

يامن اليه يلجا المتحيرون

9791

دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی
گروه مدیریت دولتی

دانشگاه پیام نور - تهران	
دفتر مدیریت	
شماره ثبت	شماره سند
۲۲	۸۴۸۸
۲۲	۸۴۸۸

عنوان پایان نامه

«بررسی تأثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند
تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران»

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی

مؤلف

نسرين مجیدی

استاد راهنما

آقای دکتر غلامرضا طالقانی

استاد مشاور

آقای دکتر رضا رسولی

ماه و سال انتشار

مرداد ماه ۱۳۸۴

۹۶۹۱۵

مجموعه اطلاعات آزمون مدیریت
تصمیم‌گیری

۷۸۷ / ۲۲ / ۵۹۹۱

تقدیم به :

پیشگاه بزرگ بانوی آفرینش
مادر نور و آینه
حضرت زهرای مرضیه (س)

و به پدر مهربان و مادر صبورم

WAV 187 11

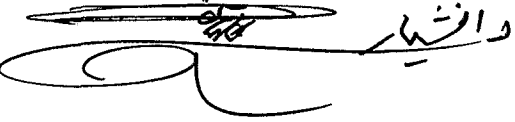
تصویب نامه

پایان نامه تحت عنوان:

که توسط تهیه و به هیات داوران ارائه گردیده است مورد تایید می باشد.

تاریخ دفاع: نمره: درجه ارزشیابی:

اعضای هیات داوران:

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبۀ علمی	امضاء
۱- غلامرضا طریقی	استاد راهنما	دانشیار	
۲-	استاد راهنمای همکار یا مشاور		
۳-	استاد ممتحن		
۴-	نماینده گروه آموزشی		

تقدیر و تشکر:

((من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق))

حمد و سپاس پروردگار جهانیان را که هر حرکت و سکون بر حول و قوه او و هر توفیقی از فیض لایزال اوست . خداوندی که خالق هستی است و با آفرینش انسان و سیر مراحل رشد تکاملی او آدمی را اشرف مخلوقات نامید . درود و سلام بر پیامبر رحمت ، حضرت ختمی مرتبت محمد مصطفی (ص) و اهل بیت عصمت و طهارت (ع) که ذکر و توسل به این بزرگواران روشنایی بخش محفل انسانها و سرمایه گرانسنگ همه پیشرفت‌هاست .

رحمت و رضوان الهی بر صالحان و شهیدان والامقام جهان اسلام باد که همچون شمع فروزان سوختند تا با سوختن خود فضا و آینده ای روشن را که محل رشد و نمو اندیشه عاشقان و علاقمندان به علم و معرفت می باشد ، بستر سازی نمایند. اکنون که با توفیق الهی و مدد مولایمان حضرت ولی عصر (عج) ارواحنا فداه و همراهی اساتید محترم موفق به انجام این پژوهش گردیده ام بر خود لازم می دانم با توجه به اتمام این پایان نامه تحت عنوان ((بررسی تاثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری شرکت مخابرات ایران)) و تقارن ارائه آن در سال همبستگی ملی و مشارکت عمومی از همراهی و همکاری مجدانه جناب آقای دکتر غلامرضا طالقانی استاد محترم راهنما و استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر رضا رسولی که در تمامی زمینه های تدوین و تنظیم این پژوهش با رهنمودها و ارشادات مدبرانه شان حقیر را هدایت و یاری نمودند و استاد محترم ناظر جناب آقای دکتر امیر حسین امیر خانی که با نظرات اصلاحی خود به غنای این پژوهش افزودند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول
یک	کلیات تحقیق
۱	پیش گفتار
۲	مقدمه
۲	مسئله اصلی تحقیق
۲	بیان موضوع
۴	ضرورت تحقیق
۵	هدف اساسی از انجام تحقیق
۶	اهمیت موضوع
۷	پیشینه تحقیق
۷	سوال تحقیق
۸	فرضیات تحقیق
۸	قلمرو تحقیق
۹	متغیرهای تحقیق
۹	مقیاس اندازه‌گیری متغیرها
۹	محدودیت‌های تحقیق
۱۰	روش تحقیق
۱۰	تعریف واژه‌های کلیدی تحقیق
	فصل دوم
دوازده	ادبیات تحقیق
۱۳	مقدمه
۱۳	مفهوم مشارکت
۱۴	تعاریف مشارکت
۱۵	مبانی مشارکت
۲۱	اهداف مشارکت
۲۱	فواید مشارکت
۲۲	آموزش مشارکت
۲۳	اندیشه‌های مهم در مشارکت
۲۳	فلسفه مشارکت
۲۴	ابعاد مشارکت در تصمیم‌گیری

