

رابطه مشارکت اجتماعی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس

دکتر محمد اکبری^۱ و نفیسه امیرمحمودی^۲

تاریخ وصول: ۹۴/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۵/۱۳

چکیده:

شرکت دادن کارکنان سازمان بویژه نیروهای متخصص در فرایند تصمیم‌گیری و تغییر و تحولات سازمانی و برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای ارتقای علمی آنان موجب مشارکت کارکنان در نتیجه افزایش رضایت شغلی آنان می‌گردد. این پژوهش به بررسی رابطه‌ی بین مشارکت کارکنان با رضایت شغلی در اداره‌های دولتی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۲ می‌پردازد؛ تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان بعنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب شدند. از لحاظ ماهیت و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد و از روش پیمایش استفاده می‌شود و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد مشارکت کارکنان رابطه‌ی معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد و از بین ابعادش؛ مشارکت در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات، تغییر و تحولات، برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل و همکاری و فعالیت‌های داوطلبانه، رابطه‌ی مثبت و معناداری با متغیر وابسته وجود دارد ولی با ابعاد مشارکت در تفویض اختیارات و تقسیم کار و مشارکت در ارزیابی رابطه وجود ندارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد متغیرهای مستقل توانسته‌اند ۵۲٪ درصد از تغییرات رضایت شغلی را ارزیابی کنند.

مفاهیم کلیدی: مشارکت کارکنان، شغل، رضایت شغلی، مدیریت مشارکت

^۱ استادیار گروه علوم اجتماعی اجتماعی دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده‌ی مسئول)
makbari@uk.ac.ir
^۲ کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان mahdimehni_59@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

توسعه‌ی بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها و به عبارت کلی توسعه‌ی ملی، جز با کمک منابع انسانی کارآمد میسر نیست؛ بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است. تحقیقات پیرامون مدیریت سازمان‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که به سوی ارتقای نیروی انسانی خود پیش می‌روند و مشارکت و همفکری نیروی انسانی خود را در امور سازمانی می‌طلبند، به مراتب از هم‌افزایی بیشتری نسبت به سازمان‌های ایستا و سنتی برخوردارند. از طرف دیگر خشنودی و رضایت شغلی با شادکامی، بهداشت روانی و امید به زندگی طولانی‌تر ارتباط دارد. رشد و توسعه‌ی پدیده‌ی مشارکت در ایران هنوز در ابتدای راه است بنابراین راه رشد و توسعه‌ی آن چندان هموار نبوده و با موانع گوناگون روبروست.

آسیب‌شناسی نظام اداری کشور، گویای آن است که این نظام دیوان‌سالار، دچار عوارضی نامطلوب همچون فقدان روحیه‌ی مشارکت‌جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کندی و پرپیچ و خم بودن انجام امور غلبه‌ی روحیه‌ی بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه‌ی کار، مسئولیت‌ناپذیری و فرافکنی، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است. ویژگی بارز مشارکت کارکنان بعنوان شالوده‌ی اصلی آن، ایجاد هم‌فکری و همدلی بین مدیریت و کارکنان یک سازمان در همه‌ی زمینه‌ها و پدید آوردن سیستم و نظامی برای این منظور می‌باشد. نتایج تحقیقات متعدد گویای این است که مدیریت به سبک مشارکتی در سازمان تأثیرات مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان دارد. در این راستا پژوهش مورد نظر به دنبال آن است که ارتباط مشارکت کارکنان را با میزان رضایت شغلی آنان واکاوی کند و راهکارهای لازم را ارائه دهد. بنابراین سؤالی که در این زمینه مطرح می‌باشد این است که آیا بین مشارکت کارکنان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. مشارکت بعنوان وسیله‌ای برای ارتقاء مطرح می‌شود و می‌توان ادعا نمود که استفاده از مشارکت و همکاری کارکنان هدف‌هایی نظیر ایجاد احساس تعلق در کارکنان، آگاهی از نظرات کارکنان و پرورش استعدادها را به دنبال دارد. بنابراین ضرورت دارد تا اطلاع حاصل شود از اینکه سیستم مدیریت سازمان‌ها به چه صورت است؟ امروزه سازمان‌ها برای بالا بردن درجه‌ی بهره‌وری، به افزایش توان تخصصی و رضایت و دل‌بستگی منابع انسانی روی آورده‌اند،

رضایت شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد این رضایت از تأثیر عوامل مختلفی حاصل می‌شود، از طرف دیگر نبود آن اثرات بی‌شماری نظیر

غیبت‌های مجاز و غیر مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، بازنشستگی زودرس و ... بر جای می‌گذارد.

چارچوب نظری پژوهش

مبانی فکری مشارکت

امین و صالح اولیاء (۱۳۸۰)، مشارکت را شرکت مؤثر همه‌ی افراد در امور جمعی از طریق بسیج کلیه‌ی امکانات بالقوه به منظور استفاده از آنها در فرایند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی، و بهره‌برداری تعریف نموده‌اند؛ بنابراین مشارکت از دیدگاه کلی، ایجاد نوعی احساس همبستگی، تعلق و تلاش دسته‌جمعی میان افراد یک سازمان به منظور نیل به یک نظام عادلانه اجتماعی در سازمان است.

همچنین در تعریف مشارکت، سایمون^۱ می‌گوید: "مشارکت در مدیریت یعنی کلیه‌ی اقداماتی که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری از طریق نمایندگی مناسب در سطوح متفاوت سازمان افزایش می‌دهد و از این راه تحقق دموکراسی را تسهیل می‌کند".

تعریف مشارکت از دیدگاه دیویس؛ مشارکت درگیر شدن ذهنی و عاطفی کارکنان در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا به هدف‌های گروه یاری دهند و برای رسیدن به آنها احساس مسئولیت کنند. در این تعریف سه اندیشه‌ی مهم جای دارد: درگیر شدن، یاری دادن و احساس مسئولیت کردن.

