

بررسی رابطه و مشارکت بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی در

سازمان صداوسیما

سیمین صفوی^۱، علیرضا پیران^۲

تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۷/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۷

چکیده

نیروی انسانی، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می‌توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند. از طرفی تا زمانی که نیروی انسانی از رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت‌های سازمان نتیجه و ثمره‌ی لازم را نخواهد داشت. همچنین جهان آینده جهان نیروهای خوش فکر و زاینده فرهنگ مشارکت، با توان ایجاد ارتباط و مبادله و مراوده متعامل است پس باید به تجهیز خویش پردازش کرد که این کار از طریق نظام پیشنهادات و رضایت شغلی کارکنان صورت می‌گیرد و سازمان‌ها از آن‌ها برای رسیدن به تکامل و بهره‌وری استفاده می‌کنند. از این رو هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی کارکنان بوده است. پژوهش حاضر، برحسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر ماهیت و رویکرد پیمایشی، از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی و از نظر نوع داده‌ها توصیفی هست. جامعه آماری پژوهشی، شامل کلیه کارکنان سازمان صداوسیما می‌باشد که از تعداد ۲۹۰ نفر با استفاده از نمونه‌برداری تصادفی، طبق جدول مورگان به دست آمده ۱۶۵ نفر انتخاب شده‌اند و با استفاده از پرسشنامه اقدام به جمع‌آوری داده‌ها از کارکنان گردید. با توجه به فرضیات پژوهشی، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد.

واژگان کلیدی: نظام پیشنهادات، رضایت شغلی کارکنان، مشارکت

^۱ گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، ایران

^۲ گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، ایران

۱- مقدمه

منابع انسانی به عنوان عامل اصلی در عوامل تولید خروجی و مدیریت آن نقش تعیین کننده در بهره‌وری دارد. هر رویکردی به بهبود بهره‌وری سازمانی بایستی امور پرسنلی را دربرداشته باشد زیرا انسان‌ها هستند که کارهای سازمان را انجام می‌دهند. البته تأکید اولیه مطالعات مدیریت منابع انسانی یا امور پرسنلی به چگونگی ایجاد انگیزش جهت افزایش بهره‌وری، استفاده از ابزارهای ارزیابی عملکرد و پرداخت بر اساس شایسته‌سالاری بوده است (اسمیت^۳، ۲۰۰۵).

پیشنهاد، یک فرآیند فیزیولوژیک است که به وسیله آن یک فرد افکار، احساسات و رفتارهای فرد دیگر را تحت هدایت و راهنمایی خود قرار می‌دهد اولین بار در قرن نوزدهم ویلیام جیمز از کلمه Suggestion و Suggest برای انتقال ایده یک فرد به فرد دیگر استفاده کرد (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۲).

هر چیزی که در حال حاضر بشر دارد و در آینده نیز خواهد داشت، نتیجه پیشنهادات و ایده پردازی بوده و خواهد بود. بسیاری از سازمان‌های پیشرفته در تاریخ مدیریت نوین، ارزش‌های بالقوه ایده‌ها و پیشنهادات کارکنان را برای بهبود و پیشرفت این سازمان‌ها باور دارند و به آن معتقد هستند. علاوه بر این، قدرت ایده‌ها و پیشنهادات، قوی‌ترین نیروی انسانی در دنیای امروز به حساب می‌آید (مارکس^۴، ۱۹۹۵).

سیمونز و همکاران^۵ (۲۰۰۲) رضایت شغلی انعکاس مثبت نگرش و احساس فرد است که نسبت به شغل خود ابراز می‌کند.

استقرار نظام پیشنهادات کارکنان در سازمان‌ها را می‌توان به پیوند یک عضو جدید به بدن انسان تشبیه کرد که نیازمند آزمایش‌ها و سنجش‌های قبلی است. لذا راه‌اندازی این نظام نیازمند میزان آمادگی سازمان از نظر فراهم آوری عواملی است که می‌تواند در موفقیت نظام پیشنهادات کارکنان در سازمان‌ها تأثیرگذار باشند (بوناچ^۶، ۱۹۹۹). نظام پیشنهادات ابزاری برای اتلاف زدایی است؛ برای اینکه این نظام از طریق بستری انگیزشی سعی می‌کند چشم‌های کارکنان را برای اتلاف باز کند و مغز آنان را برای تحلیل و یافتن راه‌حل رفع اتلاف‌ها، فعال کند (فتح الهی راد، ۱۳۷۸).

³ Smith

⁴ Marx

⁵ Simoens et al

⁶ Bonache

بدون شک نظام پیشنهادها یک عنصر اصلی برای همه سازمان‌هایی است که به‌طور مستمر در حال بهبود می‌باشند (اسچرینگ و لیوجتن^۷، ۲۰۰۱). بدون تردید، افراد ناراضی، بازدهی پیوسته مطلوبی نخواهند داشت. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابه‌جایی، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت از زندگی و مانند این‌ها می‌شود. هزینه ترک خدمت و غیبت در صنایع کشور امریکا که باعث کاهش بهره‌وری ملی آن کشور می‌شود، به میلیاردها دلار می‌رسد. از سوی دیگر، کارکنان درآمد قابل‌توجهی را از دست می‌دهند رضایت شغلی یکی از عمده‌ترین عوامل موفقیت یک سازمان است. امروزه مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس هستند. صداوسیما از مهمترین نظام‌های انسانی هست که عامل انسانی در آنها بسیار قوی است، کار صداوسیما انسان‌سازی است و سلامت و بهداشت روانی فراگیران کار اساسی سازمان است. هر جامعه‌ای از صداوسیما خود انتظار دارد که افراد باشخصیت متعادل، سازگار باعاطفه، مسئولیت‌پذیر و منطقی بار آورد. نظام صوتی و بصری هر جامعه‌ای در رأس سایر نظام‌ها است، چراکه رشد و ترقی سازمان‌ها به‌واسطه رشد و ترقی افرادی است که نظام صداوسیما می‌دهد. باین‌حال توجه کافی به کارکنان در سازمان‌های دولتی در کشور نمی‌شود؛ و اگر بی‌توجهی به مسئله مشارکت کارکنان و نظام پیشنهادات در این سازمان‌ها ادامه یابد ممکن است رضایت شغلی کارکنان سازمان تهدید شود و درنهایت هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل کند. پس بنابراین، نظام پیشنهادات و رضایت شغلی نقش به‌سزایی در پیشرفت و تکامل سازمان دارند. با توجه به مطالب فوق تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما تهران می‌باشد.