۳۸	ویژگیهای ساختاری برنامه‌های مشارکت
۳۸	پیشنیازهای مشارکت
۴۰	زمینه‌های مختلف مشارکت
۴۱	انواع مشارکت
۴۴	طرفداران و منتقدین مشارکت
۴۷	رابطه نظام اداری و مشارکت
۴۸	مشارکت کارکنان و تاثیر آن در افزایش بهره‌وری
۵۰	چگونگی ایجاد مشارکت در سازمانها
۵۳	پیامدها و نتایج مشارکت
۵۴	برخوردهای مختلف با مشارکت در سازمانها
۵۶	رابطه سبک مدیریت و مشارکت کارکنان
۵۷	تاریخچه و تجربیات قرن اخیر در مشارکت
۶۰	مهندسی مشارکت در سازمانها
۶۰	محدودیت‌های مشارکت
۶۲	مسئله مشارکت در ایران
۶۳	فهرستی از موانع استقرار نظام مشارکت در دستگاه‌های دولتی
۶۵	مدیریت مشارکتی
۶۶	سیر تکوین مدیریت مشارکتی
۶۷	وضعیت اجرایی طرحهای مدیریت مشارکتی در ایران
۷۰	موانع اجرایی مدیریت مشارکتی در ایران
۷۳	الگوی مدیریت مشارکتی
۷۳	سیستم پیشنهادات
۷۴	موضوعات اصلی سیستم پیشنهادات
۷۵	مزایای نظام پیشنهادات
۷۶	ویژگیهای یک سیستم موفق پیشنهادات
۷۷	اجرای سیستم پیشنهادات در ایران
۷۸	نتایج اجرای سیستم پیشنهادات
۷۹	علل افت یا کاهش شدید پیشنهادها
۸۱	نکاتی برای پیشبرد مطلوبتر نظام پیشنهادها در ادارات دولتی
۸۲	بررسی روند تاریخی وزارت پست و تلگراف و تلفن (فناوری و اطلاعات)
۸۵	ارتباطات و نقش آن در جامعه
۸۶	شرکت مخابرات ایران در ساختار جدید
۸۶	موضوع فعالیت و وظایف شرکت مخابرات در ساختار جدید
*۸۹	مدل استقرار و اجرای نظام پیشنهادها

فصل سوم

روش تحقیق	هشتاد و نه
مقدمه	۹۰
ویژگیهای تحقیقات علمی	۹۰
روش تحقیق	۹۱
جامعه آماری و نمونه آماری	۹۱
حجم نمونه و روش نمونه‌گیری	۹۲
روش جمع‌آوری اطلاعات	۹۳
ابزار اندازه‌گیری و ویژگیهای آن	۹۴
اعتبار و روایی پرسشنامه‌ای	۹۶
تکنیکهای و روشهای آماری مورد استفاده	۹۶
آزمون دو جمله‌ای	۹۸
آزمون فریدمن	۱۰۰
ضریب آلفای کرونباخ	۱۰۱

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده‌ها	صد و سه
مقدمه	۱۰۴
ویژگیهای نمونه آماری	۱۰۴
تجزیه و تحلیل داده‌ها	۱۰۵
آزمون فرضیه‌ها	۱۰۶
آزمون فریدمن برای تجزیه و تحلیل واریانس دو طرفه از طریق رتبه بندی	۱۱۲
درک معنی دار بودن ارتباط بین عوامل	۱۱۲
ضریب توافق چوپروف	۱۱۳

