



تحلیل آماری عوامل اصلی تاثیر گذار در موفقیت نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای سازمانهای دولتی ایران

(مطالعه موردی شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان دستگاه برتر در اولین و دومین جشنواره ملی نظام پیشنهادها)

سید محمد کاظم نژاد¹ حسین افضلی² سید سعید موسویون³ دکتر عزت ا... بالوئی جامخانه⁴

1- مشاور مدیر عامل و مجری نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان -

Kazemzh@mazrec.co.ir

2- رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان و رئیس کمیته مرکزی نظام پیشنهادها

info@mazrec.co.ir

3- معاون منابع انسانی و مشاور مدیر عامل در نظام پیشنهادها شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان

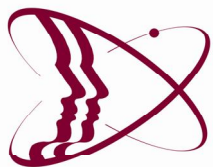
smousavion@gmail.com

4- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر

چکیده :

بیش از 20 سال است که در حیطه مدیریتی ایران چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی از مدیریت مشارکتی و ایجاد شرایط کار تیمی بعنوان یکی از سیستمهای مدیریت نوین بصورت ابزاری برای نیل به اهداف کلان سازمانی و برنامه های عملیاتی که نهایتاً سبب رضایت کارکنان و ایجاد ارزش افزوده در تولید کالا یا ارائه خدمات می باشد صحبت می شود. در گذشت این ایام نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها فراز و فرودهای بسیاری را در سازمانهای دولتی ایران پشت سر گذاشتند اما در سازمانهای همانند شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان این سیستم با طراحی مناسب و استقرار هدفمند توانسته در راستای سیاستهای کلان شرکت نقش اساسی را در جلب مشارکت کارکنان و حمایت مدیران برای حل مسائل و مشکلات و انعکاس ایده های ناب و خلاق برای بهبود سطح کمی و کیفی فعالیتهای سازمان ایفاء نماید بطوریکه امروز بعنوان یک الگوی موفق در کشور شناخته شده است و در یکسال گذشته بیش از 60 سازمان ملی و محلی از این سیستم بازدید داشته اند. در این مقاله تحلیل آماری از نظرسنجی انجام شده از یک جامعه آماری متشکل از کارکنان این شرکت را بعنوان عوامل کلیدی موفقیت نظام پیشنهادها در یک سازمان دولتی مورد بررسی قرار می دهیم.

کلمات کلیدی: تحلیل آماری - موفقیت - نظام پیشنهادها - سازمانهای دولتی



مقدمه :

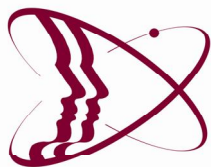
تامین برق مطمئن ، مستمر و اقتصادی توام با جلب رضایت کلیه ذینفعان به عنوان یکی از اساسی ترین زیر ساختهای توسعه و رفاه اجتماعی ماموریت اصلی شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان می باشد و این شرکت با تدوین اهداف استراتژیک و برنامه های عملیاتی آرمان خود را ((تلاش می کنیم برق مطمئن و مستمر را با تمرکز بر منطق بهره وری و کسب رضایت همگان تامین کنیم به امید آنکه در آسمان صنعت برق ایران ، پر فروغ ترین ستاره خدمت باشیم)) قرار داده است .

از اینرو این شرکت از سال 1380 مطالعات امکان سنجی، طراحی و استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات را آغاز نموده و در طی چند سال اخیر با بکارگیری مکانیزمهای متنوع، اثربخش و منحصر بفرد توانسته است بالاترین شاخص سرانه پیشنهاد و جلب مشارکت کارکنان در سطح سازمانهای دولتی و خدماتی کشور را کسب نماید. مدیران ارشد شرکت و مجریان نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات با فرهنگ سازی و آموزش صحیح و انعکاس دستاوردهای ناشی از استقرار این سیستم و پیوند نتایج مشارکت این سیستم در مسیر ارتقاء شغلی کارکنان و همچنین تسهیم موفقیتهای حاصله با تشویق افراد ذینفع در ارائه پیشنهاد های موثر و سازنده توانسته اند نرخ سرانه پیشنهاد سالانه را در دستگاههای دولتی به $3/2$ در صد و 82 در صد از پیشنهادهای ارائه شده را اجرایی نمایند که اجرای این پیشنهادات سهم بسزایی در موفقیتهای بزرگ شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان در عرصه های جهانی ، ملی و منطقه ای داشته است .

