

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت

درباره نظام پیشنهادها

استاد راهنما

دکتر نادر شهامت

استاد مشاور

دکتر رضا زارعی

نگارش

یعقوب خسروانی

1393



معاونت پژوهش و فن آوری

شورای اخلاق پژوهش

بیاباری از خداوند سبحان و اعتقاد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر افعال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظر بر اینست جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، مادانجویان و اعضا، به سنت علمی و احدی دانشگاه آزاد اسلامی متمم می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تحفظی نکنیم:

1- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت پنهان سازی حقیقت.

2- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

3- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه بهکاران پژوهش.

4- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

5- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از حرکت جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

6- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.

7- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از حرکت حرمت شکنی.

8- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشتهار نتایج تحقیقات و انتقال آن به بهکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

9- اصل برانگیختگی: التزام به برانگیختگی از حرکت رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلودند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب یعقوب خسروانی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان "

بررسی دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت درباره نظام پیشنهادها

" با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

1) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

2) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

3) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل, قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب, ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم, از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

4) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود, عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

پاسکاری

پاس پروردگاری را سزااست که راه روشنی و دانایی فراویم نهاد تا در فهم مسایل کوشا باشم و مشکلات جامعه ام را در یابم و با تفکر و استدلال راه حل های نوینی ارائه دهم.

تقدیر و پاس استادانی را سزااست که در عهد علم و دانش بی هیچ دینی علوم خویش را ارزانی ام داشتند تا از ظلمت جهل رسته و در طریق دانایی فرصت جولان یابم.

شکر ویژه استادان رازمیده خواهد بود که در تمامی مراحل اجرای این پایان نامه یاری ام نمودند و بانی حضور موفقم در عرصه تحقیق گردیدند.

تقدیر و پاس از همکاران عزیز و فریبگی که در تکمیل پرشنامه همکاری نمودند.

تقدیم بہ

روح بزرگوار پدر و مادرم

بہسرخیزم

کہ ہمارہ در طول زندگی،

از حمایت ہای بی دریغ او بہرہ مند بودہ ام

کسی کہ در تمام ناملایات روزگار با تحمل و خداکاریش مر ایا در بودہ

بررسی دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت درباره وضعیت نظام پیشنهادها

چکیده

هدف تحقیق حاضر ، بررسی وضعیت نظام پیشنهادها در آموزش و پرورش شهر مرودشت بوده است . جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان اداری و آموزشی^۱ آموزش و پرورش شهر مرودشت بودند که در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ به صورت مکتوب پیشنهادهای خود را به ارائه نموده اند . همچنین کلیه مدیران ، کارشناسان ، مسئولان واحدها و دست اندرکاران نظام پیشنهادهای آموزش و پرورش شهر مرودشت که حداقل یک پیشنهاد به صورت مکتوب ارائه نمودند که از تاریخ ۱۳۹۳/۲/۱ لغایت ۱۳۹۳/۸/۱ در اداره متبوع مشغول به انجام وظیفه بودند ، جامعه این تحقیق را شامل می شدند . که از بین آنها به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد . با توجه به سؤال های پژوهشی مطرح شده در این مطالعه از شاخص های آماری فراوانی ، درصد ، میانگین ، انحراف استاندارد ، آزمون های خی دو ، تی برای گروههای مستقل و تحلیل واریانس با نرم افزار SPSS استفاده شده است . نتایج به دست آمده نشان می دهد که در بررسی نگرش پرسنل نسبت به نظام پیشنهادها در دو جنبه مثبت و منفی ، در سطح ($p < 0/05$) ، جو سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش شهر مرودشت و وضعیت انگیزشی پرسنل رای مشارکت در نظام پیشنهادها همه عوامل مطرح شده در سطح ($p < 0/05$) معنادار بودند .

کلید واژه ها: نظام پیشنهادها، کارکنان سازمان آموزش و پرورش مرودشت

^۱ منظور از پرسنل آموزشی معلمان آموزش و پرورش شهر مرودشت می باشد .