فصل پنجم

نتیجه‌گیری و پیشنهادات	صد و پانزده
مقدمه	۱۱۶
نتیجه‌گیری	۱۱۶
پیشنهادات	۱۱۹
سایر پیشنهادات	۱۲۶

فهرست جداول و نمودارها

عنوان

۲۶	درجات تصمیم‌گیری مشارکتی
۳۲	نوع مشارکت برحسب سطح رخدادهای مشارکتی
۳۴	برنامه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی
۵۷	رابطه سبک مدیریت و آمادگی کارکنان و مشارکت
۶۷	شجره نامه مدیریت مشارکتی
*۸۹	مدل استقرار و اجرای نظام پیشنهادات
*۸۹	مدل فرآیند گردش کار نظام پیشنهادات
۱۱۲	خلاصه تجزیه و تحلیل اطلاعات (آمار توصیفی)
۱۱۲	رتبه بندی فرضیات از طریق آزمون فریدمن
۱۱۳	خلاصه تجزیه و تحلیل اطلاعات (آمار استنباطی)

نام خانوادگی: مجیدی

نام: نسرين

عنوان پایان نامه:

«بررسی تأثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران»

استاد راهنما: جناب آقای دکتر غلامرضا طالقانی

استاد مشاور: جناب آقای دکتر رضا رسولی

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد رشته: مدیریت دولتی

گرایش: منابع انسانی

دانشگاه: پیام نور

دانشکده: علوم انسانی

تاریخ فارغ التحصیلی: مرداد ۱۳۸۴

تعداد صفحه: ۱۲۶ ص

کلید واژه‌ها: مشارکت کارکنان - تصمیم‌گیری - نیازهای امنیتی کارکنان - نیازهای فیزیولوژیکی کارکنان - فرهنگ - مدیریت

چکیده

این تحقیق در جهت شناسایی عوامل بازدارنده مرتبط با مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، انجام گرفته است.

عنوان تحقیق

بررسی تأثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران

متغیرهای تحقیق

۱- متغیر وابسته: مشارکت کارکنان ۲- متغیرهای مستقل: فرهنگ فردگرایی (تک‌روی) در سازمان - نیازهای امنیتی (شغلی) کارکنان - نیازهای فیزیولوژیکی (حیاتی) کارکنان - دیدگاه منفی زیردستان.

اهداف تحقیق

۱. بررسی ابعاد و جوانب گوناگون نظام مدیریت مشارکتی و شناخت مزایا و محدودیت‌های آن

۲. بررسی متغیرهای وضعی و مدیریتی و متغیرهایی که به عنوان عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان عمل میکند و موفقیت مدیریت مشارکتی در گرو تعدیل آنها است.

۳. گسترش فرهنگ مشارکت به عنوان نگرش نو و جامع در میان کارکنان و مدیران
۴. افزایش توان اجرایی مدیریت در اداره امور سازمان
۵. افزایش سودآوری و توان رقابت سازمان
۶. بهبود روابط میان کارکنان و مدیران
۷. همسوسازی اهداف سازمان و اهداف کارکنان
۸. ایجاد استراتژی مناسبی در جهت یکپارچه نمودن وظایف مستقل از طریق نظام پیشنهادات
۹. افزایش آگاهی‌های کارکنان از طریق آموزش‌های ارائه شده در قالب پیشنهاداتها
۱۰. ایجاد بستر مناسب در جهت بروز خلاقیت‌های کارکنان و به فعلیت رسیدن استعدادهای بالقوه آنان

سؤال و فرضیات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق راجع به عوامل بازدارنده‌ای است که با مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌های مدیریت شرکت مخابرات ایران ارتباط دارد.

فرضیات تحقیق بصورت ذیل لحاظ گردیده است.