با این نگاه و با عنایت به اینکه در بازدیدهایی که نمایندگان بیش از 60 سازمان ملی و منطقه ای از این سیستم داشته اند و با عنایت به سوالات طرح شده از سوی بازدیدکنندگان و بررسی علل و عوامل موفقیت یا ناکامی نظام پیشنهاد ها در این شرکت با پانزده پرسش اساسی که اصلی ترین عوامل کارآمدی یا ناکامی استقرار نظام پیشنهادها بوده اند مواجه شده ایم که در این مقاله با بررسی تحلیل آماری صورت گرفته به نقش و جایگاه و رتبه هر کدام از عوامل بعنوان عوامل کلیدی موفقیت نظام پیشنهادها در سازمانهای دولتی ایران می پردازیم .

رویکرد استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات

بررسی علل و عوامل اصلی پیشرفت کشورهای توسعه یافته بیانگر ایجاد تحولات اساسی در نگرشهای برنامه ریزان و مدیران آن کشورها به پارامترهای موثر در رشد و ارتقاء کمی و کیفی سطوح فعالیتهای شکل دهنده یک جامعه میباشد که اساسی ترین شاخصه آن توجه به نیروی انسانی بعنوان سرمایه اصلی برای پیشرفت خواهد بود . بدون شک نیروی انسانی کارآمد ، سالم ، مبتکر و خلاق ، پایبند به اصول اخلاقی ، دارای وجدان کاری و انضباط اجتماعی ، هوشمند و متخصص از ارکان اصلی طراحی مدل توسعه یک کشور و یک جامعه با هدف خاص یا حتی یک سازمان می باشد. جوامع و سازمانهای پیشرفته با آگاهی از چنین نقشی در استقرار مدل توسعه ، روشهای مختلف بکارگیری ، پویا سازی و بهره وری مناسب از این سرمایه را در تعالی و پیشبرد اهداف و استراتژیهای تدوین شده مورد بررسی قرار داده اند که از جمله رویکردهای مهم آنها استقرار نظام مدیریت مشارکتی و ترغیب و تشویق کارکنان در مسیر نوآوری و خلاقیت می باشد که در بررسی های بعمل آمده در کشورهایی همانند ژاپن استقرار نظام پیشنهادها بعنوان یکی از برنامه های مهم تحول و توسعه در جهت بهبود بهره وری از منابع انسانی جایگاه ویژه ای را کسب نموده است.



نظام جمهوری اسلامی ایران با بهره‌گیری از آیات نورانی قرآن کریم، شور و مشورت را نمودی از ایمان دانسته و همانگونه که قرآن کریم در آیه 38 سوره شورا تأکید می‌کند مسلمانان امور خود را براساس مشورت متقابل انجام دهند و همچنین در آیه 18 سوره زمر نیز گوش دادن به سخن دیگران و عمل کردن به نیکوترین آنها را موجبات هدایت انسانها دانسته و آنان را صاحبان عقل و خرد معرفی کرده است مشارکت را بعنوان یک شان و کرامت انسانی پذیرفته و ارائه نظر و پیشنهاد را حق انسانها دانسته است.

مسئولین ارشد و برنامه ریزان نیروی انسانی و بهبود بهره‌وری این شرکت، در سال 1380 تصمیم گرفتند تا نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای را با چنین رویکرد و نگرشی در تمامی حوزه‌های عملیاتی (صف و ستاد) مستقر نموده و از طریق توانا سازی کارکنان، تعالی سازمان را در سایه تعالی انسانها، هدف گذاری نمایند. مدیران ارشد شرکت بخوبی می‌دانند که برای حصول این اهداف، باید مشارکت کارکنان در مدیریت را بعنوان ضرورتی جایگزین ناپذیر به رسمیت شناخته و با پیشنهادهای اصلاحی آنان به مثابه هدایائی ارزشمند برخورد نموده و از آن استقبال نمایند.

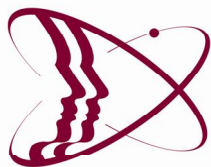
نحوه استقرار نظام پیشنهادها در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان

شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان در سال 80 با مطالعه جامع و کامل از تجربه استقرار این سیستم در داخل و خارج کشور دوازده استراتژی را بعنوان موثر ترین شیوه استقرار کارآمد نظام پیشنهادها متناسب با ساختار و فرهنگ سازمانی و محیطی حوزه فعالیت تدوین که این دوازده استراتژی عبارتند از:

- 1- استقرار نظام یافته
- 2- تدوین رویکرد اثربخش و جامع { آئین نامه جامع و متناسب با ساختار و فرهنگ سازمانی }
- 3- توجه به کرامت انسانی
- 4- طراحی سیستم پاداش دهی اثربخش
- 5- طراحی نظام ارزشیابی کارکنان در بخش مشارکت
- 6- فراخوان اندیشه
- 7- امتیاز ردیف 7-4 دستورالعمل برقراری فوق العاده ویژه کارشناسی
- 8- فرآیند توسعه و تشویق کارهای گروهی
- 9- نظام اطلاع رسانی اثربخش
- 10- پژوهش های علمی در جهت شناخت عوامل اثربخش
- 11- سنجش رضایت مندی کارکنان
- 12- سنجش شاخص های عملکردی سیستم

ارزیابی استنباطی از استقرار نظام پیشنهادها

پس از گذشت 10 سال از استقرار این سیستم در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان با توجه به اینکه سرانه نفر پیشنهاد در سال 90 به $3/2$ بازای هر نفر و نرخ اجرای پیشنهاد اجرا شده به تصویب شده به بیش از 82 درصد رسید و همچنین این شرکت دو دوره مستمر توانسته با حضور در جشنواره و ارزیابی در مدلی که توسط شورای سیاستگزاری همایش و جشنواره بر مبنای مدلهای تعالی سازمانی تدوین شده حائز رتبه برتر گردد بیانگر دستیابی به اهداف تدوین شده جهت



استقرار این سیستم می باشد علاوه بر آن روند رشد سرانه پیشنهاد نیز در 10 سال گذشته سیر صعودی داشته و مهمتر از همه علاوه بر دریافت و ثبت بیش از 13000 پیشنهاد که بخش عمده آن در راستای اهداف کایزنی و بهبود مستمر بوده است پیشنهادهای بسیار ارزنده ای که دارای صرفه جوئی بسیار بالا و بهبود شرایط زیست محیطی شرکت بالاتر از سطوح استاندارد ملی و حتی حوزه خاورمیانه بوده است شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان را بعنوان الگوئی موفق معرفی کرده و سازمانهایی که در سالهای اخیر برای استقرار یا بازنگری این سیستم در صدد مقایسه عملکرد خویش با یک سازمان موفق بوده اند این شرکت را بعنوان bench mark قرار داده و حدود 60 سازمان ملی و محلی از این سیستم در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان بازدید کرده اند.

تحلیل آماری عوامل کلیدی موفقیت نظام پیشنهادها

برای بررسی تحلیلی و تعیین عوامل کلیدی موفقیت 15 فرضیه تعیین شد و بشرح ذیل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت:

تجزیه و تحلیل فرضیه ها

برای بررسی فرضیه ها از آزمون دوجمله ایی به ترتیب زیر استفاده می شود:

فرض صفر: عامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر نیست.

فرض مقابل: عامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

$$\begin{cases} H_0: P \leq 0.5 \\ H_1: P > 0.5 \end{cases}$$

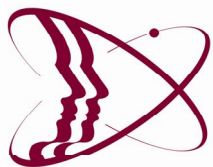
و P نسبت افرادی را در جامعه نشان می دهد که در پاسخ به سوال مربوطه گزینه های عالی، خیلی خوب و خوب را انتخاب کردند.