صفحه	عنوان
1	فصل اول
2	مقدمه
5	بیان مسئله
7	اهمیت و ضرورت پژوهش
10	اهداف پژوهش
10	هدف کلی
21	اهداف جزئی
11	سوالات یا فرضیه های پژوهش
12	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
14	فصل دوم
15	مبانی نظری پژوهش
69	ادبیات پژوهشی در جهان
74	ادبیات پژوهشی مرتبط با متغیرهای پژوهش در ایران
79	فصل سوم روش پژوهش
80	طرح پژوهش
80	جامعه آماری

80	روش نمونه گیری
82	ابزار بخش
83	روایی و پایایی ابزار
84	روش تجزیه و تحلیل سوالات پژوهش
85	فصل چهارم : تحلیل یافته ها
86	یافته های توصیفی
90	یافته های استنباطی به ترتیب سوالات پژوهش
108	فصل پنجم: بحث و تفسیر نتایج
109	تفسیر سوالات پژوهش
114	محدودیت های پژوهش
115	پیشنهادها
115	پیشنهاد های کاربردی
116	پیشنهادهای پژوهشی
117	ضمائم و پیوست ها
121	منابع

فهرست جداول

عنوان صفحه

33	شکل (1-2): فرایندهای اصلی نظام پیشنهادها.....
36	شکل (2-2): فرایند تکمیلی اجرایی نظام پیشنهادها.....
37	شکل (3-2): ارتباط ارگانیک نظام پیشنهادها در سازمان ها.....
48	شکل (4-2): جایگاه نظام پیشنهادها در ادرتقا سازمانی.....
58	شکل (5-2): ارکان نظام پیشنهادها.....
84	جدول شماره (1-3): اطلاعات توصیفی افراد مورد مطالعه به تفکیک ناحیه و سمت.....
85	جدول شماره (2-3): اطلاعات توصیفی افراد مورد مطالعه به تفکیک ناحیه و جنسیت.....
85	جدول شماره (3-3): اطلاعات توصیفی افراد مورد مطالعه به تفکیک ناحیه و درجه تحصیلی.....
86	جدول شماره (4-3): ساختار و ضریب پایایی پرسشنامه و ابعاد آن.....
جدول شماره (1-4):	مقایسه دیدگاه دو گروه زن و مرد در زمینه نگرش، جوسازمانی حاکم و وضعیت انگیزشی نظام پیشنهادها
90
91	جدول شماره (2-4): بررسی دیدگاه کارکنان براساس پست با توجه به سه مولفه نظام پیشنهادها.....
جدول شماره (3-4):	مقایسه دیدگاه کارکنان براساس پست در زمینه نگرش، جوسازمانی حاکم و وضعیت انگیزشی نظام پیشنهادها
92
93	جدول شماره (4-4): اطلاعات توصیفی کارکنان براساس تحصیلات.....
جدول شماره (5-4):	مقایسه دیدگاه کارکنان براساس تحصیلات در زمینه نگرش، جوسازمانی حاکم و وضعیت انگیزشی نظام
94	پیشنهادات.....
95	جدول (6-4): نگرش پرسنل آموزش و پرورش شهر مرودشت نسبت به نظام پیشنهادات.....
98	جدول شماره (7-4): نگرش کارکنان نسبت به نظام پیشنهادات (از جنبه مثبت).....
101	جدول شماره (8-4): نگرش کارکنان به نظام پیشنهادات (از جنبه منفی).....
103	جدول شماره (9-4): جوسازمانی به منظور اعمال نظام پیشنهادها.....
106	جدول شماره (10-4): وضعیت انگیزشی کارکنان برای مشارکت در نظام پیشنهادها.....

