

استناد: خیراندیش، مهدی؛ احمدعلی روح‌الهی (۱۳۹۵). «امکان‌سنجی استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی شهید ستاری و راهکارهایی برای مدیریت مؤثر اجرای آن»، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۵۹، صص ۴۷-۶۹

امکان‌سنجی استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی شهید ستاری و راهکارهایی برای مدیریت مؤثر اجرای آن

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۱۵

مهدی خیراندیش^۱، احمدعلی روح‌الهی^۲



چکیده:

هدف و زمینه: نظام پیشنهادها نظامی مدون برای به‌کارگیری ایده‌های کارکنان و بهبود فعالیت‌های سازمانی است. با وجود این، استقرار آن بدون تدارک بسترهای زیرساختی لازم منفعت زیادی عاید سازمان نخواهد نمود. بر این اساس، هدف از این پژوهش امکان‌سنجی استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی شهید ستاری در چارچوب ابعاد فنی، قانونی، اقتصادی، انسانی، فرهنگی و راهبردی است.

روش: جامعه مورد پژوهش کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری هستند. این تحقیق از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است که در آن از ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نوزده نشان می‌دهد که متغیرهای انسانی و فرهنگی در شرایطی مطلوب قرار دارد؛ ولی متغیرهای فنی، قانونی، اقتصادی و راهبردی وضعیتی مناسب ندارد.

نتایج: استقرار اثربخش نظام پیشنهادها در جامعه آماری مستلزم سرمایه‌گذاری هدف‌مند در متغیرهای فنی، قانونی، اقتصادی و راهبردی است.

کلیدواژه‌ها:

نظام پیشنهادها، بعد فنی، بعد قانونی، بعد اقتصادی، بعد انسانی، بعد فرهنگی، بعد راهبردی.

۱. دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری، نویسنده مسئول Kheirandish@ssau.ac.ir

۲. مربی، گروه مراقبت پرواز دانشکده پرواز دانشگاه هوایی شهید ستاری

مقدمه

با توجه به پیشرفت‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به‌شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به مثابه نظام باز با محیط در تعامل هستند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی هستند (جعفرزاده، ۱۳۸۶:۱۸۶). امروزه ثبات در محیط کار جای خود را به بی‌ثباتی و عدم اطمینان داده است و صنایع سنتی و قدیمی جای خود را به انواع جدید و توسعه‌یافته آن داده‌اند (طباطبایی، ۱۳۷۸:۱۲۵). تأکید فزاینده بر استفاده از اندیشه‌های نو برای اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمانی مهم‌ترین ویژگی نظام‌های اداری و امروزی است. کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظریات، افکار و ایده‌های خلاقانه با ارزش‌ترین سرمایه به حساب می‌آیند. به همین دلیل می‌توان ادعا نمود یکی از سبک‌هایی که می‌تواند به این سرمایه ارزشمند، متناسب با خصوصیات و روحیات آن، هویت ببخشد و آن را توسعه دهد سبک مدیریت مشارکتی^۳ است. این سبک با به‌کارگیری عقل جمعی بر چالش‌ها فایق خواهد آمد. مدیریت مشارکتی رویکرد مدیریتی پویایی است که نقشی مهم در توسعه منابع انسانی سازمان ایفا می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که هر قدر مشارکت گروهی بیشتر و ارتباطات درون‌سازمانی گسترده‌تر باشد، میزان توانمندی کارکنان افزایش می‌یابد (Kuokkanen and Jouko, 2003:195). مشارکت از دیرباز با زندگی انسان پیوند داشته و همواره زیربنای زندگی اجتماعی و تمدن‌های کهن و جدید بشری بوده است. مشارکت کلید توسعه انسانی است و از عناصر اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها محسوب می‌شود. بیشتر صاحب‌نظران عصر حاضر را عصر مدیریت و مدیریت مشارکتی را مدیریت روز می‌خوانند و بر این باورند که دوران حاکمیت سبک‌های استبدادی و محافظه‌کارانه سپری شده است و پیش‌بینی می‌کنند در آینده سبک مدیریت مشارکتی بر سایر سبک‌های مدیریت غلبه خواهد کرد (ابراهیمی، ۱۳۸۰:۴۰).

از آنجا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی سرمایه‌های مزبور برای مواجهه با تغییرات از اهمیتی ویژه برخوردار است. همه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را برای پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفرزاده، ۱۳۸۶:۱۸۶). هر چه سرمایه‌های انسانی از کیفیتی مطلوب‌تر برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد بود. نظام پیشنهادها یکی از ابزارهای توسعه و پرورش کارکنان و از جمله سازوکارهایی است که بر اساس آن همه کارکنان می‌توانند پیشنهادها، نظرها و ابتکارات خود را برای رفع مشکلات و نارسایی‌های موجود در روند کارهای سازمان عرضه کنند (زاهدی، ۱۳۸۰:۱۲۵).

3. participative management

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها کارکنان نوعی نظام همکاری فکری و عملی همه اعضای سازمان با سطوح مختلف مدیریتی است. در این نظام همه افراد سازمان درباره روش‌های حل مسائل و ارتقای بهره‌وری فعالانه می‌اندیشند و حاصل آن را در قالب طرح‌ها و پیشنهادها به سازمان عرضه می‌کنند. بدین طریق، نظام هم‌فکری و هم‌اندیشی‌ای برای رسیدن به اهداف سازمان به وجود می‌آید. این نظام، که مبتنی بر اصل انسان‌مداری است، برای افکار و خلاقیت‌های همه اعضای سازمان ارزش قائل است و به مثابه نظام مطلوب و کارآمد مدیریتی هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌ها را با موفقیت پشت سر نهاده است. هدف از کاربرد این نظام اعتلای روحیه تعاون و همکاری کارکنان و همچنین ایجاد حس مسئولیت در آنان برای مشارکت در کارهای سازمان است (زاهدی، ۱۳۸۰: ۱۲۵). نظام پیشنهادها فرمان‌بری از دانایی و به گردش انداختن اندیشه و بالاخره پرهیز از ترویج روحیه استبداد به رأی است و سازمان از این رهگذر آمادگی ورود به دوره بلوغ و ترویج روحیه مشارکت را پیدا می‌کند. نظام پیشنهادها چیزی را به وجود نمی‌آورد؛ بلکه شرایطی را فراهم می‌کند تا کارکنان، از طریق تفکر، بارور گردند و سازمان به پیشرفت‌های حیرت‌انگیز نایل آید. نظام پیشنهادها نظامی انسانی و مردمی و تابعی از فرهنگ سازمانی کارکنان آن سازمان است و باید، با توجه به فرهنگ سازمانی حاکم بر مجموعه، طراحی و اجرا شود. مهم‌ترین رکن استقرار نظام پیشنهادها اعتقاد قلبی و پشتیبانی جدی مدیریت ارشد از اجرای نظام است؛ به طوری که اعتقاد و حمایت مستمر مدیریت ارشد موفقیت نظام را تضمین خواهد نمود. با جمع‌بندی نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌های تجربی می‌توان فهمید مدیریت مشارکتی و مشارکت کارکنان در زمینه هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و حل مشکل و ایجاد تغییر و تحول در سازمان‌ها به‌خوبی می‌تواند موجبات اثربخشی کارکنان، ایجاد تعهد و افزایش حس مسئولیت‌پذیری و کاهش مقاومت منفی در مقابل تغییرات و افزایش انگیزش را در آنان فراهم نماید (لباف و رنجبر، ۱۳۸۰: ۳۵).

با توجه نقشی بسزا که سازمان‌های نظامی و به‌طور خاص دانشگاه هوایی شهید ستاری در تقویت بنیه دفاعی کشور دارند، ارتقا و رشد کیفی این مراکز بسیار مهم است. یکی از عمده‌ترین راه‌کارهای به‌سازی این مراکز و رشد و توسعه خلاقیت و نوآوری است و از جمله شیوه‌هایی که باعث تحقق این رشد در سازمان‌های نظامی می‌شود استقرار «نظام پیشنهادها» است. برقراری این نظام یکی از مناسب‌ترین و مفیدترین راه‌کارهای عملی و کاربردی برای استفاده از پیشنهاد و نظرهای کارکنان و رشد و توسعه خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نظامی است. از این رو، برقراری نظام پیشنهادها به مثابه نظام بستر ساز گسترش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نظامی بسیار ضروری است. با وجود این، استقرار هر فناوری مستلزم شرایطی است که عمدتاً در قالب طرح‌های امکان‌سنجی بررسی می‌گردد. فقدان شرایط و زمینه‌های لازم ارزشی را از طریق استقرار نظام‌ها عاید سازمان

نخواهد نمود و افزودن صرف نوعی فناوری محسوب خواهد شد. بر این اساس، در این پژوهش به امکان‌سنجی استقرار نظام مذکور در دانشگاه هوایی می‌پردازیم.