بررسی جمعیت شناسی و آمار توصیفی

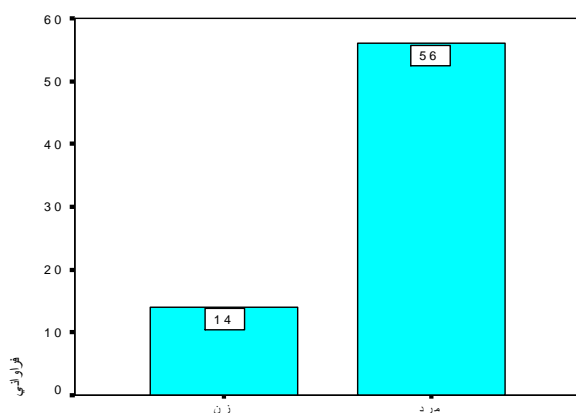
در این بخش به بیان توصیفی مشخصات جامعه آماری با توجه به متغیرهای جنسیت، تحصیلات و میانگین تاثیر تمامی عوامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها به تفکیک جنس پرداخته شده است.

جدول شماره 1: توزیع فراوانی نمونه از بابت جنسیت

	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
زن	14	20,0	20,0
مرد	56	80,0	100,0
جمع	70	100,0	



نهمین همایش و سومین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

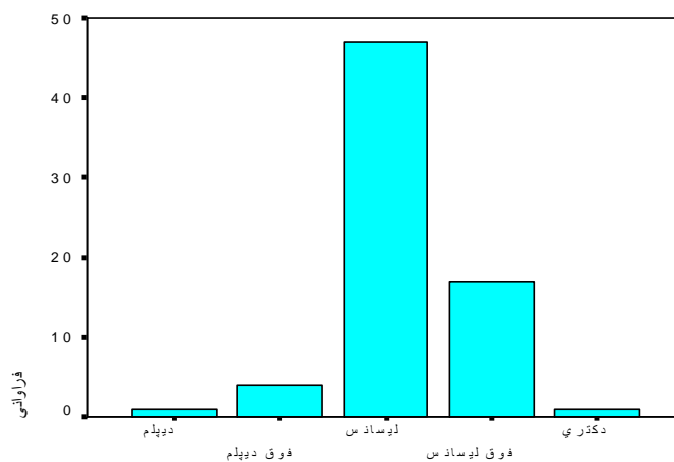


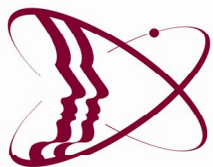
نمودار شماره 1: بررسی وضعیت جنسیت

جدول و نمودار 1 نشان می دهد که از مجموع 70 نفر نمونه آماری، 20 درصد زن و 80 درصد مرد می باشند.

جدول شماره 2: توزیع فراوانی نمونه از بابت تحصیلات

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	1	1,4	1,4
فوق دیپلم	4	5,7	7,1
لیسانس	47	67,1	74,3
فوق لیسانس	17	24,3	98,6
دکتری	1	1,4	100,0



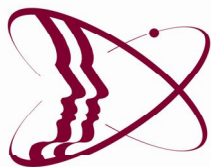


نهمین همایش و سومین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

نمودار شماره 2: بررسی وضعیت تحصیلات

جدول و نمودار 2 نشان می دهد که از مجموع 70 نفر نمونه آماری $1/4$ درصد دیپلم، $5/7$ درصد فوق دیپلم، $67/1$ درصد لیسانس، $24/3$ درصد فوق لیسانس $1/4$ درصد دکتری می باشند.

جدول 3 توصیف کننده سطح تحصیلات نمونه به تفکیک جنس در نمونه آماری مورد مطالعه می باشد.



جدول شماره 3: توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه به تفکیک جنس

		تحصیلات					جمع
		دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	
جنس	زن	0	0	11	3	0	14
	مرد	1	4	36	14	1	56
جمع		1	4	47	17	1	70

جدول شماره 4: میانگین تاثیر تمامی عوامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها به تفکیک جنس

