

بررسی امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸

دکتر موسی مجیدی^۱

مریم اکبریکی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۰/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۶/۲۵

چکیده

نظام پیشنهادها^۳ یک سیستم جدید مدیریتی است که با پیاده‌سازی آن در سازمان، می‌توان از پیشنهادها و نظرات کارکنان که سرمایه‌های اصلی سازمان محسوب می‌شوند جهت بهبود در عملکرد سازمان استفاده کرد. تاکید این روش بر بهبودهای کوچک و مستمر در سازمان است. هدف: هدف این پژوهش بررسی امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ است. جهت بررسی امکان پیاده‌سازی نظام مذکور سه پارامتر اساسی رهبری در مدیریت، آمادگی کارکنان و سازمان (کتابخانه) سنجیده شد.

روش پژوهش: در این پژوهش از روش پیمایشی توصیفی استفاده شده است. جامعه مورد پژوهش ۱۱۷ نفر از ۱۴۹ نفر کارکنان کتابخانه‌های منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی هستند که در این پژوهش همکاری نمودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه تهیه شده بر اساس شاخص‌های لازم اولیه جهت پیاده‌سازی نظام پیشنهادها است.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که شرایط رهبری در کتابخانه‌های مورد مطالعه پایین‌تر از حد متوسط (میانگین فرضی)، اما در مورد شاخص مربوط به آمادگی کارکنان و آمادگی سازمان شرایط در حد متوسط (میانگین فرضی) بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به بررسی‌های انجام شده در مورد ۳ شاخص لازم جهت امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های مورد مطالعه یعنی شاخص‌های مربوط به سبک رهبری، موقعیت کارکنان و موقعیت سازمان و نتایج حاصل از آن، می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد اجرای نظام پیشنهادها با چالش‌های زیادی همراه خواهد بود اما می‌توان اقدام به استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های مورد مطالعه نمود، اما استقرار و نهادینه‌سازی آن نیاز به فعالیت و زمان زیادی در عرصه فرهنگ‌سازی و ترویج دارد.

کلید واژه‌ها: نظام پیشنهادها، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیریت - مشارکت کارمندان، منطقه ۸ دانشگاه آزاد - کتابخانه‌ها

مقدمه و بیان مساله

اجماع نظر علمای مدیریت و توسعه اقتصادی کشور، حاکی از آن است که عامل اصلی توسعه نیافتگی ملی و سازمانی ایران، ضعف در بعد نرم‌افزار تکنولوژی به ویژه کمبود در زمینه دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های نوین مدیریتی و تکیه بر روش‌های مدیریتی سنتی و ناکارآمد است. این در حالی است که سازمان‌های برتر دنیا با بهره‌گیری از نظام‌های نوین مدیریتی و بهره‌وری که بر

۱. استادیار گروه کتابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال: majidi.moosa@gmail.com

۲. فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال: m_akbarbayki@yahoo.com

3. Suggestion system

مشارکت کارکنان و بهره‌گیری نظام‌مند از توانایی‌ها استوارند، پیش‌تازان صحنه‌های رقابت جهانی به شمار می‌روند (فتح‌الهی راد، ۱۳۸۶).

امروزه سازمان‌ها با یک محیط پویا و متغیر مواجهند و بدین جهت به تغییر و انطباق مداوم نیازمندند. بنابراین بدست آوردن دانش مربوط به عوامل تسهیل در تغییر سازمانی بسیار مهم است. کارمندان می‌توانند با ارایه پیشنهاد، سازمان خود را جهت بهبود فرایندها و خدمات و در نتیجه انطباق با تغییر یاری رسانند. (Lipponen, et.al, 2008).

نظام مدیریت مشارکتی یکی از نظام‌های مدیریتی پویاست که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه در فرایند توسعه ملی دارد. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های موفق خود را گذرانده است و هم اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است (محمدصالح، ۱۳۸۶).

همانطور که می‌دانیم کتابخانه‌ها نقش مهمی در توسعه فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی کشور دارند و یکی از عوامل توسعه‌یافتگی جوامع توجه به کتابخانه‌ها، تولید علم و اطلاعات است.

اطلاعات از جهات مختلف با توسعه در ارتباط است. از آنجا که توسعه با تغییر همراه است، تغییر بدون اطلاعات امکان‌پذیر نیست و چنانچه صورت پذیرد، نتایج مطلوب به همراه نخواهد داشت. معیار توسعه‌یافتگی چیزی جز قابلیت تولید و استفاده از اطلاعات نیست. دیانی (۱۳۷۹) نخستین کسی است که لزوم توجه به اطلاع‌رسانی توسعه مدار را به عنوان یکی از مباحث بنیانی کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران مورد بررسی قرار داده است. وی با اشاره به سابقه ۲۵ ساله برنامه کتابداری در ایران، کتابخانه‌ها را واحدهایی مستقل و کتابداران را مدیرانی درون‌گرا، تکلیف مدار و ماهر در کار با ابزارها توصیف نموده است که بین کتابخانه‌ها و مراجعان و کارکنان کتابخانه‌ها با همدیگر فاصله دارد. وی این شرایط را سازگار با شرایط اطلاع‌رسانی توسعه مدار نمی‌داند و با تعریف مفهوم "اطلاع‌رسانی برای توسعه" به عنوان دید کلان و حرکت یکپارچه همه مراکز در جهت رفع نیازهای علمی و تحقیقاتی همه آحاد جامعه، پنج اصل را برای گذر سالم به مرحله اطلاع‌رسانی مؤثر برای توسعه در ایران، شناسایی می‌کند:

۱. توجه جدی به دانش مدیریت به عنوان نرم‌افزار پیشرفت

۲. وجود سیاست علمی و سیاست اطلاع‌رسانی مبتنی بر موازین و قوانین

۳. مشارکت جدی و فعال در تصمیمات و تعهد به مسوولیت حاصل از مشارکت و تصمیمات

۴. برقراری مدیریت مردم‌مدار و برقراری ثبات در مدیریت و امکانات

۵. اداره مدبرانه مقاومت در برابر تغییر در ارزش‌ها و مهارت‌ها

دیانی، نبود سیاست اطلاع‌رسانی، بی‌ثباتی در برنامه‌ها، مدیریت و امکانات، مقاومت در برابر تغییر و ناکارآمدی نظام آموزشی کتابداری ایران را از جمله تنگناهای روانی - اجتماعی موجود در راستای اطلاع‌رسانی توسعه مدار برمی‌شمارد و لزوم مدیریت دوره انتقال از فرهنگ کتاب‌رسانی منفعل به فرهنگ اطلاع‌رسانی پویا را یادآور می‌شود (حسن زاده، ۱۳۸۵).