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

نهادی کردن تفکر مشارکتی در جامعه، از جمله رسالت های نظام آموزش و پرورش تعریف شده است که برای نیل به آن، آشتی دادن معلمان، دانش آموزان و کارکنان ادارات با مقوله مشارکت، امری اجتناب ناپذیر است. از جمله سازوکارهایی که می توان به سادگی از آن در آموزش و پرورش استفاده نمود نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای است. نظام پیشنهادهای بعنوان یکی از ساده ترین و رایج ترین ابزارهای حل مسایل و ایجاد سوالات جدید و راه حل های بهینه، در راستای فرهنگ تغییر و بهسازی مستمر سازمان دست یافت (شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384). ولز^۲ (2005)، باقی ماندن در عرصه رقابت، کاهش ضایعات و افزایش بهره وری را مهمترین اهداف اجرای نظام پیشنهادهای قلمداد نموده است. تقویت بهداشت روانی مدیران و کارکنان (قلی دوست شیخ محمدیان ، 1383). افزایش حس تعلق سازمانی، انگیزش و خلاقیت کارکنان (رپ و الکاند^۳، 2002، مک آدام و مک کلند^۴، 2002، فیض 1376 ، طاهری 1383). نیز از جمله منافع معنوی اجرای نظام پیشنهادهای تلقی شده است. به طور کلی باید گفت نظام پیشنهادهای ، ابتدا در سازمان آموزش های صنعتی و نیروی هوایی آمریکا شکل گرفته و در سال های پس از جنگ جهانی دوم و از دهه 1950 ، توسط ادوارد دمینگ به ژاپن معرفی و در شرکت های تولیدی - خدماتی این کشور به کار گرفته شد . پس از آن بود که شرکت های دیگر کشورهای جهان ، نظام پیشنهادهای را پذیرفتند. مبانی قانونی شکل گیری مدیریت مشارکتی در سازمان های بخش دولتی ایران، به شهر یور 1377 باز می گردد. این مصوبه با توجه به نقش مشارکت کارکنان در بالا بردن کارایی و اثربخشی دستگاه های دولتی و افزایش رضایت و توان کاری کارکنان بر استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای در کلیه دستگاه هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است تاکید دارد (رهنورد، 1378)، شواهد نشان می دهد، برنامه های سیستم پیشنهادهای دستخوش دور جدیدی از تجدید

2 . Wells

3 .rap and EClelland

4. McAdam ,Rodney & McClelland

حیات شده اند چرا که مدیران سازمان ها، ارزش برنامه های این سیستم را در پیشبرد اهداف سازمان درک کرده اند (ولز⁵، 2005). امروزه در اصطلاح کلاس جهانی سیستم های پیشنهاد دات، به ازای هر شخص، 40 پیشنهاد در 6 ماه، با بیش از 80٪ میزان اجرا، سطح بالای مشارکت شناخته می شود (رکت و ویلدروم، 1998). لازم به ذکر است نظام پیشنهادها را می توان به عنوان ابزار مدیریت تغییر، مدیریت بر مبنای هدف، مدیریت کیفیت فراگیر و مدیریت اقتضایی نیز به شمار آورد. پشتیبانی جدی مدیریت ارشد از نظام پیشنهادها (فیض، 1376؛ کریمی، 1378؛ شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384؛ رپ و اکلاند، 2002)، وجود یا امکان بوجود آوردن انگیزه و ایمان در کارکنان به ایجاد بهبود مستمر در سازمان (فیض، 1376؛ شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384؛ مک آدام و مک کلند، 2002)، ثبات مدیریت تا قبل از نهادینه شدن نظام پیشنهادها (شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384)، گماردن دبیر اجرایی تمام وقت، علاقمند، فعال و کارآمد (مرکز مدیریت دولتی، 1379) قرار دادن رسمی تشکیلات دبیرخانه نظام پیشنهادها در نمودار رسمی سازمان و زیرنظر مدیریت ارشد و تهیه آیین نامه مناسب شرایط سازمان (شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384؛ رپ و اکلاند، 2002)، آموزش کارکنان و برگزاری همایش های توجیهی برای مدیران و کارکنان (فیض، 1376؛ شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384؛ مک آدام و مک کلند، 2002) انجام بررسی به موقع، کارشناسی دقیق و اجرای بموقع پیشنهادها (شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384؛ رپ و اکلاند، 2002؛ وندیک و وندن اند، 2002)، پرداخت به موقع و عادلانه پاداش های پیشنهاد دهندگان (فیض، 1376؛ کریمی، 1378؛ وندیک و وندن اند⁶، 2002؛ رپ و اکلاند، 2002)، روابط انسانی مناسب بین مدیران و کارکنان و محیط عاری از تبعیض (کریمی، 1378)، انجام تبلیغات مناسب (شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384)، برخورداری کارکنان از سطح اطلاعات فنی و تخصصی مناسب در سازمان (مرکز مدیریت دولتی، 1379)، دریافت پیشنهادهای مشتریان و پیمانکاران سازمان (مک آدام و مک کلند، 2002)، استفاده از تجربیات