مروری بر مبانی نظری

نظام پیشنهادها شامل دو کلمه نظام و پیشنهادهاست. به نظر مقیمی، نظام مفهوم مجموعه‌ای از اجزای به هم پیوسته است که بر یکدیگر تأثیر و تأثر متقابل دارند و برای هدفی مشترک تلاش می‌کنند. مفهوم پیشنهاد عبارت است از هر فکر و ایده‌ای نو که بتواند به ایجاد نوعی تغییر مثبت، بهبود روش، افزایش کیفیت و تولید، کاهش هزینه، افزایش روحیه کارکنان و ... منجر گردد (مقیمی، ۱۳۸۵: ۴۵). شناخته‌شده‌ترین ابزار دستیابی به مشارکت نظام پیشنهادها یا طرح بسیج اندیشه‌هاست؛ که یکی از عوامل مؤثر در تغییر مؤثر شرایط کاری و ایجاد زمینه مناسب برای مشارکت کارکنان است و منشأ ایجاد اصلاحات اساسی در سازمان‌ها و ادارات به‌شمار می‌رود. همچنین موجب ایجاد پویایی و بهبود فرایند و کیفیت محصول و عرضه خدمات می‌شود (سنجر و هنرآموز، ۱۳۸۹: ۲۴). نظام پیشنهادها یکی از مؤثرترین روش‌های جلب مشارکت کارکنان و مدیران درباره سازمان و اهداف آن است؛ نگرشی که همه اعضای سازمان را از حالت گوشه‌گیری و سکون به حالت فعال و مؤثر بودن تشویق می‌کند. این نظام، با اعتقاد راسخ به اینکه اگر کارکنان سازمان بخواهند می‌توانند، با به‌کارگیری قوه تفکر، خلاقیت و نوآوری خود که حاصل هوش و استعداد سرشار خدادادی آن‌هاست، نقشی بسزا در رشد و تعالی سازمان و ارتقای منزلت خود داشته باشند. البته در این بین استفاده از عامل پاداش در دادن پاسخ‌های مطلوب مؤثر خواهد بود (پوررضا، ۱۳۸۹: ۱۰۶). مقصود از اجرای نظام پیشنهادها ثبات و رشد قوه تعقل و ابتکار و در نهایت رشد کسب‌وکار است. این مشارکت موجبات یادگیری را فراهم می‌سازد و در نتیجه افزایش سطح دانش، آگاهی و اطلاعات باعث تحقق اهداف سازمان می‌گردد (Barny & Griffin, 1992: 35). این نظام، به دلیل اینکه یکی از شیوه‌های اجرایی نظام مشارکتی است، شامل نظام مدون مشارکت برای فعال بودن ذهن افراد برای عرضه ایده‌ها و نظرهای خود است و انگیزه، احساس مسئولیت و تعلق سازمانی را در کارکنان افزایش می‌دهد (رضانیان و اسماعیل‌پور، ۱۳۷۹: ۴۹). نظام پیشنهادها روشی است که می‌توان، با استفاده از آن، از فکر و اندیشه کارکنان برای مسائل و حل آنها بهره جست. استفاده درست از این ابزار ارج نهادن به ارزش‌های انسانی و به یاری طلبیدن افراد برای رسیدن به اهداف مشخص و مشترک است. اگر برنامه مشارکت با توجه به شرایط فرهنگی اجتماعی حاکم بر سازمان به طور مناسب انتخاب شود، نتایجی مثبت در بهبود شرایط در برخواهد داشت (رستمی، ۱۳۹۲). نظام پیشنهادها روشی است که بر اساس آن می‌توان از فکر و اندیشه‌ها برای

مسئله‌یابی، چاره‌جویی و حل مسائل و مشکلات سازمانی بهره‌جست. نظام پیشنهادها همه‌ سطوح سازمانی از عالی‌ترین رده‌ سازمانی تا پایین‌ترین سطح آن را به منظور عرضه‌ پیشنهادها، ایده‌ها، ابتکارات و نظرهای مناسب برای رفع نارسایی‌های موجود در روندکاری، بهبود روش‌های انجام دادن کار یا افزایش کیفیت تولید در بر می‌گیرد (جلیل‌خانی، ۱۳۸۴).

بر اساس مبانی اهمیت و ضرورت پژوهش را می‌توان از ابعاد زیر توجیه نمود:

- امروزه بهره‌گیری از منزلت انسان‌ها در اداره‌ امور از جدیدترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است. بسیاری از متفکران مدیریت رمز موفقیت ژاپن را توجه خاص این کشور به منابع انسانی و بهره‌گیری از مشارکت کارکنان می‌دانند. شیوه‌های مدیریت مشارکتی و به طور خاص نظام پیشنهادها در ژاپن برای بسیاری از کشورهای جهان به مثابه الگو درآمده است و موجب توسعه‌ اقتصادی کشورهای مختلف شده است. قدر و ارزش این شیوه در کشور ایران آن گونه که شایسته است شناخته نشده است. با تحقیقات گسترده، می‌توان از یافته‌های ذهنی و اندیشه‌های سرمایه‌ انسانی در حل مسائل و ایجاد سؤالات جدید و راه‌حل‌های بهینه در راستای فرهنگ تغییر و بهسازی مستمر سازمان استفاده نمود.
- از آنجا که عقل و تفکر جمعی بر عقل و تفکر فردی برتری دارد، با استقرار نظام پیشنهادها عقل و تفکر جمعی برای حل مسائل سازمانی فراهم می‌شود.
- با مشارکت کارکنان در مدیریت، احساس مالکیت در کارکنان تقویت می‌گردد و افراد به تفکر تشویق می‌شوند و از تفکر خود به منظور ارتقای خود و سازمان استفاده می‌کنند.
- با اجرای نظام پیشنهادها، کارکنان در سرنوشت خود و سازمان شریک می‌شوند و با طرح هدف‌های عالی و بلندمدت متضمن پویایی سازمان می‌شوند.

حدود چند دهه است که در سازمان‌های پیچیده مسئله‌ای به نام مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادها بحث می‌شود. امروزه صاحب‌نظران و متفکران معروف و معتبر جهان به صورت قاطع و تردیدناپذیر بر این عقیده هستند که مدیریت مشارکتی یگانه روش مدیریت جدید، مطلوب و کارساز و نجات‌بخش مؤسسات و سازمان‌های گوناگون است (ذاکر، ۱۳۷۷:۱۱۳). نظام پیشنهادها، که امروزه در بسیاری از کشورهای صنعتی و بسیاری از شرکت‌های بزرگ، مهم و موفق جهان به اجرا گذاشته شده، تاکنون نتایجی درخشان به همراه داشته است که این نتایج به‌ویژه در کشورهایی همچون ژاپن، کره جنوبی، آلمان، چین، ایتالیا، هندوستان و سنگاپور بسیار چشم‌گیر بوده است (حمیدی، ۱۳۸۹:۲۷). همان‌طور که هر سازمانی از مزایای این نظام بهره‌مند می‌شود، دانشگاه‌ها نیز از این امر مستثنی نیستند و می‌توانند با شناسایی و به‌کارگیری این نظام

گامی بزرگ در جهت نیل به اهداف خود بردارند. باید به این موضوع نیز توجه نمود که اجرای این نظام بدون بسترسازی و ایجاد زمینه‌های فکری صحیح در مدیریت و کارکنان و بدون اختصاص وقت کافی هنگام اجرای مشارکت باعث هرج و مرج و ایجاد نگرش منفی خواهد شد و همچنین اجرا نشدن این نظام نیز باعث ایجاد احساس عدم تعلق و وابستگی افراد و فقدان انگیزش و ایجاد ساختارهای دیوان‌سالاری و... می‌شود. به لحاظ برخورداری دانشگاه از خیل عظیم متفکران و فرهیختگان، اجرای نظام پیشنهادها ضروری است و از آن مهم‌تر بررسی شرایط لازم برای اجرای آن است. اجرا نشدن این تحقیق باعث آسیب‌پذیری اجرای این نظام از ضعف بستری‌های زمینه‌های کلیدی است و اجرای آن باعث حرکت هدفمند و سرمایه‌گذاری جهت‌دار بر اساس نقاط قوت و ضعف خواهد شد.