در این بین نیاز بهره‌گیری از شیوه‌های مدیریتی نوین و کنار گذاشتن شیوه‌های سنتی، جهت رسیدن به مرحله اطلاع‌رسانی و توسعه‌یافتگی ملی بیش از پیش احساس می‌شود. البته در حال حاضر به نظر می‌رسد باید از شیوه‌هایی استفاده نمود که بارها و بارها آزمایش و ارزیابی شده‌اند و سازمان‌ها از پیاده‌سازی آن‌ها به نتایج مطلوب رسیده‌اند. یکی از این شیوه‌ها مدیریت مشارکتی است.

مدیریت مشارکتی، سبک مدیریتی است که در کشورهای پیشرفته صنعتی بیشترین موفقیت را داشته است. در مواردی که رهبر اختیار تصمیم‌گیری را با اعضای دیگر سازمان تحت نظارت خود تقسیم نماید، گفته می‌شود سبک مشارکتی را بکار گرفته است (ساعتچی، ۱۳۷۶).

یکی از موثرترین و قوی‌ترین ابزارهای اجرای مدیریت مشارکتی، نظام پیشنهادهاست. در این نظام به همه افراد مرتبط با سازمان اعم از کارکنان، مشتریان و تامین‌کنندگان این امکان داده می‌شود تا پیشنهادهای خود را به صورت فردی یا گروهی جهت بهبود وضعیت سازمان ارایه کنند و درقبال سود حاصل (مادی یا معنوی) پاداش مناسب دریافت کنند.

کارشناسان معتقدند که خطر به اجرا گذاشتن ضعیف این نظام بسیار زیاد است بطوریکه اگر این نظام با استفاده و مدیریت ناقص به اجرا درآید نتیجه‌اش می‌تواند باعث تضعیف روحیه کارکنان باشد (Wells, 2005).

با توجه به دلایل اهمیت موضوع که در سطور پیشین ذکر شد، اجرای چنین نظام‌های مدیریتی در سازمان‌ها (از جمله کتابخانه‌ها) امری مهم و در عین حال بدیهی به نظر می‌رسد. جهت اجرای بهینه و جلوگیری از شکست پیاده‌سازی چنین نظام‌هایی لازم است قبل از هر اقدامی جهت استقرار آن، به مناسب بودن بستر و فرهنگ‌سازی آن نظام توجه داشت. از این رو این پژوهش جهت بررسی امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ صورت گرفته است.

پرسش‌های اساسی پژوهش

۱. آیا شرایط رهبری جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ مناسب است؟
۲. آیا وضعیت کارکنان جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ مناسب است؟
۳. آیا موقعیت سازمانی جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ مناسب است؟

روش پژوهش

جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش ۱۱۷ نفر از ۱۴۹ نفر کارکنان کتابخانه‌های منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی شامل اسلام‌شهر، تهران جنوب، شهرری، پزشکی تهران، تهران غرب (سما)، علوم و تحقیقات، تهران مرکز، علوم دارویی، قیام دشت (تهران شرق)، تهران شمال، دندانپزشکی می‌باشند که در این پژوهش همکاری نموده‌اند. این پژوهش از نظر دسته‌بندی پژوهش‌ها و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی توصیفی است و از پرسشنامه جهت اخذ نظرات کارکنان و گردآوری داده‌ها استفاده شده است. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری موجود، آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری غیرپارامتریک مرتبط استفاده شده است.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش در ایران

احمدزاده (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان "شناسایی پیش‌نیازهای مدیریت مشارکتی در دانشگاه الزهرا" انجام داد که هدف پژوهش شناسایی پیش‌نیازهای مدیریت مشارکتی در دانشگاه الزهرا بود. این پژوهش با اتکا به اثربخش بودن نظام مدیریت مشارکتی بر آن شد که نسبت به شناسایی پیش‌نیازهای مدیریت مشارکتی در دانشگاه الزهرا (س) بعنوان یکی از موسسات آموزش عالی اقدام نمایند. در این راستا ۳ سوال اصلی مطرح شد و آمار اطلاعات طی پرسشنامه معتبر با ۴۱ گویه و حجم نمونه ۲۱۲ نفر در سطح اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه گردآوری و توسط نرم‌افزار SPSS تحلیل عاملی گردید که در نتیجه ۷ عامل جلو برنده استقرار مدیریت مشارکتی، ترتیب و تقدم و همچنین میزان مهیا بودن هریک از عوامل در دانشگاه الزهرا (س) شناسایی شد و پیشنهادهای نیز در این خصوص ارائه گردید.

تصاعدیان (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان "عوامل موثر بر موفقیت نظام پیشنهادها در شرکت ایران خودرو" انجام داد. هدف این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر نظام پیشنهادها در شرکت ایران خودرو به منظور بالا بردن کیفیت اجرایی این نظام و بر طرف کردن موانع احتمالی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت ایران خودرو می‌باشد و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و از نظر تعداد شامل ۷۰ نفر می‌باشد. روش پژوهش علی یا پس از وقوع و موردی و زمینه‌ای است. ابزار گردآوری اطلاعات از طریق مراجعه به مدارک و اسناد، مصاحبه و پرسشنامه بوده است. در این پژوهش با توجه به اینکه نظام پیشنهادها در شرکت ایران خودرو اجرا می‌شود و از طرفی موفقیت این نظام در پاره‌ای از واحدهای مختلف جامعه آماری بسیار بهتر از پاره‌ای دیگر می‌باشد، لذا بررسی این تفاوت مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها می‌توان گفت احساس نیاز مدیران به پیشنهادهای کارکنان، از عوامل موثر در نظام پیشنهادها است. همچنین باید سعی شود پاسخها به پیشنهادهای رد شده بسیار منطقی و مستدل باشد و در موقع اجرای نظام پیشنهادها باید به نوع شغل از نظر ساختار یافتگی آن توجه کافی اعمال شود.

پورزنجانی (۱۳۸۲) تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر عملکرد نظام پیشنهادهای کارکنان در صنایع مس ایران" انجام داد. این پژوهش به منظور بررسی برخی عوامل بازدارنده نظام پیشنهادهای کارکنان و رتبه‌بندی آنها صورت پذیرفته است. عوامل

زیادی بر عملکرد این نظام موثرند که برآیند نیروهای پیش برنده یا بازدارنده آنها، میزان و مسیر حرکت نظام پیشنهادها را تعیین می‌کند. روش تحقیق پیمایشی است. نتایج نشان داده است که سبک رهبری دستوری، فرهنگ فردگرایی و ساختار نامناسب نظام پیشنهادها کارکنان از جمله مهمترین عوامل بازدارنده نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها هستند. همچنین نگرش‌سنجی کارکنان نشان می‌دهد که مدیریت نظام پیشنهادها مهمترین عامل بازدارنده و پس از آن سبک رهبری و فرهنگ سازمانی و ارتباطات و جریان اطلاعات در نظام پیشنهادها به ترتیب از جمله عوامل مؤثر بازدارنده بر عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها قلمداد می‌شوند.

جبل عاملی (۱۳۸۳) تحقیقی با عنوان "بررسی بسترهای مناسب جهت استقرار نظام مدیریت مشارکتی در سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان" انجام داد. هدف پژوهش تعیین بسترهای مناسب جهت استقرار نظام مدیریت مشارکتی در سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان است و نتایج نشان می‌دهد که مدیریت مبتنی بر مشارکت یکی از راه‌های موفقیت در سازمان‌ها می‌تواند باشد.

علوی (۱۳۸۵) تحقیقی با عنوان "بررسی راه‌های نهادینه کردن مدیریت مشارکتی از طریق نظام پیشنهادها در بین مدیران" انجام داد. نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در آموزش و پرورش در اجرای مصوبه شورای عالی اداری مورخ ۲۳/۱۰/۱۳۸۱ - ۱/۹۰۸۶۸ به مرحله اجرا گذاشته شده است که بیانگر اهمیت و ضرورت مساله پژوهش می‌باشد. در این تحقیق سعی شده است راه‌های نهادینه کردن این نظام مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش راه‌های نهادینه کردن مدیریت مشارکتی از طریق نظام پیشنهادها در بین مدیران آموزش و پرورش منطقه ۸ تهران مورد بررسی قرار گرفت. تحقیق صورت گرفته شامل ۵ سوال اصلی بود که در قالب ۲۵ عامل در پرسشنامه مطرح گردید و همچنین مشخصات فردی از جمله سنوات خدمت، جنسیت، پست سازمانی، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی و دوره با استفاده از نرم‌افزار SPSS توزیع فراوانی به دست آمد. در نتیجه مشخص گردید پنج عامل مدیریتی، فرهنگی، تشویقی، قانونی و مالی در نهادینه کردن مدیریت مشارکتی مؤثر می‌باشند. و برای نهادینه کردن نظام پیشنهادها مسایل قانونی ۸۶ درصد، مسایل تشویقی ۸۴ درصد، مسایل مالی ۲/۸۳ درصد، مدیریتی ۷/۸۱ درصد و مسایل فرهنگی ۸۱ درصد را به ترتیب، بیشترین تاثیر را داشته‌اند.

یکرنگ سرشت (۱۳۸۵) تحقیقی با عنوان "بررسی راه‌های ترویج و نهادینه کردن مدیریت مشارکتی از طریق نظام پیشنهادها در مدارس راهنمایی دخترانه مناطق ۳ و ۴ تهران" انجام داد که هدف آن بررسی راه‌های ترویج و نهادینه کردن مدیریت مشارکتی از طریق نظام پیشنهادها در مدارس راهنمایی دخترانه مناطق ۳ و ۴ تهران بود. در این پژوهش محقق قصد داشت عواملی را که برای ایجاد، جلب و مشارکت بیش از پیش مدیران در استفاده از این سیستم مؤثر می‌باشد را معرفی نماید. پژوهش مورد نظر از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد و ابزار جمع‌آوری اطلاعات آن، پرسش‌نامه محقق ساخته با ۲۵ گویه است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۱۲۳ نفر از مدیران مدارس ذکر شده بودند. ۱۰۰ نفر از این تعداد از جدول مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شده و نتیجه حاصل توسط نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل توصیفی و عاملی قرار گرفتند. در نهایت پژوهشگر در این تحقیق بدین نتیجه رسید که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار، سه عامل استراتژی و چشم‌انداز باورهای فرهنگی و استقرار و نگهداری نظام پیشنهادها تفاوت معنی‌داری وجود داشته و هر سه عامل در ترویج و نهادینه کردن مدیریت مشارکتی در مدارس فوق مؤثر می‌باشد.

مقدم زرنندی (۱۳۸۶) تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل اثرگذار بر اثربخشی نظام پیشنهادات در اداره کل بیمه خدمات درمانی استان تهران" انجام داد که هدف پژوهش بررسی رابطه میان انگیزه کار، سبک رهبری مشارکتی و فرهنگ سازمانی با اثربخشی نظام پیشنهادها در اداره کل بیمه خدمات درمانی استان تهران می‌باشد. نمونه آماری شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان اداره کل بیمه خدمات درمانی استان تهران اعم از رسمی و غیررسمی می‌باشند که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. نتیجه اینکه افزایش انگیزه کارکنان، سبک رهبری مشارکتی و فرهنگ سازمانی قوی و منسجم موجب ارتقا سطح اثربخشی نظام پیشنهادها می‌گردد.

پیشینه پژوهش در خارج از ایران

پورتو (۱۹۹۰) تحقیقی تحت عنوان "بررسی مدیریت مشارکتی بین کتابخانه‌های دانشگاه‌های تگزاس" انجام داد و نتایجی که از این تحقیق به دست آمد عبارتست از ۸۱٪ موافق موضوع بودند که مشارکت در مدیریت رضایت شغلی افراد را بالا می‌برد. ۷۵٪ تاکید کردند که مشارکت، عملکرد را بهبود می‌بخشد. ۶۹٪ معتقد بودند که مدیران، مشارکت در تصمیم‌گیری را تشویق می‌کند. ۵۱٪ معتقد بودند که کمیته‌ها اجازه می‌دهند کتابداران در تصمیماتی که نتیجه‌اش به خود آن‌ها برمی‌گردد شرکت کنند.

بلاسینی (۱۹۹۳) پژوهشی با عنوان "انگیزه کارکنان در شرکت در بهبود کیفیت از طریق پیشنهادها" انجام داد. این پایان‌نامه به منظور بررسی این پرسش که چگونه می‌توان برای کارکنان کشور پرتوریکو^۱ انگیزه ایجاد کرد تا در بهبود کیفیت از طریق ارائه پیشنهادها مشارکت نمایند، صورت گرفته است. چهارده فاکتور به عنوان فاکتورهای مهم در ایجاد انگیزش به کارمندان برای مشارکت در نظام پیشنهادها شناخته شده است. هر فاکتور با یک نقل قول از مشارکت کارکنان برای درک بهتر فاکتور ارائه شده است. این نتایج به عنوان مرجعی برای مدیران و شرکتهای با علاقه و نیازمند به ایجاد انگیزه بهتر برای افزایش بهره‌وری نیروی کار، محسوب می‌شود. در این پایان‌نامه به مرور وضعیت سیاسی و اقتصادی در پرتوریکو پرداخته شده و شامل بخشی است که به توضیح تاریخ نظام پیشنهادها در آمریکا پرداخته و آنرا با سیستم‌های موفق، با کیفیت و فعال در ژاپن مقایسه می‌کند. بخش دوم آن به توضیح تئوری‌های مختلف انگیزه می‌پردازد. از سه ابزار برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش استفاده شده است. مصاحبه گروه متمرکز، مصاحبه‌های مدیریتی و تورهای تسهیلاتی^۲. ابزار اصلی استفاده شده در این پژوهش مصاحبه گروه متمرکز بوده است. از مصاحبه مدیریتی و تور تسهیلاتی برای اعتباربخشی اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق مصاحبه گروه آزمایشی استفاده شده است.

گراردلی (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان "مدلی جهت کارایی بهتر نظام پیشنهادها" ارائه نمود. این پژوهش جهت ارائه مدلی برای کارایی موثرتر نظام پیشنهادها انجام شده است. تولید سنتی بر محدود کردن مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، استاندارد سازمانی غیر منعطف و کنترل مستقیم کارکنان تاکید دارد. اما اکنون روشن است که چنین سازمان‌دهی در بخش‌های تولید سود قابل رقابت با بازارهای جهانی را ارائه نمی‌دهد. گونه‌های جدید سازمان‌دهی بخش‌های تولید بر مشارکت کارکنان به منظور بهبود مستمر در فرایندهای تولید و سود قابل رقابت تاکید دارد. در این پایان‌نامه تمرکز بر ابزار در دسترس جهت ترویج مشارکت کارکنان یعنی نظام پیشنهادها است. نظام پیشنهادها یک راه ارتباطی بین مدیریت و کارکنان است. در این پژوهش مدلی برای اجرای نظام پیشنهادها با کارایی بالاتر بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده (Theory of Planned Behavior) ارائه شده است. بر اساس مدل، مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها بوسیله تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده توضیح داده شده و پیش‌بینی می‌شود. در پژوهش به رابطه بین سوابق تئوری رفتار برنامه‌ریزی و مشخصات سازمانی هیات مدیره که برای فعال کردن مشارکت کارکنان مورد انتظار می‌باشد توجه شده است. از جمله تناسب جوایز نظام پیشنهادها، اعتماد سازمانی، سطوح اختیار، نظارت بر چرخه بهبود مستمر و منعطف بودن چرخش کاری. این پژوهش بوسیله پرسشنامه و بر روی کارگران خط تولید کارخانه تویوتا انجام شده و نتایج، ارزش اخباری^۳ مدل پیشنهادی را با واریانس ۳۵٪ برای مشارکت آینده آن‌ها در نظام پیشنهادها تایید می‌کند. در این پژوهش به نظر می‌رسد مدل پیشنهادی ارزش توضیحی^۴ و قدرت سازمانی خوبی با واریانس توضیحی ۶۵٪ در ارائه پیشنهادها و ۴۱٪ واریانس توضیحی در گرایش نسبت به ارائه پیشنهاد، ۲۷٪ واریانس توضیحی در انطباق ارائه پیشنهاد با فرد و ۲۲٪ واریانس توضیحی در اعتماد سازمانی دارد.