⁵.Wells

⁶.vandik and vanden

سازمان های موفق و مشاورین مطلع (مرکز مدیریت دولتی، 1379)، وجود اهداف سازمانی کاملاً مشخص و روشن (شیخ محمدی و تولیت زواره، 1384)، مشخص نمودن میزان کار و فعالیتی که هر فرد در سازمان باید انجام دهد (مرکز مدیریت دولتی، 1379).

امروزه نظام های مدیریت را به دلیل تأکیدی که بر منابع انسانی دارند می توان از ابزارهای اصلی فرایند توسعه بشمار آورد. یکی از انواع این نوع نظام ها، نظام مدیریت مشارکتی است (شیخ محمدی، تولیت زواره، 1380). مدیریت هدف گرا که در آن سرپرست به همراه کارکنان سازمان در جهت شناسایی و حل مسأله مشترک تلاش می کنند (زاهدی، 1369 به نقل از فردریک⁷، 1976). در این نوع مدیریت تأکید بر همکاری و مشارکت داوطلبانه عموم افراد برای استفاده از ایده ها، نظریات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان است (سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران، 1368). بنابراین مدیریت مشارکتی را برای رهیافتی جامع برای جلب مشارکت داوطلبانه، ارادی و آگاهانه فردی و گروهی کارکنان برقرار می شود. یکی از ساده ترین، رایج ترین و گسترده ترین ابزارهای مدیریت مشارکتی بهره گیری از نظام پیشنهادها است، که در آن افراد سازمان درباره روشهای حل مسائل و ارتقاء بهره وری فعالانه اندیشه کرده حاصل آنها در قالب طرح ها و پیشنهادها به سازمان ارائه می کنند. بدین طریق یک نظام همفکری و هم اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان بوجود می آید. این نظام که مبتنی بر اصل انسان مداری است، برای افکار و خلاقیت های کلیه اعضای سازمان ارزش قائل بوده و به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد مدیریتی (شریعتمداری، 1386) موضوعی است که در این مطالعه نتایج حاصل از اجرای آن در حل مشکلات آموزش و پرورش شهر مرودشت مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

⁷.fredrik

بیان مسأله

برنامه های مشارکت مجموعه ای از فعالیتهای منظم در زمینه های جلب مشارکت کارکنان مانند نظام پیشنهادها و گروه های کنترل کیفی و ... می باشد. شاید بتوان گفت ساده ترین آنها نظام پیشنهادها است، که با اجرای آن کارکنان ضمن تقویت قوه ی خلاقیت به تدریج آمادگی مشارکت در تصمیم گیری های گروهی و انگیزه ه ای لازم را در جهت تحولات مثبت سازمانی پیدا می کنند. سازمان آموزش و پرورش از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و توانایی افراد را بر عهده دارد که این خودزمینه سازتوسعه فرهنگی اقتصادی اجتماعی جامعه است و از سوی دیگر برای پویایی خود نیز نیازمند پرورش و بهره مندی از خلاقیت و نوآوری در سطوح سازمانی می باشد. بنابراین بررسی عوامل تأثیر گذار و موانع بهره گیری از نظام پیشنهادها در آموزش و پرورش توجه ویژه ای. بیش از سایر سازمانهای دولتی را می طلبد. برای جلب بیشتر مشارکت کارکنان آموزش و پرورش در نظام پیشنهادها شناخت موانع ا لزامی است . امید است با تعیین اولویت بندی موانع بتوان گام های مثبتی در جهت بهره گیری از خلاقیت ها و نوآوری های کارکنان برای ایجاد تحولات اساسی در ساختار آموزش و پرورش و در نتیجه جامعه آینده برداشت.