اهمیت مشارکت همگانی از نظر اسلام

در دین مبین اسلام مشورت از اهمیتی ویژه برخوردار است. خداوند در آیات ۱۵۹ سوره مبارکه آل عمران و ۳۸ سوره شوری می‌فرماید: «و با آن‌ها در کارها مشورت کن» و «کارشان را با مشورت میان خود انجام می‌دهند».

خداوند پیامبر اکرم (ص) را مأمور می‌کند تا در امور مربوط به اداره جامعه با مسلمانان مشورت نماید. در واقع یکی از ویژگی‌های جامعه اسلامی مشاوره و مشارکت در امر تصمیم‌گیری است. در نظام مدیریت اسلامی برای تصمیم‌گیری به عقل فردی اکتفا نشده است. برای مثال، پیامبر اسلام با همه نبوغ ذاتی و هوش فوق‌العاده و تأییدات وحی و بهره‌مندی از اندیشه ژرف و تابناک، به اندیشه دیگران و یاری گرفتن از آنها بسیار اهتمام می‌ورزیدند و در مواردی بسیاری از جمله در جنگ احد و احزاب با اصحاب خود به مشورت نشستند (فروزنده و جوکار، ۱۳۸۶: ۱۲۵).

در باب اهمیت مشورت، حضرت علی (ع) هم در نهج البلاغه می‌فرماید:
الف) حکمت ۵۴: هیچ ثروتی چون عقل، هیچ فقری چون نادانی و هیچ ارثی چون ادب و هیچ پشتیبانی چون مشورت نیست.

ب) حکمت ۱۶۱: هر کس خودرأی شد به هلاکت رسید و هر کس با دیگران مشورت کرد در عقل‌های آنها شریک شد.

پ) حکمت ۱۷۳: آن کس که از افکار و آرای گوناگون استقبال کند صحیح را از خطا خوب شناسد.
اصل کرامت انسانی و احترام به عقول استفاده از نظر دیگران از اصول اساسی مدیریت اسلامی است

کاملی و دیگران، ۱۳۸۹). با استفاده از آیات قرآنی و احادیث که درباره مشورت آمده است، می‌توان نتیجه گرفت مشورت جایگاهی ویژه در اداره سازمان‌های جامعه اسلامی دارد و می‌توان، با بهره‌گیری از عقل جمعی، موجبات ارتقای سطح کیفی و کمی سازمان را فراهم کرد. در واقع، مدیریت مشارکتی هم به نوعی نمونه‌ای از همان شور و مشورت است که در اسلام ذکر شده است. با عنایت به آنچه گفته شد و با توجه به بند (و) ماده هفتم از بخش چهارم مأموریت و وظایف ارتش جمهوری اسلامی ایران، تلاش مداوم و مستمر در جهت حاکمیت کامل فرهنگ و ضوابط اسلامی در آجا از ضروریات است. بر این اساس اجرای نظام پیشنهادها گامی در جهت اجرای این بند از قانون آجا خواهد شد.

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها یکی از سازوکارهای قدرتمند و اساسی شیوه مدیریت مشارکت‌جویانه است (جتنی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۳). اندیشه مدیریت مشارکتی را ابتدا نویسندگان آمریکایی مطرح کردند و برای اولین بار در ژاپن استفاده شد و از آنجا به سازمان‌های تجاری و اروپا راه یافت (بنیاد مستضعفان، ۱۳۷۸: ۷۰). این نظام در آمریکا پس از جنگ دوم جهانی بیشتر به انگیزه سودآوری به‌کار گرفته شد. اولین نظام پیشنهاد در آمریکا در کارخانه جنرال الکتریک راه‌اندازی شد. در حال حاضر، بر طبق قانون اداری آمریکا، تمام مؤسسات دولتی سازمان از بودجه و تشکیلاتی خاص برای اجرای آن برخوردارند. امروزه این نظام به مثابه نظام کایزن (بهبود مستمر) در صنایع ژاپن به حدی پیشرفت کرده است که سرانده پیشنهاد کارکنان یکی از معیارهای ارزیابی میزان موفقیت شرکت‌ها محسوب می‌گردد (رضضانی، ۱۳۸۴: ۵۴).

اجرای نظام پیشنهادها به صورت فراگیر در ایران از سال ۱۳۶۶ در پی بازدید گروهی از کارشناسان سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران از ژاپن با حمایت و پشتیبانی وزارت صنایع سنگین وقت آغاز شد. بدین ترتیب در نخستین ماه‌های سال ۱۳۶۷ مقرر گردید نظام پیشنهادها در چهار شرکت صنعتی و تولیدی از مجموعه صنایع سنگین یعنی شرکت رادیاتورسازی ایران، شرکت نورد و تولید قطعه فلزی، شرکت آکام فلز و شرکت سولیران اجرا گردد. اجرای طرح در این چهار شرکت بسیار موفق و حتی فراتر از تصور و پیش‌بینی کارشناسان بود (مقیم، ۱۳۸۵: ۷۵). در سال ۱۳۷۷ با توجه به آثار مثبت و سودمند اجرای طرح مذکور، دولت جمهوری اسلامی ایران با توجه به اهمیت و ضرورت نقش مشارکت کارکنان در ارتقای کارایی و اثربخشی دستگاه‌های دولتی و افزایش رضایت و توان کاری کارکنان، در نشست تاریخ ۲۸ مرداد ماه شورای عالی اداری چنین تصویب نمود: «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در همه وزارت‌خانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها، بانک‌ها و همه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، بر اساس مراحل مذکور در این مصوبه، مطابق برنامه زمان‌بندی و آیین‌نامه‌ای که توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تنظیم و ارائه می‌گردد، استقرار

می‌یابد» (طوسی، ۱۳۷۸:۱۲۰).

نظام پیشنهادها در تحقیقاتی بسیار بررسی شده است.

تصاعدیان (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر موفقیت نظام پیشنهادها در شرکت ایران خودرو» انجام داده است. هدف از این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر نظام پیشنهادها در شرکت ایران خودرو برای ارتقای کیفیت اجرایی این نظام و رفع موانع احتمالی آن بود. در این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از نظر هفتاد نفر از کارکنان شرکت استفاده شد. در این پژوهش از روش پژوهش علی استفاده شد؛ یعنی پس از گردآوری ابزار از مراجعه به مدارک و اسناد، مصاحبه و پرسش‌نامه استفاده شد. تحلیل‌های آماری نشان داد که احساس نیاز مدیران به پیشنهادها کارکنان از عوامل مؤثر در نظام پیشنهادهاست، پاسخ‌ها به پیشنهادها مردود باید بسیار منطقی و مستدل باشد و در موقع اجرای نظام پیشنهادها به نوع شغل - از نظر ساختاریافتگی - آن توجه کافی صورت گیرد (تصاعدیان، ۱۳۸۱:۸۹).

هادلی و یونگ^۴ همانند ازبورن و گبلر^۵ معتقدند که خدمات عمومی باید کارآفرینانه و پاسخ‌گوی نیاز شهروندان باشد. تفویض اختیار به حوزه‌های عملیاتی، ایجاد استقلال کاری، تشویق به خطرپذیری و کسب‌وکارهای کارآفرینانه و ایجاد محیط کاری مشارکتی و هم‌افزا از جمله ویژگی‌های خدمات عمومی پاسخ‌گو و کارآفرینانه در بخش دولتی است (مقیم، ۱۳۸۵:۳۵). اکنون مدیریت ژاپنی بر اساس فلسفه مشارکت فراگیر کارکنان در بهبود تدریجی و پیوسته توانسته است طرح کایزن را به مثابه الگویی موفق در صحنه جهانی طرح کند. علاوه بر این، شرکت‌های بزرگ غربی بر اساس تغییرات شدید محیطی و به منظور جلوگیری از ورشکستگی و افزایش بهره‌وری برای اجرای نظام مشارکت کرده‌اند که با این اقدام نتایج مثبت نیز به دست آورده‌اند (مشبکی، ۱۳۷۷:۶۸).