جنا و روتاری (۲۰۱۰) تحقیقی تحت عنوان "مدیریت مشارکتی در کتابخانه دانشکده پزشکی اوریسوا: مطالعه تطبیقی" انجام دادند. هدف از این تحقیق بررسی وضعیت مدیریتی حاکم در کتابخانه دانشکده پزشکی در اوریسوا هستند در ارتباط با مدیریت مشارکتی بود. در این تحقیق مشخص شد متخصصان کتابخانه کالج آلپاتیک مشارکت بیشتری نسبت به هم‌تایان دیگر خود در سایر حوزه‌های پزشکی دارند. در این تحقیق تمامی هیات‌مدیره تمایل داشتند که سازمان موفق شود و در رسیدن به این هدف، مشتاق بودند در مدیریت، مشارکت داشته باشند.

1. Puerto Rico
2. Facility tours
3. predictive value
4. Explanatory value

داده‌های توصیفی

در جدول ۱ فراوانی و درصد پاسخ کتابداران شرکت‌کننده در پژوهش به هر یک از داده‌های مربوط به سبک رهبری گزارش شده است.

جدول ۱. مشخصه‌های توصیفی پاسخ کتابداران مورد مطالعه بر ماده‌های مربوط به سبک رهبری

سوال	گزینه‌ها	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	انحراف معیار
۱: تاکید مدیران ارشد بر مشارکت کارکنان	فراوانی	۱۴	۴۰	۴۸	۱۵	۲/۵۵	.۱۸۷
	درصد فراوانی	۱۲	۳۴/۲	۴۱	۱۲/۸		
۲: حمایت مالی از کارکنان	فراوانی	۳۴	۴۶	۲۷	۱۰	۲/۱۱	۰/۹۳
	درصد فراوانی	۲۹/۱	۳۹/۳	۲۳/۱	۸/۵		
۳: شفافیت چشم‌انداز کاری	فراوانی	۱۴	۵۳	۴۰	۱۰	۲/۴	۰/۸۱
	درصد فراوانی	۱۲	۴۵/۳	۳۴/۲	۸/۵		
۴: میزان نواندیشی مدیران	فراوانی	۲۸	۵۲	۳۰	۷	۲/۱۴	۰/۸۵
	درصد فراوانی	۲۳/۹	۴۴/۴	۲۵/۶	۶		
۵: اعتقاد مدیران به کارمندان به عنوان سرمایه‌های اصلی کتابخانه	فراوانی	۲۴	۴۸	۳۴	۱۱	۲/۲۷	۰/۹
	درصد فراوانی	۲۰/۵	۴۱	۲۹/۱	۹/۴		
۶: میزان اطلاع‌رسانی اطلاعات مربوط به تصمیم‌گیری‌ها	فراوانی	۲۳	۶۱	۲۸	۵	۲/۱۳	۰/۷۷
	درصد فراوانی	۱۹/۷	۵۲/۱	۲۳/۹	۴/۳		
۷: مشارکتی بودن سبک تصمیم‌گیری‌ها	فراوانی	۲۴	۵۶	۳۲	۵	۲/۱۵	۰/۸
	درصد فراوانی	۲۰/۵	۴۷/۹	۲۷/۴	۴/۳		
۸: روحیه ریسک‌پذیری مدیران	فراوانی	۲۵	۵۲	۳۶	۴	۲/۱۶	۰/۸
	درصد فراوانی	۲۱/۴	۴۴/۴	۳۰/۸	۳/۴		
۹: روحیه نقدپذیری مدیران	فراوانی	۲۹	۵۵	۳۰	۳	۲/۰۶	۰/۷۸
	درصد فراوانی	۲۴/۸	۴۷	۲۵/۶	۲/۶		
۱۰: میزان راهنمایی مدیران در انجام کارها	فراوانی	۱۱	۵۷	۴۰	۹	۲/۴	۰/۷۷
	درصد فراوانی	۹/۴	۴۸/۷	۳۴/۲	۷/۷		
۱۱: برخورد محترمانه مدیران با کارمندان	فراوانی	۱۰	۴۱	۵۱	۱۵	۲/۶۱	۰/۸۲
	درصد فراوانی	۸/۵	۳۵	۴۳/۶	۱۲/۸		
۱۲: اعتقاد مدیران به نظام مشارکتی	فراوانی	۱۲	۶۳	۳۴	۸	۲/۳۳	۰/۷۵
	درصد فراوانی	۱۰/۳	۵۲/۸	۲۹/۱	۶/۸		

نتایج بدست آمده از جدول ۱ در زمینه فراوانی، درصد فراوانی و میانگین‌های پاسخ کتابداران به ماده‌های مربوط به سبک رهبری حاکی از آن است که کتابداران مورد مطالعه در پاسخ به پارامترهای مربوط به این سبک تفاوت‌هایی را نشان داده‌اند، بگونه‌ای که بالاترین میانگین‌ها به ترتیب مربوط به ماده‌های ۱۱ و ۱ با میانگین ۲/۶۱ و ۲/۵۵ بوده که در آن کتابداران برخورد مدیران با کارمندان و همچنین تاکید مدیران بر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها را مناسب ارزیابی نموده و نشان داده‌اند که بالاتر از حد متوسط می‌باشد. در حالی که کمترین میانگین به ماده ۹ یا روحیه نقدپذیری و تحمل شنیدن نظرات مخالف در مدیران با میانگین ۲/۰۶ و ماده ۲ یا میزان حمایت مالی و خوش قولی مدیران در عمل به تعهدات و وعده‌هایشان با میانگین ۲/۱۱

بازمی‌گردد. بطور کلی همانگونه که ملاحظه می‌شود بنظر می‌رسد کتابداران مورد بررسی میزان شرایط رهبری را جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد مطالعه پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. در جدول ۲ فراوانی و درصد پاسخ کتابداران شرکت‌کننده در پژوهش به هر یک از ماده‌های مربوط به وضعیت آمادگی کارکنان آورده شده است.

