Safari A, Khademi M, Bahrami Kia Q. Examining the relationship between collaborative management and organizational performance from the perspective of employees of Parsian Gas Refining Company. Tehran: National Conference on Management Science Research; 2014. [Persian]
33. Fallah V, Saghri F, Sheidaei M. Investigating the relationship between participatory management and organizational effectiveness (case study of Noshirvani University of Technology Babol). Iran-Malaysia: International Conference on Management and Dynamic Economy; 2015. [Persian]
34. Sadeghi Ojaghkandi S, Khoshtakhti Vayqan V. Investigating the position of participatory management and its relationship with organizational performance in East Azerbaijan Governorate. Tabriz: The First National Conference on the role of Accounting, Economics and Management; 2016. [Persian]
35. Razzaghi M, Balouch S, Ghalavandi H, Mousavinia SM. The Role of Moral Intelligence and Social Capital in Nurses' Responsibility: The Variable Share of Professional Ethic. *Med Ethics J* 2020; 14(45): e31.