فرضیه اهم

وجود فرهنگ فردگرایی (تکروی) در شرکت مخابرات ایران از عوامل عمده بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری این شرکت محسوب می‌گردد.

فرضیه‌های اخص

۱. درگیری کارکنان با تأمین نیازهای امنیتی (شغلی) از دیگر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری این شرکت محسوب می‌گردد.

۲. درگیری کارکنان با تأمین نیازهای فیزیولوژیکی از دیگر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری این شرکت محسوب می‌گردد.

۳. دیدگاه منفی زیردستان از دیگر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری این شرکت محسوب می‌گردد.

روش تحقیق

این تحقیق از طریق نظرسنجی (روش پیمایشی-مقطعی) از کارکنان شرکت مخابرات ایران صورت گرفته است.

جامعه آماری

کارکنان شرکت مخابرات ایران که بالغ بر ۵۴۰۱ نفر می‌باشند.

نمونه آماری

از طریق روش طبقه‌بندی تصادفی (برای شباهت هرچه بیشتر نمونه آماری با جامعه آماری) تعداد ۱۸۹ نفر انتخاب گردید.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات

پرسشنامه با مقیاس پنج رتبه‌ای لیکرت

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

استفاده از آمار توصیفی و استنباطی با پردازش کامپیوتری توسط نرم‌افزار spss (از روش آزمون دوجمله‌ای و آزمون فریدمن)

نتایج

از طریق آزمون دوجمله‌ای، تک تک فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفت و با اطمینان ۹۵٪ همه فرضیات تحقیق تأیید شد و تأیید آنها نشانگر این بود که کلیه عوامل یادشده با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریت ارتباط مستقیم (مثبتی) دارند. همچنین از طریق

آزمون رتبه بندی فریدمن، اولویت عوامل مشخص شد ومرتبط ترین عوامل با مشارکت کارکنان ابتدا نیازهای امنیتی و سپس نیازهای فیزیولوژیکی کارکنان شناخته شد.

پیشنهادات

برای افزایش مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری مدیریتی بایستی:

◀ تصمیم به ایجاد بستر مناسب جهت استقرار و اجرای نظام مدیریت مشارکتی

در سازمان

◀ تلاش مستمر در جهت فرهنگ سازی مشارکتی در سازمان و جایگزین نمودن آن به

جای فرهنگ فردگرایی سازمانی

◀ ایجاد وقوی ساختن دید و تفکر مشارکتی در کارکنان سازمانی از طریق بکارگیری

و گسترش «نظام تفکر فراگیر» و همچنین با اجرای طرح «بذراندیشه» در سازمان

◀ طراحی و بکارگیری سیستمها و روشهایی چون: حلقه‌های کیفیت، تیمهای خودگردان

و... در جهت نهادینه ساختن امر مشارکت در سازمان.

◀ گسترش فرهنگ ریسک پذیری سازمان از طریق ایجاد فرصت مناسب برای ارائه

افکار نو و تشویق افرادی که جسارت ایده‌های جدید را دارند.