متغیر ها	متغیر 1	متغیر 2	متغیر 3	متغیر 4	متغیر 5	متغیر 6	متغیر 7	متغیر 8
زن	4,5000	4,5000	4,0000	5,0000	4,3571	3,9286	4,2143	3,9286
مرد	4,9286	4,5000	4,4821	5,2500	4,6786	4,5714	4,8036	4,2679
متغیر ها	متغیر 9	متغیر 10	متغیر 11	متغیر 12	متغیر 13	متغیر 14	متغیر 15	
زن	4,3571	4,0000	4,2143	4,4286	4,7143	4,0000	4,5000	
مرد	4,4107	4,3750	4,4643	4,7679	4,7321	4,9464	4,7500	

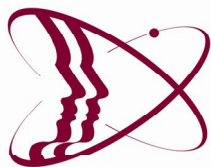
جدول 4 نشان می دهد که میانگین تاثیر تمامی عوامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها از نظر مردان بیش از نظر زنان است.

فرضیه اول: نگرش و حمایت مدیران ارشد شرکت نسبت به بهره گیری از ایده های نو و خلاقیت های کارکنان در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 5: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	6	,09	,50	,000
	Group 2	> 3	64	,91		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/91 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی نگرش و حمایت مدیران ارشد شرکت نسبت به بهره گیری از ایده های نو و خلاقیت های کارکنان در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 6: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 1

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	2	2,9	2,9
متوسط	4	5,7	8,6
خوب	17	24,3	32,9
خیلی خوب	27	38,6	71,4
عالی	20	28,6	100,0

فرضیه دوم: انعکاس مسائل و مشکلات به کارکنان توسط مدیریت ارشد و دعوت از آنان برای ارائه پیشنهادها و راهکارها سازنده برای حل مشکلات در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 7: آزمون دوجمله ایی

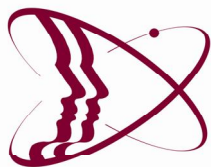
	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 3	11	,16	,50	,000
Group 2	> 3	59	,84		
Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/84 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفای یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی انعکاس مسائل و مشکلات به کارکنان توسط مدیریت ارشد و دعوت از آنان برای ارائه پیشنهادها و راهکارها سازنده برای حل مشکلات در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 8: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 2

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	2	2,9	2,9
متوسط	9	12,9	15,7
خوب	23	32,9	48,6
خیلی خوب	24	34,3	82,9
عالی	12	17,1	100,0

فرضیه سوم: میزان تاثیر سیستم پاداش دهی مادی و معنوی نظام پیشنهادها در افزایش مشارکت کارکنان در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 9: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
VAR00003	Group 1	<= 3	16	,23	,50	,000
	Group 2	> 3	54	,77		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/77 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی میزان تاثیر سیستم پاداش دهی مادی و معنوی نظام پیشنهادها در افزایش مشارکت کارکنان در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 10: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 3

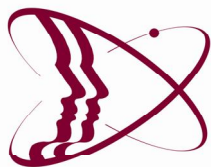
	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	2	2,9	2,9
متوسط	14	20,0	22,9
خوب	23	32,9	55,7
خیلی خوب	17	24,3	80,0
عالی	14	20,0	100,0

فرضیه چهارم : استفاده از ابزار و فن آوری های نوین در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 11 - آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	2	,03	,50	,000
	Group 2	> 3	68	,97		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/97 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی استفاده از ابزار و فن آوری های نوین در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 12: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 4

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
متوسط	2	2,9	2,9
خوب	8	11,4	14,3
خیلی خوب	34	48,6	62,9
عالی	26	37,1	100,0

فرضیه پنجم: آئین نامه اجرائی نظام پذیرش در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 13: آزمون دوجمله ایی

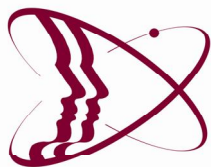
		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	8	,11	,50	,000
	Group 2	> 3	62	,89		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/89 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی آئین نامه اجرائی نظام پذیرش در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 14: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 5

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	2	2,9	2,9
متوسط	6	8,6	11,4
خوب	20	28,6	40,0
خیلی خوب	31	44,3	84,3
عالی	11	15,7	100,0

فرضیه ششم: اهداف استراتژیک و برنامه های عملیاتی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 15: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	8	,11	,50	,000
	Group 2	> 3	62	,89		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/89 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تائید می شود یعنی اهداف استراتژیک و برنامه های عملیاتی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 16: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 6

