



بررسی رابطه ی بین نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه ی موردی: شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران)

سید رسول آقداوود^۱، اسفندیار علیزاده^۲، حمزه صبری^۳

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران

Rasool_Aghadavood@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی - تشکیلات و روش ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران

esfandiara@yahoo.com

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی - تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران

hamisabri307@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ی بین نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران در سال ۱۳۹۲ بود. از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان این شرکت در نظر گرفته شد. در این پژوهش برای پیش بینی حجم نمونه، از نمونه گیری طبقه ای ساده بدون جایگزین استفاده شد. برای مقایسه و تحلیل نظام پیشنهادها از پرسشنامه ی محقق ساخته که دارای چهار مولفه و ۴۸ گویه با مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود استفاده شد. بر این اساس چهار بعد پیش زمینه، درونداد، فرایند و نتایج را مورد اندازه گیری قرار گرفت. پرسشنامه ی استاندارد شده ی دوم عملکرد شغلی را مورد سنجش قرار داد. تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از روش دلفی چند که مرتبه متوالی در اختیار اساتید متخصص، علوم تربیتی، روانشناسی تربیتی و مدیریت منابع انسانی قرار گرفت که در هر مرحله اصلاحات پیشنهادی لازم در پرسشنامه اعمال گردید. پایایی پرسشنامه ی نظام پیشنهادها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۷ و پرسشنامه ی عملکرد شغلی کارکنان ۰.۹۳ تعیین گردید که نشان دهنده ی پایایی مناسب ابزار اندازه گیری بود. پس از جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل آن ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج یافته ها نشان داد. بین تمام مولفه های نظام پیشنهادها بر اساس مدل سیپ (پیش زمینه، درونداد، فرایند و نتایج) با عملکرد شغلی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد.

واژه های کلیدی: نظام پیشنهادها، عملکرد، پیش زمینه، درونداد، فرایند و نتایج



۱- مقدمه

در هر سازمان، همواره می توان برای انجام امور به راه حل های بهتر و موثرتر از آنچه در حال حاضر معمول است دست یافت. نقطه آغاز این دست یابی، تفکر صحیح و منطقی درباره اهداف و امکانات بالقوه و بالفعل و شناخت خلاءهای موجود و شرایط درونی و بیرونی حاکم بر عملکرد و تشکیلات و اثرگذاری بر این عوامل است، به طوری که از امکانات و شرایط برای انجام کار و تولید استفاده بهینه به عمل آید. شرایط لازم برای ایجاد تحرکی که به استقرار راه حل های بهتر و موثرتر منجر شود آن است که اندیشه های افراد دست اندرکار مورد اعتناء قرار گیرد و به طور نظام یافته، ارزیابی شود و شرایط کافی آن است که اندیشه های مفید به اجرا گذاشته شده و از افراد قدردانی شود. یکی از بهترین سیستم ها برای تحقق این امور، سیستم پیشنهادها است.

با توجه به رشد جمعیت و کاهش منابع طبیعی، رشد تکنولوژی، افزایش و انفجار دانش و اطلاعات و تغییر و تحولات سریع و پیچیدگی و پویایی جوامع و سازمان ها، بدون مشارکت در تصمیم گیری ها و بدون استفاده از فکرهای نو و متنوع نمی توان تصمیمات مهم را اتخاذ نمود و اگر هم بتوان، نمی توان از اجرای صحیح آن مطمئن بود. به دلایل مذکور سازمان ها سعی می نمایند با استفاده از مدیریت مشارکتی از ایده ها، نظرات و ابتکارات کارکنان در اداره امور خود استفاده نمایند. برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی از روش های متفاوتی استفاده می شود که از میان آن ها، سیستم پیشنهادها مهم ترین روش اجرای مدیریت مشارکتی و ایجاد تحولات اداری است. براساس این سیستم که با انگیزه اعتلای روحیه تعاون و همکاری و احساس مسئولیت در سرنوشت سازمان است، کلیه افراد می توانند پیشنهادها، نظرات و ایده های خود را برای رفع مشکلات و نارسائی ها ارائه دهند. این سیستم:

اولاً: صاحبان اندیشه های سازنده را به طور یکسان و بدون توجه به موقعیت سازمانی آنها، در تشکیلات خود پذیرا می باشد.