◀ ایجاد باور و اعتقاد و تعهد قلبی مدیر ارشد سازمان نسبت به نظام مشارکت

◀ شناخت دقیق وبه موقع علل ایجاد "تله یاس" در سازمان و تلاش در جهت عبور

موفقیت آمیز از آن

◀ تمایز قائل شدن میان دوواژه «مدیریت» و «مالکیت» در سازمان

◀ حرکت در جهت کم رنگ نمودن و تحدید فرهنگ سکوت در سازمان

◀ آموزش کارکنان و مدیران سازمانی در زمینه مشارکت

فصل اول

کلیات تحقیق

پیشگفتار

اکنون که جهان مست از لذات دنیوی است، تشنه معنویات و اخلاق می‌باشد و عصر ارتباطات، عرصه‌ای برای تبادل افکار و تبیین ارزشهای دینی و انسانی است. در این میان، نظام مشارکت، کیفیت و بهره‌وری، نظامی مبتنی بر بازیابی و پرورش فطرت خدادادی انسان، تقویت روح، تتبع، تعقل، تدبیر، تذکر، خلاقیت و ابتکار در زمینه‌های مختلف علمی، فنی و فرهنگی است. لذا با هدف نیل به اقتصاد کارآمد و بهره‌ور، جلوگیری از انهدام محیط زیست و حل مسائل اجتماعی و مناقشات بین‌المللی، معنویات و تکامل انسان را محور اصلی برنامه‌ریزیها قرار داده است و با ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی و ارزشهای اسلامی، بستر مناسبی را برای مشارکت موثر آحاد جامعه در تولید دانش، طراحی، ایجاد، توسعه و تقویت فن‌آوری ملی، انتقال و تطبیق فن‌آوری نوین و تامین اطلاعات و دانش علمی قابل اعتماد برای مسئولان و تصمیم‌گیران در کلیه سطوح راهبری و مدیریتی را فراهم می‌نماید.

قابل توجه است که: برای حفظ ارزشهای اسلامی، باید مدیریت سازمان‌ها به نظام مدیریت بر مبنای مشارکت همگانی تجهیز شوند تا با حفظ روحیه همفکری و مشارکت فراگیر کارکنان در حرکت سازندگی و اصلاح امور، بستر مناسبی برای ورود آنها به جریان زلال و خالص خرد، اندیشه و نظام تصمیم‌گیری مشارکتی فراهم گردیده و انگیزه‌های الهی خدمت صادقانه در افراد، به لحاظ تطابق اهداف، روشها و نظامهای اجرایی مشارکت با اهداف و ارزشهای انسانی و اسلامی تقویت شود. [۱۰، ص ۲۲۵-۲۲۴]

پایان نامه حاضر با موضوع «بررسی تاثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران» در پنج فصل سازمان داده شده است:

فصل اول پایان نامه حاضر، در بر گیرنده چارچوب تحقیق است. فصل دوم به بیان جنبه و مبانی تئوریک موضوع مورد نظر می‌پردازد و اطلاعات نظری لازم، جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. همچنین فصل سوم، به روش تحقیق اختصاص یافته است و در فصل چهارم، یافته‌های میدانی گنجانده شده است. در این فصل، براساس اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، تجزیه و تحلیل بعمل آمده و با استفاده از تکنیکهای آماری به اثبات یا رد تک تک فرضیه‌ها پرداخته شده است. در فصل پنجم، از تجزیه و

تحلیلهای بعمل آمده در فصل چهارم نتیجه‌گیری خواهد شد و براساس آن توصیه‌ها و پیشنهادهای لازم، جهت مشارکت فعال و موثر کارکنان در تصمیم‌گیریها ارائه خواهد شد. در واقع این فصل، منظور کاربردی تحقیق را برآورده خواهد کرد.

مقدمه

سازمانها، همواره در معرض عوامل مختلف اجتماعی، اقتصادی، انسانی و تکنولوژیک قرار داشته و در نتیجه خود نیز بطور دائم، شاهد تغییرات و تحولات درونی می‌باشند. در این شرایط، شیوه‌های ثابت مدیریت، بخاطر عدم انطباق با تغییرات، کارائی خود را از دست می‌دهند. بنابراین لازم است در مدیریت نیز تحولاتی جهت حفظ پویائی آن صورت گیرد [۱، ص ۳۵]

در این شرایط مدیریت مشارکتی یکی از شیوه‌هایی است که می‌تواند جوابگوی نیازها و مشخصات فعلی و آتی سازمان باشد. لذا، در این تحقیق، ما به بررسی، تاثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران می‌پردازیم و سعی در فراهم آوردن هر چه بیشتر زمینه مشارکت کارکنان در فعالیتهای مختلف سازمانی خصوصاً در فرایند تصمیم‌گیری مدیریت خواهیم داشت، تا با مشارکت هر چه بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیریها، بتوانیم در جهت تحقق مطلوب اهداف جامعه، سازمان و فرد، بویژه کارکنان شرکت مخابرات ایران، گامی موثر برداریم.