در مشارکت کارمندان چهار زمینه‌ی اصلی باید وجود داشته باشد که عبارتند از:

۱. کارکنان بتوانند در تعیین اهداف سازمان مشارکت داشته باشند.
 ۲. آنها بتوانند در تصمیم‌گیری مشارکت کنند، یعنی از میان گزینه‌های مختلف یکی را برگزینند.
 ۳. کارکنان در حل مشکلات مشارکت کنند، یعنی فرایندی که شامل تعریف مسأله و ارائه‌ی راه حل‌های عملیاتی و انتخاب از میان آنهاست.
 ۴. مشارکت بتواند در ایجاد تغییر در سازمان مؤثر باشد (حقیقی، ۱۳۸۶: ۷۱).
- کلانک، چهار عنصر کلیدی برای مدیریت مشارکتی اثر بخش ذکر می‌کند که عبارتند از:

^۱ Simon

۱. همدلی؛ این بدین معناست که فرد قادر باشد خودش را بطور کامل جای دیگری قرار دهد و جهان را آن گونه ببیند، که او می بیند .
 ۲. برآورده کردن؛ در برگیرندهی فهم نقاط قوت و محدودیت‌های دیگران و همچنین تعصبات و باورهای آنها می‌باشد.
 ۳. شفافیت و وضوح در هدف؛ از آنجا که رسیدن به توافق در مدیریت مشارکتی مشکل است؛ لذا این عامل می‌تواند این امر را تسهیل کند (چوپانی، ۱۳۸۹). چنانکه به عقیده‌ی استاتن، اصل اساسی در مدیریت مشارکتی این است: همه‌ی کارکنان بطور فعال در یک هدف مشترک که بصورت روشن تعریف شده و توسط هر یک از کارکنان به درستی درک شده است، درگیر شوند (استاتن، ۱۹۸۷؛ به نقل از پورحسین و همکاران، ۱۳۸۳).
 ۴. تصمیم‌گیری مسئولانه و پاسخگو؛ از آنجا که در مدیریت مشارکتی تصمیمات از طریق مشارکت اتخاذ می‌شود لذا مسئول بودن در قبال تصمیمات اتخاذ شده امری مهم می‌باشد (چوپانی، ۱۳۸۹).
- اجزاء کلیدی برای اجرای مشارکت کارکنان:
۱. آموزش مستمر: این آموزش‌ها با اهداف افزایش بلوغ روانی و مهارتی افراد صورت می‌گیرد. سازمان‌ها می‌توانند مشارکت کارکنان را از طریق فراهم کردن آموزش و اجرای برنامه‌هایی برای بهبود مهارت‌ها و دانش کارکنان تسهیل نمایند.
 ۲. قدرت: اعطای قدرت به کارکنان به معنای مجهز کردن افراد با اختیارات کافی برای تصمیم‌گیری است. چنان اختیاری که بتوانند تصمیمات مرتبط با کار، مشتمل بر مسائلی از قبیل روش‌های کار، تعیین وظیفه، نتایج عملکرد، خدمات مشتری و انتخاب کارمند را در برگیرد. این میزان قدرت می‌تواند متفاوت باشد.
 ۳. اطلاعات: دسترسی به اطلاعات مناسب برای اخذ تصمیمات مؤثر، مهم می‌باشد. از طریق تهیه‌ی جریان اطلاعاتی لازم و آزادانه می‌توان مشارکت کارکنان را ترویج نمود. این اطلاعات شامل داده‌هایی درباره‌ی نتیجه‌ی عملیات طرح‌های بازرگانی، شرایط رقابتی، تکنولوژی نوین و روش‌های کار و ایده‌هایی برای بهبود سازمان است.
 ۴. پاداش: چهارمین جزء کلیدی برای مشارکت کارکنان، پاداش می‌باشد. پاداش‌ها می‌تواند پاداش‌های درونی برای کارکنان به بار آورده مانند احساس شایستگی و فضیلت داشتن. همچنین پاداش‌های بیرونی مانند پرداخت و ترفیع‌ها، هنگامی که مستقیماً با پیامدهای عملیاتی حاصل از مشارکت در تصمیم‌گیری مرتبط باشند، مشارکت را تقویت می‌کنند (برومند، ۱۳۸۳: ۱۴).

مدیریت مشارکتی

مدیریت مشارکتی نظام همکاری فکری و عملی کارکنان یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی آن سازمان است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره‌ی روش‌های حل مسائل و ارتقای بهره‌وری سازمان، فعالانه اندیشه‌ی حاضر آن را در قالب طرح‌ها و پیشنهادهای به سازمان ارائه می‌کنند. بدین طریق یک نظام همفکری و هم‌اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان وجود دارد؛ و مدیریت سازمان از گنجینه‌ی غنی طرح‌ها برخوردار شده و برای نیل به اهداف سازمانی از آن‌ها بهره می‌جوید (راهی، ۱۳۸۵: ۲۷).

می‌توان مدیریت مشارکتی را این‌گونه تعریف کرد: مدیریت مشارکتی، رویکردی است که نیاز انسان به احترام و برابری و در عین حال اظهار وجود را برطرف می‌سازد. توسعه‌ی نیروی انسانی را از طریق فرایند مشارکت سبب می‌گردد، با افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمانی موجب تسهیل در ارائه و اجرای برنامه‌های تغییر برای هماهنگی با تغییرات محیطی می‌شود و با استفاده از نظرهای بیشتر و اطلاعات جامع‌تر، بهبود در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را موجب می‌شود و از این رهگذر حمایت و پشتیبانی افراد از نظرها و دستاوردهای خویش را به همراه دارد و در نهایت منجر به بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان و اثربخشی سازمان می‌گردد (آصفی، ۱۳۸۷: ۹).

مفاهیم مرتبط با رضایت شغلی

به اعتقاد رولینسون، برادفیلد و ادواردز، مرور پیشینه‌ی مطالعاتی و پژوهشی رضایت شغلی نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان، بطور کلی این مفهوم را از دو دیدگاه نگرشی و انگیزشی مورد بررسی قرار داده‌اند. برای مثال هلریگل، اسلوکام و وودمن، رضایت شغلی را بازخورد عمومی فرد نسبت به شغل یا حرفه‌ی خویش تعریف می‌کنند، در حالی که برخی دیگر مانند لوکه، رضایت شغلی را، حالت هیجانی لذت بخش یا مثبتی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است (سپهری، ۱۳۸۳).
لویین معتقد است که رضایت شغلی به میزان علاقه‌ی افراد نسبت به شغلشان اشاره دارد (سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۸).