بعد از جنگ جهانی دوم ، ژاپنی ها این سیستم را در صنایع خود ترویج دادند و با تاکید بر جنبه های مشارکت ، آن را در سه مرحله اجرا نمودند . مرحله اول ؛ تلاش برای دریافت پیشنهادها با هدف افزایش روحیه کارکنان . مرحله دوم ؛ آموزش افراد و مرحله سوم ؛ طرح جنبه های اقتصادی پیشنهادها . توسعه این نظام ژاپن به حدی بود که شرکت ماتسوشیتا در سال 1985 با دریافت بیش از 6 میلیون پیشنهاد در میان تمام شرکت های ژاپنی مقام اول را بدست آورد . و در سال 1983 کارکنان بیش از 6 میلیون پیشنهاد در میان تمام شرکت های ژاپنی مقام اول را بدست آورد . و در سال 1983 کارکنان شرکت کائو تعدد 390000 پیشنهاد به ارزش تخمینی 19/3

میلیارد ین ارائه نمودند . هزینه کل این پیشنهادها 250 میلیون ین بوده است (سلیمی ، 1372 به نقل از ایمای ، 1986) .

با امعان نظر به موارد مطروحه فوق مبنی بر اهمیت نظام پیشنهادها به عنوان یکی از فراگردهای مدیریت مشارکتی ، معاون پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش طی بخشنامه ای شماره 710/58 مورخ 1381/8/6 ، " آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها" را با هدف ؛ -ایجاد فرصت برای مشارکت فکری داوطلبانه همکاران ، استفاده از توانایی های تخصصی ، کارشناسی و خلاقیت آنان - ترویج و توسعه دستاوردهای علمی و تجربی همکاران در واحد های اداری و آموزشی و استفاده از آن در برنامه ریزی های کوتاه مدت و اصلاح رویه های اداری و دستورالعمل های کاری ، جهت اجرا به معاونت ها ، سازمان های وابسته ، سازمان آموزش و پرورش استان ها ، ادارات آموزش و پرورش شهرستانها و مناطق ابلاغ نموده است . در دستورالعمل اجرایی نظام پیشنهادها ، موضوع بخشنامه شماره 710/4 مورخ 1382/1/23 ، موارد به عنوان "نتایج مورد انتظار از اجرای پیشنهادها" پیش بینی شده است : - افزایش کیفیت و کمیت خدمات سازمان بر حسب وظایف قانونی محوله ایجاد برنامه های تازه ابتکاری در زمینه های فعالیت های سازمان - جلب رضایت مردم از خدمات و فعالیت های سازمان - صرفه جویی و کاهش هزینه های دولت ، ابداع روش های تازه ارائه خدمات برای افزایش رضایتمندی مراجعان ، بهبود مناسبات و پیوندهای سازمان با دیگر نهادها و سازمانهای اجرایی عمومی و خصوصی و شفافیت ارتباطات (تامین کنندگان و مخاطبان) ، اصلاح بهبود مقررات ، آیین نامه ها و دستور العمل های کاری ، ساختار سازمانی ، گردش کار و نظام تصمیم گیری ، افزایش رضایت و انگیزه در کارکنان و بهبود امور رفاهی کارکنان بدون هزینه .

بنابراین آنچه مطرح شد ، طرح حاضر درصدد پاسخگویی به این نیاز سازمان آموزش و پرورش شهر مرودشت است که تا چه اندازه نظام پیشنهادها توانسته است به اهداف موردنظر و نتایج انتظار فوق دست یابد .