جدول ۲. مشخصه‌های توصیفی پاسخ کتابداران مورد مطالعه بر ماده‌های مربوط به وضعیت آمادگی کارکنان

سوال	گزینه‌ها	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	انحراف معیار
۱۳: آموزش‌های عمومی	فراوانی	۱۷	۶۳	۳۷		۲/۱۷	۰/۶۶
	درصد فراوانی	۱۴/۵	۵۳/۸	۳۱/۶			
۱۴: آموزش‌های تخصصی	فراوانی	۲۷	۵۴	۳۵	۱	۲/۰۹	۰/۷۵
	درصد فراوانی	۲۳/۱	۴۶/۲	۲۹/۹	۰/۹		
۱۵: رضایت از حقوق و دستمزد	فراوانی	۳۷	۷۲	۸		۱/۷۵	۰/۵۷
	درصد فراوانی	۳۱/۶	۶۱/۵	۶/۸			
۱۶: امنیت شغلی	فراوانی	۲۶	۵۴	۳۲	۵	۲/۱۴	۰/۸۱
	درصد فراوانی	۲۲/۲	۴۶/۲	۲۷/۴	۴/۳		
۱۷: میزان دخالت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی	فراوانی	۲۷	۵۳	۲۹	۸	۲/۱۵	۰/۸۶
	درصد فراوانی	۲۳/۱	۴۵/۳	۲۴/۸	۶/۸		
۱۸: روحیه تعهد سازمانی در کارکنان	فراوانی	۴	۲۱	۶۶	۲۶	۲/۹۷	۰/۷۴
	درصد فراوانی	۳/۴	۱۷/۹	۵۶/۴	۲۲/۲		
۱۹: روابط صمیمانه در بین کارکنان	فراوانی	۱۱	۳۱	۵۴	۲۱	۲/۷۳	۰/۸۷
	درصد فراوانی	۹/۴	۲۶/۵	۴۶/۲	۱۷/۹		
۲۰: احساس غرور از شغل	فراوانی	۹	۳۵	۳۹	۳۴	۲/۸۴	۰/۹۴
	درصد فراوانی	۷/۷	۲۹/۹	۳۳/۳	۲۹/۱		
۲۱: روحیه میل به تغییر در کارکنان	فراوانی	۵	۲۱	۶۹	۲۲	۲/۹۲	۰/۷۳
	درصد فراوانی	۴/۳	۱۷/۹	۵۹	۱۸/۸		
۲۲: میزان رویکرد مثبت کارمندان نسبت به نظام مشارکتی	فراوانی	۳	۲۰	۷۵	۱۹	۲/۹۴	۰/۶۶
	درصد فراوانی	۲/۶	۱۷/۱	۶۴/۱	۱۶/۲		
۲۳: اعتماد کارمندان به مدیران	فراوانی	۹	۴۳	۵۵	۱۰	۲/۵۶	۰/۷۶
	درصد فراوانی	۷/۷	۳۶/۸	۴۷	۸/۵		
۲۴: میزان خوش بینی نسبت به آینده مطلوب برای کتابخانه	فراوانی	۱۷	۴۲	۴۰	۱۸	۲/۵	۰/۹۳
	درصد فراوانی	۱۴/۵	۳۵/۹	۳۴/۲	۱۵/۴		

یافته‌های حاصل در این زمینه بیانگر آن است که هیچ یک از کتابداران مورد مطالعه به گزینه "خیلی زیاد" ماده‌های ۱۳ و ۱۵ مربوط به وضعیت کارکنان یعنی ارایه آموزش‌های عمومی برای کارکنان و رضایت از میزان حقوق، دستمزد و مزایا پاسخ نداده بودند. با این وجود از میان ۱۲ ماده مربوط به وضعیت آمادگی کارکنان بالاترین میانگین به ماده‌های ۱۸، ۲۲ و ۲۱ با میانگین‌های ۲/۹۷، ۲/۹۴ و ۲/۹۲ اختصاص داشته است. این بدان معناست که کتابداران مورد بررسی نشان داده‌اند که روحیه تعهد سازمانی، دلسوزی و وفاداری، رویکرد مثبت به نظام مشارکتی و روحیه میل به تغییر، بهبود و یادگیری زیادی دارند. همچنین کمترین میانگین‌های موجود متعلق به ماده‌های ۱۵ و ۱۴ با میانگین‌های ۱/۷۵ و ۲/۰۹ بوده است. یعنی کتابداران گزارش داده‌اند که در

درجه اول از میزان حقوق، دستمزد و مزایای شغلی خود راضی نبوده و ارایه آموزش‌های تخصصی نیز به آنان اندک بوده است. در نهایت بر اساس فراوانی و درصد‌های بدست آمده می‌توان گفت که کتابداران مورد مطالعه میزان وضعیت آمادگی کارکنان را جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی در حد متوسط نشان داده‌اند. در جدول ۳ فراوانی و درصد پاسخ کتابداران شرکت‌کننده در پژوهش به هر یک از ماده‌های مربوط به موقعیت سازمانی ارایه شده است.