باسادور، استاد دانشگاه مک ماستر کانادا از پژوهشگران مشهور خلاقیت، پژوهشی تطبیقی میان چند شرکت ژاپنی و آمریکایی انجام داد. وی معتقد است ژاپنی‌ها در استفاده از علوم رفتاری مانند نظریه‌های انگیزش برای ترغیب خلاقیت در محیط کار نسبت به هم‌تایان آمریکایی خود قدم‌هایی سریع‌تر برداشته‌اند. از دیدگاه مدیران شرکت‌های ژاپنی، هدف اساسی از فرایند خلاقیت در سازمان ایجاد تغییرات مطلوب در سازمان است و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی کارکنان باید به گونه‌ای مؤثر آنان را، در ایفای نقش در ایجاد تحول، تشویق و ترغیب کند. نظام پیشنهاد کارکنان و حلقه‌های کنترل کیفی دو عنصر مهم و مکمل نظام مشارکت و ترغیب

4. Hadley and Jung

5. Osborne and Gaebler

خلاقیت کارکنان در شرکت‌های ژاپنی است. تفاوت مهم نظام پیشنهادها و حلقه‌های کنترل کیفی به غیر از فردمحوری و گروه‌محوری قلمرو فعالیت‌هاست. وظایف حلقه‌ها حول محورهایی است که معمولاً مدیران هر شش ماه یک بار تعیین می‌کنند. فعالیت حلقه‌ها در چهارچوبی محدودتر صورت می‌گیرد و بر امور خاص از پیش تعیین شده متمرکز است. حلقه‌های کنترل کیفیت زمینه را برای مسئله‌یابی و چاره‌جویی برای مسائل کارکنان فراهم می‌کند و از این طریق موجب هماهنگی نظام پیشنهادها با راهبرد سازمان می‌شود (آذرنوش، ۱۳۸۴: ۶۵). به طور کلی فلسفه به‌کارگیری نظام پیشنهادها را می‌توان در موارد زیر بیان نمود: ارج نهادن به فضایل و توانایی‌های انسان در محیط کار و برخورد با مشکلات کاری، افزایش حس تعلق سازمانی در کارکنان، هم‌سو کردن اهداف کارکنان با اهداف سازمان، اشاعه فرهنگ مشارکتی و همکاری جمعی در حل مشکلات و بهبود روابط کاری و رفتار سازمانی (جلیل‌خانی، ۱۳۸۴).

در تحقیقات صورت گرفته موارد زیر مهم‌ترین مزایای نظام پیشنهادها معرفی شده است:

- امکان اجرا در سازمان‌های مختلف
- ایجاد حس تعلق کارکنان به سازمان و کاهش مقاومت افراد در مقابل تغییرات مثبت
- افزایش نوآوری و ابتکار در بین کارکنان
- تسهیل ارتباطات و تبدیل فرهنگ شفاهی به فرهنگ مکتوب
- آسان‌تر شدن شیوه انجام دادن کارها و فعالیت‌های سازمان
- افزایش توان اجرایی مدیریت در اداره امور سازمان
- کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری (جلیل‌خانی، ۱۳۸۴).

تحقیقات گذشته عمدتاً در حوزه‌های غیر نظامی صورت گرفته است. بر این اساس این پژوهش می‌تواند گامی مهم برای توسعه ادبیات در حوزه نظامی باشد.

امکان‌سنجی به معنای امکان تحقق‌پذیری برنامه یا فعالیتی در سطوح گوناگون است؛ مشروط بر اینکه شرایط و بسترهای اولیه و مقدماتی برای اجرای برنامه فراهم شده باشد. امکان‌سنجی پژوهش مقدماتی برای تعیین احتمال موفقیت برنامه قبل از شروع در دنیای واقعی است. هر برنامه‌ای قبل از اینکه اجرا گردد باید از منظرهای مختلف از جمله مالی، زمانی، نیروی انسانی، فنی و ... ارزیابی شود و -به اصطلاح- امکان‌سنجی شود. این فرایند به منظور کسب اطمینان از قابلیت‌های سازمانی برای رسیدن به نتایج دلخواه صورت می‌پذیرد تا بتوان درباره انجام دادن یا ندادن برنامه‌ای تصمیم‌گیری نمود. هر چه سرمایه، مدت زمان، محدوده عملیاتی و منابع لازم برای انجام دادن برنامه بیشتر باشد، به همان اندازه اتخاذ تصمیم از اهمیتی بیشتر برخوردار

است. این مهم بدان دلیل است که عوامل خطرپذیری برنامه به شدت مهم است و، در صورت شکست، بار مالی سنگینی بر سازمان تحمیل می‌شود (اشراق‌نیا و دیگران، ۱۳۸۴:۱۲۵). بررسی امکان‌سنجی اولین مرحله از چرخه حیات توسعه نظام و مرحله‌ای عملیاتی در طراحی و تحلیل نظام به‌شمار می‌آید و عمدتاً شامل امکان‌سنجی فنی، اقتصادی، قانونی و عملیاتی است (سرلک و فراتی، ۱۳۸۴:۲۵۱). در این پژوهش با اتخاذ رویکردی جامع همه موارد مذکور استفاده شده است.

متغیر فنی: بدون تردید یکی از ضروریات اجرای نظام پیشنهادها در سازمان بر پایه عوامل یا زیرساخت‌های فنی استوار است. زیرساختی که بتواند با دقت، سرعت و با فناوری مناسب امکان جذب و استخراج ایده‌ها و نظرهای کارکنان زیرمجموعه را فراهم نماید. عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری اساس نظام پیشنهادها را تشکیل می‌دهد. برای فعالیت هر سامانه‌ای، به تجهیزات و سخت‌افزارهایی خاص نیاز است. اما وجود سخت‌افزار به خودی خود باعث اجرای عملیات سامانه نمی‌شود؛ بلکه آنچه به سامانه امکان می‌دهد از توانمندی‌های سخت‌افزاری استفاده بهینه شود وجود نرم‌افزارهای به‌روز و مرتبط است. بر این اساس، هدف نهایی در بررسی امکان‌سنجی فنی در دانشگاه هوایی شهید ستاری این است که مشخص شود «آیا فناوری‌های موجود پاسخ‌گوی انتظارات و نیازهای اجرای موفق نظام پیشنهادها خواهد بود یا نه؟». پاسخ منفی به این سؤال به معنی نیاز به سامانه‌ها و فناوری‌های جدیدتر است (سرلک و فراتی، ۱۳۸۷:۲۶۳). با توجه به موارد فوق، فرضیه اول پژوهش به شکل زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۱: عوامل فنی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است.

متغیر قانونی: در طراحی و استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی شهید ستاری یکی از مهم‌ترین سؤالات این است که بسترهای قانونی مورد نیاز با توجه به ماهیت خاص دانشگاه وجود دارد یا نه. بر اساس ماده ششم از بخش سوم قانون آجا، اسلامی بودن ارتش یکی از ارکان اساسی آجاست. در ادامه این ماده آمده است که اساس و ضابطه در تشکیل و تجهیز نیروهای مسلح مکتب اسلام است. به گونه‌ای که بر همه شئون و ابعاد آن ضوابط و مقررات شرع حاکمیت داشته باشد. همان گونه که گفته شد، آیاتی از قرآن کریم و سخنان پیامبر اکرم و اهل بیت (علیهم السلام) بر امر مشورت تأکید دارد و قوانین آجا کاملاً در راستای اجرای آن است. با دریافت نظرها و پیشنهادها از نظام پیشنهادها و پس از بحث و بررسی دبیرخانه مربوط، مراتب با نظر سلسله‌مراتب فرماندهی امکان اجرا خواهد داشت. این موضوع هیچ گونه تضاد و مغایرتی با اصول انضباطی سازمان، اصل وحدت فرماندهی و تدابیر امنیتی - حفاظتی آجا ندارد. اگر نظرات سازمان را در انجام

دادن مأموریت خویش - یعنی حفظ استقلال، تمامیت ارضی و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران - کمک کند، امکان اجرا پیدا می‌کند. بر این اساس، فرضیهٔ دوم پژوهش به شکل زیر تدوین می‌گردد:

فرضیهٔ ۲: عوامل قانونی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است.