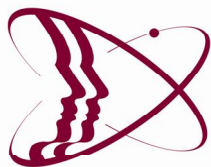
	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
خیلی ضعیف	1	1,4	1,4
ضعیف	2	2,9	4,3
متوسط	5	7,1	11,4
خوب	24	34,3	45,7
خیلی خوب	33	47,1	92,9
عالی	5	7,1	100,0

فرضیه هفتم: تشکیل کمیته های تخصصی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 17: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	8	,11	,50	,000
	Group 2	> 3	62	,89		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/89 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تائید می شود یعنی تشکیل کمیته های تخصصی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



نهمین همایش و سومین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

جدول شماره 18: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 7

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	2	2,9	2,9
متوسط	6	8,6	11,4
خوب	20	28,6	40,0
خیلی خوب	26	37,1	77,1
عالی	16	22,9	100,0

فرضیه هشتم: بازه زمانی ارسال پیشنهاد، ثبت، رسیدگی و اعلام نتیجه در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 19: آزمون دوجمله ایی

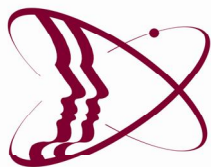
		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	20	,29	,50	,000
	Group 2	> 3	50	,71		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/71 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی بازه زمانی ارسال پیشنهاد، ثبت، رسیدگی و اعلام نتیجه در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 20: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 8

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
خیلی ضعیف	2	2,9	2,9
ضعیف	7	10,0	12,9
متوسط	11	15,7	28,6
خوب	14	20,0	48,6
خیلی خوب	27	38,6	87,1
عالی	9	12,9	100,0

فرضیه نهم: ترویج فرهنگ مشارکت در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 21: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 3	15	,21	,50	,000	
Group 2	> 3	55	,79			
Total		70	1,00			

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/79 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی ترویج فرهنگ مشارکت در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 22: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 9

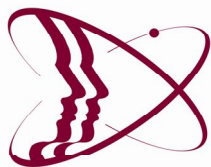
	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	4	5,7	5,7
متوسط	11	15,7	21,4
خوب	15	21,4	42,9
خیلی خوب	33	47,1	90,0
عالی	7	10,0	100,0

فرضیه دهم: ارائه پیشنهاد از سوی مدیران و توجه به آن به منزله یک ارزش سازمانی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 23: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	15	,21	,50	,000
	Group 2	> 3	55	,79		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/79 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی ارائه پیشنهاد از سوی مدیران و توجه به آن به منزله سک ارزش سازمانی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 24: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 10

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	5	7,1	7,1
متوسط	10	14,3	21,4
خوب	21	30,0	51,4
خیلی خوب	27	38,6	90,0
عالی	7	10,0	100,0

فرضیه یازدهم : منظور نمودن شاخص های نظام پیشنهادها در ارزشیابی سالانه کارکنان در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 25: آزمون دوجمله ایی

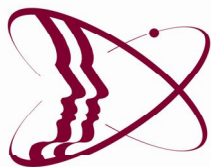
		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	14	,20	,50	,000
	Group 2	> 3	56	,80		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/80 است و با توجه به اینکه **sig** برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از **sig** بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی منظور نمودن شاخص های نظام پیشنهادها در ارزشیابی سالانه کارکنان در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 26: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 11

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	4	5,7	5,7
متوسط	10	14,3	20,0
خوب	21	30,0	50,0
خیلی خوب	23	32,9	82,9
عالی	12	17,1	100,0

فرضیه دوازدهم : میزان تسلط، آگاهی و علاقه مندی عوامل اجرائی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 27: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 3	10	,14	,50	,000	
Group 2	> 3	60	,86			
Total		70	1,00			

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/86 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی میزان تسلط، آگاهی و علاقه مندی عوامل اجرائی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 28: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 12

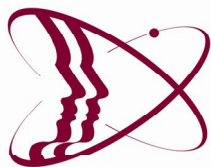
	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	2	2,9	2,9
متوسط	8	11,4	14,3
خوب	14	20,0	34,3
خیلی خوب	31	44,3	78,6
عالی	15	21,4	100,0

فرضیه سیزدهم: شیوه های اطلاع رسانی و آموزشی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 29: آزمون دوجمله ایی