مسئله اصلی تحقیق

در این تحقیق، موضوع مشارکت کارکنان و بررسی تاثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری های مدیریت به عنوان مسأله اصلی، مطرح می‌شود.

بیان موضوع

مشورت، رایزنی، نظرجوئی و در فرهنگ غنی اسلامی و تاریخ کهن اسلامی و ایرانی ریشه عمیقی دارد. همکاری و تعاون فکری افراد در کسب موفقیت گروهی، افراد را تشویق می‌کند تا هدفهای سازمانی را هدف خود دانسته و بطور مستقیم خود را در آن سهیم دانسته و مسئولیت سازمان را به دوش گیرند. همکاری و تعاون فکری افراد در قالب مدیریت مشارکتی می‌تواند به عنوان وسیله‌ای در جهت انسانی‌تر کردن کار و برانگیختن بیشتر کارکنان، تقریباً در هر مورد و در هر رده سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

مدیریت مشارکتی با توان بالقوه خود برای حل مسائل بطور گروهی، هدف‌گزینی، برقراری ارتباط اثر بخش، حل تناقضات سازمانی، بهبود روابط میان گروه و ارزشیابی به وسیله کارکنان، توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده است.

علیرغم چنین مزایائی، که به مدیریت مشارکتی نسبت داده می‌شود و یا در عمل بدست می‌آید، نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مشارکت، همیشه چنین محاسنی در پی ندارد، و در بعضی موارد اثر بخشی کمتری در مقایسه با حالت غیر مشارکتی دارد، بنابراین باید گفت، مشارکت، تنها در موقعیت‌های معینی عمل می‌کند. [۲۱]

ضرورت تحقیق

نظام مدیریت مشارکتی، ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگرش تحول ساز در مدیریت، به گونه‌ای که با بکارگیری آن در کشورهای توسعه یافته، توانسته‌اند گامهای بسیار بلند و سریعی در مسیر توسعه و رشد بردارند. این نظام با در برداشتن مواردی چون: به حداکثر رساندن بهره‌وری منابع مختلف و بکارگیری بهینه امکانات موجود و ایجاد زمینه‌های دخالت افراد در امور مربوط به خویش و تقویت مشارکت عامه مردم، اهمیت خود را نمایان ساخته است.

لی‌پرستون و جیمزپست بر این باورند که سه انقلاب در تاریخ مدیریت روی داده است. انقلاب اول، در ارتباط با سلسله مراتب سازمانی و انقلاب دوم، در ارتباط با جدایی مالکیت از مدیریت بوده است و اینک مشارکت به عنوان سومین و مهمترین انقلاب در مدیریت مطرح می‌باشد. [۳۳، ص ۱۰]

مشارکت در دوران معاصر، بویژه در دهه‌های اخیر در امور سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا کرده است. به گونه‌ای که دیگر جامعه امروزی بیش از پیش برای رسیدن به توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، نیازمند آن است.

توسعه مطلوب و همه جانبه، جز از طریق مشارکت مردم در کلیه امور مربوط به آنها، میسر نمی‌شود و در این راستا، عاملان اصلی توسعه، کارکنان هستند و بدیهی است کارکنان هر سازمان مهمترین و با

ارزش‌ترین سرمایه آن محسوب می‌شوند، زیرا انسان با انگیزه می‌تواند با کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود، همه چیز را به نفع جامعه، سازمان و خود تغییر دهد.

بنابراین یکی از بهترین راه‌های ایجاد انگیزه در انسانها، مشارکت دادن آن‌ها در اداره موثر امور است. نظر به ضرورت ایجاد تحول در نظام اداری کشور ما که شرکت مخابرات، همچون سایر سازمانها از آن تاثیر خواهد پذیرفت و بهره‌وری بیشتر از منابع انسانی و به کارگیری همه جانبه از امکانات در جهت تحقق اهداف، بررسی مشارکت کارکنان و شناسایی موانع آن حائز اهمیت است.