جدول ۳. مشخصه‌های توصیفی پاسخ کتابداران مورد مطالعه بر ماده‌های مربوط به موقعیت سازمانی

سوال	گزینه‌ها		خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	انحراف معیار
	فراوانی	درصد فراوانی						
۲۵: قابلیت نظام ارزیابی عملکرد در تمایز افراد کوشا و منفعل	فراوانی	۲۲	۴۰	۵۱	۴	۲/۳۲	۰/۸۲	
	درصد فراوانی	۱۸/۸	۳۴/۲	۴۳/۶	۳/۴			
۲۶: میزان تاثیر مشارکت کارکنان در ارایه پیشنهاد در ارزیابی عملکرد و میزان ارتقای کارمندان	فراوانی	۱۹	۴۶	۴۲	۱۰	۲/۳۷	۰/۸۶	
	درصد فراوانی	۱۶/۲	۳۹/۳	۳۵/۹	۸/۵			
۲۷: میزان ارتقای دانش کارمندان در آموزش‌های حین خدمت	فراوانی	۱۱	۲۸	۴۶	۳۲	۲/۸۵	۰/۹۳	
	درصد فراوانی	۹/۴	۲۳/۹	۳۹/۳	۲۷/۴			
۲۸: میزان شایسته‌سالاری و قرار گرفتن افراد در جای مناسب خود	فراوانی	۲۱	۴۳	۴۴	۹	۲/۳۵	۰/۸۶	
	درصد فراوانی	۱۷/۹	۳۶/۸	۳۷/۶	۷/۷			
۲۹: وجود نشریه‌ها، تابلوها و سایت‌های اینترنتی برای ارتباطات و اطلاع‌رسانی	فراوانی	۱۳	۵۵	۴۴	۵	۲/۳۵	۰/۷۴	
	درصد فراوانی	۱۱/۱	۴۷	۳۷/۶	۴/۳			
۳۰: اطلاع‌رسانی خطمشی کتابخانه	فراوانی	۱۳	۵۷	۳۹	۸	۲/۳۶	۰/۷۷	
	درصد فراوانی	۱۱/۱	۴۸/۷	۳۳/۳	۶/۸			
۳۱: میزان رقابتی بودن فضای کتابخانه (مابین کارکنان)	فراوانی	۱۱	۶۰	۳۷	۹	۲/۳۸	۰/۷۶	
	درصد فراوانی	۹/۴	۵۱/۳	۳۱/۶	۷/۷			
۳۲: میزان اعتقاد مدیران به ضرورت بهبود عملکرد و نوآوری	فراوانی	۹	۳۴	۵۳	۲۱	۲/۷۴	۰/۸۵	
	درصد فراوانی	۷/۷	۲۹/۱	۴۵/۳	۱۷/۹			
۳۳: انعطاف‌پذیری فرایندهای کتابخانه	فراوانی	۵	۵۱	۴۸	۱۳	۲/۵۹	۰/۷۵	
	درصد فراوانی	۴/۳	۴۳/۶	۴۱	۱۱/۱			

همانگونه که از نتایج جدول حاضر استنباط می‌شود پاسخ کتابداران مورد مطالعه به پارامترهای مربوط به موقعیت سازمانی تفاوت‌هایی را نشان می‌دهد. بطوریکه بالاترین میانگین‌ها مربوط به ماده‌های ۲۷ و ۳۲ با میانگین‌های ۲/۸۵ و ۲/۷۴ بوده است یعنی که آموزش حین خدمت تا حد زیادی در ارتقای دانش، نگرش و مهارت‌های آنان موثر بوده و علاوه بر آن مدیران و کارکنان تا حد زیادی به ضرورت بهبود عملکرد و نوآوری اعتقاد داشته‌اند. با این وجود ماده ۲۵ با میانگین ۲/۳۲ در مقایسه با دیگر پارامترهای مربوط به موقعیت سازمانی کمترین میانگین را نشان داده که دال بر عدم توانایی نظام ارزیابی عملکرد در متمایز ساختن افراد کوشا و منفعل در کتابخانه می‌باشد. در مجموع با توجه به فراوانی و درصد‌های حاصل چنین به نظر می‌رسد که کتابداران مورد مطالعه میزان موقعیت سازمانی را جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند.

تحلیل نتیجه داده‌ها

الف. سبک رهبری

پرسش اساسی ۱ پژوهش: آیا شرایط رهبری جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی

منطقه ۸ مناسب است؟

بمنظور سنجش معناداری تفاوت مابین میانگین سبک رهبری از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه و میانگین فرضی آن از آزمون t تک متغیری بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج آزمون t تک متغیری جهت بررسی میزان سبک رهبری از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه

متغیر	ویژگی‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین فرضی	تفاضل میانگین‌ها	t	درجه آزادی	احتمال خطا
نمره کل سبک رهبری	۲۷/۳	۶/۹۵	۱۱۷	۳۰	-۲/۷	-۴/۲	۱۱۶	۰/۰۰۰	

از آنجا که سوالات مربوط به سبک رهبری در پرسشنامه (سوالات ۱-۱۲) از ۱۲ ماده در مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ الی ۴ تشکیل گردیده، از این رو دامنه نمرات آن مابین ۱۲ الی ۴۸ با میانگین فرضی ۳۰ می‌باشد همانطور که نتایج جدول حاضر نشان می‌دهد میانگین بدست آمده در این زمینه ($\bar{X} = 27/3$) از حد متوسط نمرات این سبک ($\bar{X} = 30$) در حدود ۲/۷ واحد کمتر بوده است این در حالی است که نتایج آزمون t تک متغیری نیز نشان داد که مابین میانگین‌های مشاهده شده و فرضی تفاوت معناداری در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ وجود دارد ($t_{116} = -4/2, P < 0/01$) و لذا می‌توان چنین نتیجه گرفت که شرایط رهبری از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه کمتر از حد متوسط بوده و بصورت معناداری نشان داده‌اند که شرایط رهبری از وضعیت مطلوبی جهت استقرار نظام پیشنهادها در این کتابخانه‌ها برخوردار نیست.