اهمیت و ضرورت پژوهش

برای افزایش خلاقیت و ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش می‌توان از ابزار مختلفی سود جست ، پیاده‌سازی تکنیک‌های مهندسی و روشهای مدیریتی نوین نظیر مدیریت مشارکتی ، مدیریت کیفیت جامع ، شش سیگما ، پنج اس ، اتوماسیون اداری و... ، همگی از جمله این ابزارها می‌باشند .

از جمله مهمترین روش‌های مدیریتی که برای افزایش خلاقیت ، نوآوری و بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش بر روی آن می‌توان تاکید کرد ، تکنیک‌های مختلف مدیریت مشارکتی است. این تکنیک‌ها که عمدتاً به شکل نظام پیشنهادها و حلقه‌های بهبود کیفیت معرفی شده‌اند ، توجه اکثریت سازمانهای آموزش و پرورش استانها ، سازمانهای تابعه و برخی از معاونت‌های حوزه ستادی را به خود جلب کرده و به تدریج از سال 1380 نسبت به استقرار و پیاده‌سازی این روش‌های مدیریت مشارکتی اقدام کرده‌اند.

همانگونه که در مقدمه ذکر شد ، نظام پیشنهادها یکی از روش‌های کاربرد مشارکت در سازمانهاست . این نوع نظام ، روشی برای انتقال اطلاعات و عقاید به سطوح عالی سازمان است که ممکن است نیروی مثبت و یاری دهنده جهت همکاری کارکنان یا جایگزینی برای تیم‌سازی در سازمان باشد (لاولر ، موهرن⁸ ، 1992) . به عبارت دیگر می‌توان نظام پیشنهادها را ساز و کار رسمی برای ترغیب کارکنان به ارائه ایده‌های سازنده جهت بالندگی سازمانی توصیف کرد (مینلر و همکاران⁹ ، 1995) ، که از طریق یافته‌های ذهنی و اندیشه سرمایه‌های انسانی به نهادینه کردن ارتقاء بلوغ سازمانی (سلیمی ، 1372) حذف ترس از محیط کار و زدودن تفکر استبداد در رای منجر خواهد شد .

فلسفه این نظام ناظر بر این معنی است که ، افزایش توان در سازمان در مقابل خواست‌های متغیر مصرف‌کنندگان خدمات یا محصولات آن سازمان ، از طریق ارج نهادن به فضائل و تواناییهای انسان و همسو کردن

⁸ .lower , mohren

⁹ .minler et.al

اهداف کارکنان با هدف های شرکت و در نهایت استفاده از تجربه ، اندیشه ، آراء و عقاید آنها در هر رده شغلی و هر بخش سازمانی است (رازانی ، 1373) . فلسفه نظام پیشنهادات با دو نگاه متفاوت اما مربوط به هم به دو گروه مدیران و کارکنان معتقد است ؛ بی اعتنایی مدیران به اندیشه های نو و بهره نگرستن از ابداعات و شیوه های جدید برابر است با ایستایی و از طرف دیگر ، ارائه پیشنهاد توسط کارکنان حاکی از کنجکاوی ، نکته بینی ، صاحب بینش ، تفکر و ابتکاری بودن آنهاست (دوداری ، 1372)

بطور کلی فلسفه بکارگیری نظام پیشنهادها با تاکید بر ؛ ارج نهادن به فضایل و توانایی های انسان در محیط کار و برخورد با مشکلات کاری – افزایش حس تعلق سازمانی در کارکنان – همسو کردن اهداف کارکنان با اهداف سازمان – اشاعه فرهنگ مشارکتی و همکاری جمعی در حل مشکلات و بهبود روابط کاری و رفتار سازمانی (شیخ محمدی ، تولیت زواره ، 1380) زمینه ساز اهدافی برای نظام پیشنهادها است که از مهمترین آنها می توان به افزایش سلامت انعطاف پذیری ، ریسک پذیری و اثربخشی سازمان (درون سازمان و برون سازمان) بروز خلاقیت ها و به فعل درآمدن استعدادهای کارکنان ، مشارکت کارکنان در بهبود فرایند و فرآورده ها ، بهبود شرایط محیطی – افزایش انگیزه کارکنان – ارتقاء کمی و کیفی فعالیت های سازمان و افزایش رضایت مشتری (زارعی ، 1377) اشاره کرد .