هدف اساسی از انجام تحقیق

با توجه به موضوع پایان نامه با عنوان «بررسی تاثیر عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران» این تحقیق هدفهای ذیل را دنبال می‌کند:

۱- بررسی ابعاد و جوانب گوناگون نظام مدیریت مشارکتی و شناخت مزایا و محدودیتهای آن

۲- بررسی متغیرهای وضعی (ماهیت محیط، تکنولوژی، ساختار سازمانی، اندازه سازمان و ...) که به

عنوان عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان عمل می‌کنند و موفقیت مدیریت مشارکتی در گروه تعدیل آن‌هاست.

۳- گسترش فرهنگ مشارکت به عنوان نگرش نو و جامع در میان کارکنان و مدیران

۴- افزایش توان اجرایی مدیریت در اداره امور سازمان

۵- افزایش سودآوری و توان رقابت سازمان.

۶- ایجاد بستر مناسب در جهت بروز خلاقیت‌های کارکنان و به فعلیت رسیدن استعداد‌های بالقوه آنان

۷- بهبود روابط میان مدیران و کارکنان

۸- افزایش آگاهی‌های کارکنان از طریق آموزشهای ارائه شده در قالب پیشنهادها

۹- ایجاد استراتژی مناسبی در جهت یکپارچه نمودن وظایف مستقل از طریق نظام مشارکت

۱۰- همسو سازی اهداف سازمان و اهداف کارکنان

اهمیت موضوع

یکی از ویژگیهای سازمانهای موفق، داشتن روابط صمیمانه، انعطاف پذیر بودن و مشارکت کلیه اعضاء سازمان در کارهاست. مهمترین عامل برای موفقیت سازمانی که می‌خواهد در جهت بهبود مداوم قرار داشته باشد، مشارکت کارکنان در امور است.

وقتی مشارکت در یک سازمان پیاده شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کارساز و موثر می‌یابند. در واقع آن‌ها به حق، احساس می‌کنند که در شکست یا موفقیت سازمان نقش مهم، تاثیرگذار و تعیین کننده‌ای دارند.

هنر مدیریت هر سازمانی، ایجاد انگیزش و فراهم کردن محیطی مناسب برای کارکنان است تا آنان بتوانند قابلیت‌ها و توانائیهای خود را منصفانه ظهور برسانند.

فرایند مشارکت فرد، اجتماع و کل جامعه را - که سازمان در آن قرار دارد - تحت تاثیر قرار می‌دهد. در سطح فردی، مشارکت در تصمیم‌گیری، بطور مستقیم منجر به تعهد کارکنان به سازمان یا احساس مالکیت در سازمان می‌شود. مشارکت به کارکنان حس به «رسمیت شناخته شدن» توسط سازمان را میدهد، کیفیت زندگی کاری را بهبود می‌بخشد و سلامت روانی نیاز به استقلال و مسئولیت فرد را تامین می‌کند. از دیدگاه اقتصادی، مشارکت منجر به افزایش سودآوری و بهره‌وری سازمان می‌شود. هر قدر مشارکت «خلاقیت» و «هماهنگی»، «کنترل هزینه» و «نیل به هدف» را تسهیل کند، اثر بخشی سازمان نیز افزایش می‌یابد.

یکی از ویژگیهای مهم مشارکت افراد در تصمیم‌گیریها، بوجود آمدن «هم افزایی» یا سینرژی است. یعنی هماهنگی و توازن موثر اعمال و فعالیتها، به ترتیبی است که عملکرد کل، بیشتر از مجموع اجزاء باشد. با در نظر گرفتن مجموع آنچه گفته شد، می‌توان به این نتیجه رسید که مدیریت مشارکتی ضرورتی انکار ناپذیر است و لذا لازم است که سازمانها در جهت بکارگیری فراگیر این نظام مدیریت، بطور جدی اقدام کنند. [۳۳، ص