ثانیاً: اختیارات و قدرت تصمیم گیری و مسئولیت مدیریت را به هیچ وجه تضعیف و یا مخدوش نمی کند و امکانات لازم برای تشویق مادی و معنوی افراد در قبال عرضه کردن اندیشه های سازنده را در دسترس می گذارد تا از خلاقیت انسان ها در جهت ساختن دنیای بهتر استفاده مطلوب بعمل آید و اداره امور به جای یک فرد به ماتریس خرد و اندیشه، سپرده شود. این سیستم تکنیکی است که از طریق آن می توان به یافته های ذهنی و اندیشه های سرمایه انسانی در حل مسائل و ایجاد سئوالات جدید و راه حل های بهینه در راستای فرهنگ تغییر و بهسازی مستمر سازمان دست یافت. بنابراین سیستم پیشنهادها دو ویژگی مهم را در سازمان نهادینه می سازد: ارتقاء بلوغ سازمانی و حذف ترس از محیط کار، زدودن تفکر استبداد به رای. سرعت عمل در بررسی پیشنهادها، دقت در این مورد، انتخاب درست طرح های خوب، پرداخت پاداش سریع و مناسب به طرح های ارائه شده و نهایتاً انتخاب مناسب و به حق طرح برتر و نیز یافتن راهکارهای متنوع و مناسب برای گرایش بیشتر کارکنان به نظام، عوامل مهم رشد و توسعه نظام هستند. باید همواره با ارائه ایده ها، طرح ها و روش های عملی جدید وضعیتی را در اجرای نظام پیشنهادها ایجاد کرد که همواره این نظام یک نظام نو، پویا و منعطف باشد [۱].

در پژوهش حاضر با توجه به اهمیت نظام مشارکت پیشنهادها و تاثیر آن در بهبود عملکرد کارکنان و تاثیر بسزای این عوامل در روند توسعه و رشد اقتصاد کشور، و این که تاکنون تحقیق کافی در زمینه بررسی رابطه ی بین نظام پیشنهادها و عملکردشغلی صورت نگرفته است، تحقیق حاضر درصدد بررسی رابطه ی نظام پیشنهادها و عملکردشغلی کارکنان در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران می باشد.

۲- مروری بر تحقیقات انجام شده

حسن پور و همکاران در تحقیقی دستگاههای اجرایی از حیث اجرای پیشنهادها به دو گروه عوامل ساختاری و رفتاری تقسیم نمودند و برای هر یک از این عوامل چهار متغیر به ترتیب: سلسله مراتب بالا، تمرکز سازمانی زیاد، رسمیت بالا و عدم انعطاف پذیری برای عوامل ساختاری، عدم بازخورد کافی، احساس بی عدالتی عدم تعهد و باور و عدم وفاداری برای عوامل رفتاری تعریف کردند. یافته های آن نشان می دهد که عدم تعهد مدیران مانعی مهم در اجرای نظام پیشنهادها می باشد، همچنین ضعف وفاداری سازمانی مانع مهم دیگری در ممانعت از اجرای نظام پیشنهادها مطرح شد. سالاری و همکاران مقاله ای با عنوان «تأثیر اجرای نظام پیشنهادها بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شاغل در بخش مراقبت» در سال ۱۳۸۸ انجام دادند، در این پژوهش تأکید عمده اجرای نظام پیشنهادها بر بُعد تعهد عاطفی است چرا که در مقایسه گروه ها با هم و همچنین هر گروه با خودش در مرحله قبل و بعد از مداخله تغییرات عمده ای بوجود می آمد. در نهایت دریافتند که مهم ترین مشکل عدم اطمینان و اعتماد مدیران به کارکنان در نتیجه عدم نفوذ کارکنان در سازمان بود [۷]. رضازاده (۱۳۹۰) در مقاله خود با عنوان «بررسی مشکلات و آسیب های نظام پیشنهادها در سازمان های دولتی و ارائه راهکارهایی جهت حل مشکلات مذکور» به بیان مشکلات و چالش هایی که سازمان های بزرگ دولتی معمولاً در اجرای نظام مدیریت مشارکتی و بویژه نظام پیشنهادها با آن مواجه هستند پرداخته و در انتها پیشنهادهایی جهت رفع این مشکلات و تقویت برنامه نظام پیشنهادها ارائه داده است. تفرشی، اکبر بیگی (۱۳۹۰) در مقاله ای با عنوان «بررسی وضعیت کتابخانه ها جهت پیاده سازی نظام پیشنهادها به بررسی امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت پرداختند. نتایج نشان



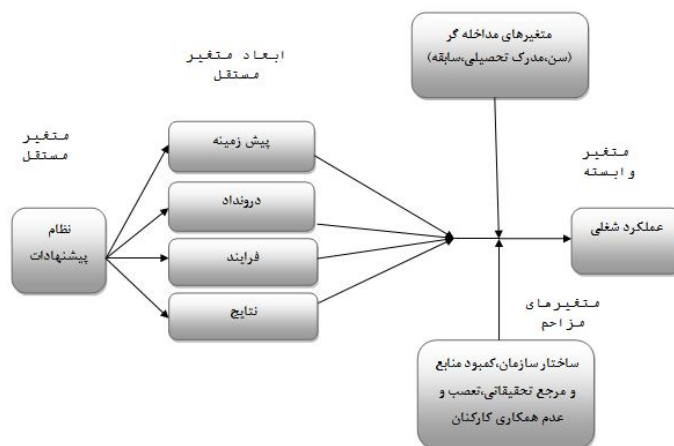
می دهد که شرایط رهبری در کتابخانه های مورد مطالعه پایین تر از حد متوسط (میانگین فرضی) اما در مورد شاخص مربوط به آمادگی کارکنان و آمادگی سازمان شرایط در حد متوسط (میانگین فرضی) بوده است. با توجه به بررسی های انجام شده و نتایج حاصل از آن، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که اجرای نظام پیشنهادها با چالش های زیادی همراه خواهد بود. باغبان (۱۳۹۰) در مقاله ای با عنوان "بررسی تأثیر نظام پیشنهادها بر صرفه جویی مالی، مشارکت و نوآوری کارکنان و چابکی سازمانی در ستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران"، به نتایج زیر دست یافت: استقرار نظام پیشنهادها، از نظر پاسخ دهندگان به میزان ۱۰ درصد بر سود و صرفه جویی مالی، ۱۸ درصد بر مشارکت و نوآوری کارکنان و ۱۶ درصد بر چابکی و چالاکی سازمانی و کاهش زمان انجام وظایف کاری در ستاد شرکت ملی پالایش و پخش تأثیر مثبت داشته است. [۲]. برات پور (۱۳۸۹) در مقاله ای با عنوان «ارزیابی عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها با استفاده از مدل سیپ» در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت، عنوان می کند به منظور افزایش میزان مشارکت کارکنان، راهکارهای تهیه و طراحی برنامه های اعطای پاداش، تلاش در جهت تسریع و تسهیل پرداخت به کارکنان و اطلاع رسانی به کارکنان در خصوص نظام پیشنهادها، عوامل مهم مدیریت مشارکتی می باشند [۳]. روانگرد و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای با عنوان «بررسی موانع اجرای نظام پیشنهادها در دستگاههای دولتی» به بررسی موانع مختلف در زمینه اجرای نظام پیشنهادها در سطح سازمان های دولتی می پردازد و به این نتیجه می رسد که جهت نیل به حداکثر اثر بخشی و کارایی در استقرار این نظام و استفاده از مزایای حداکثری آن، دستگاههای اجرایی می بایست مراحل مختلف اجرای نظام پیشنهادها را به مثال مراحل چرخه عمر سیستم در نظر گرفته و در هر مرحله از عمر این نظام، با توجه به ویژگی ها و خصائص آن مرحله، عمده ترین موانع اثر گذار بر آنها را شناسایی و نسبت به رفع آنها اقدام نمایند. در بررسی که وحیدی در سال ۱۳۸۳ انجام داد دیدگاه های کادر پرستاری مراکز درمانی شهر تبریز با نقش انگیزه در گرایش به سیستم مدیریت مشارکتی و ایجاد رضایت شغلی تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد افزایش رضایت شغلی و در نتیجه ارتقا کیفیت خدمات ارائه شده توسط کادر پرستاری به طور نسبی ارتباط مستقیم با افزایش سطح درآمد و مشارکت هرچه بیشتر آنان در تصمیم گیری های مدیریتی داشت [۱۲]. در سال ۱۳۸۴ مطالعه ای با موضوع بررسی تأثیر اجرای نظام پیشنهادها بر عملکرد کارکنان معاونت اداری مالی شرکت مخابرات ایران انجام شد که نتایج آن گویای آن بود که اجرای نظام پیشنهادها بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه مؤثر بوده و موجب افزایش رضایت شغلی، بهبود کیفیت خدمات به ارباب رجوع و بهبود حل مسائل شده است [۵]. باش و همکاران (۲۰۱۰) در مقاله ای با عنوان «نظام پیشنهادها در سازمان، انگیزه کارکنان برای ارائه پیشنهاد چیست؟» بیان می دارد نظام پیشنهادها فرصتی را برای سازمان ها فراهم می آورد تا به طور مستقیم از نوآوری های کارکنان بهره مند شوند. این تحقیق اثر متقابل بین عدالت و سیستم پیشنهاد، رفاه کارکنان و انگیزه آنان برای ارائه پیشنهاد را بررسی می کند. یافته ها حاکی از آن است که به واسطه ظرفیت سیستم پیشنهادها بین اثر متقابل عدالت و انگیزه کارکنان برای ارائه پیشنهاد، زمانی که رفاه بالا یا متوسط باشد رابطه مثبت وجود دارد ولی زمانی که رفاه پایین باشد این چنین نیست. نیگاو و کلین (۲۰۰۹) در مقاله ای تحت عنوان "سیستم پیشنهادهای کارکنان از پایین به بالا برای تولید بهبود مستمر سیستم پیشنهادهای کارکنان" برای افزایش بهره وری و با انجام تحقیق ده ساله بروی شرکت های رومانی چنین عنوان نمودند که در محیط های جهانی و سازمان ها محصولات، هزینه ها و کیفیت به عنوان امتیاز رقابتی محسوب می شود که ارتباطی مستقیم با رفتار، دانش و تعهد کارکنان در همه سطوح سازمان دارد. هدف از این مقاله نیز ارائه راهنمایی هایی اساسی برای برقراری و اجرای چنین سیستم هایی است که به انگیزش و خلاقیت همه کارکنان و در جهت افزایش بهره وری سازمان می باشد. سالوانا (۲۰۰۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "چارچوبی برای سیستم مدیریت پیشنهادها و شکایات و سیستم مدیریت پیشنهادها و شکایات آنلاین" بیان می دارد: شکایت زمانی اتفاق می افتد که محصولات یا خدمات ارائه شده، نتواند به طور موفق نیازها و الزامات مشتری را برآورده سازد. درک نیازهای مشتری به منظور ارائه خدمات و محصولات با کیفیت برای سازمان بسیار اهمیت دارد. استاسن (۲۰۰۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "ارزیابی مدیریت مشارکتی در اداره پلیس در سطح ایستگاه" بیان می دارد: یکی از اولویت های هر سازمان این است که کارکنان، بخشی از تصمیم گیری مدیریت که شخصا بر آنها تأثیر گذار است را به عنوان تصمیماتی که بر مسئولیت های روزانه آنها مؤثر است تشخیص دهند. در این پژوهش بر مدیریت مشارکتی در ایستگاه های پلیس در متروپل شرقی، اکیپ غربی و همچنین تعدادی از ادارات پلیس در وایومینگ ایالات متحده آمریکا تمرکز دارد. روش جمع آوری داده ها برای ارزیابی مدیریت مشارکتی شامل پرسشنامه ای که باید در ایستگاه های پلیس تعیین شده، توسط کارکنان تکمیل شود و مصاحبه های شخصی با افراد عالی رتبه ایستگاه ها و رؤسای ادارات پلیس وایومینگ است. کارکنانی که در ایستگاه های پلیس در متروپل شرقی کار می کنند از میزان اختیارات و مسئولیت هایی که مدیر به آنها تفویض کرده است، راضی هستند. بنابراین کارکنان به اندازه کافی برای ارائه خدمات حرفه ای به مشتریان خود، صاحب اختیار هستند. دبرا الیور در پایان نامه دوره دکترای خود مطالعه موردی در خصوص سنجش تأثیر رهبری بر مشارکت کارکنان در بهبود محیط کاری انجام داد. وی برای بررسی خود یک کارخانه کوچک فلزی که از سال ۲۰۰۶ سیستم جدیدی را برای استقرار سیستم پیشنهادها به کار گرفته بود، انتخاب نمود. نتایج مطالعه وی نشان داد ضعف مسیرهای ارتباطی داخلی، ساختار رهبری و نوع سیستم طراحی شده برای پیشنهادها بر ناکامی سیستم پیشنهادها تأثیر دارد و لذا ضروری است از طریق بهبود سبک رهبری در جهت مشارکت بیشتر کارکنان در ارائه پیشنهادها حرکت کرد [۱۶]. در سال ۲۰۰۵