شروع اهتمام به این نظام (پیشنهادها) را به سال های 1880 در کشور آمریکا نسبت می دهند که به عنوان یک تکنیک مدیریتی در افزایش کارایی و سود سازمان مورد استفاده قرار می گرفته است . علاقه به نظام پیشنهادها در ایالت متحده تا سال 1961 افزایش چشمگیری داشت . بطوری که شرکت ژنرال موتورز در همان سال براساس گزارش منتشر شده ، برای مجموع 247109 پیشنهاد حدود 14295387 دلار جایزه پرداخت نمود .

مدیران و پژوهشگران منابع انسانی بر این اعتقاد خود که کارکرد منابع انسانی نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می کند، پافشاری دارند. در واقع بیشتر گزارشهای سالانه سازمان ها بر اینکه کارکنان سازمان مهمترین دارایی آن هستند تصریح می کنند. باوجود این باورها و پندارهای گسترده و اظهار نظرهای متواتر، بسیاری از

تصمیمات سازمانی از اولویت نسبتاً پایینی در هر دو زمینه منابع انسانی سازمان و اداره نیروی انسانی حکایت می‌کند. به عنوان مثال، زمانی که سازمانها به کاهش هزینه نیازمندند، ابتدا امور مربوط به کارکنان یعنی مواردی چون آموزش، دستمزدها و غیره را کاهش می‌دهند (محمد زاده، 1380).

اگر مدیران به طور آشکار از تعهدشان در قبال منابع انسانی پشتیبانی کنند و کارکرد منابع انسانی مسئولیت بنیادی در مدیریت کردن این منبع ارزشمند سازمان داشته باشد، در این صورت چرا بسیاری از تصمیم‌های سازمانی، این باور بیان شده در مورد کارکنان و یا احترام به کارکرد منابع انسانی را نشان نمی‌دهد؟ با در نظر گرفتن این واقعیت که تعداد کمی از مدیران منابع انسانی می‌توانند با بیانی اقتصادی توضیح دهند که چگونه کارکنان سازمان می‌توانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند و کارکرد منابع انسانی چه نقشی در این فرایند ایفا می‌کند، بسیاری از مدیران منابع انسانی در هدایت فعالیتهای منابع انسانی به سوی توسعه آن دسته از ویژگی‌هایی سازمان که می‌توانند منشأ مزیت رقابتی پایدار باشند، ناموفق هستند.

در عصر حاضر سرعت تغییرات و تحولات از حد تصور فراتر رفته، به گونه ای که خلاقیت و نوآوری به عنوان اصلی اساسی از عوامل بقای سازمانها پذیرفته شده است. بر این اساس سازمانها در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده نگر، که رهیافتهای بدیع و خلاق برای مسایل پیچیده ارائه کنند، توجه خاصی مبذول داشته اند.

سیستم پیشنهادها یکی از روش های کاربردی مدیریت مشارکتی است. به استناد قرآن، مدیران مسئول هستند، دیدگاههای زیر دستان را در خصوص مسائلی که تعیین تکلیف منوط به تحقیق و تفحص باشد، اخذ و سپس به تصمیم گیری فردی اقدام نمایند (قرآن کریم، سوره آل عمران، 159). بنابراین مدیریت مشارکتی را باید پدیده ای ذهنی و فرهنگی دانست که با قالب های ذهنی سنتی معارضه می کند و موجب می شود حاشیه نشینان و نظاره گرها به درون کارهای گروهی کشیده شوند و نسبت به سازمان احساس تعهد نمایند (صادقی فرد، تقوی، 1382). نظام پیشنهادها به عنوان یکی از فراگردهای مدیریت مشارکتی طرحی است که به تحقق مشارکت بیشتر کارکنان در امور آموزش و پرورش منجر می گردد و راهکارهای عملی را در زمینه حل مسائل و