با توجه به نظریه‌های یادشده، بطور کلی سه بعد مهم در رضایت شغلی تشخیص داده شده است که عبارتند از:

۱. رضایت شغلی، پاسخی عاطفی به شرایط یا وضعیت شغل است؛
۲. رضایت شغلی اغلب در رابطه با حد برآورده شدن نیازها و انتظارات تعیین می‌شود؛

۳. رضایت شغلی منبعث از چند نگرش به هم وابسته است (کنتز، ترجمه‌ی فارسی، ۱۳۷۳).

میزان جذابیت شغل برای افراد مختلف متفاوت است، همین‌طور میزان کفایت عملکرد برای دریافت پاداش و میزان تلاش برای شایسته بودن نیز در آنها یکسان نیست (اسدی شیرین، ۱۳۸۷: ۷۳).

مؤلفه‌ی دیگری که آنها برای رضایت شغلی بیان می‌کنند این است که کارکنان نیاز دارند پاداش‌ها را به گونه‌ی واقعی در دسترس ببینند، یعنی پیوند بین عملکرد و پاداش باید کاملاً روشن باشد و در مورد آنچه گفته می‌شود، صداقت زیادی وجود داشته باشد. به بیان دیگر، مدیران وقتی می‌دانند پاداش‌ها به احتمال زیاد واقع‌گرایانه نیست، باید از اشارات مبهم نسبت به در دسترس بودن آنها خودداری کنند (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۸: ۲۸).

حقوق و درآمد: نقش تعیین‌کننده‌ای بر رضایت شغلی کارکنان دارد. در پژوهشی که روی بیش از ۲۰۰۰ مدیر صورت گرفت پورتر و لاولر دریافتند که درآمد رابطه‌ی نسبتاً قوی با رضایت شغلی دارد. اسمیت و کندال نیز گزارش مشابهی ارائه کردند؛ آنها مشاهده کردند که یک رابطه‌ی قوی بین درآمد سالانه‌ی کارگران صنعتی در کارخانه و رضایت شغلی آنان وجود دارد (فلدمن، ۱۹۹۵).

خود کار یا ماهیت شغل: با انتشار نتایج تحقیقات هرزبرگ در کتاب "انگیزش در کار" در سال ۱۹۵۹ نقش خود کار در رضایت شغلی مورد توجه قرار گرفت. شواهد موجود نیز نشان می‌دهد که خود کار عامل مهم و کلیدی در رضایت شغلی است. کارکنان، کم و بیش به مشاغلی علاقه دارند که تلاش‌برانگیز و پرهیجان باشند و از مشاغلی که انجام آنها نیاز به تفکر ندارند دوری می‌نمایند.

فرصت‌های ارتقاء شغلی (ترفیعات): شواهد نشان می‌دهد که بین فرصت‌های ترفیع و رضایت شغلی رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد. موانع ترفیع عامل مهمی در ایجاد انگیزش منفی نسبت به سازمان می‌باشد. روگا (۲۰۰۱)، مشاهده کرد که علل ترک خدمت کارکنان، عدم وجود فرصت‌های ترفیع بوده است. گرچه دقیقاً مشکل می‌توان ترفیعات را بعنوان یک منبع مستقل رضایت شغلی نام برد. وروم، بیان داشته ترفیع در سطح بالاتر سازمان شامل تغییر در سرپرستی، غنای شغلی و پرداخت‌ها است. مشاغل سطح بالا در سازمان و جامعه معمولاً از حقوق و درآمد سطح بالا، آزادی بیشتر، فعالیت‌های فیزیکی کمتر نسبت به مشاغل سطح پائین‌تر برخوردارند.

با وجود همه‌ی این موارد، مطلوبیت ترفیع هنوز در میان مدیران اجرایی و بازرگانی پایدار و قوی است. ریشه‌ی این مطلوبیت ناشی از دستیابی به حقوق بیشتر و موقعیت اجتماعی بهتر است. بطور کلی ترفیعات تأثیر متوسطی بر رضایت شغلی دارند. ترفیع به سطح بالاتر سازمان نوعاً تغییرات مثبتی را در سرپرستی، غنا و رضایت شغلی و پرداخت بوجود می‌آورد. مشاغلی که در سطوح بالاتر سازمان قرار دارند معمولاً دارای آزادی بیشتر، چالش شغلی مناسب‌تر و حقوق بالاتر می‌باشند، اما پاداش‌ها و حقوقی که به ترفیعات ویژه اختصاص داده می‌شود از یک موقعیت به موقعیت دیگر متفاوت است (اسدی شیرین، ۱۳۸۷: ۷۴).

گروه همکاران: وجود همکاران خوب و صمیمی از منابع ایجادکننده‌ی رضایت شغلی محسوب می‌گردد، بخصوص افراد دوست ندارند که محل کارشان جدای از دیگران باشد. گروه همکاران برای کارکنان بعنوان یک سیستم حمایت اجتماعی عمل می‌کند. آنها با یکدیگر در رابطه با مسائل و مشکلاتشان مشورت می‌کنند. والکر و گست، در پژوهشی که در کارخانجات اتومبیل‌سازی انجام دادند دریافتند که وقتی کارگران را از هم جدا کنیم دیگر کارشان را دوست ندارند؛ و مطالعات دیگر نشان داد وقتی کارگران فرصت کمتری برای مبادله‌ی افکار و روابط متقابل داشته باشند بیشتر ناراضی خواهند بود و احتمال ترک محل کار بیشتر است. وقتی افراد با همکارانشان رابطه داشته باشند راضی‌ترند اما رابطه‌ی خوب داشتن با همکاران به اهمیت عوامل دیگر رضایت شغلی نیست (همان).

یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی، شاخص توصیف شغلی می‌باشد که در دانشگاه کرنل توسط اسمیت (۱۹۷۴)، تدوین شده است. در این شاخص، پاسخ‌دهندگان به چند عبارت کوتاه و وصفی در مورد هریک از جنبه‌های پنج‌گانه‌ی موقعیت کاری پاسخ می‌دهند. این موارد عبارتند از: ماهیت کار مورد نظر، سرپرستی، همکاران، حقوق و دستمزد و ترفیعات شغلی (ازکمپ، ترجمه‌ی فارسی، ۱۳۷۰).