		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
	Group 1	<= 3	7	,10	,50	,000
	Group 2	> 3	63	,90		
	Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/90 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی شیوه های اطلاع رسانی و آموزشی نظام پذیرش در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 30: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 13

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	3	4,3	4,3
متوسط	4	5,7	10,0
خوب	20	28,6	38,6
خیلی خوب	25	35,7	74,3
عالی	18	25,7	100,0

فرضیه چهاردهم : جایگاه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در بین سازمان های دولتی ، اجرائی ، محلی و ملی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 31: آزمون دوجمله ایی

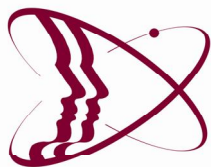
	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 3	8	,11	,50	,000
Group 2	> 3	62	,89		
Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/89 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تائید می شود یعنی جایگاه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در بین سازمان های دولتی ، اجرائی ، محلی و ملی در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 32: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 14

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
خیلی ضعیف	1	1,4	1,4
ضعیف	4	5,7	7,1
متوسط	3	4,3	11,4
خوب	18	25,7	37,1
خیلی خوب	21	30,0	67,1
عالی	23	32,9	100,0

فرضیه پانزدهم : اجرای پیشنهادها در بهبود کمی و کیفی خدمات سازمان ها در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.



جدول شماره 33: آزمون دوجمله ایی

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 3	10	,14	,50	,000
Group 2	> 3	60	,86		
Total		70	1,00		

جدول فوق نشان میدهد که نسبت افراد موافق با تاثیر گذاری در نمونه برابر با 0/86 است و با توجه به اینکه sig برابر صفر شده است و مقدار الفا یعنی 0/05 از sig بیشتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می شود یعنی اجرای پیشنهاد در بهبود کمی و کیفی خدمات سازمان ها در موفقیت نظام پیشنهادها از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه ایی موثر است.

جدول شماره 34: توزیع فراوانی پاسخ ها به سوال 15

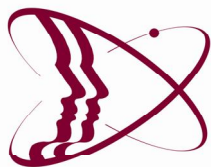
درصد فراوانی تجمعی	درصد	فراوانی	
1,4	1,4	1	خیلی ضعیف
5,7	4,3	3	ضعیف
14,3	8,6	6	متوسط
37,1	22,9	16	خوب
71,4	34,3	24	خیلی خوب
100,0	28,6	20	عالی

الویت بندی عوامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها:

جدول شماره 35: میانگین تاثیر تمامی عوامل مورد بررسی در موفقیت نظام پیشنهادها و رتبه بندی آنها

متغیر 8	متغیر 7	متغیر 6	متغیر 5	متغیر 4	متغیر 3	متغیر 2	متغیر 1	متغیر ها
4,2000	4,6857	4,4429	4,6143	5,2000	4,3857	4,5000	4,8429	میانگین پاسخ
15	7	10	8	1	13	9	2	الویت بندی
	متغیر 15	متغیر 14	متغیر 13	متغیر 12	متغیر 11	متغیر 10	متغیر 9	متغیر ها
	4,7000	4,7571	4,7286	4,7000	4,4143	4,3000	4,4000	میانگین پاسخ
	5	3	4	6	11	14	12	الویت بندی

جدول فوق نشان می دهد که متغیر 4 یعنی استفاده از ابزار و فن آوری های نوین مهمترین الویت و متغیر 8 یعنی بازه زمانی ارسال یک پیشنهاد، ثبت، رسیدگی و اعلام نتیجه بررسی پیشنهادها پائین ترین الویت را در موفقیت نظام پیشنهادها دارا می باشند.