متغیر اقتصادی: متغیر اقتصادی را از سه بُعد می‌توان بررسی کرد: بعد اول به هزینه‌های استقرار، اجرا و مداومت سامانه برای سازمان مربوط است؛ بعد دوم هزینه‌های اقتصادی برای نیروی انسانی و تعیین ضوابط مورد نیاز برای پاداش به کارکنانی است که نظرهایی خلاقانه می‌هند و بعد سوم عوامل و شرایط اقتصادی کارکنان است که تأثیری فوق‌العاده بر رفتار کارکنان در محل کار دارد. به طوری که بر گرایش‌ها و عکس‌العمل‌های آن‌ها اثر می‌گذارد و همچنین به آنها سمت و سو می‌دهد. معمولاً در شرایطی که افراد سازمان برای تأمین مالی خود با مشکلات بسیار مواجه‌اند، انگیزهٔ کافی برای همکاری و مشارکت و دادن پیشنهاد نخواهند داشت. بر این اساس، چنانچه مدیریت سازمان بخواهد این نظام را با موفقیت اجرا نماید، باید در رفع این محدودیت‌ها و ایجاد انگیزه و مشارکت در افراد تلاش نماید. سرمایه‌گذاری در فناوری اطلاعات هزینه‌هایی بسیار در بر دارد و مدیران مؤسسات دربارهٔ بازگشت این سرمایه نگران هستند (Grembergen, 48:2001). با توجه به موارد فوق، فرضیهٔ سوم پژوهش به شکل زیر تدوین می‌گردد:

فرضیهٔ ۳: عوامل اقتصادی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است.

متغیر انسانی: نقش منحصر به فرد عامل انسانی به مثابه طراح و مجری نظام‌ها و فرایندهای سازمانی و نیز گرایش‌های اجتماعی سبب اهمیت روزافزون آن شده است. برای تدارک زمینهٔ مساعد برای پذیرش نظرها و پیشنهادها، مسئولان امور نیروی انسانی باید، به جای پافشاری بر مسائل سطحی و زودگذر، از مسائل مهم اقتصادی، سیاسی و اجتماعی آگاهی یابند و با درک عمیق ماهیت این مسائل، تأثیر آنها را بر سازمان در نظرها و پیشنهادهای خود اعلام نمایند (Got & Sanz, 2002: 122). متغیر نیروی انسانی قادر به ایجاد تغییر در سرمایهٔ مادی و همچنین سایر سرمایه‌هاست. از این رو استخدام نیروی انسانی بر اساس اصل شایستگی از مهم‌ترین اصول جذب نیروی انسانی مورد نیاز سازمان است. باید زمینه‌های لازم را برای اعتماد کارکنان به این نظام، کاهش مشکلات حقوقی و معیشتی، اطلاع‌رسانی لازم و ایجاد اعتماد در بررسی، تأیید و پرداخت عادلانه به پیشنهادها فراهم نمود. وجود کارکنانی برخوردار از دانش، برخوردار از انگیزهٔ مشارکت در نظام

پیشنهادها، تجربه کاری مرتبط در موضوع دادن پیشنهاد، اعتقاد کارکنان به چنین نظامی و آشنایی کارکنان با مفهوم مشارکت از جمله شاخصه‌هایی است که می‌توان برای این متغیر در نظر گرفت. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۴: عوامل انسانی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است.

متغیر فرهنگی: فرهنگ نظامی است منجسم و متشکل از اجزایی غیر مادی شامل ارزش‌ها، هنجارها، نمادها، باورها و اعتقادات، آداب و رسوم، دانش و اطلاعات رایج و هنرها و اجزای مادی، شامل کالاهای مصرفی، ابزارها، فناوری و میراث فرهنگی نسبتاً مشترک بین اعضای گروه، اجتماع یا جامعه که از طریق یادگیری از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. در ادبیات متداول فرهنگ را می‌توان راه یا طریقی تعریف نمود که ما کارها را در پیرامون خود به آن طریق انجام می‌دهیم (Got & Sanz, 2002; 122). شاین، برای تسری مفهوم فرهنگی به عرصه سازمانی، فرهنگ را «پیش‌فرض‌های بنیادی که گروهی معین در فرایند آموختن، سازگار کردن خود با مسائل برون‌سازمانی و انسجام درون سازمانی ابداع یا کشف می‌کنند یا شکل می‌دهند» تعریف می‌کند (شاین، ۱۳۸۴). فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده شیوه زندگی در سازمان است (Hatch, 2003: 221). فرهنگ سازمانی وجود نظامی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، شعائر، داستان‌ها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان به وجود آمده است. این الگوها باعث می‌شود که درکی مشترک و یکسان درباره اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند به وجود آید (رابینز، ۱۳۷۸: ۳۴۵). متغیر فرهنگی متغیری نظام‌مند است. به نظر رابینز (۱۳۸۸)، ویژگی‌ها فرهنگی عبارت است از: خلاقیت و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد، تشکیل تیم و تحول و ثبات یا پایداری. هر یک از ویژگی‌ها بر روی طیفی قرار می‌گیرد که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می‌شود. بنابراین، اگر به فرهنگ سازمانی از زاویه این هفت ویژگی توجه شود، می‌توان به پدیده‌ای به نام فرهنگ سازمانی دست یافت. این تصویر پایه و اساسی برای احساس و استنباط مشترک اعضا می‌شود و بر آن اساس می‌توان گفت که کارها چگونه صورت می‌گیرد و افراد چه نوع رفتاری در سازمان خواهند داشت (رابینز، ۱۳۸۸: ۳۲۳). در امکان‌سنجی نظام پیشنهادها، مواردی همچون مقاومت در مقابل طرح‌های نو در دانشگاه، میزان اعتماد کارکنان به نظام مشارکت، ترس از اشاعه ارزش‌های بیگانه و کم‌رنگ شدن ارزش‌های خودی، میزان آشنایی مسئولان با مفهوم پروژه‌های نظام مشارکت و میزان علاقه‌مندی مسئولان به استفاده از پروژه‌های نظام مشارکت و سبک رهبری نامناسب مدیران و فرماندهان

توجه شده است. با توجه به موارد فوق، فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۵: عوامل فرهنگی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است.

متغیر راهبردی: در شرایط کنونی باید از نگاه مقطعی و کوتاه‌بینانه به اجرای فناوری‌های نو اجتناب نمود. هر پدیده‌ای باید به صورت نظام‌مند فرضیه حرکت مستمر سایر پدیده‌ها را فراهم نماید. به تعبیری دیگر، این فرایند را می‌توان در هم‌راستایی راهبردی بیان نمود؛ یعنی استقرار این نظام در راستای راهبردهای سطح کلان سازمان باشد. راهبرد فرایند تعیین اهداف بنیادی بلندمدت، اتخاذ شیوه کار و اختصاص منابع لازم برای تحقق این اهداف تعریف می‌شود. راهبرد هم‌نتایج نهایی و هم‌وسایل نیل به آن را در بر دارد (رابینز، ۱۳۸۸: ۱۷۲). در این راستا از جمله مواردی که می‌تواند در امکان‌سنجی راهبردی نظام پیشنهادها بررسی شود عبارت است از: ضعف شناخت مسئولان سطح بالا، حمایت اسناد بالادستی، برنامه‌ریزی ضعیف در تشخیص اولویت‌ها، نبود چارچوب قانونی برای پشتیبانی از طرح، نبود راهبرد و چشم‌انداز کلی در زمینه نظام پیشنهادها و تأکید سلسله‌مراتب مقامات بر اجرای نظام پیشنهادها. بر این اساس، فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۶: عوامل راهبردی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است.

روش

این تحقیق از نظر هدف، توصیفی و از نظر استفاده، کاربردی و از حیث زمانی، مقطعی و از نظر نوع داده‌ها کمی است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که مبتنی بر مبانی نظری تحقیق تدوین شده است. پرسش‌نامه دارای ۳۷ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، خوب و خیلی خوب) مقیاس‌بندی شده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد و میزان آن ۰/۸۰ به دست آمد. روایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روایی محتوا با بهره‌مندی از نظر خبرگان و کارشناسان موضوع بررسی و تأیید شد.

در این تحقیق جامعه آماری هشتاد نفر از استادان و کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری هستند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.س. نوزده

و از آزمون‌های کولموگروف و اسمیرنوف برای سنجش چگونگی توزیع داده‌ها، آزمون تی برای آسیب‌شناسی وضعیت مؤلفه‌ها و آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

آزمون نرمالیتی: این آزمون برای تعیین نوع توزیع داده‌های پژوهش صورت می‌گیرد. خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به شرح جدول زیر است

جدول شماره ۱: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	سطح معناداری	آلفا (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
عوامل فنی	۰/۰۷۲	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
عوامل قانونی	۰/۲۳۶	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
عوامل اقتصادی	۰/۴۵۰	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
عوامل انسانی	۰/۰۶۷	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
عوامل فرهنگی	۰/۱۵۵	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
عوامل راهبردی	۰/۲۰۷	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است

نتایج حاصل از آزمون نرمالیتی (کولموگروف- اسمیرنوف) نشان می‌دهد که توزیع داده‌های همه متغیرها نرمال است. بنابراین در ادامه برای آزمون فرضیات از آزمون پارامتریک تی‌استیودنت استفاده می‌گردد. آزمون فرضیه: برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون تی‌استیودنت (آزمون میانگین جامعه) استفاده شده است. فرضیه صفر و یک به ترتیب ناظر بر فقدان شرایط لازم و فرضیه‌های آماری به ترتیب به صورت $\mu \geq 3$ و $\mu > 3$ است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون تی‌استیودنت از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. استفاده شده است. آزمون تمام فرضیه‌ها در جدول شماره (۲) آورده شده است. در طیف پنج لیکرت متوسط نمره سه است؛ بنابراین این عدد به مثابه مقدار آزمون در آزمون تی‌استیودنت استفاده می‌شود. از آنجا که در آزمون میانگین عوامل فنی، قانونی، اقتصادی و راهبردی از مقدار میانگین آزمون ($3 = \text{Test Value}$) کمتر است، فرضیه H_0 رد نمی‌شود و فرض پژوهشگر تأیید نمی‌گردد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که همه فرضیه‌ها به جز دو متغیر انسانی و فرهنگی برای اجرای نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی در وضعیت مطلوب قرار ندارد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای فرضیه‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	نتیجه
عوامل فنی	۲/۶۴۱۳	۰/۵۶۲۰۱	۰/۰۰۰	فرضیه رد شده است
عوامل قانونی	۲/۹۳۲۱	۰/۷۰۸۱۲	۰/۰۰۸	فرضیه رد شده است
عوامل اقتصادی	۲/۷۱۵۶	۰/۶۲۰۱۲	۰/۰۰۰	فرضیه رد شده است
عوامل انسانی	۳/۸۶۴۷	۰/۶۱۰۵۳	۰/۰۰۰	فرضیه تأیید شده است
عوامل فرهنگی	۳/۶۴۳۲	۰/۴۸۰۲۱	۰/۰۰۳	فرضیه تأیید شده است
عوامل راهبردی	۲/۶۱۳۹	۰/۵۹۱۰۳	۰/۰۰۰	فرضیه رد شده است

آزمون تحلیل واریانس فریدمن

از آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) مؤلفه‌ها یا ابعاد استفاده می‌شود. در این پژوهش از این آزمون برای تعیین اهمیت و اولویت موانع اجرای موفق نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی استفاده شده است. فرضیه آماری این آزمون به شرح زیر است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{موانع اجرای موفق نظام پیشنهادها دارای اهمیتی یکسانی هستند} \\ H_1: \text{دست‌کم دو مانع (عامل) دارای اهمیتی متفاوت هستند} \end{array} \right.$$

به‌منظور تجزیه و تحلیل از اس.پی.اس.اس. استفاده شد. خروجی آن طبق جداول شماره (۴) و (۵) است:

جدول شماره ۴- آماره‌های آزمون فریدمن

N	153
Chi-Square	90.633
df	5
Asymp. Sig	.000

همان‌طور که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌کنیم، سطح معناداری حاصل صفر است ($\text{sig}=0/000$) و چون کمتر از $0/05$ است، فرض صفر این آزمون رد می‌شود. می‌توان گفت اهمیت عوامل یکسان نیست و می‌توان آنها را اولویت‌بندی نمود. در جدول شماره (۵) میانگین رتبه این مؤلفه‌ها آمده است. نتایج این آزمون در جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که عوامل انسانی با میانگین رتبه $4/29$ در رتبه اول قرار دارد. در

رتبه‌های بعد عوامل فرهنگی با میانگین رتبه ۳/۹۷ و عوامل قانونی با میانگین رتبه ۳/۴۵ قرار دارد.

جدول شماره (۵): میانگین رتبه‌های عوامل

میانگین رتبه‌ها	مولفه‌ها
۲/۶۳	عوامل فنی
۳/۴۵	عوامل قانونی
۲/۹۵	عوامل اقتصادی
۴/۲۹	عوامل انسانی
۳/۹۷	عوامل فرهنگی
۲/۵۶	عوامل راهبردی

رتبه این متغیر عوامل انسانی و تا حدی عوامل فرهنگی نشان می‌دهد که در جهت اجرای موفق نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی این عوامل در شرایطی نسبتاً خوبی قرار دارد و نقطه قوت محسوب می‌شود. اما عوامل اقتصادی، راهبردی و فنی رتبه‌هایی پایین‌تر دارند. به عبارت دیگر، اکنون توجه چندانی به این عوامل نمی‌شود و نقاط ضعف دانشگاه هوایی محسوب می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و ضرورت نقش مشارکت کارکنان در ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان‌های نظامی، همراه با ارتقای فکری، خلاقیت و نوآوری آنها، استقرار نظام پیشنهادها از گام‌های اولیه و مقدماتی در اجرای شیوه مدیریت مشارکتی در این سازمان‌ها محسوب می‌شود. بر این اساس، در این پژوهش به امکان‌سنجی استقرار این سامانه در دانشگاه هوایی شهید ستاری پرداخته‌ایم. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که حوزه انسانی و فرهنگی از نقاط قوت دانشگاه برای استقرار این سامانه محسوب می‌شود.

فرضیه ۱: عوامل فنی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است. یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیر فنی با میانگین (۲/۹۳۲۱) و انحراف معیار (۰/۷۰۸۱۲) از وضعیتی مناسب برخوردار نیست. بدون تردید یکی از ضروریات اجرای نظام پیشنهادها در سازمان بر پایه عوامل یا زیرساخت‌های فنی استوار است؛ زیرساختی که بتواند با دقت، سرعت و با فناوری مناسب امکان جذب و استخراج ایده‌ها و نظریات کارکنان زیرمجموعه را فراهم نماید. عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری اساس نظام پیشنهادها را تشکیل می‌دهد. برای فعالیت هر سامانه‌ای، به تجهیزات و سخت‌افزارهایی خاص نیاز است. اما وجود سخت‌افزار به خودی خود باعث اجرای عملیات سامانه نمی‌شود؛ بلکه آنچه به سامانه امکان می‌دهد از توانمندی‌های

سخت‌افزاری استفاده بهینه شود وجود نرم‌افزارهای به‌روز و مرتبط است. بر این اساس، فراهم‌سازی تجهیزات و امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری گامی مهم در این راه است.

فرضیه ۲: عوامل قانونی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است. تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که عوامل قانونی با میانگین (۲/۶۴۱۳) و انحراف معیار (۰/۵۶۲۰۱) از وضعیتی مناسب برخوردار نیست. بنابراین، وضع قوانین و مقررات مورد نیاز برای اجرای نظام پیشنهادها لازم و ضروری است، تا با دریافت نظرها و پیشنهادها و پس از بحث و بررسی دبیرخانهٔ مربوط و تطبیق آن با قوانین و مقررات حاکم بر سازمان، مراتب با نظر سلسله‌مراتب فرماندهی امکان اجرا بیابد و اگر نظرهای دریافتی سازمان را در اجرای مأموریت خویش - یعنی حفظ استقلال، تمامیت ارضی و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران - کمک ننماید، امکان اجرا پیدا نخواهد کرد.