۲- ادبیات و پیشینه پژوهش

۲-۱- مشارکت

یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه در فرآیند توسعه پایدار دارد، نظام مدیریت مشارکتی است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روش‌های حل مسایل و ارتقای بهره‌وری سازمان، فعالانه اندیشیده و حاصل آن را در

⁷ Schuring & Luijten

قالب طرحها و پیشنهادها به سازمان ارایه می‌کنند. بدین طریق یک نظام همفکری و هم‌اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان وجود دارد و مدیریت سازمان از گنجینه غنی طرحها، اندیشه‌ها و راه‌حل‌ها برخوردار شده، برای نیل به اهداف سازمانی از آنها بهره می‌گیرد.

مشارکت یک پدیده پیچیده و ذهنی است که به‌سادگی نمی‌توان آن را تعریف نمود؛ زیرا این اصطلاح در بین فرهنگ‌های مختلف و نظام‌های روابط کار، معنای یکسانی ندارد. به‌عبارت‌دیگر، مشارکت در تصمیم‌گیری مفهومی واحد تصور می‌شود، اما به طرق مختلفی به عمل درمی‌آید. به همین علت است که افراد ادراک متفاوتی از مشارکت دارند. با این دید، مشارکت را می‌توان فرآیند درگیری کارکنان در تصمیم‌های راهبردی و تاکتیکی سازمان به حساب آورد که به‌صورت رسمی یا غیررسمی در شکل مستقیم یا غیرمستقیم و با درجه سطح و حدود مشخصی اتفاق می‌افتد (شیخ محمدی، ۱۳۸۰).

از طرف دیگر، توان مشارکت را تقبل آگاهانه انجام بخشی از امور دانست که در شکل معاضدت اجتماعی و همکاری با یکدیگر و از سر میل و رغبت و به‌قصد بهبود زندگی اجتماعی، سازماندهی مناسب خود را دارا می‌باشد (ره‌نورد، ۱۳۷۸).

مارشال ساشکین دانشمند نامی علوم رفتاری نیز معتقد است که مشارکت نیازهای کاری معینی از انسان را ارضا می‌کند. عدم ارضا این نیازهای کاری باعث آسیب روانی و فیزیکی کارکنان می‌شود.

۲-۲- نظام پیشنهادات

این عبارت، مرکب از دو مفهوم نظام و پیشنهادها است. واژه پیشنهاد به معنای، اظهار عقیده، نظر دادن و ارائه ایده یا برنامه برای دیگران است. نظام نیز در لغت به معنای سامانه است و در مفهوم ابزاری به هم وابسته است که به علت این وابستگی، کلیت جدیدی به دست می‌آورد و از نظم و سازمان مخصوصی پیروی می‌کنند و برای تحقق هدف خاصی فعالیت می‌کنند (زاهدی و دیگران، ۱۳۷۶). نظام پیشنهادات یک نظام مدون برای فعال کردن ذهن افراد و به‌کارگیری ایده‌ها و نظرات آنها برای بهبود فعالیت‌های سازمان است (رمضانی، ۱۳۸۴)؛ و هدف از اجرای آن استفاده از هوش، استعداد و قوه ابتکار و خلاقیت کارکنان موسسه‌هاست، به‌عبارت‌دیگر، سهم کردن افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمان است

که این امر دستاوردهای فراوانی در پی خواهد داشت (دمینگ، ترجمه دardاری، ۱۳۷۵). این فرآیند شامل ارائه پیشنهادات، نظرات، ابتکارات و ایده‌های خلاقانه سازمان است. در این راستا از نظرات کلیه اعضای سازمان استفاده می‌شود این شیوه مهم اداره سازمان‌ها، به‌کارگیری اندیشه‌ها یا ثروت اصلی موسسه‌ها یعنی اطلاعات و سرمایه‌های فکری کارکنان است که یکی از روش‌های آن، نظام پذیرش و بررسی پیشنهاد است (سپاسگزار، ۱۳۸۰). از طرفی می‌توان به ارزش نظام که نشانگر نگرش‌های مثبت کارمندان نسبت به نظام پیشنهادات و مزیت‌های آن است اشاره کرد (بیچ و همکاران^۸، ۲۰۱۰). وقتی نگرش کارکنان نسبت به نظام مثبت است بیانگر این است که ارزش نظام پیشنهادات بالا است و بالعکس. نگرش‌ها عباراتی ارزیابی کننده درباره اشیا، مردم یا رویدادها هستند که احساس ما را نسبت به آنها بیان می‌کنند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ترجمه زارع، ۱۳۸۹). یکی از شرایط ایجاد انگیزه مشارکت در افراد این است که کارکنان فعالیت مشارکتی را مطلوب و ارزشمند بدانند، یعنی نسبت به آن نگرش مثبت داشته باشند (رضاییان، ۱۳۹۰). از طرف دیگر ارزش نظام پیشنهادات، به احساس مطبوعی اشاره می‌شود که کارکنان هنگام اندیشیدن درباره نظام پیشنهادات دارند. به‌هرحال، امکان دارد کسی نسبت به برخی از جنبه‌های نظام احساس مثبت داشته باشد و نسبت به دیگر جنبه‌های آن احساس منفی (الوانی، ۱۳۹۰).

در ادامه می‌توان به اهمیت نظام پیشنهادات اشاره کرد:

۱. بالا بردن سطح اطلاعات مدیریت در انجام امور از طریق مشارکت با کارکنان
۲. به مدیریت امکان مطالعه برنامه‌ها و رفع مشکلات آنها را می‌دهد.
۳. شناسایی سطح توانایی و قابلیت‌های کارکنان به منظور شناسایی نیازهای آموزشی آنان
۴. کارکنان مجبور خواهند شد قبل از ارائه پیشنهادات در مورد آن بیاندیشند و این امر امکان رشد آنان را فراهم می‌کند.
۵. ارتقاء روحیه کارکنان و بالا بردن کیفیت کاری آنها و ایجاد تفاهم و ارتباط بین مدیریت و کارکنان

۶. بهبود عملیات و افزایش سودآوری از طریق به کار بستن پیشنهادهای سودمند و

عملی

۲-۳- رضایت شغلی

در جوامع انسانی، نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای است و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع، نظام آموزش و پرورش است. امروزه دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. این امر در نظام‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶، ۳۱).

شاید بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی‌توجهی به رضایت شغلی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲، ۱۰۴). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کار آیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (همان منبع، ۱۰۵).

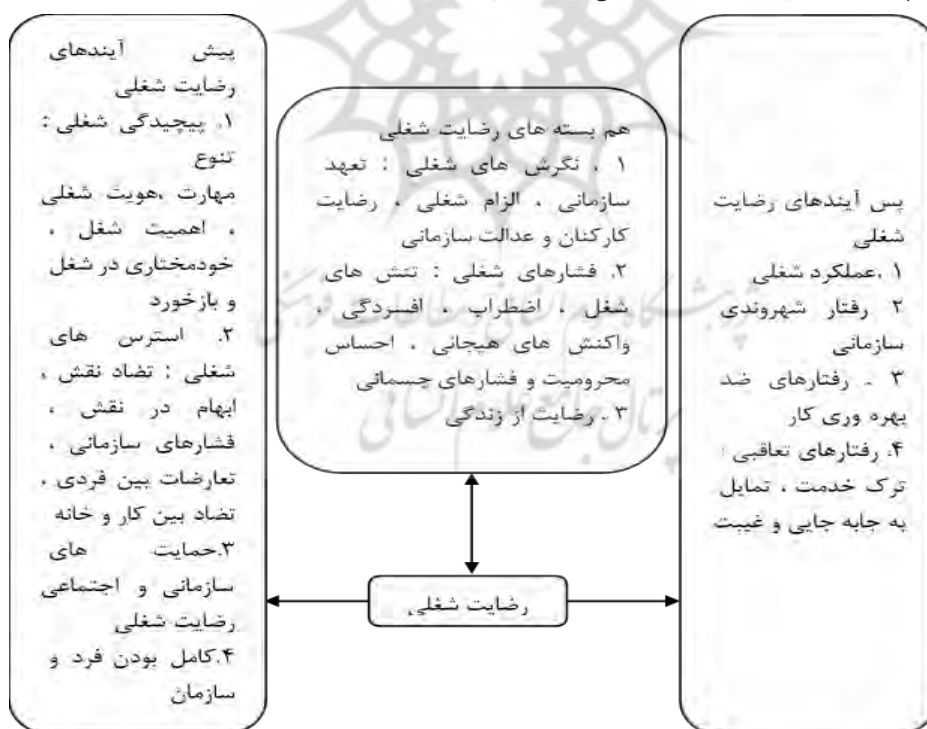
مفهوم رضایت شغلی یعنی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش. بدیهی است که تعریف مزبور بسیار کلی است. ولی در بطن مفهوم این واژه قرار دارد (رابینز ۱۹۴۳، مترجمان پارساییان، اعرابی، ۱۳۸۷، ص ۲۹۴). میزان رضایت شغلی معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است و متأثر از عوامل متعددی می‌باشد (سید جوادین، ۱۳۸۱).

چانگ و همکاران رضایت شغلی را مجموعه احساسات فرد نسبت به شغلش بیان می‌کنند (ماسی سی، ۲۰۰۳، ص ۲۹۳-۲۹۹) گیلیس معتقد است رضایت شغلی پاسخ مؤثر به شغل است (گیلیس، ۱۹۹۴)؛ و از دیدگاه هرزبرگ ۳ عواملی که به رضایت شغلی منجر می‌شود متمایز از آنهایی است که به نارضایتی شغلی می‌انجامد (رابینز ۱۹۴۳، مترجمان پارساییان، اعرابی، ۱۳۸۷). که شامل فرایندها و کنترل‌های درونی سازمان یا عوامل بیرونی و دسته دوم عوامل انگیزشی یا عوامل درونی است (ماسی سی، ۲۰۰۳، ص ۲۹۳-۲۹۹).

رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش می‌یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به‌سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی

باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به‌طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند.

طبق الگوی نظری رضایت شغلی که توسط کی نیکی و همکارانش (۲۰۰۲) ارائه شده است، عوامل مربوط به رضایت شغلی در سه دسته‌ی کلی قابل طبقه‌بندی هستند که البته هرکدام از آنها در بردارنده عواملی فرعی می‌باشند: الف) عوامل پیش‌نیاز در شکل‌گیری رضایت شغلی ب) عوامل همبسته رضایت شغلی ج) اثرات و پیامدهای ناشی از رضایت شغلی همچنین باولینگ و هاموند (۲۰۰۸) بر اساس مطالعه و فرا تحلیل ۲۱۹۶۸ تحقیق طی سال‌های ۱۹۷۹-۲۰۰۰ در زمینه‌ی پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی به ارایه‌ی الگوی پرداخته‌اند که متغیرهای مربوط به رضایت شغلی در سه دسته‌ی اصلی قابل تقسیم می‌باشند: الف. متغیرهای پیش‌آیند که موجبات شکل‌گیری رضایت شغلی را فراهم می‌کنند. ب. هم‌بسته‌های رضایت شغلی و ج. پس‌آیندهای رضایت شغلی، متغیرهایی می‌باشند که به عنوان پیامدها و اثرات رضایت شغلی مورد نظر هستند.



شکل ۱. مدلی جامع در تحلیل نظری رضایت شغلی

۳- پیشینه تحقیق

مقیم (۱۳۸۵) در تحقیقی نتیجه گرفت که نظام پیشنهادات بیشتر در محیط‌های تولیدی اثربخش بوده و در محیط‌های اداری کمتر به کار گرفته شده است. همچنین نظام پیشنهادات در سازمان‌های دولتی به‌طور متوسط اثربخش بوده است اما رضایت افراد از این نظام چندان بالا نیست و همچنین بیان نمود که عوامل بازدارنده‌ای در کار هستند که مانع موفقیت کامل این نظام می‌شوند.

حبیبی (۱۳۸۳) نشان می‌دهد که بین نظام پیشنهادها و رضایت شغلی کارکنان و نیز انگیزش کارکنان در حوزه ستادی سازمان بازرسی و نظارت بر قیمت و توزیع کالا و خدمات رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

خراسانی و کنعانی خیری (۱۳۹۱) در پژوهش تحت عنوان: بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور نشان دادند که متغیر نوع دوستی، نزاکت، عدالت مرادده‌ای و عدالت رویه‌ای پیش‌بینی کننده رضایت شغلی کارکنان شرکت فرودگاه‌های کشور هستند.

زکی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان تحلیل محتوای مقالات رضایت شغلی در مجلات پژوهشی ایران پرداخت که نتایج این پژوهش معرف روند افزایشی چشم‌گیری در نشر تحقیقات طی سال‌های اخیر بوده و بیشترین تحقیقات رضایت شغلی در ایران به سازمان‌های پزشکی، دانشگاهی و آموزشی اختصاص داشته است.

ویلسون و همکاران^۹ (۲۰۱۰) استفاده از سیستم‌های پیشنهادی به‌عنوان یک ابزار برای درخواست ورودی از مشتریان داخلی به این نتیجه رسیدند که نظام پیشنهادات شامل فرآیندهایی از قبیل ارائه پیشنهادات، نظرات، ابتکارات و ایده‌های خلاقانه سازمان است. در این راستا از نظرات کلیه اعضای سازمان استفاده می‌شود.

نلسون^{۱۰} (۲۰۰۲) در تحقیقی که در کشور آمریکا انجام شد نشان داد که فقط ۳۸ درصد از کارکنان باور دارند که مدیران تمایل دارند تا به پیشنهادات و ایده‌های جدید آن‌ها گوش فرا دهند.

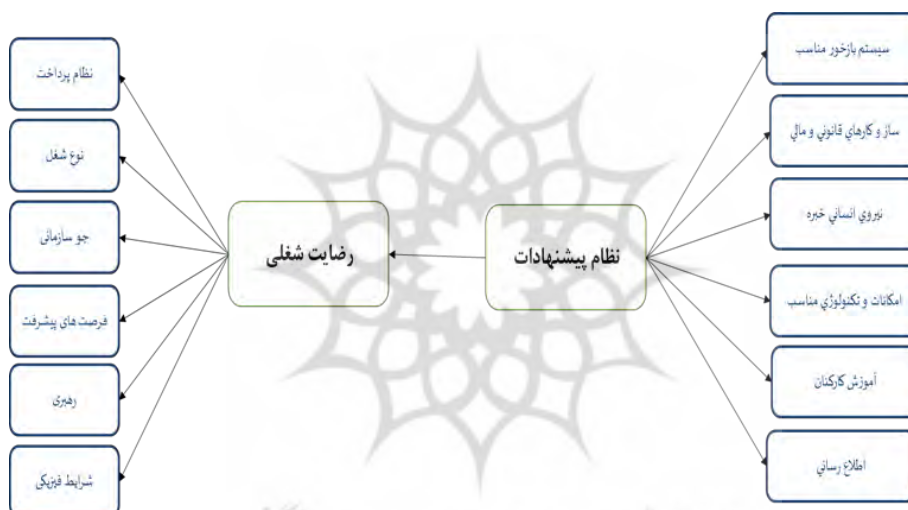
^۹ Wilson et al.

^{۱۰} Nelson

بون و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۵). عوامل مؤثر در تشکیل رضایت شغلی کارمندان، پرداختند که نتایج تحقیق سه عامل مهم همبسته‌های رضایت شغلی، پیش‌آیندهای رضایت شغلی پس‌آیندهای رضایت شغلی را تشخیص دادند.

لزارادو^{۱۲} (۲۰۱۵) در مقاله‌ای تحت عنوان عوامل پایداری نظام پیشنهادات کارکنان با بررسی همه عوامل مؤثر بر نظام پیشنهادات و انجام تحلیل عاملی اکتشافی در نهایت ۵ شاخص موانع اجرای نظام پیشنهادات، اثربخشی نظام پیشنهادات، تشویق سازمانی، قابلیت نظام پیشنهادات و سبک رهبری و محیط کار را استخراج کرد.

۴-مدل مفهومی و فرضیه‌ها



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌ها
پژوهشگاه ملی تحقیقات علمی و فناوری
رتال جامع علوم انسانی

۴-۱ فرضیه‌های تحقیق

- H1: بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H2: بین سیستم بازخور مناسب و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H3: بین سازگارهای قانونی و مالی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.

¹¹ - Boon et al.

¹² Lasrado

- H4: بین نیروی انسانی خبره و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H5: بین امکانات و تکنولوژی مناسب و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H6: بین آموزش کارکنان و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H7: بین اطلاع‌رسانی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H8: بین نظام پرداخت و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H9: بین نوع شغل و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H10: بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H11: بین سبک رهبری و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H12: بین شرایط فیزیکی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
- H13: بین فرصت‌های پیشرفت و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف، از نوع کاربردی، بر اساس ماهیت و روش از نوع پیمایشی و از نظر نوع داده‌ها توصیفی است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات، ابتدا از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. در روش کتابخانه‌ای، مبانی نظری پژوهش، از کتب و مجلات تخصصی گردآوری می‌شود. سپس، به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه نظام پیشنهادات سهرابی (۱۳۹۲) و پرسشنامه رضایت شغلی محمدی (۱۳۹۰) استفاده شده است و همچنین در این پژوهش برای کسب اطمینان از اعتبار ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود که اطلاعات آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، طبق جدول مورگان، از تعداد ۲۹۰ نفر، ۱۶۵ نفر انتخاب گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون مدل تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

جدول ۱. اطلاعات مربوط به پرسشنامه

متغیر	سوالات	آلفای کرونباخ
نظام پیشنهادات	۱۹	۰/۸۸

رضایت شغلی	۲۹	۰/۹۲
------------	----	------

با توجه به اینکه ضریب آلفای کرون باخ تمامی مؤلفه‌ها از ۰/۷ بیشتر است لذا پرسشنامه‌ها از اعتبار خوبی برخوردار هستند.

۶- یافته‌ها

۶-۱- آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی مربوط به جنسیت پاسخ‌دهندگان

جنسیت			
مرد		زن	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۹۲/۱	۱۵۲	۷/۹	۱۳
فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی مربوط به سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان			
سابقه	فراوانی	درصد فراوانی	
زیر ۳۰ سال	۴	۲/۴	
۳۱ تا ۴۰ سال	۲۳	۱۳/۹	
۴۱ تا ۵۰ سال	۷۵	۴۵/۵	
بالای ۵۱ سال	۶۳	۳۸/۲	
فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی مربوط به مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان			
مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	
دیپلم	۱۰	۶/۱	
فوق دیپلم	۸	۴/۸	
لیسانس	۹۹	۶۰	
فوق لیسانس و بالاتر	۴۸	۲۹/۱	

۶-۲- الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS

در این بخش ابتدا به منظور اعتبارسنجی ارزش محتوایی هر یک از شاخص‌ها در اندازه‌گیری مفاهیم مطروحه، به روش مدل معادلات ساختاری، اعتبار مدل طراحی شده مورد آنالیز قرار می‌گیرد. یک مدل کامل معادلات ساختاری آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است. در پژوهش‌هایی که هدف، آزمون مدلی خاص از رابطه بین متغیرهاست، از این روش استفاده می‌شود. (حاکي، موسی خانی و مانیان، ۱۳۸۴)

یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی، تجزیه و تحلیل چند متغیره است، زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری حل نمود. تجزیه و تحلیل ساختارهای کواریانس یا مدل‌سازی علی یا مدل معادلات ساختاری، یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختارهای داده‌ای پیچیده است و به معنی تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی است که در یک ساختار مبتنی بر تئوری، تأثیرات هم‌زمان متغیرها را برهم نشان می‌دهد. این روش، ترکیب ریاضی و آماری پیچیده‌ای از تحلیل عاملی، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر است که در یک سیستم پیچیده گرد هم آمده تا پدیده‌های پیچیده را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. مدل معادلات ساختاری به دو فاز کلی تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تقسیم می‌شود. در قسمت اندازه‌گیری، ارتباط نشانگرها یا همان سؤالات پرسشنامه با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد و در قسمت ساختاری ارتباط عامل‌های مورد بررسی با یکدیگر جهت آزمون فرضیات مورد توجه هستند. برای اجرای مدل معادلات ساختاری روش‌های متنوعی وجود دارند که یکی از جدیدترین رویکردها در مدل معادلات ساختاری روش حداقل مربعات جزئی است که در سال ۱۹۷۵ توسط محقق سوئدی هرمان ولد ارائه شد. (ولد، ۱۹۷۵)

حداقل مربعات جزئی روشی برای مدل پیش‌بینی‌کننده سازه‌ای است. به‌ویژه زمانی که تعداد نشانگرهای هر عامل زیاد و بین آن‌ها هم‌راستایی چندگانه وجود داشته باشد. این رویکرد گزینه اول برای برآورد مدل محسوب می‌شود. در طراحی مدل ساختاری تحقیق حاضر از این رویکرد جهت برآورد بارهای عاملی و ضرایب مسیر استفاده شده است. روش حداقل مربعات جزئی پیش‌فرضی در مورد نوع توزیع متغیرهای اندازه‌گیری نیاز ندارد. از این رو برای داده‌هایی با توزیع غیر نرمال یا با توزیع نامعلوم مناسب و کاربردی است.

۳-۶- تحلیل عاملی تأییدی

در روش شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا به ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی

(CFA) استفاده می‌شود. به این شکل که بار عاملی هر نشانگر با سازه خود دارای P- مقدار کمتر از ۰/۰۵ باشد، این نشانگر از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا صفت مکنون برخوردار است. (نونالی، ۱۳، ۱۹۹۷) در جدول زیر مقادیر بار عاملی و سطوح معنی برای نشانگرهای هر سازه آورده شده است.

جدول ۳. مقادیر بار عاملی برای نشانگرهای هر سازه در قالب مدل اندازه‌گیری

مؤلفه	بار عاملی	سطح معناداری
Payment System	۰/۷۳۲۹۹۴	۱۴/۳۹۱۳۷۴
Job Type	۰/۷۸۴۱۵۹	۱۹/۴۰۳۱۱۲
Development opportunities	۰/۸۶۱۰۸۶	۳۰/۷۷۸۹۱۹
Organizational climate	۰/۶۶۵۶۷۷	۸/۹۹۰۷۱۰
method of leadership	۰/۷۷۶۸۸۹	۲۰/۹۹۹۱۴۴
Physical conditions	۰/۵۹۱۴۸۴	۶/۷۸۵۰۴۶
Feedback system	۰/۶۶۴۴۷۲	۱۰/۲۱۹۱۶۷
Necessary mechanisms	۰/۸۰۷۶۷۹	۲۰/۸۸۴۳۴۰
Expert Human Resources	-۰/۲۲۱۴۸۷	۱/۸۶۳۶۵۵
Facilities And technology	۰/۸۸۱۸۶۱	۴۱/۲۲۵۳۴۱
Staff training	۰/۷۸۶۱۶۱	۱۸/۱۸۱۳۲۰
Notification	۰/۸۱۷۳۷۴	۲۰/۷۲۷۹۱۹

در صورتی که نشانگرهای سازه‌های مورد مطالعه دارای P-Value مقدار بیشتر از ۰/۰۵ باشند، از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری برخوردار نیستند و از این رو بایستی از فرآیند تحلیل

کنار گذاشته شوند؛ اگر مقدار P-Value برای هر نشانگر کمتر از ۰/۰۵ باشد، یعنی مقدار t آن نشانگر بالاتر از ۱/۹۶ بوده و بار عاملی آن تأیید می‌شود. (نونالی، ۱۹۹۷)

خروجی نرم‌افزار برای داده‌های این تحقیق نشان می‌دهد که تمامی ابعاد به جزء بعد "منابع انسانی خبره" که مقدار P-Value آن کوچکتر از ۱,۹۶ بوده بقیه ابعاد مناسب بوده است.

روایی سازه که برای بررسی دقت و اهمیت نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌ها انجام شد نشان می‌دهد نشانگرهای موجود، ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل پژوهش فراهم می‌آورند.

۴-۶- بررسی روایی تشخیصی

در مدل معادلات ساختاری علاوه بر روایی سازه که برای بررسی اهمیت نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌ها هم به کار می‌رود، روایی تشخیصی نیز مورد نظر است به این معنا که نشانگرها (شاخص‌های) هر سازه (متغیر) در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آنها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. این فرایند از دو طریق قابل مطالعه است که یکی از آنها در این پژوهش استفاده شد. در این روش با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، بالاتر از ۰/۵ هستند که این ضرایب در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۴. بررسی مقادیر AVE جهت روایی تشخیص

متغیر (سازه)	AVE
رضایت شغلی	۰/۵۴۸۳۶۴
نظام پیشنهادات	۰/۵۳۴۴۵۹

۵-۶- بررسی پایایی ترکیبی

جهت بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است. پایایی به این معنا است که بین پاسخ‌دهندگان مختلف مورد مطالعه، برداشت یکسانی از سؤالات وجود داشته است. در روش شناسی مدل معادلات ساختاری از ضریب

پایایی ترکیبی نیز استفاده می‌شود که مقادیر بالاتر از ۰/۶ برای هر سازه نشان از پایایی مناسب آن دارد.

جدول ۵. بررسی پایایی ترکیبی

متغیر (سازه)	پایایی ترکیبی
رضایت شغلی	۰/۸۷۷۸۱۶
نظام پیشنهادات	۰/۸۳۳۲۵۳

۶-۶- بررسی روایی همگرا

در نهایت از روایی همگرا برای بررسی اینکه هر نشانگر دارای بیشترین همبستگی با سازه خود نسبت به سایر سازه‌ها باشد استفاده شد. زمانی که چندین نشانگر برای اندازه‌گیری هر متغیر مکنون به کار می‌رود، محقق تنها نباید به اطمینان از مقیاس فردی نشانگر اکتفا کند، بلکه باید میزان روایی همگرا سازه‌ها را نیز در نظر بگیرد. برای بررسی این موضوع از بار عاملی متقاطع استفاده شد. برای این کار میزان همبستگی هر نشانگر با تمام سازه‌های دیگر مدل محاسبه شد که مقادیر باید برای سازه انتخابی محقق بیشتر از سایر سازه‌ها باشد. نتایج نشان داد روایی همگرا نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۶. بررسی روایی همگرا

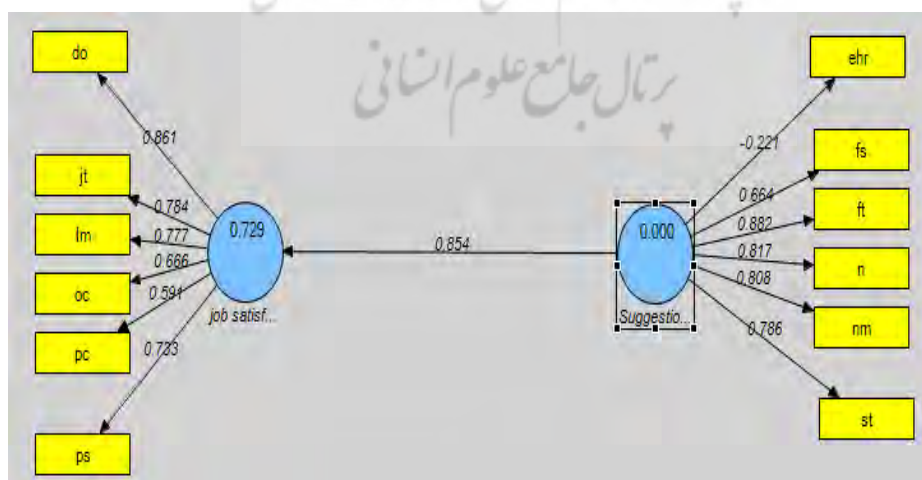
مؤلفه	نظام پیشنهادات	رضایت شغلی
Payment System	۰/۵۱۰۷۳۶	۰/۷۳۲۹۹۴
Job Type	۰/۶۷۵۸۹۸	۰/۷۸۴۱۵۹
Development opportunities	۰/۶۸۷۶۶۳	۰/۸۶۱۰۸۶
Organizational climate	۰/۴۱۵۵۳۶	۰/۶۶۵۶۷۷
method of leadership	۰/۸۸۱۸۶۱	۰/۷۷۶۸۸۹
Physical conditions	۰/۴۰۱۷۸۳	۰/۵۹۱۴۸۴
Feedback system	۰/۶۶۴۴۷۲	۰/۷۶۳۸۱۱

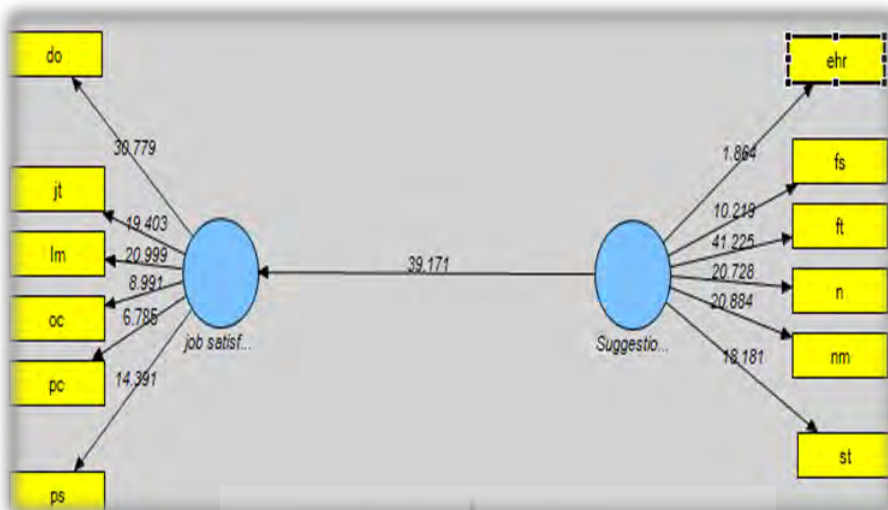
Necessary mechanisms	۰/۸۰۷۶۷۹	۰/۶۰۵۸۸۸
Expert Human Resources	-۰/۲۲۱۴۸۷	-۰/۱۱۴۴۵۳
Facilities And technology	۰/۸۸۱۸۶۱	۰/۷۷۶۸۸۹
Staff training	۰/۷۸۱۶۱	۰/۵۶۸۶۱۷
Notification	۰/۸۱۷۳۷۴	۰/۶۱۵۸۸۷

۶-۷- مدل ساختاری

در قالب مدل معادلات ساختاری فرضیات موردبررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون (بیرونی) با یکی از متغیرهای وابسته است. هراندازه این ضریب مسیر بالاتر باشد تأثیر پیش‌بینی کننده متغیر مکنون نسبت به متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می‌توان به بررسی معنی‌داری اثرات بین سازه‌های پژوهش پرداخت. به‌منظور بررسی معنی‌داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معناداری مقدار t -value برای هر ضریب مسیر موردتوجه قرار گیرد. (نونالی، ۱۹۹۷).

شکل ۳، مدل اصلی تحقیق در حالت ضرایب استاندارد





شکل ۴. مدل معادلات ساختاری در حالت معنا (t-value)

جدول ۷. خلاصه آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تایید فرضیه	< ۰/۰۵	۳۹/۱۷۱	۰/۸۴۵	فرضیه اول: بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	< ۰/۰۵	۱۰/۲۱۹۱۶۷	۰/۶۶۴۴۷۲	فرضیه دوم: بین سیستم بازخورد مناسب و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	< ۰/۰۵	۲۰/۸۸۴۳۴۰	۰/۸۰۷۶۷۹	فرضیه سوم: بین سازکارهای قانونی، مالی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
رد فرضیه	> ۰/۰۵	۱/۸۶۳۶۵۵	۰/۲۲۱۴۷۹	فرضیه چهارم: بین نیروی انسانی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	< ۰/۰۵	۴۱/۲۲۵۳۴۱	۰/۸۸۱۸۶۱	فرضیه پنجم: بین امکانات، تکنولوژی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	< ۰/۰۵	۱۸/۱۸۱۳۲۰	۰/۷۸۶۱۶۱	فرضیه ششم: بین آموزش کارکنان و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	< ۰/۰۵	۲۰/۷۲۷۹۱۹	۰/۸۱۷۳۷۴	فرضیه هفتم: بین اطلاع رسانی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.

تایید فرضیه	<۰/۰۵	۱۴/۳۹۱۳۷۴	۰/۷۳۲۹۹۴	فرضیه هشتم: بین نظام پرداخت و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	<۰/۰۵	۱۹/۴۰۳۱۱۲	۰/۷۸۴۱۵۹	فرضیه نهم: بین نوع شغل و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	<۰/۰۵	۳۰/۷۷۸۹۱۹	۰/۶۱۰۸۶	فرضیه دهم: بین جوسازمانی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	<۰/۰۵	۸/۹۹۰۷۱۰	۰/۶۶۵۶۷۷	فرضیه یازدهم: بین سبک رهبری و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	<۰/۰۵	۲۰/۹۹۹۱۴۴	۰/۷۷۶۸۸۹	فرضیه دوازدهم: بین شرایط فیزیکی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	<۰/۰۵	۶/۷۸۵۰۴۶	۰/۵۹۱۴۸۴	فرضیه سیزدهم: بین فرصت‌های پیشرفت و رضایت شغلی در کارکنان سازمان رابطه وجود دارد

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های تحقیق به جزء فرضیه چهارم تایید می‌شوند.

۷- بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادات

فرضیه اول: بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر (۰,۸۴۵) است و مقدار t ، (۳۹,۱۷۱) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و در مقایسه با پژوهش‌های قبلی می‌توان گفت این پژوهش برای اولین بار موردسنجش قرار می‌گیرد.

فرضیه دوم: بین سیستم بازخور مناسب و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین سیستم بازخور مناسب و نظام پیشنهادات دارای ضریب مسیر (۰,۶۶۴) است و مقدار t ، (۱۰,۲۱۹) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر

مدل)، در خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین سیستم بازخور مناسب و نظام پیشنهادات با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می شود؛ و از آنجا که ضریب مسیر مثبت می باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، سهرابی (۱۳۹۲)، همسو می باشد.

فرضیه سوم: بین ساز کارهای قانونی و مالی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد رابطه بین سازکارهای قانونی و مالی و نظام پیشنهادات دارای ضریب مسیر (۰,۸۰۷) است و مقدار t ، (۲۰,۸۸۴) می باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین سازکارهای قانونی و مالی و نظام پیشنهادات با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می شود؛ و از آنجا که ضریب مسیر مثبت می باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، سهرابی (۱۳۹۲)، همسو می باشد.

فرضیه چهارم: بین نیروی انسانی خبره و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین نیروی انسانی خبره و نظام پیشنهادات دارای ضریب مسیر (۰,۲۲۱-) است و مقدار t ، (۱,۸۶۳) می باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، در داخل بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین نیروی انسانی خبره و نظام پیشنهادات با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته نمی شود؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، سهرابی (۱۳۹۲)، غیر همسو می باشد.

فرضیه پنجم: بین امکانات و تکنولوژی مناسب و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین امکانات و تکنولوژی مناسب و نظام پیشنهادات دارای ضریب مسیر (۰,۸۸۱) است و مقدار t ، (۴۱,۲۲۵) می باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین امکانات و تکنولوژی مناسب و نظام پیشنهادات با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می شود؛ و از آنجا که ضریب مسیر مثبت می باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، سهرابی (۱۳۹۲)، همسو می باشد.

فرضیه ششم: بین آموزش کارکنان و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین آموزش کارکنان و نظام پیشنهادات دارای ضریب مسیر (۰,۷۸۶) است و مقدار t ، (۱۸,۱۸۱) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین آموزش کارکنان و نظام پیشنهادات با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، سهرابی (۱۳۹۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه هفتم: بین اطلاع‌رسانی و نظام پیشنهادات در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین اطلاع‌رسانی و نظام پیشنهادات دارای ضریب مسیر (۰,۸۱۷) است و مقدار t ، (۲۰,۷۲۷) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین اطلاع‌رسانی و نظام پیشنهادات با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، سهرابی (۱۳۹۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه هشتم: بین نظام پرداخت و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین نظام پرداخت و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر (۱۴,۳۹۱) است و مقدار t ، (۱۴,۳۹۱) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین نظام پرداخت و رضایت شغلی با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، محمدی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

فرضیه نهم: بین نوع شغل و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین نوع شغل و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر (۰,۷۸۴) است و مقدار t ، (۱۹,۴۰۳) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد

فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین نوع شغل و رضایت شغلی با 95 درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، محمدی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

فرضیه دهم: بین جو سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر $(0,610)$ است و مقدار t ، $(30,778)$ می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی با 95 درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، محمدی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

فرضیه یازدهم: بین سبک رهبری و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر $(0,665)$ است و مقدار t ، $(8,990)$ می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با 95 درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، محمدی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

فرضیه دوازدهم: بین شرایط فیزیکی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. بین شرایط فیزیکی و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر $(0,776)$ است و مقدار t ، $(20,999)$ می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین شرایط فیزیکی و رضایت شغلی با 95 درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب

مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، محمدی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

فرضیه سیزدهم: بین فرصت‌های پیشرفت و رضایت شغلی در کارکنان سازمان صداوسیما رابطه وجود دارد. رابطه بین فرصت‌های پیشرفت و رضایت شغلی دارای ضریب مسیر (۰,۵۹۱) است و مقدار t ، (۶,۷۸۵) می‌باشد و مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $1/96$ - هر پارامتر مدل)، در خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ - محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرضیه وجود رابطه بین فرصت‌های پیشرفت و رضایت شغلی با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته می‌شود؛ و از آنجاکه ضریب مسیر مثبت می‌باشد این رابطه به صورت مستقیم است؛ و نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق، محمدی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌های پژوهش می‌توان پیشنهادات اجرایی زیر را ارائه کرد:

- ۱ - تنظیم، تغییر و تصویب و یا اصلاح دستورالعمل‌های نظام پیشنهادات و یا آیین‌نامه‌ها و فرم‌های مربوط سازمان صداوسیما
- ۲ - سازمان‌دهی چگونگی تنظیم و توزیع فرم پیشنهادات دریافت، ثبت و رسیدگی به پیشنهاد
- ۳ - بررسی پیشنهاد و دریافت نظرات اعضاء و تصمیم‌گیری درباره‌ی امتیازبندی آنها و تعیین پاداش
- ۴ - در صورت نیاز به نظرات متخصصان برای بررسی علمی و فنی و اجرایی، دعوت از کارشناسان و ارجاع پیشنهاد به آنها و سپس دریافت نظرات کارشناسان و تصمیم‌گیری نهایی و تعیین پاداش
- ۵ - تصویب نهایی پیشنهادات و ارسال گزارش برای مدیر سازمان صداوسیما
- ۶ - نظارت و پیگیری اجرای پیشنهادات پذیرفته شده
- ۷ - رسیدگی به اعتراضات پیشنهاددهندگان درباره نتایج ارزشیابی از پیشنهادات
- ۸ - نظارت بر اهدا جوایز و پاداش‌های مصوب و پاداش‌های ویژه
- ۹ - گزارش دهی کامل پیشرفت کار به مدیر و کارکنان سازمان صداوسیما
- ۱۰ - برگزاری مراسم قدردانی از پیشنهادات برجسته و مشارکت کارکنان و همکاران

- ۱۱ - اجرای برنامه‌های آموزشی و تشویقی و زمینه‌سازی فرهنگی جهت مشارکت هر چه بیشتر کارکنان، همکاران و استمرار و موفقیت نظام پیشنهادات
- ۱۲ - بازنگری بر چگونگی اجرای طرح و انجام اصلاحات و تغییرات لازم مطابق با نیاز و نظرات کارکنان و همکاران دانشکده
- ۱۳ - تهیه و نصب صندوق پیشنهادات در مکان قابل دسترسی برای همکاران (برای آن دسته از افرادی که مایل‌اند کاملاً ناشناس و محرمانه نظرات و پیشنهادات خود را مطرح سازند. بدیهی است که چنانچه پیشنهادات محرمانه پذیرفته و مشمول پاداش گردد، پاداش به کل مجموعه تعلق خواهد گرفت).

منابع

۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۹۰). مدیریت عمومی، نشر نی.
۲. بیدختی امین، علی‌اکبر و صالح پور، معصومه، (۱۳۸۶)، رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دوماهنامه دانشور رفتار، دوره جدید، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صص ۳۱-۳۸.
۳. حبیبی، لیلی (۱۳۸۳)، بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه بین نظام مدیریت مشارکتی (با تأکید بر سیستم پیشنهادها) و اثربخشی کارکنان سازمان بازرسی و نظارت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۴. خراسانی، اباصلت و کنعانی نیری، پژمان (۱۳۹۱) بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور. مشاوره شغلی و سازمانی « شماره ۱۲. صص ۷۹ تا ۱۰۰
۵. درگاهی، حسین، امیری، فردین، اکبری، مهسا و دهقان، رضا (۱۳۹۲) «آمادگی سازمانی جهت استقرار نظام پیشنهادات کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران» مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۷ شماره ۴. صص ۲۸۶ الی ۲۷۸
۶. رضاییان، علی (۱۳۹۰). مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران، انتشارات سمت.
۷. رابینز، استیفن و جاج تیموتی (۱۳۸۹). رفتار سازمانی (ترجمه مهدی زارع). جلد اول، تهران. انتشارات نص.

۸. رابینز، استیفن پی، رفتار سازمانی (۱۳۸۷). مترجمان، دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، سال ۱۳۸۷.
۹. رهنورد، فرج‌الله (۱۳۷۸). تبیین فلسفه مدیریت مشارکتی، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۴۴، تابستان ۱۳۷۸.
۱۰. زکی، محمدعلی (۱۳۹۰). تحلیل محتوای مقالات رضایت شغلی در مجلات پژوهشی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت سرمایه انسانی، سال اول، شماره اول. ص ۱۷۳-۱۹۳.
۱۱. سید جوادین (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۱۲. سهرابی محمد (۱۳۹۲) تأثیر نظام پیشنهادات بر بهبود عملکرد بانک صادرات ایران بر مبنای الگوی کارت امتیازی متوازن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد.
۱۳. شیخ محمدی، مجید (۱۳۸۰). مدیریت مشارکت پذیر بر اساس نظام پیشنهادات، تهران، انستیتو ایز ایران.
۱۴. فتح‌اللهی راد، سعید (۱۳۸۷). نظام پیشنهادات (راهنمای کاربردی). تهران: مرکز آموزشی و تحقیقات صنعتی ایران. صص ۳۵ الی ۳۳
۱۵. کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱، صص ۱۰۳-۱۲۰.
۱۶. مقیمی، محمد (۱۳۸۵). نظام پیشنهادات در سازمان‌های دولتی از تئوری تا عمل. تهران: انجمن ایرانیان خارج از کشور.
۱۷. محمدی صلاح‌الدین (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان استان سمنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
18. Bonache, J. (1999). The international transfer of an idea suggestion system: against radical relativism in international human resource management. *International Studies of Management & Organization*, 24-44.
19. Buech, V., Michel, A., Sonntag, K. (2010). "Suggestion systems in organizations: What motivates employees to submit suggestions?", *European Journal of Innovation Management*, 13, 507-25.
20. Gillies, D. A. (1994). *Nursing management: A systems approach*. WB Saunders Co.
21. Gregory Wilson, Andries DuPlessis, and Andrew Marx (2010). The Use of Suggestion Systems as a Tool to Solicit Input from Internal Customers , *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*.

22. Lasrado, F., Arif, M., & Rizvi, A. (2015). The determinants for sustainability of an employee suggestion system. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 32(2), 182-210. Chicago.
23. Marx, A. E. (1995). Management commitment for successful suggestion systems. *Work Study*, 44(3), -18-16.
24. Nelson, B. (2002). Making Employee Suggestions Count. (Rewarding Employees). *ABA Banking Journal*, 34(2), 12.
25. Ooi Pei Boon, Wan Marzuki Wan Jaafar, Maznah Baba (2015). Factors Contributing to Job Satisfaction among School Counselors, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 211, 25 November 2015, Pages 803-810.
26. Schuring, Roel W. & Luijten, rrr ddd (2001), "Rii nveniing suggesooa syseems for ooniinuuous improvemnn,, Inrrrnooon Journll of Tcchnoooy Management, Volume 22, Number 4, Pages: 359 – 372.
27. Simoens, S., Scott, A., & Sibbald, B. (2002). Job satisfaction, work-related stress and intentions to quit of Scottish GPS. *Scottish medical journal*, 47(4), 80-86.