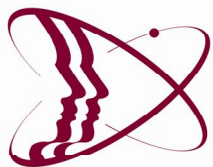


نتیجه گیری :

با توجه به نتایج حاصله از تحلیل آماری در جدول شماره 35 و رتبه بندی تاثیر هر یک از عوامل مورد پرسش از جامعه آماری تصادفی ، عواملی که بیشترین تاثیر را در موفقیت این سیستم در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان را دارند بشرح ذیل می باشند :

- ✓ استفاده از ابزار و فن آوری های نوین..... رتبه اول
- ✓ نگرش و حمایت مدیران ارشد شرکت نسبت به بهره گیری از ایده های نو و خلاقیت های کارکنان.....رتبه دوم
- ✓ جایگاه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در بین سازمان های دولتی ، اجرائی ، محلی و ملی.....رتبه سوم
- ✓ شیوه های اطلاع رسانی و آموزشی..... رتبه چهارم
- ✓ بهبود کمی و کیفی خدمات سازمان ها در موفقیت نظام پیشنهادهارتبه پنجم
- ✓ میزان تسلط، آگاهی و علاقه مندی عوامل اجرائی رتبه ششم
- ✓ تشکیل کمیته های تخصصی.....رتبه هفتم
- ✓ آئین نامه اجرائی.....رتبه هشتم
- ✓ انعکاس مسائل و مشکلات به کارکنان توسط مدیریت ارشد..... رتبه نهم
- ✓ اهداف استراتژیک و برنامه های عملیاتی..... رتبه دهم
- ✓ منظور نمودن شاخص های نظام پیشنهادها در ارزشیابی سالانه کارکنان..... رتبه یازدهم
- ✓ ترویج فرهنگ مشارکت.....رتبه دوازدهم
- ✓ میزان تاثیر سیستم پاداش دهی مادی و معنوی..... رتبه سیزدهم
- ✓ ارائه پیشنهاد از سوی مدیران و توجه به آن به منزله یک ارزش سازمانی.....رتبه چهاردهم
- ✓ بازه زمانی ارسال پیشنهاد، ثبت، رسیدگی و اعلام نتیجه..... رتبه پانزدهم

آنچه که از این رتبه بندی می توان استنباط کرد تغییر نگرش کارکنان شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان به عواملی همانند ((استفاده از ابزار و فن آوری های نوین)) ، ((نگرش و حمایت مدیران ارشد شرکت نسبت به بهره گیری از ایده های نو و خلاقیت های کارکنان)) ، ((جایگاه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در بین سازمان های دولتی ، محلی و ملی)) ، ((شیوه های اطلاع رسانی و آموزشی)) و ((بهبود کمی و کیفی خدمات سازمان)) در موفقیت نظام پیشنهادها در مقایسه با عواملی همچون ((منظور نمودن شاخص های نظام پیشنهادها در ارزشیابی سالانه کارکنان)) ، ((میزان تاثیر سیستم پاداش دهی مادی و معنوی)) و ((بازه زمانی ارسال پیشنهاد، ثبت، رسیدگی و اعلام نتیجه)) از ارجحیت بیشتری برخوردار است بنابر این مدیران سازمانهای دولتی ایران در صورتیکه بتوانند نظام پیشنهاد ها را با رویکرد مشارکت کارکنان در بهبود مستمر سطح خدمات ، ارزش نهادن به نقش و جایگاه والای سرمایه انسانی در دستیابی به اهداف و برنامه ها و استفاده از ابزار و فناوریهای نوین در پذیرش و ثبت و اعلام نتایج پیشنهادها و حضور در جشنواره های ملی بخاطر معرفی دستاوردها و توانمندیهای کارکنان در زمینه نوآوری و خلاقیت ، در سازمانهای تحت مدیریت مستقر نماید دستاوردهای ارزنده ای را کسب می نمایند.



منابع :

1 - شیخ محمدی، مجید و تولیت زواره، محمد رضا ، " مدیریت مشارکت پذیر بر اساس نظام پیشنهاد ها " انستیتو ایزایران ، چاپ سوم، 1384

2- روزنامه همشهری، چهارشنبه 25 بهمن 1385، سال پانزدهم، شماره 4206، صفحه 21

3 - نظام پیشنهادها از تئوری تا عمل ، سید سعید موسویون ، سید محمد کاظم نژاد ، سید محمد هاشمی ، چاپ دوم، 1389

4- سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری / 1389

5 - قانون مدیریت خدمات کشوری

6- Bell Robert F, "constructing an effective suggestion system" , IIE-solutions, vol. 29, no 2,

PP 22-25, Feb, 1999

7-<http://www.imi.ir/tadbir>