مصاحبه‌های انفرادی روش‌های دیگری برای ارزیابی رضایت کارکنان می‌باشند. مصاحبه ممکن است برنامه‌ریزی شده یا غیر برنامه‌ریزی شده باشد. این روش را بعضی مواقع جلسات ابراز عقاید نیز می‌نامند. در روش مصاحبه از افراد خواسته می‌شود تا آزادانه نظرات و پیشنهادات خود را درباره‌ی شغل، سازمان و یا مدیریت بیان کنند. اگر چنین جلساتی با مهارت کافی هدایت شود، مسائلی که باعث رضایت شغلی شده یا رضایت شغلی را تهدید می‌کند کشف می‌گردند (اسدی شیرین، ۱۳۸۷: ۷۷).

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

حضور (۱۳۸۵)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر کارکنان دانشگاه پیام نور و ارائه‌ی راه‌کارهای استقرار نظام پیشنهاد» انجام داده است. این پژوهش با هدف شناسایی تأثیر مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و تمایل به تغییر کارکنان در سطح مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور انجام شده است. روش پژوهش پیمایشی؛ جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کارکنان مراکز و واحدهای واقع در منطقه‌ی ده دانشگاه پیام نور (۴۲۳ نفر) بوده است. حجم نمونه ۸۹ نفر و شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده، ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان با توجه به دو سبک مدیریت آمرانه و مشارکتی متفاوت است و در واحدهایی که مدیریت به سبک مشارکتی بوده است میزان رضایت‌مندی کارکنان نیز بالاتر بوده است. به عبارتی بین مدیریت به سبک مشارکتی و میزان رضایت‌مندی کارکنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشته است. همچنین بین مدیریت به سبک مشارکتی و میزان مقاومت کارکنان در برابر تغییرات رابطه وجود داشته است به طوری که با مدیریت به سبک مشارکتی میزان مقاومت کارکنان در برابر تغییرات کمتر شده است (حضور، ۱۳۸۵).

درخشان (۱۳۸۹)، در مقاله‌ی خود با عنوان «نقش و جایگاه مدیریت مشارکتی در ارتباط با رضایت شغلی کارکنان» توصیه می‌کند که وظیفه‌ی مدیران بعنوان عامل تغییر، ایجاد می‌کند که علاوه بر ایفای وظایف روزمره‌ی اداری و سازمانی و توجه داشتن به کارآمد کردن هر چه بیشتر مجموعه‌ی ای که مسؤولیت آن را به عهده دارند، در جهت رشد و تعالی تمامی کارکنان خود (اعم از بی‌سواد، کم‌سواد، دارای تحصیلات عالی، با سابقه‌ی کم خدمتی، با سابقه‌ی بالای خدمتی) و تعلیم و تربیت آن‌ها از طریق ایجاد محیط‌های خلاق و سازنده، کارکنان را در حد معقول و مطلوب در تصمیم‌گیری‌های اداری و تولیدی شرکت دهند و از این راه، آن‌ها را وادار به تفکر و نوآوری نمایند که این اقدام، گام مؤثری در تحوّل نظام اداری نیز می‌تواند به شمار آید و رضایت شغلی کارکنان را نیز افزایش دهد (درخشان، ۱۳۸۹).

زالی (۱۳۷۶)، در پایان‌نامه‌ی خود با عنوان «بررسی رابطه‌ی نظرات دبیران در مورد رضایت شغلی و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری در دبیرستان‌های دخترانه‌ی عادی شهر

تهران» به بررسی این رابطه پرداخت و نشان داد که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد (زالی، ۱۳۷۶).

صاری‌خان (۱۳۷۹)، طبق پژوهشی که در زمینه‌ی بررسی میزان مشارکت کارکنان در اداره‌ی امور و رابطه‌ی آن با رضایت از کار در بیمارستان شهید مدنی انجام داد نتیجه گرفت که میزان مشارکت رابطه‌ی معناداری با میزان رضایت از کار داشته است. ۸۸ درصد کارکنان دوست داشتند که تصمیمات واحدشان به صورت مشارکتی باشد. ۴۰ درصد کارکنان اظهار داشتند که به کار گروهی تشویق شوند. ۴۸ درصد آن‌ها نیز وجود همکاری گروهی را به منظور دستیابی به اهداف مشترک مفید اعلام کردند (صاری‌خان، ۱۳۷۶). در این تحقیق مشارکت کارکنان بعنوان متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی بعنوان متغیر ملاک می‌باشد.

نظریه‌پردازانی مانند، بنیس^۱، لیکرت^۲، لوین^۳، ساشکین^۴، یادآور می‌شوند که مشارکت نقش عمده‌ای در افزایش تعهد کاری، رضایت شغلی، بهره‌وری، سازگاری روحیه‌ی کاری، کاهش تعارض، شکیبایی، نوآوری، خلاقیت، احترام و خودیابی و همچنین کاهش مقاومت منفی کارکنان در برابر تغییرها دارد (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴: ۶۵).

مشارکت کارکنان شامل نه بعد: ۱- مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، ۲- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ۳- مشارکت کارکنان در حل مشکلات، ۴- مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی، ۵- مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی، ۶- مشارکت کارکنان در نظارت و کنترل، ۷- مشارکت کارکنان در همکاری و مشارکت داوطلبانه، ۸- مشارکت کارکنان در تفویض اختیار و تقسیم اختیارات و ۹- مشارکت کارکنان در ارزشیابی می‌باشد که بر اساس جستجو و بررسی ادبیات و تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی مشارکت کارکنان، پس از جستجو و مطالعه‌ی ادبیات نظری و پیشینه‌ی تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی مشارکت کارکنان این ۹ مؤلفه که بیشترین کاربرد و موارد استفاده را داشته‌اند انتخاب گردید.

رضایت شغلی (شاخص توصیف شغل) بر اساس الگوی اسمیت و همکاران با پنج بعد نوع کار، سرپرستی، همکاران، ترفیع و ارتقاء، و حقوق و مزایا می‌باشد.

¹ Bennis

² Likert

³ Lewin

⁴ Sashkin

ب) تحقیقات خارجی

لایمن (۱۹۷۴)، در پژوهشی تحت عنوان: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و گردش مالی در میان تکنسین از لحاظ روانی، تغییرات مورد مطالعه در طول زمان در اقدامات تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان هر یک مربوط به گردش مالی پس از آن در میان ۶۰ آموزش تکنسین روانی به تازگی استفاده شده است.

مطالعه‌ی طولی در سراسر دوره‌ای، با اقدامات (پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی و از *Job Descriptive Index*) جمع‌آوری شده در ۴ مقطع زمانی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط معنی‌داری بین نگرش خاص ابراز شده توسط کارمند و گردش مالی وجود داشته است.

هیپاک (۱۹۳۵)، در پژوهشی تحت عنوان: رضایت شغلی، به بررسی رضایت‌مندی شغلی ۵۰۰ معلم در مناطق شهری و روستایی پرداخته است. یافته‌ها روابط بین رضایت شغلی و سازگاری عاطفی، مذهب، وضعیت اجتماعی، علاقه، سن و فرسودگی را نشان داد. مبللی (۱۹۷۷)، در پژوهشی تحت عنوان: ارتباط بین قاره‌ای در رابطه بین رضایت شغلی و گردش مالی کارمند، بیان می‌کند که رابطه‌ی بین رضایت شغلی و گردش مالی قابل توجه است. در این راستا، یک مدل اکتشافی از فرایند تصمیم‌گیری خروج کارمند، که به شناسایی ارتباط میانی ممکن است در رابطه رضایت گردش مالی، ارائه شده است.

فرضیات پژوهش**فرضیه اصلی پژوهش**

بین مشارکت کارکنان با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی پژوهش

- ۱- بین مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۳- بین مشارکت کارکنان در حل مشکلات با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

- ۴- بین مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۵- بین مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۶- بین مشارکت کارکنان در نظارت و کنترل با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۷- بین مشارکت کارکنان در همکاری و مشارکت داوطلبانه با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۸- بین مشارکت کارکنان در تفویض اختیار و تقسیم اختیارات با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۹- بین مشارکت کارکنان در ارزشیابی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۱۰- بین سن، جنسیت، وضعیت تحصیلی و وضعیت تاهل و ... در رابطه با مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه‌ی کارکنان ادارات دولتی شهر بندرعباس، که تعداد آنان در استان هرمزگان ۳۶۷۶۸۷ نفر و از آن میان کارمندان شهر بندرعباس ۴۰۹۱۸ نفر می‌باشد.

برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و بر اساس آن حجم نمونه‌ی بدست آمده ۳۸۴ نفر می‌باشد؛ که پرسشنامه‌ها بین سازمان‌های: اداره‌ی کل تأمین اجتماعی، شرکت مخابرات، شرکت برق منطقه‌ای، دانشگاه آزاد اسلامی، اداره‌ی کل فرهنگ و ارشاد، سازمان آموزش و پرورش، سازمان جهاد کشاورزی و بیمارستان پر شده‌اند. شامل دو پرسشنامه یکی برای سنجش مشارکت کارکنان، شامل ۲۷ سؤال و دیگری برای سنجش رضایت شغلی، شامل ۳۰ سؤال می‌باشد.

یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی، شاخص توصیف شغلی می‌باشد که در دانشگاه کرنل توسط اسمیت (۱۹۷۴)، تدوین شده است. در این شاخص، پاسخ‌دهندگان به چند عبارت کوتاه و وصفی در مورد هر یک از جنبه‌های پنج‌گانه‌ی

موقعیت کاری پاسخ می‌دهند. این موارد عبارتند از: ماهیت کار مورد نظر، سرپرستی، همکاران، حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی (ازکمپ، ترجمه‌ی فارسی، ۱۳۷۰).
مصاحبه‌های انفرادی روش‌های دیگری برای ارزیابی رضایت کارکنان می‌باشند. مصاحبه ممکن است برنامه‌ریزی شده یا غیر برنامه‌ریزی شده باشد. این روش را بعضی مواقع جلسات ابراز عقاید نیز می‌نامند.

در روش مصاحبه از افراد خواسته می‌شود تا آزادانه نظرات و پیشنهادات خود را درباره‌ی شغل، سازمان و یا مدیریت بیان کنند. اگر چنین جلساتی با مهارت کافی هدایت شود، مسائلی که باعث رضایت شغلی شده یا رضایت شغلی را تهدید می‌کند کشف می‌گردند (اسدی شیرین، ۱۳۸۷: ۷۷).

اعتبار و روایی

به منظور سنجش روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ی مورد نظر در یک نمونه‌ی ۳۰ نفری از چند سازمان تکمیل شد (مرحله‌ی آزمون مقدماتی). هدف اصلی از آزمون مقدماتی بررسی الگوی پاسخ‌هاست (میلر، ۱۳۸۰: ۲۱۰). در این مرحله پرسش‌هایی را که برای پاسخگویان ابهام داشت و یا منظور آن را متوجه نمی‌شدند؛ همچنین آن دسته از سئوالاتی که برایشان تکراری و نامفهوم بود را مورد تجدید نظر قرار داده و در متن نهایی پرسشنامه حذف کرده و یا تغییر دادیم. میزان پایایی پایانی پرسشنامه در تحقیق حاضر نیز با استفاده از آزمون همبستگی و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضرایب آن مندرج در جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱: نتایج ضریب همسانی

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفا
هدف‌گذاری	۳	۰/۸۹
تصمیم‌گیری	۳	۰/۷۵
حل مشکل	۳	۰/۵۵
تغییر و تحول	۳	۰/۳۳
برنامه‌ریزی	۳	۰/۶۱
نظارت و کنترل	۳	۰/۵۶
مشارکت داوطلبانه	۳	۰/۵۱
تقسیم کار	۳	۰/۵۹

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفا
مشارکت در ارزیابی	۳	۰/۶۳
رضایت از نوع کار	۵	۰/۵۴
رضایت از سرپرستی	۷	۰/۶۴
رضایت از همکاران	۷	۰/۷۶
رضایت از ارتقا شغلی	۵	۰/۶۴
رضایت از حقوق	۶	۰/۵۹

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای توصیف داده‌های جمع‌آوری شده از شاخص‌های آماری از جمله آمارهای توصیفی و انواع جداول و نمودارهای آماری استفاده گردیده است؛ همچنین جهت تعیین همبستگی متغیرهای مشارکت کارکنان و رضایت شغلی آزمون‌های همبستگی پیرسون و آزمون‌های تفاوت میانگین مورد استفاده قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

تفسیر نتایج حاصل از اطلاعات دموگرافیک نمونه‌ی پژوهش: بررسی اطلاعات دموگرافیک کارکنان ادارات دولتی شهر بندرعباس حاکی از آن است که از لحاظ سن ۵۷/۶ درصد از پاسخگویان را زنان و ۴۲/۴ درصد را مردان تشکیل می‌دهند و تعداد قابل توجهی از پاسخگویان (۳۷/۸ درصد) در فاصله‌ی سنی ۴۱ الی ۵۰ سالگی قرار دارند. بررسی اطلاعات دموگرافیک کارکنان ادارات دولتی شهر بندرعباس حاکی از آن است که از لحاظ شغل، ۲۰/۱ درصد کارمند آموزش و پرورش، ۱۸/۲ درصد کارمند مخابرات، ۱۸/۰ درصد کارمند شرکت برق منطقه‌ای، ۹/۹ درصد کارمند بیمارستان، ۵/۲ درصد کارمند دانشگاه آزاد اسلامی، ۹/۱ درصد کارمند اداره‌ی فرهنگ و ارشاد، ۶/۰ درصد کارمند جهاد کشاورزی و ۱۳/۵ درصد کارمند تأمین اجتماعی می‌باشند.

همچنین بررسی اطلاعات دموگرافیک آنان حاکی از آن است که از لحاظ سابقه‌ی کار (۴۰ درصد) از افراد پاسخگو بین ۱ تا ۱۰ سال مشغول به کار می‌باشند و (۳۶/۶ درصد) از افراد بین ۱۱ الی ۲۱ سال سابقه‌ی کار دارند و (۲۳/۲ درصد) بین ۲۲ تا ۳۳ سال سابقه‌ی کار دارند.

ب) یافته‌های استنباطی

در این بخش آزمون‌های دو متغیره که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت و برای بررسی آزمون‌های چند متغیره از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

آزمون‌های دو متغیره

با توجه به ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری، بین مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری با رضایت شغلی و ابعاد آن (نوع کار، سرپرستی، ارتقا و حقوق) در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد. بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری با رضایت شغلی و ابعاد آن (نوع کار، سرپرستی، ارتقا و حقوق) در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد. هدف اصلی تحقیق در قالب یک فرضیه‌ی اصلی و نه فرضیه‌ی فرعی خرد شده است. نتایج در جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲: همبستگی متغیرهای مستقل با رضایت شغلی

متغیر مستقل	رابطه	سطح معناداری
مشارکت در هدف‌گذاری	۰/۲۴۷	۰/۰۰۰
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۲۷۷	۰/۰۰۰
مشارکت در حل مشکلات	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰
مشارکت در تغییر و تحولات	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰
مشارکت در برنامه‌ریزی	۰/۲۷۷	۰/۰۰۰
مشارکت در نظارت و کنترل	۰/۱۵۶	۰/۰۰۶
مشارکت در همکاری و فعالیت داوطلبانه	۰/۲۸۲	۰/۰۰۱
مشارکت در تفویض اختیارات	۰/۰۱۶	۰/۷۷۴
مشارکت در ارزیابی	۰/۰۹۴	۰/۰۷۵
مشارکت کارکنان بطور کلی	۰/۳۴۱	۰/۰۰۳

فرضیه‌ی اصلی: بین مشارکت کارکنان با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد؛ که بر اساس مبانی نظری تحقیق مشارکت نقش عمده‌ای در افزایش تعهد کاری، رضایت شغلی، بهره‌وری، سازگاری روحیه‌ی کاری، کاهش تعارض، شکیبایی، نوآوری، خلاقیت، احترام و خودیابی و همچنین کاهش مقاومت منفی کارکنان

در برابر تغییرها دارد (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴: ۶۵) که این با نتایج بدست آمده از تحقیق همخوانی دارد.

در خصوص فرضیات فرعی تحقیق نتایج حاکی از آن است که:

- بین مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

بر اساس مبانی نظری؛ اگر کارکنان در تعیین اهداف سازمان مشارکت داشته باشند، خود را در راستای رسیدن به این اهداف مسئول می‌دانند، باعث ایجاد انگیزه در فرد جهت دستیابی به هدف‌های سازمان می‌شود موجب کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی بر ای حفظ عضویت در سازمان می‌شود که این خود منجر به رضایت شغلی می‌شود.

- بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

بر طبق مبانی نظری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، اهداف خاصی را دنبال می‌کند. استفاده از نظریه‌ها و اندیشه‌های سازنده‌ی کارکنان، استفاده از اطلاعات مفید از پایین‌ترین رده‌های سازمان، پذیرش تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن‌ها، باعث افزایش کارایی و تحرک کارکنان به علت شریک بودن آنها در تصمیم‌گیری و در نتیجه رضایت بیشتر از کار آن‌ها می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۷۹: ۳۳).

- بین مشارکت کارکنان در حل مشکلات با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

تتنبام و مساریک در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی مشارکت کارکنان و اثربخشی کارکنان» به این نتیجه رسید که مشارکت کارکنان در فرآیند حل مشکلات سازمان، عملکرد شغلی بهتر و اثربخشی بیشتر را به همراه دارد. اگر کارکنان خود را در حل مسأله مسئول بدانند، در نتیجه این مشارکت علاوه بر افزایش تولید و بهبود کیفیت کالا، استعفاء، غیبت و کم کاری کاهش می‌یابد و هماهنگی و تفاهم بیشتری میان مدیریت و اتحادیه ایجاد می‌گردد (به نقل از لباف و رنجبر، ۱۳۸۱). مشارکت کارکنان در حل مشکلات منجر به رضایت شغلی می‌شود.

- بین مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند تغییر نگرش و همچنین در کاستن مقاومت در برابر تغییر مؤثر باشد (لباف و رنجبر، ۱۳۸۱:۳۹).