ب: آمادگی کارکنان

پرسش اساسی ۲ پژوهش: آیا وضعیت کارکنان جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ مناسب است؟

بمنظور بررسی معناداری تفاوت مابین میانگین آمادگی کارکنان از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه و میانگین فرضی آنان از آزمون t تک متغیری استفاده شده که نتایج کسب شده از آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون t تک متغیری جهت بررسی میزان آمادگی کارکنان از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه

متغیر	ویژگی‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین فرضی	تفاضل میانگین	t	درجه آزادی	احتمال خطا
نمره کل آمادگی کارکنان	۲۹/۷۷	۵/۴۲	۱۱۷	۳۰	-۰/۲۳	-۰/۴۶	۱۱۶	۰/۶۴۶	

با توجه به اینکه سوالات مطرح شده در زمینه میزان آمادگی کارکنان در پرسشنامه پژوهش (سوالات ۱۳-۲۴) از ۱۲ ماده در مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ الی ۴ تشکیل گردیده، لذا دامنه نمرات آن بین ۱۲ الی ۴۸ با میانگین فرضی ۳۰ می‌باشد. همانگونه که مشاهده می‌شود میانگین کسب شده در این مورد ($\bar{X} = 29/77$) به میزان بسیار اندکی یعنی در حدود ۰/۲۳ واحد از میانگین فرضی ($\bar{X} = 30$) کوچکتر بوده است. علاوه بر آن نتایج آزمون t تک متغیری در این زمینه تفاوت معناداری را مابین میانگین مشاهده شده و فرضی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ نشان نداد ($t_{116} = -0/46, P = 0/646$). بنابراین اینگونه نتیجه‌گیری می‌شود که مابین کتابداران مورد مطالعه از لحاظ میزان آمادگی کارکنان جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی تفاوت معناداری وجود نداشته و آنان وضعیت آمادگی کارکنان را در حد متوسطی گزارش داده‌اند.

ج: موقعیت سازمانی

پرسش اساسی ۳ پژوهش: آیا موقعیت سازمانی جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ مناسب است؟

بمنظور سنجش معناداری تفاوت مابین میانگین موقعیت سازمانی از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه و میانگین فرضی آنان از آزمون t تک متغیری بهره گرفته شده که نتایج بدست آمده از آن در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون t تک متغیری جهت بررسی میزان موقعیت سازمانی از دیدگاه کتابداران مورد مطالعه

ویژگی‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین فرضی	تفاضل میانگین	t	درجه آزادی	احتمال خطا
نمره کل موقعیت سازمانی	۲۲/۲۹	۴/۶۹	۱۱۷	۲۲/۵	-۰/۲۱	-۰/۴۸	۱۱۶	۰/۶۳۰

بدلیل آنکه سوالات ارایه شده در زمینه موقعیت سازمانی در پرسشنامه پژوهش (سوالات ۲۵-۳۳) از ۹ ماده در مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ الی ۴ تشکیل گردیده، بنابراین دامنه نمرات آن مابین ۹ الی ۳۶ با میانگین فرضی ۲۲/۵ می‌باشد. همچنانکه ملاحظه می‌گردد میانگین حاصل در این زمینه ($\bar{X}_j = 22/29$) به میزان بسیار اندکی در حدود ۰/۲۱ واحد کوچکتر از میانگین فرضی ($\bar{X} = 22/5$) بوده است. همچنین نتایج آزمون t تک متغیری نیز تفاوت معناداری را مابین میانگین مشاهده شده و فرضی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ نشان نداد ($t_{116} = -0/48, P = 0/63$). لذا می‌توان چنین اظهار داشت که مابین کتابخانه‌های مورد مطالعه از لحاظ میزان تناسب موقعیت سازمانی جهت استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد مطالعه هیچگونه تفاوت معناداری وجود نداشته و آنان مناسب بودن موقعیت سازمانی را در حد متوسط نشان داده‌اند. با توجه به بررسی‌های انجام شده در مورد ۳ شاخص لازم جهت امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ یعنی شاخص‌های مربوط به سبک رهبری، موقعیت کارکنان و موقعیت سازمان و نتایج حاصل از آن، می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد اجرای نظام پیشنهادها با چالش‌های زیادی همراه خواهد بود اما می‌توان اقدام به استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های مورد مطالعه نمود، اما استقرار و نهادینه‌سازی آن نیاز به فعالیت و زمان زیادی در عرصه فرهنگ‌سازی و ترویج دارد.

پیشنهادها و ارایه راه‌کارها

با توجه به نتایج به دست آمده، جهت پیاده‌سازی نظام پیشنهادها در این کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود:

- در ابتدا پیش از هر اقدامی جهت پیاده‌سازی نظام پیشنهادها در کتابخانه‌های مورد نظر می‌توان از نمونه‌های موفق عملی در دیگر سازمان‌ها و یا در کتابخانه‌های دیگر در داخل و یا خارج از ایران (در صورت وجود) ایده گرفت و از تجارب آنان استفاده نمود. در این زمینه می‌توان از نظرات مشاوران بهره گرفت و یا به تشکیل گروهی متخصص در اجرای این امر مبادرت ورزید.
- مدیریت رکن اساسی در سازمان است و از آن جایی که بدون حمایت مدیریت ارشد پیاده‌سازی این نظام ممکن نیست، لازم است نظر مدیریت نسبت به این نظام جلب شود. روشن شدن این موضوع که پیاده‌سازی نظام پیشنهادها خدشه‌ای در مدیریت وی وارد نمی‌آورد و تاکید بر این موضوع که یک مدیر در حکم رهبر می‌تواند کارکنان را با خود در جهت نیل به اهداف کتابخانه همگام سازد، موثر خواهد بود.

منابع

- احمدزاده، ف. (۱۳۸۱). شناسایی پیش‌نیازهای مدیریت مشارکتی در دانشگاه الزهرا (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران، مرکز آموزش دولتی
- براتی علویچه، ح. (۱۳۸۰). مدیریت کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی، اصفهان، مولف
- پورزنجانی، س. (۱۳۸۲). بررسی عوامل موثر بر عملکرد نظام پیشنهادهای کارکنان در صنایع مس ایران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات
- تصاعدیان، ب. (۱۳۸۱). عوامل موثر بر موفقیت نظام پیشنهادها در شرکت ایران خودرو (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز