



تشخیص عوامل پیش برنده نظام پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی

رقیه فیروزی مجد^۱، منوچهر هاشمی اصل^۲

^۱ کارشناس ارزیابی عملکرد، شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی، ارومیه، ایران

firoozirogiyeh@gmail.com

^۲ مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری، شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی، ارومیه، ایران

hashemi4487@gmail.com

چکیده

امروزه موفقیت های سازمانهای برتر، مرهون نیروی انسانی شایسته، توانمند، خلاق و کارآفرین آن است، کارکنانی که با قدرت تفکر و ایده خلاق خود، سازمان را با مجهز ساختن به مزیت های رقابتی به اهداف متعالی رهنمون می سازد. لذا توجه هر چه بیشتر به عامل مذکور، زمینه پیشرفت و توسعه را فراهم می آورد. در این راستا بهره گیری از ایده ها، افکار و نظرات خلاق و نوآورانه کارکنان در جهت بهبود و بهره وری در سطح سازمان و نیل به اهداف تدوین شده از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. هدف تحقیق حاضر، شناسایی عوامل پیش برنده نظام پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی می باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل تمامی کارکنان رسمی و شرکتی شاغل در شرکت که از میان آنها تعداد ۱۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. تحقیق حاضر از نظر روش، از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و از نظر هدف کاربردی می باشد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بوده و برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که بین متغیرهای مستقل و وابسته رابطه معنی دار وجود دارد.

کلمات کلیدی

پیشنهاد - مشارکت - نظام پیشنهادها



۱- مقدمه

امروزه دنیای کسب و کار و فعالیت های سازمان ها با گذشته تفاوت های زیادی کرده است. در گذشته کارها ساده، ارتباطات محدود و تنوع و پیچیدگی وظایف بسیار کم بوده است. مدیران امروزی با توجه به کارهای تخصصی، ارتباطات وسیع و متنوع و پیچیدگی وظایف و همچنین محدودیت های گوناگون، برای بقاء و پیشرفت سازمان و جهت تحقق رسالت و اهداف آن، با چالش های متفاوت تری از گذشته، روبرومی باشند.

امروزه صاحب نظران مدیریت بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین دارایی سازمان ها به شمار می رود که در تحقیق اهداف و رسالت های سازمانی، مخصوصاً در دنیای متحول و پر شتاب امروز، نقش اساسی را ایفا می نماید [۱]. یکی از ساز و کارهای مهم برای فراهم ساختن شرایط مساعد برای عملی ساختن نقش های اساسی بالقوه نیروی انسانی در عرصه سازمان ها، پیاده سازی نظام مشارکت و پیشنهادهای اثر بخش در هر سازمان می باشد.

بدون شک نظام پیشنهادها و مشارکت در دنیای کنونی یکی از مناسب ترین روش های افزایش بهره وری در سازمان های مختلف می باشد که زمینه را برای کشف استعدادها و روش های اثر بخش حل مسئله در سازمان فراهم می آورد و می توان اثرات آن را در جهت بهبود کیفیت محصول یا خدمت، بهبود فرآیند کار، افزایش رضایت مندی کارکنان، افزایش تولید، کاهش هزینه ها و تقلیل ضایعات، فناوری، تنوع محصولات و خدمات مشاهده نمود.

مروری بر ادبیات تحقیق

در هر مؤسسه، سازمان یا شرکت، همیشه می توان، برای انجام کارها به راه حل های بهتر و مؤثرتری از آنچه در حال حاضر معمول است دست یافت، نقطه آغازین این دستیابی، تفکر صحیح، منطقی درباره اهداف و امکانات بالقوه و بالفعل و شناخت خلاء های موجود و شرایط درونی و بیرونی حاکم بر عملکرد سازمان و اثر گذاری بر این عوامل است. برای دست یافتن به چنین اهدافی نیاز به نوعی ساماندهی است که اولاً صاحبان اندیشه های سازنده را بدون توجه به موقعیت های شغلی آنان در نمودار سازمانی پذیرا باشد و ثانیاً اختیارات و قدرت تصمیم گیری و مسئولیت مدیریت را به هیچ وجه مخدوش نکند و ثانیاً موجبات لازم را برای تشویق مادی و معنوی کارکنان در قبال عرضه اندیشه های سازنده در دسترس بگذارد [۲].

اصولاً نظام پیشنهادها بر گسترده کردن دامنه درگیری ذهنی و فکری کارکنان در اموری که بر سرنوشت آنان اثر گذارد تأکید دارد و تعداد بسیاری از پرسنل را در فرا گرد داد و ستد اندیشه و تجربه قرار می دهد. و از توانمندی های ذهنی و فکری آنان در جهت بهبود امور بهره می گیرد.

آنچه در نظام پیشنهادها به عنوان اهداف آرمانی و در حقیقت به عنوان فلسفه به کار گیری آن مطرح است افزایش توان سازمان در مقابل خواسته های متغیر مصرف کنندگان خدمات یا محصولات از طریق ارج نهادن به فضائل و توانایی های انسان و همسو کردن اهداف کارکنان با هدف های سازمان و در نهایت استفاده صحیح از تجربه، اندیشه، آرا و عقاید آنها در هر دوره سازمانی و بخش شغلی است.

شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی، به عنوان یکی از شرکت توزیع و پیشرو در سطح کشور است که در سال ۱۳۷۹ با توجه به پی بردن با اهمیت و جایگاه ارزشمند کارکنان و استفاده از توانایی های فکری و ذهنی کارکنان اقدام استقرار نظام مشارکت در سطح شرکت نموده است. و در این خصوص موفقیت های چشمگیری را بدست آورده است. علیرغم اینکه موضوع استقرار سیستم پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی به عنوان یکی از مراحل حساس و مهم تلقی می گردد، ولی کار حفظ و نگهداری و ارتقاء سیستم نیز از اهمیت و حساسیت فراوانی برخوردار است که عدم توجه به آن باعث بروز مشکلات مختلفی از جمله، کاهش انگیزه کارکنان به ارائه پیشنهادها مؤثر و تحلیل رفتگی استعدادها و توانایی های بالقوه کارکنان می شود که نتیجه چنین شرایطی، باعث حاکمیت سکون و ایستایی در سراسر سازمان می گردد و نهایتاً سازمان را از موقعیت رقابتی دنیای متحول کنونی، خارج خواهد ساخت.

لذا در راستای مرتفع ساختن موانع و مشکلات و محدودیت های موجود بر سر راه نظام مشارکت مستقر در شرکت توزیع و همچنین شناسایی و بکار گیری روش های مؤثر در جهت بستر سازی و فراهم نمودن شرایط مطلوب برای تشویق و تربیت کارکنان در سطوح مختلف شرکت تحقیقی تحت عنوان تشخیص عوامل پیش برنده نظام پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی اجرا گردیده که انتظار می رود، با اجرای آن، کارهای مؤثری در جهت اثر بخش نمودن سیستم فوق الذکر، برداشته شود.

اهداف

۱. ایجاد شرایط کاری پویا و سازنده با هدف سرعت بخشیدن به روند رشد دسترسی به اهداف سازمان از طریق مشارکت کارکنان.
۲. بهبود مستمر امور محوله و جاری سازمان، کاهش هزینه ها، بهبود روندها و فرآیندهای کار و عملیات، افزایش رضایت مندی شغلی و ایجاد انگیزش و رفع مشکلات سازمان با بهره گیری از نظارت و آراء کارشناسی.
۳. افزایش حس وفاداری سازمانی در کارکنان و همسو نمودن افکار کارکنان با اهداف سازمان.
۴. شناسایی افکار و روحیات کاری کارکنان جهت شکافت و تمایز افراد خوش فکر، خلاق و علاقمند از سایرین و ایجاد زمینه جهت استفاده از افکار و نظرات.
۵. ارج نهادن به شخصیت وجودی انسانها، دلپذیر تر نمودن محیط کار و افزایش اعتماد به یکدیگر و تقویت روحیه همکاری و کار گروهی.



دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

۶. ایجاد فرصت برای همکاران در شناخت، پرورش و تقویت استعدادها و توانایی های خود.
۷. افزایش حس مسئولیت پذیری و افزایش بهره برداری.
۸. شناسایی موانع و عوامل بازدارنده در فرآیند مشارکت و ارائه پیشنهادها از طرف کارکنان.
۹. بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت و انگیزش کارکنان بر ارائه پیشنهادها.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی، از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان رسمی و شرکتی شاغل در سطح کل شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی می باشد. از میان تعداد ۱۵۶ نفر با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده ها شامل دو بخش، بخش اول اطلاعات کتابخانه ای است که با مراجعه به کتب، مجلات و سایر منابع معتبر حاصل گردید. و بخش دوم شامل داده های مربوط به متغیرهای مندرج در تحقیق می باشد. برای این منظور از پرسشنامه استفاده گردیده است. متغیرهای مستقل مورد بررسی تحقیق، شامل:

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	sig	ضریب تعیین R ²
خلاقیت و نوآوری	۰/۶۵۲	۱۵۶	۰/۰۳۲	۰/۴۳
گرایش کارکنان به نظام پیشنهادها				

۱. رضایت شغلی

۲. تعهد سازمانی کارکنان

۳. خلاقیت و نوآوری

۴. فناوری اطلاعات

۵. عدالت سازمانی

و متغیر وابسته میزان گرایش کارکنان به ارائه پیشنهادها می باشد. به منظور بررسی روابط بین متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های استخراجی از پرسشنامه ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به شرح جداول ذیل می باشد

جدول (۱) آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	sig	ضریب تعیین R ²
رضایت شغلی	۰/۶۸۱	۱۵۶	۰/۰۲۷	۰/۵۸
گرایش کارکنان به نظام پیشنهادها				

جدول (۲) آزمون ضریب همبستگی پیرسون

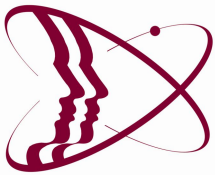
متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	sig	ضریب تعیین R ²
خلاقیت و نوآوری	۰/۶۵۲	۱۵۶	۰/۰۳۲	۰/۴۳
گرایش کارکنان به نظام پیشنهادها				

جدول (۳) آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	sig	ضریب تعیین R ²
فناوری اطلاعات	۰/۵۱۱	۱۵۶	۰/۰۲۱	۰/۳۹
گرایش کارکنان به نظام پیشنهادها				

جدول (۴) آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	sig	ضریب تعیین R ²
عدالت سازمانی	۰/۵۸۲	۱۵۶	۰/۰۳۱	۰/۳۸
گرایش کارکنان به نظام پیشنهادها				



جدول (۵) آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	حجم نمونه	sig	ضریب تعیین R ^۲
تعهد سازمانی	۰/۶۱۴	۱۵۶	۰/۰۲۶	۰/۴۴
گرایش کارکنان به نظام پیشنهادها				

یافته های تحقیق و پیشنهادها

همانطور که جداول آزمون همبستگی فوق نشان می دهد بین متغیرهای مستقل یعنی ، رضایت شغلی تعهد سازمانی کارکنان ، خلاقیت و نوآوری ، فناوری اطلاعات و ارتباطات و عدالت سازمانی با متغیر وابسته تحقیق ، یعنی میزان گرایش کارکنان به ارائه پیشنهادها ، رابطه قوی و مثبت وجود دارد .

بنابراین باتوجه به یافته های تحقیق ، در راستای گرایش کارکنان به ارائه پیشنهاد ، پیشنهادهای به شرح ذیل ارائه گردد .

- افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان از طریق بهبود پرداخت ها ، استقلال کاری ، ارتباطات مناسب و ...
- تدارک برنامه های لازم در راستای توسعه و گسترش خلاقیت و نوآوری سازمان و توانمند سازی کارکنان .
- ایجاد بسترهای لازم جهت استقرار الزامات فناوری اطلاعات و ایجاد زمینه های پذیرش کارکنان .
- برنامه های جاری سازی تعهد سازمانی شامل عدالت توزیعی ، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی .

منابع

۱. آذر ، عادل ، (۱۳۹۰) آمار و کاربرد آن در مدیریت ؛ جلد اول ، انتشارات ست
۲. آذر ، عادل ، (۱۳۹۰) آمار و کاربرد آن در مدیریت ؛ جلد دوم ، انتشارات ست .
۳. حافظ نیا ، محمدرضا (۱۳۸۸) روش های تحقیق در علوم انسانی ، عنوان ، انتشارات ست .
۴. زارعی ، حسین ، (۱۳۸۸) ، مشارکت از طریق پیشنهادها . ماهنامه مدیریت ص ۴۵
۵. مشیکی ، اصغر ، (۱۳۷۷) جایگاه نظام مشارکت بهره وری سازمان ، تهران ، انتشارات فی .
۶. نیرومند ، بهزاد ، (۱۳۸۸) ، آسیب شناسی نظام پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی .