

الله أكبر



دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی

گروه مدیریت دولتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد "M.A" رشته مدیریت دولتی

(گرایش نیروی انسانی)

عنوان :

بررسی موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان

استاد راهنما :

دکتر گلنار شجاعی باغینی

نگارش:

سیدمهدی حسینی

تابستان ۹۳



تعهدنامه اصالت رساله پایان‌نامه

اینجانب **سید مهدی حسینی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته/دکتری حرفه ای/دکتری تخصصی در رشته مدیریت که در تاریخ

۹۳/۴/۲۲ از پایان‌نامه خود تحت عنوان "بررسی موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان

"با کسب نمره ۱۸ و درجه بسیار خوب دفاع نموده‌ام

بدین وسیله متعهد می‌شوم:

- (۱) این پایان‌نامه/رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان‌نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده‌ام. مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.
- (۲) این پایان‌نامه/رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- (۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان‌نامه داشته باشیم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- (۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: **سید مهدی حسینی**

امضاء و تاریخ: ۹۳/۴/۲۹

در ابتدا بر خویش وظیفه می دانم از استاد راهنمای ارجمندم خانم دکتر گلنار شجاعی باغینی که در طی این دوره همواره در کنار اینجانب بودند و بی راهنمایی های ارزنده ایشان این پژوهش میسر نمی گردید مراتب قدردانی و سپاس خویش را ابراز نمایم.

سیدمهدی حسینی

تابستان ۹۳

روح پدر و مادر عزیزم ، همسر مهربان و فرزندان دلبندم

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه	۳
۱,۱ بیان مساله	۳
۲,۱ اهمیت و ضرورت موضوع	۴
۳,۱ اهداف اصلی پژوهش	۵
الف) هدف اصلی	۵
ب) اهداف فرعی	۵
۴,۱ سوالات تحقیق	۶
۵,۱ فرضیات پژوهش	۶
الف) فرضیه اصلی	۶
ب) فرضیات فرعی	۶
۶,۱ تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق	۸
۷,۱ طرح پژوهش و روش های تجزیه و تحلیل داده ها	۱۲

فصل دوم: پیشینه تحقیق

مقدمه	۱۵
۱,۲ نظام پیشنهادها	۱۵
۲,۲ مفهوم نظام پیشنهادها	۱۶
۳,۲ تاریخچه نظام پیشنهادها	۱۷
۴,۲ دیدگاه و نظریات مرتبط با نظام پیشنهادها	۲۱
۵,۲ الزامات و پیش زمینه های نظام پیشنهادها	۲۲
۶,۲ ابعاد نظام پیشنهادها	۲۳
۷,۲ اهداف نظام پیشنهادها	۲۴
۸,۲ مراحل سیستم پیشنهادها	۲۵

۲۵	۹,۲ ارکان تشکیلاتی و اجرایی نظام پیشنهادها
۲۶	۱۰,۲ شرایط ارائه پیشنهادها
۲۶	۱۱,۲ گردش کار اجرایی طرح نظام پیشنهادها
۲۹	۱۲,۲ انواع سیستم پیشنهادها در کایزن عملیاتی
۳۱	۱۳,۲ عوامل موفقیت نظام پیشنهادها
۳۲	۱۴,۲ چاش های فراروی نظام پیشنهادها
۳۲	۱۵,۲ راهکارهایی برای غلبه بر چالشها
۳۳	۱۶,۲ پیشینه تحقیق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۳۷	مقدمه
۳۷	۱,۳ روش پژوهش
۳۸	۲,۳ جامعه آماری
۳۸	۳,۳ نمونه و روش نمونه گیری
۳۸	۴,۳ ابزار پژوهش و نحوه اجرای آن
۴۰	۵,۳ روایی پرسشنامه
۴۰	۶,۳ پایایی پرسشنامه
۴۱	۷,۳ نحوه اجرای تحقیق
۴۱	الف) بیان فرضیه
۴۱	ب) تعیین آماره آزمون به منظور بیان فرضیه
۴۱	ج) روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات
۴۳	۸,۳ محدودیت های پژوهش
۴۳	۹,۳ ابزار کار

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

۴۵	مقدمه
۴۶	۱,۴ داده های توصیفی جامعه نمونه
۴۶	الف) توصیف داده های متغیر جنسیت

۴۸(ب)توصیف داده های متغیر تحصیلات
۴۹(پ)توصیف داده های متغیر سابقه خدمت
۵۰۲,۴ آمار استنباطی
۵۰الف) یافته های مربوط به گرو های مورد مطالعه
فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات	
۶۲مقدمه
۶۲۱,۵ بحث
۶۴۲,۵ تجزیه و تحلیل فرضیات
۶۶۳,۵ پیشنهادهای کاربردی
۶۸۴,۵ پیشنهاد به سایر محققین
۶۹۵,۵ محدودیت های تحقیق
۷۰۶,۵ نتیجه گیری
۷۵منابع

فهرست جداول

۷جدول (۱-۱). مدل تحلیلی اولیه پژوهش
۱۳جدول (۲-۱). مدل فرآیند پیاده سازی نظام مدیریت دانش
۳۵جدول (۱-۲). چهارچوب نظری پیاده سازی نظام مدیریت دانش
۳۹جدول (۱-۳). مقیاس لیکرت پرسشنامه
۳۹جدول (۲-۳). سوالات مربوط به متغیرهای مورد مطالعه
۴۷جدول (۱-۴). توزیع فراوانی جامعه بر حسب جنسیت
۴۸جدول (۲-۴). توزیع فراوانی تحصیلات نمونه آماری
۴۹جدول (۳-۴). توزیع فراوانی سابقه خدمت افراد نمونه در سازمان

- جدول (۴-۴). ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان..... ۵۰
- جدول (۵-۴). آزمون کروسکال و الیس برای مؤلفه جنسیت..... ۵۱
- جدول (۶-۴). آزمون کروسکال و الیس برای تحصیلات..... ۵۲
- جدول (۷-۴). آزمون کروسکال و الیس برای سابقه خدمت..... ۵۴
- جدول (۸-۴). اولویت بندی ابعاد پیاده سازی نظام مدیریت دانش..... ۶۰
- جدول (۹-۴). تست آماری فریدمن..... ۶۰
- جدول (۱-۵). مدل تحلیلی نهایی پژوهش..... ۷۱

فهرست نمودارها

- نمودار (۱-۴) توزیع فراوانی جامعه مورد نظر بر حسب جنسیت ۴۷
- نمودار (۲-۴) توزیع فراوانی تحصیلات نمونه آماری ۴۸
- نمودار (۳-۴) توزیع فراوانی سابقه خدمت نمونه آماری ۴۹

چکیده :

محیط کنونی ، سازمانها را هرچه بیشتر به شیوه های جدید مدیریت سوق می دهد و گرایش به سبک مدیریت مشارکتی یکی از این گزینه هاست ، به همین ترتیب ، نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها یکی از سازوکارهای قدرتمند و اساسی شیوه مدیریت مشارکتی است که در بسیاری از سازمان های خصوصی و عمومی جهان به صورت گسترده و همگانی کاربرد پیدا کرده است .

هدف از انجام این پژوهش شناخت موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد در این تحقیق سعی گردیده با بررسی موقعیت نظام پیشنهادها در کشورمان تصویر واقعی از وضعیت آن در ایران بدست آید . سپس با بررسی عوامل موثر بر توسعه آن در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان به عنوان نمونه ای از کل کشور تلاش شد

تا ضمن دست یابی به تصویری از موقعیت آن ، موانع توسعه و بهره گیری مفید از آن نیز مشخص گردد در تعیین این عوامل با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی اجتماعیو ساختار موجود از نظرات متخصصان و صاحب نظران مختلف استفاده گردید . در این پژوهش حجم نمونه با توجه به جدول مورگان برآورد شده است . با توجه به اینکه جامعه آماری ۶۳۰ نفر می باشد حجم نمونه ما ۲۳۴ نفر می باشد تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار spss22 انجام گرفته است و با توجه به موضوع و اهداف آن از روش تحقیق توصیفی استفاده شده است .

براساس نتایج حاصل از آزمونها ی پیرسون رابطه معناداری بین هشت مولفه و عدم پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش وجود دارد

واژگان کلیدی : مدیریت مشارکتی ، نظام پیشنهادها

فصل اول

کلیات تحقیق

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 سازمانها ، بدون مشارکت در تصمیم گیری ها و بدون استفاده از فکرهاي نو و متنوع نمي توان تصميمات مهم را اتخاذ نمود و اگر هم بتوان ، نمي توان از اجراي صحيح آن مطمئن بود .

این فصل از پایان نامه شامل چند بخش مي باشد که دار ابتدای این فصل مسئله مورد پژوهش به طور کامل توضیح داده مي شود و موانع پیاده سازي نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان بررسی مي شود در ادامه این فصل از پژوهش ، اهداف آن بیان مي شود که شامل اهداف اصلي و فرعي مي باشد سوالات و فرضيات تحقيق در راستاي موانع پیاده سازي نظام پیشنهادها نیز در همین فصل ذکر مي شود .

در ادامه مدل تحلیلي اولیه و تعاریف نظري و عملیاتي نظام پیشنهادها توضیح داده مي شود در پایان نیز مدل فرایند پژوهش ارائه مي گردد .

۱،۱- بیان مساله

بین وضعیت موجود آموزش و پرورش و وضعیت مطلوب آن فاصله زیادی وجود دارد امروزه صاحب نظران و اندیشمندان معروف و معتبر جهان به صورت قاطع و تردید ناپذیر براین عقیده هستند که نظام پیشنهادها تنها روش مدیریت نوین ، مطلوب و کارساز و نجات بخش در موسسات و سازمان های گوناگون مي باشد (ذاکر، ۱۳۷۵، ص ۴)

همان طور که هر سیستمی به واسطه این نظام ، از محسنات آن مانند: بهبود تصمیم گیری مدیران ، بهبود گردش اطلاعات رضایت شغلي افراد و ... بهره مند مي شوند ، آموزش و پرورش نیز از این امر مستثنی نیستند و مي توانند با شناسایی و بکارگیری این نظام ، قدم عظیمی در جهت نیل به اهداف خود بردارند . باید به این موضوع نیز توجه کرد که پیاده سازي این نظام بدون بستر سازي و ایجاد زمینه های فکري صحيح در مدیریت و کارکنان و بدون وقت کافی هنگام اجراي مشارکت باعث هرج و مرج و ایجاد نگرش منفي نسبت به نظام خواهد شد .

و هم چنین عدم اجراي این نظام نیز باعث ایجاد احساس عدم تعلق و وابستگی افراد و فقدان انگیزش و ایجاد ساختارهاي دیوان سالاري و ... خواهد شد .

مشارکت در سازمان های بزرگی چون آموزش و پرورش ، بازواني قوي براي مدیریت است که بسیاری از مشکلات درون سازمانی را سامان مي بخشد و اگر آموزش و پرورش به این پدیده مهم در جهت تحقق اهداف خود توجه نکند ناخواسته با مسائل و مشکلات بسیاری مواجه خواهد شد .

برنامه های مشارکت مجموعه اي از فعالیت های منظم در زمینه های جلب مشارکت کارکنان مانند نظام پیشنهادها و گروه های کنترل کیفی و ... مي باشد . شاید بتوان گفت ساده ترین آنها نظام پیشنهادها است که با پیاده سازي آن

کارکنان ضمن تقویت قوه ی خلاقیت به تدریج آمادگی مشارکت در تصمیم گیری های گروهی و انگیزه های لازم را در جهت تحولات مثبت سازمانی پیدا می کنند .

سازمان آموزش و پرورش از یک سو و طبقه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و توانایی افراد را برعهده دارد که این خود زمینه ساز توسعه 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

۲،۱- اهمیت و ضرورت موضوع :

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه ، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود چرا که هر گونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد . توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد می باشد هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد .

مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می شود به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی های خود بهره گیرند فکرکنند و قوه خلاقیت خود را به کار نوازند و در تصمیم گیری ه مشارکت و دخالت داشته باشند .

مشارکت فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیت های مربوط به خود دخالت کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت موثر را داشته باشند .

استقبال روز افزون از نظام پیشنهادها اکثر کشورهای جهان ، تحقیق درباره این نظام را برای کاربرد آن در سطح کشور ضروری می نماید کاربرد این نظام در آموزش و پرورش باعث پیشرفت و ارتقاء در سطح جهانی می گردد .

به کارگیری نظام پیشنهادها باعث دستیابی به یافته های ذهنی و اندیشه های سرمایه های انسانی در حل مسائل و ایجاد سوالات جدید و راه حل های بهینه در راستای فرهنگ تغییر و بهسازی مستمر سازمان می گردد .

در واقع تحقق آموزش و پرورش فراگیر نیز در سایه ی بها دادن به نوآوری ، ابتکار و مشارکت آحاد کارکنان امکان پذیر است (شعبانی ورکی و دیگران ، ۱۳۸۱)

با توجه به مطالب فوق باید بدان توجه نمود از آنجا که موضوع اصلی مشارکت و نظام پیشنهادها ، انسان و نیروی انسانی است در طراحی سیستم پیشنهادها باید بعد انسانی آن را مد نظر قرار داد چرا که اجرای موفق و اثر بخشی نظام در گرو آمادگی منابع انسانی است .

۳،۱- اهداف پژوهش

الف – هدف اصلی

شناسایی وضعیت هر یک از مولفه های مورد مطالعه در عدم پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان

ب- اهداف فرعی

- ۱- شناسایی وضعیت کمبود منابع مالی بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۲- شناسایی وضعیت تمرکز سازمانی بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۳- شناسایی وضعیت سلسله مراتب بالا بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۴- شناسایی وضعیت عدم انعطاف پذیری بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۵- شناسایی وضعیت عدم وجود بازخوردهای به هنگام بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۶- شناسایی وضعیت احساس بی عدالتی بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۷- شناسایی وضعیت عدم تعهد و باور مدیران بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
- ۸- شناسایی وضعیت عدم احساس وفاداری کارکنان بعنوان یکی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان

۴, ۱- سوالات تحقیق

- ۱- آیا کمبود منابع مالی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟
- ۲- آیا تمرکز سازمانی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟
- ۳- آیا سلسله مراتب بالا از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟

۴- آیا عدم انعطاف پذیری از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟

۵- آیا عدم وجود بازخوردهای به هنگام از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟

۶- آیا احساس بی عدالتی کارکنان از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟

۷- آیا عدم تعهد و باور مدیران از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟

۸- آیا عدم احساس وفاداری کارکنان از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشد؟

۱، ۵- فرضیات پژوهش

الف- فرضیه اصلی

مولفه های مورد مطالعه مانعی در پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان می باشند .

ب- فرضیه های فرعی

۱- کمبود منابع مالی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۲- تمرکز سازمانی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۳- وجود سلسله مراتب بالا از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۴- عدم انعطاف پذیری از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۵- عدم وجود بازخوردهای به هنگام از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۶- احساس بی عدالتی از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۷- عدم تعهد و باور مدیران از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

۸- عدم احساس وفاداری کارکنان از موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان است .

جدول (۱-۱) - مدل تحلیلی اولیه بررسی موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان

شاخص	مولفه	مفهوم
اعتبار لازم جهت پرداخت پاداش پیشنهادهای پذیرفته وجود دارد در این سازمان از سوی مدیریت آمادگی فکری و عملی برای تامین هزینه های مالی اجرای پیشنهادها وجود دارد. اعتبار لازم جهت برگزاری دوره های آموزشی و همایشهای مربوطه وجود دارد	کمبود منابع مالی	موانع پیاده سازی نظام پیشنهادها در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان
قوانین و مقررات دست و پاگیر جهت ارائه پیشنهادات وجود ندارد. مدیران تمایل به شرکت زیردستان در تصمیم گیری را دارند. مدیریت جهت اخذ تصمیم از مشارکت دیگران استفاده می نماید. در این سازمان کارکنان آزادی عمل دارند در این سازمان کارکنان در تعبیر و تفسیر داده های اطلاعاتی مشارکت دارند	تمرکز سازمانی	
مدیریت آمرانه و دستوری در سازمان حکمفرماست. ارتباط مستقیم دوسویه و شفاف بین کارکنان و مدیران وجود دارد. در این سازمان سطوح عمودی بین مدیر و کارکنان وجود دارد.	سلسله مراتب	
در اجرای آیین نامه ها و دستورالعملها در سازمان انعطاف پذیری وجود دارد. گستردگی و وسعت سازمان، نظام پیشنهادها را محدود نساخته است	عدم انعطاف پذیری	
پاداش متعلقه به فرد پیشنهاد دهنده در زمان مناسب پرداخت می شود. به نظرات ارائه شده در پیشنهادات بازخورد مناسب داده می شود. ارایه پیشنهاد در ارزشیابی عملکرد و ارتقاء افراد موثر است. شکوفایی استعدادها، خلاقیت و نوآوری در عملکرد کارکنان مشاهده می شود. پاسخ مناسب قانع کننده برای پیشنهادهای رد شده ارایه می گردد. ارزیابی کارشناسان از پیشنهادات به موقع و دقیق انجام می شود	عدم وجود بازخوردهای به هنگام	
پیشنهادات بدون غرض ورزی و رابطه مداری پذیرفته می شود. عدالت در پذیرفتن و پرداخت پاداشها رعایت می گردد	احساس بی عدالتی	
مدیران در اجرای پیشنهادهای پذیرفته شده ریسک پذیرند در این سازمان کارکنان نمی توانند از پیشنهاد دیگران به نام خود بهره ببرند سبک های مدیریت فعلی با نظام پیشنهادها همسویی دارد. مدیران و کارکنان به رشد و توسعه سازمان اعتقاد دارند مدیران سازمان از ایجاد بی نظمی در پی ایجاد نظام پیشنهادها نگرانی دارند	عدم تعهد و باور مدیران	
کارکنان نسبت به احساس تعلق و مشارکت در منافع سازمان تمایل دارند نظام پیشنهادها در ایجاد احساس نیاز در کارکنان نسبت به تغییر موثر است در این سازمان اهداف و ارزشهای کارکنان با اهداف و ارزشهای سازمان همسوست نظام پیشنهادها در استفاده بهینه از دانش و مهارت های کارکنان موثر بوده است	عدم احساس وفاداری کارکنان	



زمانی
التي

ود منا
به هن

۶,۱- تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق

تعریف نظری منابع مالی

قبل از هرگونه برنامه ریزی به منظور تجهیز منابع مالی می بایست به نوع تامین منابع مالی و به تبع آن چگونگی جذب منابع و قابلیت های توانمندی های شرکت و یا سازمان مجری طرح برای جذب منابع اندیشید.

لذا اینکه چه ساختاری متولی امور طرح می‌شود و چه محدودیت‌ها و چه امکاناتی برای جذب منابع دارد بسیار اهمیت پیدا می‌کند. اصولاً موضوع مزیت‌های سازمان متولی طرح در جذب منابع اعم از دولتی، خصوصی و سایر بسیار قابل توجه است.

هر شرکتی برای اینکه بتواند کالا یا خدماتی را عرضه کند، ابتدا به پول و سرمایه نیازمند است تا بتواند دارائی‌های مورد نیاز را بخرد و هزینه عملیات را بپردازد.

تعریف عملیاتی منابع مالی

در این تحقیق شاخص‌هایی مانند سوال ۱ (اعتبار لازم جهت پرداخت پاداش پیشنهادهای پذیرفته وجود دارد)

سوال ۲ (در این سازمان از سوی مدیریت آمادگی فکری و عملی برای تامین هزینه های مالی اجرای پیشنهادها وجود دارد)

سوال ۳ (اعتبار لازم جهت برگزاری دوره های آموزشی و همایشهای مربوطه وجود دارد) مولفه مورد نظر را ارزیابی می نماید .

تعریف نظری تمرکز سازمانی

تمرکز در سلسله مراتب اختیارات ، به آن سطح اختیارات گفته می شود که قدرت تصمیم گیری دارد هنگامی که تصمیم در رده های بالایی سازمانی گرفته شود ، آن سازمان را متمرکز می نامند (دفت ، ۱۳۸۷ : ۳۰)

درجه تمرکز بر جایگاه اصلی تصمیم گیری در سازمان دلالت دارد به این ترتیب که هرگاه کلیه تصمیم های مهم در رده بالایی ساخت سازمانی اخذ شود ، سازمان بسیار متمرکز خواهد بود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۲۹۰)

تعریف عملیاتی تمرکز سازمانی

در این تحقیق شاخص‌هایی مانند سوال ۴ (قوانین و مقررات دست و پا گیر جهت ارائه پیشنهاد وجود ندارد)

سوال ۵ (مدیران تمایل به شرکت زیر دستان در تصمیم گیری را دارند) سوال ۶ (مدیریت جهت اخذ تصمیم از مشارکت دیگران استفاده می نماید) سوال ۷ (در این سازمان کارکنان آزادی عمل دارند) سوال ۸ (در این سازمان کارکنان در تعبیر و تفسیر داده های اطلاعاتی مشارکت دارند) مولفه مورد نظر را ارزیابی می نماید .

تعریف نظری سلسله مراتب

سلسله مراتب با رشد عمودی سازمان در ارتباط است . سلسله مراتب از ارتباط عمودی (بالا به پایین) قدرت بین افراد سازمان سخن می راند

تعریف عملیاتی سلسله مراتب

در این تحقیق شاخص هایی مانند سوال ۹ (مدیریت آمرانه و دستوری در سازمان حکمفرماست)

سوال ۱۰ (ارتباط مستقیم دوسویه و شفاف بین کارکنان و مدیران وجود دارد)

سوال ۱۱ (در این سازمان سطوح عمودی بین مدیر و کارکنان وجود دارد) مولفه مورد نظر را ارزیابی می نماید.

تعریف نظری انعطاف پذیری

انعطاف پذیری به عنوان توانایی سازمان ها برای سازگاری با تغییرات غیرقابل پیش بینی محیطی تعریف شده است و نیازمند توانایی و قابلیت لازم برای واکنش سریع نسبت به محیط می باشد که تاثیر بسیار زیادی بر عملکرد سازمان دارد (اعرابی و دانش پرور، ۱۳۸۵: ۶)

تعریف عملیاتی انعطاف پذیری

در این تحقیق شاخص هایی مانند سوال ۱۲ (در اجرای آیین نامه ها و دستورالعملها در سازمان انعطاف پذیری وجود دارد)

سوال ۱۳ (گسترده و وسعت سازمان، نظام پیشنهادها را محدود نساخته است) سوال ۱۴ (پاداش متعلقه به فرد پیشنهاد دهنده

در زمان مناسب پرداخت می شود) مولفه مورد نظر را ارزیابی می نماید.

تعریف نظری بازخورد

بازخورد از عواملی است که می تواند در زمینه کاری بسیار مفید و موثر بوده، افراد را به بهبود و تغییر عملکرد در سازمان استخدام شده شان تشویق کند. تاثیر بازخورد بر پیشرفت در عملکرد و انگیزه در کار از همان اوایل سال های ۱۹۵۰ مورد توجه بوده است. سازمان های موفق معمولاً با بازخورد موثر، افراد را با تسلطی بسیار بالا در سازمان خود سازگار و حفظ می کنند. بازخورد، عنصر اساسی یادگیری، انگیزش و رشد مهارتهاست (آلدرز، ۲۰۰۰)

تعریف عملیاتی بازخورد

در این تحقیق شاخص هایی مانند سوال ۱۵ (به نظرات ارائه شده در پیشنهادات بازخورد مناسب داده می شود)

سوال ۱۶ (ارایه پیشنهاد در ارزشیابی عملکرد و ارتقاء افراد موثر است) سوال ۱۷ (شکوفایی استعدادها، خلاقیت و نوآوری در

عملکرد کارکنان مشاهده می شود) سوال ۱۸ (پاسخ مناسب قانع کننده برای پیشنهادهاي رد شده ارایه می گردد)

سوال ۱۹ (ارزیابی کارشناسان از پیشنهادات به موقع و دقیق انجام می شود) مولفه مورد نظر را ارزیابی می نماید .

تعریف نظری عدالت

عدالت سازمانی مطالعه برابری در کار (بایرن ، ۲۰۰۱ : ۹)

اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه های عادلانه است ، یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد ، فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد ، رعایت عدالت و انصاف در رویه اجرا باید فرصت مساوی برای همگان فراهم آورد از این رو می توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره مندی از قانون را به سهولت در اختیار همگان قرار دهد .

تعریف عملیاتی عدالت

در این تحقیق شاخص هایی مانند سوال ۲۰ (پیشنهادات بدون غرض ورزی و رابطه مداری پذیرفته می شود) سوال ۲۱ (عدالت در پذیرفتن و پرداخت پاداشها رعایت می گردد) مولفه مورد نظر را ارزیابی می نماید .

تعریف نظری تعهد و باور

تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می کند . (فرهنگ لغت آکسفورد ۱۹۶۹) تعهد در لغت به معنی برگردن گرفتن کاری ، عهده گرفتن ، نگاه داشتن و عهد و پیمان بستن می باشد (سنجری ، ۱۳۷۵ : ۱۴) پورتر و همکاران تعهد سازمانی را نوعی حمایت از اهداف سازمان ، تلاش برای تحقق اهداف سازمان و تمایل به ادامه ی عضویت در سازمان می دانند (براون ، ۲۰۰۳ : ۵۷۵)

تعریف عملیاتی تعهد و باور

در این تحقیق شاخص هایی مانند سوال ۲۲ (مدیران در اجرای پیشنهادهاي پذیرفته شده ریسک پذیرند)

سوال ۲۳ (در این سازمان کارکنان نمی توانند از پیشنهاد دیگران به نام خود بهره ببرند)

سوال ۲۴ (سبک های مدیریت فعلی با نظام پیشنهادها همسویی دارد) سوال ۲۵ (مدیران و کارکنان به رشد و توسعه سازمان اعتقاد

دارند) سوال ۲۶ (مدیران سازمان از ایجاد بی نظمی در پی ایجاد نظام پیشنهادها نگرانی دارند) مولفه مورد نظر را ارزیابی