فرضیه ۳: عوامل اقتصادی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها در دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است. یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل اقتصادی با میانگین ۲/۷۱۵۶ و انحراف معیار ۰/۶۲۰۱۲ از وضعیت مناسب برخوردار نیست. متغیر اقتصادی را از سه بُعد می‌توان بررسی کرد: بعد اول به هزینه‌های استقرار، اجرا و مداومت سامانه برای سازمان مربوط است؛ بعد دوم هزینه‌های اقتصادی برای نیروی انسانی و تعیین ضوابط مورد نیاز برای پاداش به کارکنانی است که نظرهایی خلاقانه می‌هند و بعد سوم عوامل و شرایط اقتصادی کارکنان است که تأثیری فوق‌العاده بر رفتار کارکنان در محل کار دارد. به طوری که بر گرایش‌ها و عکس‌العمل‌های آن‌ها اثر می‌گذارد و همچنین به آنها سمت و سو می‌دهد. معمولاً در شرایطی که افراد سازمان برای تأمین مالی خود با مشکلات بسیار مواجه‌اند، انگیزهٔ کافی برای همکاری و مشارکت و دادن پیشنهاد نخواهند داشت. بنابراین، برای اینکه بتوانیم شرایط لازم را برای انگیزش افراد سازمان و همکاری و مشارکت آن‌ها فراهم نماییم مدیران سازمان باید در رفع این محدودیت‌ها و ایجاد انگیزه و مشارکت در افراد تلاش نمایند.

فرضیه ۴: عوامل انسانی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است. نتایج تحلیل آماری حاکی از آن است که این متغیر با میانگین ۳/۸۶۴۷ و انحراف معیار ۰/۶۱۰۵۳ از وضعیتی مناسب برخوردار است. بنابراین عامل انسانی، که نقشی ویژه دارد و به مثابه طراح و مجری سامانه‌ها و فرایندهای سازمانی مطرح است، در این سازمان آمادگی دارد و این امر می‌تواند نقطهٔ قوت برای اجرای نظام پیشنهادها باشد. چرا که نیروی انسانی قادر به ایجاد تغییر در سرمایهٔ مادی و همچنین سایر سرمایه‌هاست. از این رو می‌توان با ارتقای اقدامات مدیریت منابع انسانی از جمله استخدام نیروی انسانی بر اساس اصل شایستگی -

از مهم‌ترین اصول جذب نیروی انسانی مورد نیاز است- به اجرای این نظام کمک کرد. باید زمینه‌های لازم را برای اعتماد کارکنان به این نظام، کاهش مشکلات حقوقی و معیشتی، اطلاع‌رسانی لازم و ایجاد اعتماد در بررسی، تأیید و پرداخت عادلانه به پیشنهادها فراهم نمود. فراهم آوردن کارکنانی برخوردار از دانش، انگیزه مشارکت در نظام پیشنهاد و تجربه کاری مرتبط با دادن پیشنهاد، ایجاد اعتقاد در کارکنان به این نظام و آشنا کردن کارکنان با مفهوم مشارکت از جمله کارهایی است که بدین منظور می‌توان نام برد.

فرضیه ۵: عوامل فرهنگی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است. یافته‌های تحقیق نشان داد که این عامل با میانگین $3/6432$ و انحراف معیار $0/48021$ در حالی مطلوب قرار دارد. بر این اساس، یکی از عوامل مهم و اثرگذار و تقویت‌کننده انگیزه‌های مشارکت در دانشگاه فراهم است. از این نقطه قوت می‌توان برای بسط و گسترش فرهنگ و ایجاد بستری مناسب برای خلاقیت و نوآوری و استفاده از نظر کارکنان، جلوگیری از مواردی همچون مقاومت در مقابل طرح‌های نو در دانشگاه، افزایش اعتماد کارکنان به نظام مشارکت، پرهیز از ترس از اشاعه ارزش‌های بیگانه و کم‌رنگ شدن ارزش‌های خودی، گسترش میزان آشنایی مسئولان با مفهوم پروژه‌های نظام مشارکت، افزایش میزان علاقه‌مندی مسئولان به استفاده از پروژه‌های نظام مشارکت و ارتقای سبک رهبری فرماندهان استفاده کرد.

فرضیه ۶: عوامل راهبردی برای اجرای مؤثر نظام پیشنهادها دانشگاه هوایی شهید ستاری فراهم است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که متغیر راهبردی با میانگین $2/6139$ و انحراف معیار $0/59103$ در حالی مطلوب قرار ندارد. بر این اساس، به منظور جلوگیری از نگاه مقطعی و کوتاه‌بینانه به اجرای فناوری‌های نو حرکتی نظام‌مند، به تعبیری دیگر، ایجاد هم‌راستایی راهبردی موضوعی مهم است. در واقع، با استقرار این نظام می‌توان از آن برای تعیین اهداف بنیادی بلندمدت، اتخاذ شیوه کار و اختصاص منابع لازم برای تحقق این اهداف بهره جست. در این راستا از جمله مواردی که باید مورد توجه مسئولان دانشگاه به منظور اجرای نظام پیشنهادها قرار گیرد می‌توان به افزایش شناخت مسئولان سطح بالا، تدوین اسناد بالادستی، برنامه‌ریزی صحیح برای تشخیص اولویت‌ها، ایجاد چارچوب قانونی برای پشتیبانی از طرح، و تدوین راهبرد و چشم‌انداز کلی در زمینه نظام پیشنهادها اشاره نمود.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش موارد زیر می‌تواند مورد توجه مسئولان قرار گیرد:

۱. با توجه به نقش ویژه انسان به مثابه طراح و مجری سامانه‌ها و فرایندهای سازمانی تدارک زمینه مساعد

برای پذیرش نظرها و پیشنهادها، مسئولان امور نیروی انسانی باید، به جای پافشاری بر مسائل سطحی و زودگذر، از مسائل مهم اقتصادی، سیاسی و اجتماعی آگاهی یابند. باید زمینه‌های لازم را برای اعتماد کارکنان به این نظام، کاهش مشکلات حقوقی و معیشتی، اطلاع‌رسانی لازم و ایجاد اعتماد در بررسی، تأیید و پرداخت عادلانه به پیشنهادها فراهم نمود. علاوه بر موارد فوق می‌توان به جذب کارکنانی برخوردار از دانش، برخوردار از انگیزه مشارکت در نظام پیشنهادها، تجربه کاری مرتبط با موضوع، معتقد به چنین نظامی و آشنا با مفهوم مشارکت اشاره کرد. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- استفاده از سازوکارهای تشویقی مناسب برای پیشنهاددهندگان برتر، نظیر دادن تقدیرنامه، قدردانی در مراسم ویژه، اعلام اسامی در نشریات مختلف در سطح دانشگاه، نه‌جا و آجا و ...؛
 - بررسی و اجرای سریع پیشنهادها و پرداخت به‌موقع پاداش به پیشنهاددهندگان و مجریان آنها؛
 - پاداش کافی و به‌موقع به عملکرد اعضای شورای نظام پیشنهادها و کارگروه‌های تخصصی.
۲. بسیاری از باورهای فرهنگی مردم مانند تقدیرگرایی، مشیت‌گرایی و رابطه شدید سلسله‌مراتبی می‌تواند انگیزه‌های مشارکت را تضعیف نماید. عوامل فرهنگی می‌تواند منجر به حاکمیت روحیه سکوت و عدم تحریک‌پذیری گردد. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:
- اجرای دوره‌های آموزشی اثربخش برای افزایش خلاقیت و روحیه مسئله‌یابی در اعضای کارگروه‌ها
 - بهره‌گیری از عوامل انگیزشی غیر مادی
 - فراهم نمودن بستر مناسب برای رشد و شکوفایی کارکنان خلاق و نوآور
 - افزایش جو انتقاد سالم در سازمان
 - استفاده از روش‌های تبلیغاتی برای آشناسازی افراد با اهداف و شیوه عملکرد نظام پیشنهادها
 - فعال نمودن گروه‌های حل مسئله با استفاده از کارکنان با تجربه
 - تهیه و تدوین نشریه، بولتن و خبرنامه نظام پیشنهادها و نصب جدول پیشنهادهای افراد در معرض دید کارکنان و دانشجویان
۳. با توجه به ماهیت خاص دانشگاه هوایی، ایجاد بسترهای قانونی لازم برای استقرار نظام پیشنهادها یکی از ارکان ضروری است. در واقع، با دریافت نظرها و پیشنهادها و پس از بحث و بررسی دبیرخانه مربوطه، مراتب با نظر سلسله‌مراتب فرماندهی امکان اجرا خواهد داشت و این موضوع هیچ‌گونه تضاد و مغایرتی با اصول انضباطی سازمان، اصل وحدت فرماندهی و تدابیر امنیتی - حفاظتی آجا ندارد. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- تشکیل دبیرخانه نظام پیشنهادها برای طراحی آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها اجرایی، تدوین و تعیین کارگروه عالی نظام پیشنهادها شامل فرماندهی دانشگاه و یا جانشین و همه معاونان و فرماندهان دانشکده‌ها؛
 - تعیین و تصویب شرح وظایف کارگروه‌های مختلف؛
 - تبدیل پیشنهادهای مفید و سازنده به صورت آیین‌نامه؛
 - سامان‌دهی روش دریافت، ثبت، رسیدگی و پذیرش یا رد پیشنهادها و چگونگی اعلام نتیجه به افراد.
۴. در راستای استقرار این نظام، هزینه‌های استقرار، اجرا و مداومت نظام برای سازمان و هزینه‌های اقتصادی برای نیروی انسانی و ضوابط مورد نیاز برای پاداش به کارکنانی که نظرهای خلاقانه می‌هند مشخص گردد. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:
- تعیین ردیف بودجه‌ای ویژه برای نظام پیشنهادها
 - تهیه دستورالعملی جامع درباره چگونگی پرداخت به نیروی انسانی خلاق
 - واگذاری هزینه‌های ریالی مورد نیاز برای آماده‌سازی زیرساخت‌های مورد نیاز نظام پیشنهادها
 - پیگیری‌های جدی‌تر فرماندهان ارشد برای استمرار و فعال‌سازی نظام پیشنهادها
۵. تردیدی نیست که یکی از ضروریات ورود نظام پیشنهادها به سازمان بر پایه زیرساخت‌های فنی استوار است. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:
- راه‌اندازی سامانه رایانه‌ای و تهیه بانک اطلاعاتی، برای رفع مشکل کندی چرخه بررسی پیشنهادها، جلوگیری از دادن پیشنهادهای تکراری، نگهداری سوابق پیشنهادها و ...
 - تهیه نیازمندی‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری اساس نظام پیشنهادها
 - تأمین کارشناسان مورد نیاز در بخش فنی به منظور به‌روز نگه داشتن سامانه
۶. به منظور دستیابی به سطحی مناسب از برنامه‌ریزی راهبردی و جلوگیری از نگاه مقطعی و کوتاه‌بینانه به اجرای فناوری‌های نو، تدوین راهبردی نظام‌مند امری ضروری است. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:
- تعیین ساختار و تشکیلات سازمانی مستقل برای نظام پیشنهادها در دانشکده‌ها و مراکز آموزشی
 - مناسب‌سازی سبک مدیریت و تهیه برنامه‌ای جامع برای ارزیابی نظام
 - تلاش برای افزایش شناخت مسئولان سطح بالا
 - برنامه‌ریزی برای تشخیص اولویت‌ها و فراهم‌سازی چارچوب قانونی برای پشتیبانی طرح
 - عرضه راهبرد و چشم‌انداز کلی در زمینه نظام پیشنهادها