محقق دیگری در پایان نامه دوره دکترای خود مدلی کاربردی برای نظام پیشنهادها در سازمان طراحی و معرفی نمود. وی نظام پیشنهادی خود را بر مبنای بسط تئوری رفتار برنامه ریزی شده تدوین پرسشنامه های مربوطه مدل خود را به صورت تجربی آزمون کرد. یافته های مطالعه مدل پیشنهادی را جهت افزایش مشارکت کارکنان تأیید نمود [۱۳]. میلیرو همکارانش در مطالعه ای که انجام دادند نظام پیشنهادها را سازوکاری رسمی برای ترغیب کارکنان به ارائه ایده های سازنده جهت بالندگی سازمان توصیف کردند [۱۵]. هلت (۱۹۹۴) نیز در بررسی خود پنج قاعده کلی را برای اثربخش شدن برنامه پیشنهادها به مدیران توصیه کرد که عبارت بودند از: ترقی خواه باشد، ترس از سازمان را از خود دور کند، مشارکت را تسهیل کند، واکنش سریع نشان دهد و پاداش دادن را فراموش نکند [۱۴].

۳- چارچوب مفهومی اولیه تحقیق

در پژوهش حاضر جهت بررسی رابطه نظام مشارکت پیشنهادها با عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران از مدل استفال بیم استفاده شده است. الگوی ارزشیابی سیپ چهار نوع ارزشیابی را ارائه می کند چون عنوان سیپ از حرف اول کلمات موقعیت یا زمینه، درونداد، فرآیند و نتایج اجرا به دست آمده است. زیرا این الگوی ارزشیابی دارای چارچوبی است که مدیران و تصمیم گیرندگان را در چهار نوع تصمیم گیری کمک می کند. شرح این مدل در نمودار ۱ آمده است.



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش بر اساس مدل سیپ (استفال بیم، ۲۰۰۰؛ به نقل از اکبری، ۱۳۸۴)

۴- فرضیه های تحقیق

فرضیه ی اصلی

بین نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- (۱) بین بعد پیش زمینه نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.
- (۲) بین بعد درون داد نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.
- (۳) بین بعد فرآیند نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.
- (۴) بین بعد نتایج نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه ی چندگانه وجود دارد.

فرضیه ی اول: بین پیش زمینه نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

فرضیه H_0 : بین پیش زمینه نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد

فرضیه H_1 : بین پیش زمینه نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.



دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

جدول (۱): ضریب همبستگی بین پیش زمینه با عملکرد شغلی

پیش زمینه			متغیر
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
			متغیر
۰/۰۰۱	۶	۰/۲۶**	عملکرد شغلی

$$p < 0.05$$

یافته های جدول (۱) نشان می دهد ضریب همبستگی بین نمره ی پیش زمینه نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه ی معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۶ درصد نمره ی پیش زمینه نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان مشترک بوده است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین نمره ی پیش زمینه نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

فرضیه ی دوم: بین درون داد نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

فرضیه H_0 : بین درون داد نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد.
فرضیه H_1 : بین درون داد نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۲): ضریب همبستگی بین درون داد نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی

درون داد			متغیر
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
			متغیر
۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۳۰**	عملکرد شغلی

$$p < 0.05$$

یافته های جدول (۲) نشان می دهد ضریب همبستگی بین نمره ی درون داد نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه ی معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۹ درصد نمره ی درون داد نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان مشترک بوده است. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین نمره ی درون داد نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

فرضیه ی سوم: بین فرآیند نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

فرضیه H_0 : بین فرآیند نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد.
فرضیه H_1 : بین فرآیند نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی بین فرایند نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی

فرایند			متغیر
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
			متغیر
۰/۰۰۲	۰/۰۲	۰/۱۷**	عملکرد شغلی

$$p < 0.05$$

یافته های جدول (۳) نشان می دهد ضریب همبستگی بین نمره ی فرایند نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه ی معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۲ درصد نمره ی فرایند نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان مشترک بوده است. لذا فرضیه سوم مبنی بر این که بین نمره ی فرایند نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.



دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

فرضیه ی چهارم: بین نتایج نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز رابطه ی وجود دارد.
فرضیه H_0 : بین نتایج نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد
فرضیه H_1 : بین نتایج نظام پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی بین نتایج نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی

نتایج			متغیر
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر
۰/۰۱	۲	۰/۱۶ **	عملکرد شغلی

$$p < 0/05$$

یافته های جدول (۴) نشان می دهد ضریب همبستگی بین نمره ی نتایج نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه ی معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۲ درصد نمره ی نتایج نظام پیشنهادها و نمره ی عملکرد شغلی کارکنان مشترک بوده است. لذا فرضیه چهارم مبنی بر این که بین نمره ی نتایج نظام پیشنهادها با عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.
فرضیه ی پنجم: بین نظام مشارکت پیشنهادها و عملکرد شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه ی چندگانه وجود دارد.

برای مشخص شدن درجه اهمیت هر یک از متغیرهای مستقل از آزمون رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد.

جدول شماره (۵): متغیرهای وارد شده در رگرسیون

مدل	متغیرهای وارد شده در رگرسیون	متغیرهای حذف شده	روش
۱	پیش زمینه	حذف شده	گام به گام
۲	درونداد	-	گام به گام
۳	فرایند	حذف شده	گام به گام
۴	نتایج اجرا	حذف شده	گام به گام

جدول فوق نشان می دهد در گام اول مولفه ی درونداد در سازمان به عنوان قوی ترین متغیر وارد رگرسیون شده و رگرسیون تنها در دو گام پیش رفته است.

جدول (۶): جدول ضریب همبستگی ابعاد نظام مشارکت و عملکرد شغلی

شاخص آماری متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
رابطه ی گام اول	برون داد نظام پیشنهادها	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۸	۳۲/۵۷	۰/۰۰۱

$$p < 0/05$$

به طوری که یافته های جدول (۶) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی در یک گام و برونداد نظام پیشنهادها بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین نظام مشارکت و عملکرد شغلی معنی دار بوده است. بنابراین نتایج حاصل از رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. برای تأیید ضریب رگرسیونی، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد F مشاهده شده در سطح آلفای ۰/۰۵ برای یک گام معنادار می باشد. بر این اساس در گام اول درونداد نظام پیشنهادها ۹ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است.



دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

جدول (۷): جدول ضریب بتا در پیش بینی عملکرد شغلی

سطح معناداری	ضریب t	ضرایب بتای استاندارد	ضرایب بتای غیر استاندارد		متغیر پیش بین		
			خطای معیار	بتا			
۰/۰۰۱	۳۳/۴۴	۰/۳۰	۰/۱۰	۳/۶۴	ضریب ثابت	گام اول	عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۵/۷۰		۰/۰۳	۰/۲۰	برون داد		

$$p < 0.05$$

یافته ها در جدول (۷) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در برون داد نظام پیشنهادها، عملکرد شغلی را ۰/۳۰ واحد افزایش می دهد.

معادله پیش بینی فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

$$\text{عملکرد شغلی} = \text{ضریب ثابت (۳/۵۴)} + \text{برون داد نظام پیشنهادها (۰/۲۰)}$$

جدول (۸): جدول متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش بینی ابعاد نظام پیشنهادها

گام ها	مقیاس	بتا	مقدار t	سطح معناداری
گام دوم	پیش زمینه	-۰/۰۰۶	-۰/۰۵	۰/۹۵
گام سوم	فرایند	-۰/۱۱	-۱/۳۶	۰/۱۷
گام چهارم	نتایج	۰/۰۹	۱/۲۴	۰/۲۱

$$p < 0.05$$

به طوری که از جدول (۸) ملاحظه می شود رابطه پیش زمینه، فرایند و نتایج ناظم پیشنهادها با عملکرد سازمانی معنادار نبوده است.

۶- بحث و نتیجه گیری

مجموعاً در این پژوهش یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از آزمون های تی، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون، کلموگراف اسمیرنوف و تحلیل واریانس یک راهه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آزمون فرضیه ها در سطح ۰/۰۵ و با فرض برابر بودن میانگین با عدد ۳ انجام شد. بین ابعاد مدل نظام پیشنهادها و عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. جهت تقویت این بُعد هادر جامعه مورد مطالعه، آموزش های توجیهی و خلاقیت به کارکنان، اختصاص فضای مناسب و امکانات اداری به دبیرخانه نظام پیشنهادها، طراحی سیستم های ارزیابی پیشنهادها برتر، سیستم پاداش دهی مناسب، ایجاد تدابیری در جهت اجرای پیشنهادها و ایجاد تمهیداتی که نظام پیشنهادها باعث افزایش درآمد کارکنان شود و کوتاه تر نمودن مدت زمان درنگ بررسی پیشنهاد، ایجاد فرایند اطلاع رسانی مناسب، فرایند مناسب برای اعتراض و بررسی مجدد پیشنهادها تدوین برنامه های اجرایی و عملیاتی دقیق، مکانیزم های مناسب پاداش، تقدیر و تشکر، تبلیغات و اطلاع رسانی، انتخاب مسئولان و دبیران لایق و کاردان پیشنهاد می گردد

۷- منابع:

- ۱- مقیمی، محمد (۱۳۸۵). نظام پیشنهادها در سازمانهای دولتی از تئوری تا عمل، انجمن خدمات فرهنگی ایرانیان خارج از کشور
- ۲- باغبان، ک، هزبری، س، "بررسی تأثیر نظام پیشنهادها بر صرفه جویی مالی، مشارکت و نوآوری کارکنان و چابکی سازمانی در ستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران" تهران: نهمین همایش و سومین جشنواره نظام پیشنهادها ۱۳۹۰.
- ۳- برات پور، سارا، دکتر هادی، محمد، سجادی، حاتیه سادات، "ارزیابی عملکرد نظام پیشنهادها با استفاده از مدل سیپ"، طب و تزکیه، دوره بیست، شماره ۱(۲)، ۱۳۸۸.
- ۴- تفرشی، ش، اکبر بیگی، م "بررسی وضعیت کتابخانه ها جهت پیاده سازی نظام پیشنهادها: مطالعه موردی کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۶ تهران" نهمین همایش و سومین جشنواره نظام پیشنهادها، ۱۳۹۰.



- ۵- حسینی، نرگس، "بررسی تأثیر اجرای نظام پیشنهادها بر عملکرد کارکنان معاونت اداری مالی شرکت مخابرات ایران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی، ۱۳۸۴.
- ۶- رهنورد، فرج الله "ارزشیابی نظام پیشنهادها بر مبنای مدل سیپ" مجله علوم مدیریت، سال اول، شماره ۲، سال ۱۳۸۶، صص ۱۰۷-۱۲۲.
- ۷- سالاری محمد مهدی، "تأثیر اجرای نظام پیشنهادات بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شاغل در بخش مراقبت ویژه" ۱۳۸۸، مجله پرستاری، دوره ۲، شماره ۱ صفحات ۷ تا ۱۳.
- ۸- سهرابی، ابوالفضل، "بررسی و شناخت چالش های استقرار و اجرای نظام پیشنهادها در سازمان های دولتی (۱)" فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، تابستان ۱۳۸۵، صفحه ۱۵۱-۱۷۰.
- ۹- کاظمی، مهدی. همراهی مهرداد "آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل سیپ" ۱۳۸۸، پژوهش های مدیریت، شماره چهارم.
- ۱۰- "کتابچه داخلی نظام مشارکت شرکت بهره برداری گچساران"، نسخه جدید، سال ۱۳۸۹.
- ۱۱- ناصریان، سید مرتضی، فرشید نژاد، محمد رضا، "اجرای نظام پیشنهادها در ادارات دولتی، مجله تدبیر شماره ۱۱۹، دی ۱۳۸۰
- ۱۲- وحیدی، رضاقلی، دیدگاه های کادر پرستاری مراکز درمانی شهر تبریز در رابطه با نقش انگیزه در گرایش به سیستم مدیریت مشارکتی و ایجاد رضایت شغلی، مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی تبریز، ۱۳۸۳، دوره ۲۸، زمستان، شماره ۱۳۷-۱۲۶.

- ۱۳ - Ghirardelli Davide, a Model of High-Performance Suggestion Systems, PhD's Thesis, University of Kentucky, ۲۰۰۵.
- ۱۴- Health, J. A., A Few Good Idea for Good Idea Program, Quality Progress, Vol. ۲۷, no. ۱, Jan, ۱۹۹۴.
- ۱۵ - Milner, E., Kinnel, M., and Usherwood, B., Employee Suggestion Schemes: A Management Tool for the ۱۹۹۰s. Library Management, Vol. ۱۶, No. ۳, ۱۹۹۵.
- ۱۶ - Oliver Debra L. A Case Study of Leadership's Impact on Employee Involvement in Workplace Improvement, PhD's Thesis, Capella University, ۲۰۰۹.