- بین مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

برنامه‌ریزی اصلی‌ترین وظیفه‌ی مدیریت است. گرایش تعاملی در برنامه‌ریزی بر اصل مشارکت استوار است. از طریق مشارکت در برنامه‌ریزی تعاملی است که اعضای سازمان در فرایند برنامه‌ریزی درگیر می‌شوند و به سهم خود در تعیین اهداف، تدوین راهبردها و خط‌مشی‌ها و تنظیم برنامه‌های تفصیلی تأثیر می‌گذارند. این نوع برنامه‌ریزی بعنوان شکلی از انگیزش برای کارکنان عمل می‌کند و موجب رضایت شغلی آنان می‌شود (میرکمالی و ملکی‌نیا، ۱۳۸۷:۱۲۷).

- بین مشارکت کارکنان در نظارت و کنترل با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

با مشارکت دادن کارکنان در نظارت و کنترل فرایند اجرای برنامه‌ها باعث می‌شود که مسائل و مشکلات و همچنین انحرافات که از برنامه‌های پیش‌بینی شده به وجود آمده است شناسایی گردد از این‌رو موجب می‌شود تا برنامه‌ها در مسیر صحیح به اجرا در آید. همچنین باعث می‌شود کارکنان از طریق نظارت بر فرایند کار خود، خود فرمانی و خود کنترلی داشته باشند که این موجب رضایت شغلی آنان می‌شود (میرکمالی و ملکی‌نیا، ۱۳۸۷:۱۲۸).

- بین مشارکت کارکنان در همکاری و مشارکت داوطلبانه با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

اساس مشارکت کارکنان در امور سازمان‌های دولتی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه است. اگر کارکنان منافع خود را در گرو رسیدن به اهداف سازمان ببینند به صورت داوطلبانه اقدام به مشارکت در امور سازمان می‌کنند. در نهایت موجب اثربخشی و کارایی و رضایت از کار می‌شود (همان: ۱۲۹).

- بین مشارکت کارکنان در تفویض اختیار و تقسیم اختیارات با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود ندارد. از آنجا که تنها بین نوع کار و تفویض اختیار رابطه وجود دارد؛ و هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین دیگر متغیرها دیده نشد، می‌توان

نتیجه گرفت که بر اساس ماهیت و نوع کار، تفویض اختیار باید صورت بگیرد و اگر ماهیت کار بگونه‌ای باشد که نتوان تقسیم اختیار داشت موجب رضایت از کار نمی‌شود.
- بین مشارکت کارکنان در ارزشیابی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

ارزشیابی اعم از اینکه رویه‌ی رسمی برای هدایت وجود داشته باشد یا نه، در سازمان‌ها انجام می‌شود. نتیجه و پیامد مشارکت در ارزشیابی این است که، افراد کمتر حالت تدافعی می‌گیرند و انگیزه‌ی بیشتری برای رسیدن به اهداف صریح و مورد توافق خواهند داشت که این خود منجر به رضایت بیشتر می‌گردد (هابز، ۱۹۸۲).

بررسی میزان تأثیر همزمان متغیرها

با توجه به سطح معناداری (۰/۰۱)، جدول ۳ نتایج نشان می‌دهد متغیرهای مستقل تأثیر معناداری روی رضایت شغلی بگذارند. توجه به مقدار R^2 در جدول ۴ می‌توان گفت که ۵۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل مشارکت کارکنان و ابعاد آن، توضیح داده شده است؛ همچنین لازم به ذکر است که با توجه به مقادیر $Beta$ متغیر مستقل مشارکت در حل مشکل با ($Beta = ۰/۴۵$) مهم‌ترین متغیر اثرگذار بر رضایت شغلی کارمندان است؛ و دومین متغیر اثرگذار بر رضایت شغلی، مشارکت در هدف‌گذاری است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون

سطح معنی‌داری	مقدار f	میانگین مجذورات	درجه‌ی آزادی	مجموع مربعات		
۰/۰۱	۲	۲۵۹	۳	۱۱۴۳	بین گروهی	رضایت شغلی
		۱۱۶	۳۸۱	۴۴۱۴	درون گروهی	
			۳۸۲	۵۶۵۸	جمع	

جدول ۴: میزان تأثیر همزمان متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیرها	Beta	T	Sig
مشارکت در هدف‌گذاری	۰/۲۴۲	۴	۰/۰۰۲
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۱۵۹	۲	۰/۰۳۰
مشارکت در در حل مشکل	۰/۴۵۷	۶	۰/۰۰۰
مشارکت در تغییر و تحول سازمانی	۰/۱۶۲	۳/۶	۰/۰۰۰
مشارکت در برنامه‌ریزی	۰/۰۱۴	۰/۲۴۷	۰/۸۰۵
مشارکت در کنترل و نظارت	۰/۱۴۲	۳/۶۸	۰/۰۰۰
مشارکت داوطلبانه	۰/۲۷۵	۲/۸	۰/۰۰۴
مشارکت در ارزیابی	۰/۰۸۳	۱/۴	۰/۱۴۷
مشارکت در تفویض اختیار	-۰/۱۳۹	-۱/۸	۰/۰۶۴
Adjusted R Square	R ^۲	R	Model
۰/۵۱	۰/۵۲	۰/۷۲	۱

نتیجه‌گیری

بر مبنای مبانی نظری، رضایت شغلی را می‌توان نگرش فرد نسبت به شغلش تعریف کرد که دارای خصیصه‌ی روانی است که از ارزیابی کلی و تجربه‌های شغلی فرد بدست آید. از طرفی، بر مبنای دیدگاه دیویس مشارکت نوعی درگیر شدن ذهنی و عاطفی کارکنان در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا به هدف‌های گروه یاری دهند و برای رسیدن به آنها احساس مسئولیت کنند. بر مبنای دیدگاه مدیریت مشارکتی، رویکردی است که کلیه‌ی افراد سازمان درباره‌ی روش‌های حل مسائل و ارتقای بهره‌وری سازمان، فعالانه اندیشه‌ی حاضر آن را در قالب طرح‌ها و پیشنهادها به سازمان ارائه می‌کنند. بدین طریق یک نظام همفکری و هم‌اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان وجود دارد. مشارکت در سازمان، نیاز انسان به احترام و برابری و در عین حال اظهار وجود را برطرف می‌سازد. در صورتی که فرد از مشارکت در سازمان و تصمیم‌گیری‌های سازمانی درک مثبتی داشته باشد یک نوع احساس روانی را برای فرد در پی خواهد داشت که می‌توانیم نتایج آن را در رفتار فرد مشاهده کنیم.

نتایج بررسی فرضیه‌ها نشان می‌دهد مشارکت کارکنان و ابعادش (مشارکت در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات، تغییر و تحولات، برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل و همکاری و فعالیت‌های داوطلبانه) رابطه‌ی مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان

وجود دارد ولی با ابعاد مشارکت در تفویض اختیارات و تقسیم کار و مشارکت در ارزیابی رابطه وجود ندارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد متغیرهای مستقل توانسته‌اند ۰/۵۲ درصد از تغییرات رضایت شغلی را ارزیابی کند. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق (زالی، ۱۳۷۶؛ صاری‌خان، ۱۳۷۹ و درخشان، ۱۳۸۹) همخوانی دارد.

پیشنهادات

مدیران عالی سازمان‌های دولتی می‌توانند با درگیر کردن کارکنان خود در فرایندهای مختلف سازمانی از طریق ابزارهایی مانند نظام پیشنهادها، نظرسنجی‌های دوره‌ای و ... همچنین شناسایی موانع اصلی مشارکت کارکنان در فرایندهای سازمانی و حمایت عملی از مشارکت کارکنان در امور مختلف سازمانی و اعتقاد و باور قلبی به همفکری و مشورت با کارکنان، ضمن بها دادن به منابع انسانی خود که از مهم‌ترین منابع سازمانی است، زمینه‌های ایجاد تغییرات بنیادی و سازنده را در سازمان برای تطابق با تغییرات محیطی فراهم سازند. در ضمن با برنامه‌ریزی‌های آموزشی مختلف برای ارتقای علمی نیروی انسانی در سازمان، زمینه‌ی آشنایی با تحقیقات جدید، روش‌های نو در زمینه‌ی انجام کار و ... را که تسهیل‌کننده‌ی تحقق نظام مدیریت مشارکتی که همان مشارکت دادن کارکنان در اداره‌ی امور است، فراهم سازند.

فهرست منابع:

- ازکمپ، استیوارت (۱۳۷۰). روانشناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه‌ی ف. ماهر، انتشارات آستان قدس رضوی، تهران.
- اسدی شیرین، گلباغ (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و رضایت شغلی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- آصفی، احمدعلی (۱۳۸۷). بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی و اداره‌ی کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت ورزشی، دانشکده‌ی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- امین، محمدرضا و صالح اولیاء، محمد (۱۳۸۰). اجرای نظام پیشنهادها اولین گام در جهت استقرار *TQM* در یک دانشگاه، مجموعه مقالات اولین همایش ملی نظام مدیریت مشارکتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- برومند، نادر (۱۳۸۳). گام به گام به سوی مدیریت مشارکت‌جو با نگرش کاربردی، نشر ارکان، تهران.
- چوپانی، هیرش (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط استان کردستان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- حسن‌زاده، رمضان و همکاران (۱۳۸۴). "اثر مدیریت مشارکتی بر بهره‌وری و نوآوری در سازمان‌ها"، فصلنامه‌ی علوم تربیتی و زمینه‌های وابسته دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره‌ی اول، شماره‌ی ۱.
- حضور، محمدجواد (۱۳۸۵). "بررسی رابطه‌ی مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر کارکنان دانشگاه پیام نور و ارائه‌ی راه کارهای استقرار نظام پیشنهاد"، پیک نور، سال ششم، شماره‌ی اول، بهار.
- خدایاری‌فرد، محمد و همکاران (۱۳۸۸). سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه‌ی الگوی مداخله‌ی روان‌شناختی به منظور ارتقای آن، گزارش طرح پژوهشی بانک صادرات ایران.
- درخشان، رستم (۱۳۸۹). "نقش و جایگاه مدیریت مشارکتی در ارتباط با رضایت شغلی کارکنان"، مجله‌ی معرفت، شماره‌ی ۵۴.

دیویس، کیت و نیواستورم، جان (۱۳۷۵). رفتار انسانی در کار «رفتار سازمانی»، ترجمه‌ی محمدعلی طوسی، مرکز آموزش دولتی، تهران.

راهی، پوریا (۱۳۸۵). بررسی و تجزیه و تحلیل میزان اثربخشی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آماجری، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد.

زالی، زهرا (۱۳۷۶). بررسی رابطه‌ی نظرات دبیران در مورد رضایت شغلی و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری در دبیرستان‌های دخترانه‌ی عادی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

سپهری، محمدرضا (۱۳۸۳). نقش راهنمایی و مشاوره در رضایت شغلی، روزنامه‌ی همشهری.

سیدعامری، میرحسن؛ کریمی، وریا و کاشف، میرمحمد (۱۳۸۸). "رابطه‌ی جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه"، نشریه‌ی پژوهش در علوم ورزشی، شماره‌ی ۲۳.

شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای، انتشارات رشد، تهران.

صاری‌خان، محمود (۱۳۷۹). "بررسی میزان مشارکت کارکنان در اداره‌ی امور و رابطه‌ی آن با رضایت از کار در بیمارستان شهید مدنی تبریز"، فصلنامه‌ی بیمارستان، شماره‌ی ۵.

کنتز، هارلود (۱۳۷۳). اصول مدیریت، ترجمه‌ی علی‌اکبر فرهنگی و محمدعلی طوسی، جلد دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

لباف، حسین و رنجبر، رحیم (۱۳۸۱). "بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان"، فصلنامه‌ی مطالعات مدیریت، شماره‌ی ۳۵ و ۳۶.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۹). "نظام شورایی یا مدیریت بر مبنای مشارکت"، نشریه‌ی اداره‌ی کنترل ارتش جمهوری اسلامی ایران، شماره‌ی ۵۴.

میرکمالی، سید محمد و ملکی‌نیا، عماد (۱۳۸۷). "بررسی رابطه‌ی بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه‌ی دولتی شهر تهران"، فصلنامه‌ی اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره‌ی ۴.

Feldman, D. C., (1995). Organizational behavior. Edt, MC Graw-Hill, New York.

Hobbes, T., (1982). People in organization, Mc Graw-Hill, New York.

Hoppock, R. (1935). Job satisfaction, Pycnet.apa.org.

Locke, Edwin A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", Handbook of industrial and organizational psychology, 1297-1343.

Mobley, William H. (1977) "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", Journal of applied psychology 62, no. 2; 237.