منابع:

منابع فارسی

- آذرنوش، فریدون (۱۳۸۴). ترغیب خلاقیت در میان کارکنان الگوی ژاپنی، جزوه آموزشی کارگاه آموزشی کارگروه‌های خلاقیت دفتر تشکیلات و بهبود روش‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- ابراهیمی، عرفان (۱۳۸۰). وضعیت اجرای مدیریت مشارکتی در ایران، تدبیر، شماره ۴۰.
- اشراق‌نیا، عبدالمجید؛ مسعود جاودانی و سیدفرامرز حجازی (۱۳۸۴). امکان‌سنجی آمادگی پذیرش ERPII در ایران، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
- بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی ایران (۱۳۷۸). توصیه‌های مجمع عالی مدیریت در زمینه TQM، مدیریت بهروری، سال ششم، شماره ۷۰، ص ۷.
- پوررضا، رضا (۱۳۸۹). مروری بر چالش‌های مدیریت مشارکتی با تأکید بر نظام پیشنهادها در سازمان‌های آموزشی ایران، تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۶.
- تصاعدیان، بهرام (۱۳۸۱). عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم پیشنهادها در شرکت ایران خودرو (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- جعفرزاده، محمدرحیم (۱۳۸۶). آموزش کارکنان الگوی انتقال در ارزیابی اثربخش، تدبیر، شماره ۱۸۶.
- جلیل‌خانی، بهرام (۱۳۸۴). مدیریت تحول (نظام پیشنهادها)، سایت www.bloghfa.com
- جنتی، علی؛ محمد گودرزی و یونس سهرابی (۱۳۸۹). بررسی مقبولیت و تأثیر اجرای سیستم پیشنهادها در دانشگاه علوم پزشکی تبریز، فصلنامه علمی و پژوهشی تبریز، شماره ۲۳.
- حمیدی، ناصر؛ سیدمهدی الوانی و فهیمه جباری (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی الگوی نظام پیشنهادها و ارائه الگوی مناسب جهت برقراری در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، مدیریت، سال هفتم، شماره ۲.
- ذاکر، محمدعلی (۱۳۷۷). آشنایی با نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، چاپ اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸). تئوری سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، چاپ سوم، تهران: صفار.
- رابینز، استیفن (الف) (۱۳۸۸). تئوری و طرح سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: اشراقی.
- رابینز، استیفن (ب) (۱۳۸۸). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر

پژوهش‌های فرهنگی.

رستمی، شهین (۱۳۹۲). نقد نظام پیشنهادها در آموزش و پرورش، سایت www.mbm.ir

رمضانی، جلال (۱۳۸۴). مدیریت مشارکتی با تأکید بر نظام پیشنهادها، تهران: ترمه.

رمضانیان، محمدرضا و رضا اسماعیل پور (۱۳۷۹). بررسی اثرات اجرای نظام مدیریت مشارکت از طریق سیستم پیشنهادات کارکنان بر وضعیت سازمان، دانش مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۴۹.

زاهدی، یعقوب (۱۳۸۰). پژوهش پیرامون مدیریت مشارکتی و نقش آن در بهره‌وری کارکنان، تهران، نشر سازمان تعزیرات حکومتی.

سرلک، محمدعلی و حسن فراتی (۱۳۸۷). سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته، تهران: دانشگاه پیام نور.

سنجر، سلاجقه و سحر هنرآموز (۱۳۸۹). نظام پیشنهادها راهی به سوی استقرار مدیریت مشارکتی، راهبرد یاس، شماره ۲۴.

شاین، ادگار (۱۳۸۴). مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، ترجمهٔ برزو فرهی و نوری نجفی، تهران: سیمای جوان.

طباطبایی، مریم (۱۳۷۸). تعیین موانع موجود و راه‌حل‌های مناسب جهت استقرار سیستم مدیریت کیفیت جامع در شرکت پلی‌اکریل ایران، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشکدهٔ فنی و مهندسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد.

طوسی، محمدعلی (۱۳۷۸). مشارکت و افراد مشارکت‌جو، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

فروزنده، لطف‌الله و علی‌اکبر جوکار (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: دانشگاه پیام نور.

کاظمی، مصطفی؛ مهسا حمیدی و احمد شعریاف (۱۳۸۹). ارزیابی کارایی و اثربخشی نظام پیشنهادها در حرکت منطقه‌ای خراسان و ارائه راهکار جهت بهبود آن، مشهد: دانشگاه فردوسی، www.pishnahad.uoz.ac.ir

لباف، حسن و رحیم رنجبر (۱۳۸۰). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان، مطالعات مدیریت، شماره ۳۵ و ۳۶.

مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمان، چاپ اول، تهران: ترمه.

مقیم، محمد (۱۳۸۵). نظام پیشنهادها در سازمان‌های دولتی از تئوری تا عمل، انجمن خدمات فرهنگی ایرانیان خارج از کشور.

منابع لاتین:

- Barny, J. & Griffin, R. (1992). *The Management of Organizations, Information Technology evaluation Methods & Management*, Idea Group publishing, 44-56.
- Got, E. & Sanz, F. (2002). *Mergers & acquisitions avoiding the path of decay*. master thesis, Linkoping University.
- Grembergen, w. v. (2001). *Information Technology evaluation Methods & Management*, Idea Group publishing, 44-56.
- Hatch, M. (2006). *Organizational theory*, 2 editions, New York, Oxford University press.
- Kuokkanen, L. Jouko K. (2003). Promoting or impeding empowerment: Nurses assessment of their work environment, *J Nurs Administration*.33, 209-15 .

