



دانشگاه آزاد اسلامی

فرم پیشنهاد تحقیق پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد

عنوان تحقیق به فارسی: شناسایی و اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارمندان در مراحل رشد سازمانی و بعد از خروج از سازمان با رویکرد تصمیم گیری چندمعیاره (AHP AND TOPSIS)

نام دانشجو: دانشکده:
نام خانوادگی دانشجو: گروه تخصصی:
رشته تحصیلی: گرایش:
نیمسال ورود به مقطع جاری: نیمسال شروع به تحصیل:

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) راهنما: نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) مشاور:
-۱ -۱

تاریخ تصویب در شورای گروه تخصصی:	تاریخ تصویب در شورای پژوهشی دانشکده:
تأیید مدیر پژوهشی دانشکده:	تأیید رئیس دانشکده:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
تاریخ ارسال به حوزه پژوهشی واحد:	
تأیید کارشناس پژوهشی	تاریخ بررسی و تأیید امور پژوهشی واحد:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
تأیید مدیر کل پژوهشی	تأیید معاون پژوهشی واحد:
<input type="text"/>	<input type="text"/>

توجه: لطفاً این فرم با مساعدت و هدایت استاد راهنما تکمیل شود.

۱- اطلاعات مربوط به دانشجو:

نام: نام خانوادگی: شماره دانشجویی:
مقطع: رشته تحصیلی: گروه تخصصی:
گرایش: نام دانشکده: سال ورود به مقطع جاری:
نیمسال ورودی:
آدرس پستی در تهران:
تلفن ثابت محل سکونت: تلفن همراه: پست الکترونیک:
آدرس پستی در شهرستان:
تلفن ثابت محل سکونت: تلفن محل کار: دورنگار:

۲- اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

تذکرات:

- دانشجویان دوره کارشناسی می‌توانند یک استاد راهنما و حداکثر دو استاد مشاور و دانشجویان دوره دکتری حداکثر تا دو استاد راهنما و دو استاد مشاور می‌توانند انتخاب نمایند.
- در صورتی که اساتید راهنما و مشاور **مدعو** می‌باشند، لازم است سوابق تحصیلی، آموزشی و پژوهشی کامل ایشان (رزومه کامل) شامل فهرست پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری دفاع شده و یا در حال انجام که اساتید مدعو، راهنمایی و یا مشاوره آنرا بر عهده داشته‌اند، **به همراه مدارک مربوطه** و همچنین آخرین حکم کارگزینی (حکم هیأت علمی) ضمیمه گردد.
- اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت پذیرش خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از ارسال آن به دانشکده و حوزه پژوهشی و یا در نوبت قرارداد و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند.

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای اول:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی _____: دانشگاهی
حوزوی
عضو هیأت علمی دانشگاه

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:
تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:
نحوه همکاری با واحد
 تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای دوم:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی _____: دانشگاهی
حوزوی
عضو هیأت علمی دانشگاه

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:
تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:
نحوه همکاری با
 تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی _____: دانشگاهی
حوزوی
عضو هیأت علمی دانشگاه

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:
تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:
نحوه همکاری :
 تمام وقت نیمه وقت مدعو

الف- عنوان تحقیق

۱- عنوان به زبان فارسی:

شناسایی و اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارمندان در مراحل رشد سازمانی و بعد از خروج از سازمان با رویکرد تصمیم گیری چندمعیاره (AHP AND TOPSIS)

۲- عنوان به زبان انگلیسی/آلمانی، فرانسه، عربی):

Identify and prioritize the factors influencing the employee in respect of organizational development and the removal of the Multi Criteria Decision Making Approach (AHP AND TOPSIS)

تذکره: صرفاً دانشجویان رشته‌های زبان آلمانی، فرانسه و عربی مجازند عنوان پایان نامه خود را به زبان مربوطه در این بخش درج نمایند و برای بقیه دانشجویان، عنوان بایستی به زبان انگلیسی ذکر شود.

.....
.....

ب- تعداد واحد پایان نامه: ۶ واحد

ج- بیان مسأله اساسی تحقیق به طور کلی (شامل تشریح مسأله و معرفی آن، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم، بیان متغیرهای مربوطه و منظور از تحقیق):

نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی و سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شود و برخلاف سایر منابع سازمانی علاوه بر اینکه با مصرف کردن مستهلک و کاهش نیافته بلکه تنها سرمایه‌ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه با تجربه و مهارتی که کسب می‌نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمانها می‌گردد(قلی پور، ۱۳۹۲؛ ص ۴۹). طبیعی است که سازمانها نباید در تمام مراحل سازمانی از قبیل ورود و رشد و سپس خروج از توجه به این سرمایه گران بها غافل باشد. در واقع در مرحله ورود سازمانی مدیران باید به این فکر باشند که از انرژی افراد تازه وارد بعد از مرحله اجتماعی شدن برای پیشبرد اهداف سازمانی؛ افزایش بهره وری، افزایش خلاقیت و نوآوری و استفاده نمایند و بعد از مدت معینی (سن بازنشستگی) این سرمایه های ماهر و مجرب فکری نباید رها شده و فراموش شود بلکه از تجارب و دانش مفید آنان در جهت بهبود و بالندگی بهره‌مند شوند(انوری و ابرقویی؛ ۱۳۹۲).

پیتر دراگر پدر مدیریت معاصر معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده نیروی انسانی کشورها و سازمانها خواهد بود (قلی‌پور؛ ۱۳۹۲؛ ص ۵۰). امروزه ارزش افزوده ذهن‌ها با ارزش‌تر از ارزش افزوده سایر منابع می‌باشد (اسلام و همکاران؛ ۲۰۰۹، ص ۱۱). به همین منظور گفته می‌شود که بسیاری از مشکلات امروزی ما در حیطه تجهیزات و امکانات نیست بلکه در حیطه انسانها است. اگر قبول کنیم که سرمایه انسانی بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می‌شود باید بپذیریم هر چیز که با ارزشتر و گرانبهاتر باشد به حفظ و نگهداری، مراقبت و مدیریت بهتر نیز نیازمند است (سعادت، ۱۳۸۳؛ ص ۳۳). یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان خود و فراهم کردن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه تحقق هدف مهم و اساسی ارتقای بهره‌وری را نیز فراهم می‌کند. به عبارت دیگر شناخت مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان بسیار حائز اهمیت است (زاهدی و همکاران؛ ۱۳۸۸، ص ۴). همچنین کسب چنین شناختی می‌تواند به بهبود کاربرد منابع انسانی سازمانی کمک شایانی کند و در جلوگیری از مقاومت کارکنان در مقابل تغییرات، کاهش محدودیت در بازده و مبارزه با ستیز و مجادله کاری کارکنان بایکدیگر کمک کند و به ایجاد یک سازمان سودآور منتهی شود در این راه یکی از مشکلات عدیده‌ای سازمان‌های امروزی عدم انگیزه کافی نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد (گریزر؛ ۲۰۰۵). یکی از اقدامات موثر در زمینه افزایش انگیزه و روحیه کاری در سازمان‌ها حفظ کرامت انسانی و تکریم به کارکنان می‌باشد که پس از تکریم ارباب رجوعان مورد توجه قرار گرفته است نیاز به احترام از جمله نیازهایی است که در هر طبقه اجتماعی مطلوب انسان بوده و احساس کمبود آن موجب بروز مشکلاتی خواهد شد. به همین دلیل افراد ممکن است برای دستیابی به احترام اقدامات گوناگونی انجام دهند. در واقع شان انسان‌ها مقوله بسیار مهم در محیط کاری می‌باشد که همانطور در سلسله مراتب نیازهای مازلو مطالعه کرده‌ایم بعد از نیازهای زیستی و ایمنی در رده سوم نیازهای اساسی افراد قرار دارد. زمانی این نیاز در فرد تامین نشود هیچ‌گاه انسان‌ها به مرحله خودشکوفایی نخواهند رسید. در واقع نبود احترام متقابل در ارتباط بین مدیران و کارکنان و کارکنان با همکاران منجر به از دست دادن حس تعهد نسبت به سازمان و بیگانه شدن کارکنان با سازمان می‌شود که این امر منجر به پدید آمدن تبعات گسترده برای سازمان‌های امروزی خواهد بود (رضائیان؛ ۱۳۸۷؛ ص ۲۱۲). در واقع عدم تعهد و بدبینی و سکوت سازمانی و پیامدهای نبود حس تکریم به کارکنان خواهد بود. اگر سازمان جزء شرکت‌های خصوصی باشد قدر مسلم نوآوری در آن سازمان خواهد مرد و نبود کارکنان با انگیزه موجب می‌شود که کارکنان در ارتباط با مسائل و مشکلات سازمانی بسیار بی‌علاقه بوده و این امر منجر به از دست رفتن جایگاه در بازار رقابتی خواهد شد ولی با توجه به این که جامعه آماری پژوهش حاضر سازمان صداوسیما می‌باشد و نه بخش خصوصی؛ و همانطور که می‌دانیم با توجه به وظیفه سنگینی که این سازمان بر روی دوش دارد وجود نیروی انسانی با انگیزه بسیار مهم و الزامی است زیرا نبود این کارکنان منجر به آن خواهد شد که سازمان صدا و سیما از رسیدن به اهداف مهم خود؛ که رشد فرهنگ اسلامی در کشورمان می‌باشد باز بماند و از طرفی در رقابت با سایر رقبا کارآیی خود را از دست دهد که این به نفع کشور نیست. در

واقع مساله اصلی این تحقیق نیز همین می باشد که چه عواملی در دل سازمانها وجود دارد که باعث می گردد که کارکنان درک مناسبی از احترام در روابط فی ما بین احساس کنند. منظور این تحقیق شناسایی عوامل تاثیرگذار بر تکریم کارکنان در ۴ مرحله مختلف که در مدل هرسی بلانچارد ذکر گردیده است که در صورت نبود این عوامل کارکنان احساس ناخشنودی را از همکاری با سازمان صداوسیما داشته باشد و منجر به از بین رفتن انگیزه نیروی انسانی برای افزایش عملکرد و بهره‌وری خود خواهد شد. در واقع از بین رفتن این انگیزه و کاهش عملکرد منجر به آن خواهد شد که عملکرد سازمان صداوسیما افت کرده و یک نارضایتی عمومی در بین کارکنان این سازمان خواهد گردید.

د - اهمیت و ضرورت انجام تحقیق (شامل اختلاف نظرها و خلاءهای تحقیقاتی موجود، میزان نیاز به موضوع، فواید احتمالی نظری و عملی آن و همچنین مواد، روش و یا فرآیند تحقیقی احتمالاً جدیدی که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد:

بی شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می دمند، آن را به حرکت درمی آورند و اداره می کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فن آورشیدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است (عباس پور؛ ۱۳۸۷؛ ص ۱۸). براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می بخشند (ویز؛ ۲۰۱۴؛ ص ۳). اهمیت نیروی انسانی تا حدی است که برخی صاحب‌نظران بر این عقیده هستند که آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر این در حالی است که در اقتصاد صنعتی تصور اصلی آن بود که برای رسیدن به بهره‌وری و عملکرد مناسب هر سازمان؛ نیروی انسانی نیز همانند سایر منابع سازمانی است و تنها با عوامل مادی است که انگیزه را برای عملکرد بهتر این نیرو مهیا خواهد شد؛ در صورتی که در اقتصاد دانش محور به نقض این پارادیم فکری پرداخته شد و این اعتقاد به وجود آمد که تنها عاملی که نیروی انسانی را بر می انگیزاند که عملکرد مناسب و بهتری داشته باشد بحث مادی نمی باشد و عوامل غیرمادی در برخی از شرایط و مکانها عاملی مهم تر و تاثیرگذارتر بر عملکرد سازمانی است. در واقع این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می کنند، سازمانهای اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می آورند و توسعه ملی را پیش می برند (لطیفی و همکاران؛ ۱۳۸۹). سازمانی که نتواند مهارت ها و دانش افرادش را توسعه دهد و از آن به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست خود را در دنیای سرشار از رقابت امروزی حفظ کند (زاهدی و همکاران؛ ۱۳۸۸). در واقع اهمیت سرمایه انسانی آنجا بیشتر آشکار می شود که عملکرد دیگر سرمایه‌ها به شدت تحت تاثیر عملکرد این سرمایه می باشد و نبود انگیزه کافی چه در مراحل رشد سازمانی کارکنان و چه در مرحله خروج از سازمان منجر به عملکرد ضعیف در سایر بخشها خواهد شد در واقع هر چه میزان سرمایه گذاری در

بخش منابع انسانی سازمان بالاتر رود این بدان معنا می باشد که دیگر سرمایه‌های سازمانی نیز عملکرد مطلوب تر از قبل به دست خواهند آورد و نباید از گفتن این نکته نیز غافل ماند که تنها سرمایه گذاری مادی محسوب نمی‌شود بلکه ایجاد حس احترام همانطور که گفتیم منجر به آن خواهد شد که نیروی انسانی با انگیزه دوچندان به کار در سازمان خود بپردازد و حتی خیلی از کاستی‌ها را به خاطر وجود اخلاقیات در محیط کاری تحمل کند و به کار خود ادامه دهد؛ در واقع وجود چنین حسی منجر به آن خواهد شد که اگر این نیروی انسانی از سازمان ما به هر دلیلی خارج شود دانش خود را با علاقه در بین همکاران تسهیم کرد که این امر باعث آن خواهد شد که از تحمیل هزینه‌های مازاد بر سازمان جلوگیری نماید. اهمیت این تحقیق آنجا بیشتر آشکار می‌شود که وجود احساس تکریم به کارکنان در مراحل سازمانی مختلف منجر به ایجاد نشاط و رسیدن کارکنان به مرحله خودشکوفایی سازمانی خواهد شد و این مرحله به معنای این است که سازمان در راه پیشرفت و ترقی و تامین نیازهای مردم بسیار فعال و با عملکرد بالا خواهد بود.

ه- مرور ادبیات و سوابق مربوطه (بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون موضوع تحقیق و نتایج آنها و مرور ادبیات و چارچوب نظری تحقیق):

تحقیقات داخلی:

۱- انوری و ابرقویی در سال ۱۳۹۲ به تحقیقی تحت عنوان بررسی و شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دانش پرداختند. رضایت شغلی از عوامل موثر بر شغل و شاغل است که با سنجش آن می‌توان فرآیند مدیریت منابع انسانی را به طور کارآمد و مؤثر رشد و ارتقاء بخشید. مروری بر تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که رضایت شغلی انگیزه ترک خدمت از شرکت را کاهش می‌دهد، کاهش غیبت در کار را در پی دارد، با عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارد و سلامت سازمانی را ارتقا می‌دهد. در این پژوهش ضمن مرور مختصر نظریات مطرح شده در این زمینه به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع برق شیراز خواهیم پرداخت. به منظور سنجش عوامل مذکور پرسشنامه‌ای مشتمل بر اطلاعات جمعیت شناختی و ۳۷ پرسش تدوین گردید. داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به وسیله آزمون‌های آماری t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، P value و تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد رضایت شغلی کارکنان این شرکت بیش از متوسط می‌باشد. همچنین بررسی آماری صورت گرفته بر روی شاخص‌های مؤثر بر رضایت مندی شغلی نشان داد بین رضایت از شاخص جبران خدمت در حوزه‌های عملیاتی مختلف تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت معنادار در سبک مدیریتی حوزه‌های عملیاتی مختلف نیز تأیید گردید.

۲- لطیفی کمال و همکاران در سال ۱۳۸۹ به تحقیقی تحت عنوان تاثیر آموزش طرح تکریم بر آگاهی نگرش و عملکرد کارکنان پرداختند. تمرکز بر فلسفه مشتری مداری در نظام اداری ایران از جمله اهم سیاستهای دولت است که با اجرای طرح تکریم در جهت بهبود اوضاع اداری به کار گرفته شده است. نظام بهداشت و درمان نیز با محور قرار دادن ارتقای کیفیت مستمر خدمات به رضایتمندی مشتریان توجه ویژه دارد. روش کار: این مطالعه به صورت مداخله‌ای در ۱۳۸۸ انجام شد. کارکنان شاغل در ۱۵ مرکز بهداشتی درمانی به تعداد ۲۳۱ نفر جامعه آماری این پژوهش بودند که در بین

آنها ۶۶ نفر به طور تصادفی انتخاب و به شیوه کارگاه آموزشی مورد مداخله قرار گرفتند. اطلاعات حاصل با استفاده از فهرست بازبینی (چک لیست) و پرسشنامه، جمع آوری و به وسیله نرم افزار آماری SPSS و روشهای آماری توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید. یافته ها: طبق آزمونهای آماری انجام شده ارتباط معنی دار بین میزان آگاهی کارکنان در رابطه با طرح تکریم در هر چهار زمینه مورد نظر قبل و بعد از مداخله آموزشی وجود داشته و افزایش یافته است. در حیطه نگرشی در زمینه های رفتار شغلی و فضای اداری و اطلاع رسانی ارتباط معنی دار نبوده ولی در موارد مهندسی مجدد روشهای ارائه خدمات و نظر سنجی ارباب رجوع معنی دار بوده است. در حیطه عملکردی در هیچکدام از زمینه ها ارتباط معنی دار وجود نداشته است. نتیجه گیری: با توجه به نتایج تحقیق می توان اظهار داشت که آموزش و ارتقای میزان آگاهی کارکنان در این خصوص برای ارتقای انگیزه و به مرحله ظهور در آوردن دانسته ها و تصمیمات، لازم ولی کافی نیست و باید علاوه بر شناسایی و به کارگیری عوامل انگیزشی مناسب، امکانات و بستر کاری لازم برای فعالیت کارکنان فراهم شود.

۳- شمس السادات زاهدی و همکاران در سال ۱۳۸۸ به تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی و ارائه راه کارهای علمی - کاربردی اقدام ورزیدند. با توجه به نقش انگیزش در بهره‌وری نیروی انسانی و متعاقب آن در تولید سازمان، طی چند دهه اخیر توجه به چگونگی ایجاد انگیزش در کارکنان افزایش یافته است. برای اساس، تحقیق حاضر به دنبال عوامل ایجاد انگیزش در کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی می‌باشد. در این تحقیق سعی می‌شود عوامل موثر بر انگیزش کارکنان تعیین، وضعیت فعلی آنها در مجتمع گاز پارس جنوبی بررسی و راهکارهای برای افزایش ایجاد انگیزش آنها شناسایی شود. پژوهش حاضر کاربردی-توصیفی است و در دسته تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری طرح، کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی و نحوه تعیین نمونه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای بوده است. برای تحلیل اطلاعات از آزمون کای اسکور استفاده شده است. از طریق بررسی متون و انجام مصاحبه‌های اکتشافی پنج عامل موثر بر انگیزش کارکنان شناسایی گردید که عبارتند از نیازهای بیرونی، نیازهای درونی، عوامل سازمانی، عوامل مربوط به محیط دولتی و عوامل مربوط به محیط سکونت با جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات مشخص گردید که این عوامل در مجتمع گاز پارس جنوبی به طور مناسب تامین نشده‌اند. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده سه دسته راهکار شامل راهکارهای عمومی، راهکارهای خاص با تاثیر مستقیم و راهکارهای خاص با تاثیر غیر مستقیم برای رفع مسایل موجود و تقویت انگیزش کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی ارائه گردیده است.

تحقیقات خارجی:

۱- ویزز در سال ۲۰۱۴ به تحقیقی تحت عنوان توسعه انسانی، چالش‌ها و چشم اندازها (با نگاهی تحلیلی به شاخص‌های توسعه انسانی در انگلستان پرداخت. در پژوهش حاضر سعی بر آن است که محقق با بررسی تحولات توسعه، شاخص‌های توسعه انسانی در انگلستان را در سال ۲۰۰۸ مورد تحلیل قرار داده و با بررسی نقاط ضعف و قوت این شاخص‌ها در سطح کشور، راهکارهای مناسب برای بهبود این شاخص‌ها را ارائه کند. روش مورد استفاده در بررسی حاضر، روش

معمول سازمان ملل در محاسبه شاخص‌های توسعه انسانی است با این تفاوت که به جای سرانه تولید ناخالص داخلی، از سرانه هزینه خانوار استفاده شده و به همراه دو شاخص احترام و امید به زندگی مورد تحلیل قرار گرفته است. ۲- روادز و همکاران در سال ۲۰۰۹ به تحقیقی تحت عنوان عوامل اثرگذار بر حمایت سازمانی ادارک شده انجام دادند. در این تحقیق با هدف شناسایی عوامل موثر بر حمایت سازمانی ادارک شده صورت پذیرفته شده است موارد همانند عدالت سازمانی، پاداش‌های سازمانی؛ وجود حس احترام و بزرگداشت افراد در محیط کاری می باشد.

و - جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق:

جنبه نو و نوآور تحقیق حاضر بر خلاف تحقیقات ارائه مدل بومی در جهت تکریم کارکنان می باشد که به نوعی نوآوری در تحقیق حاضر می باشد.

ز- اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی):

هدف آرمانی:

۱- افزایش سطح تکریم و احترام به کارکنان در مرحله رشد سازمان و پس از خروج از سازمان
هدف کلی:

۱- بررسی وضعیت سازمان صدا و سیما از لحاظ تکریم کارکنان
اهداف ویژه:

۱- شناسایی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله فرماندهی

۲- اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله فرماندهی

۳- شناسایی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله مربیگری

۴- اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله مربیگری

۵- شناسایی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله حمایتی

۶- اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله حمایتی

۷- شناسایی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله تفویضی

۸- اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله تفویضی

۹- شناسایی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله خروج از سازمان

۱۰- اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله خروج از سازمان

ح - در صورت داشتن هدف کاربردی، نام بهره‌وران (سازمان‌ها، صنایع و یا گروه ذینفعان) ذکر شود (به عبارت دیگر محل اجرای مطالعه موردی):

مدیران منابع انسانی صدا و سیما، منابع انسانی صدا و سیما

ط - سؤالات تحقیق:

سؤال اصلی تحقیق:

۱- عوامل اثرگذار بر تکریم کارکنان در مراحل رشد سازمانی و خروج سازمانی بر اساس مدل هرسی بلانچارد کدامند؟
سؤالات فرعی:

۱. معیارهای هر یک از عوامل موثر بر تکریم کارکنان در مرحله فرماندهی کدامند؟
۲. اولویت بندی معیارها و عوامل تاثیرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله فرماندهی کدامند؟
۳. معیارهای هر یک از عوامل موثر بر تکریم کارکنان در مرحله مربیگری کدامند؟
۴. اولویت بندی معیارها و عوامل تاثیرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله مربیگری کدامند؟
۵. معیارهای هر یک از عوامل موثر بر تکریم کارکنان در مرحله حمایتی کدامند؟
۶. اولویت بندی معیارها و عوامل تاثیرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله حمایتی کدامند؟
۷. معیارهای هر یک از عوامل موثر بر تکریم کارکنان در مرحله تفویضی کدامند؟
۸. اولویت بندی معیارها و عوامل تاثیرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله تفویضی کدامند؟
۹. معیارهای هر یک از عوامل موثر بر تکریم کارکنان در مرحله خروج از سازمان کدامند؟
۱۰. اولویت بندی معیارها و عوامل تاثیرگذار بر تکریم کارکنان در مرحله خروج از سازمان کدامند؟

ک - تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی):

تکریم کارکنان: درک احساس مهم بودن و احترام در روابط بین فردی بین رئیس و کارمندان اشاره به تکریم کارکنان دارد.

- از نقطه نظر عملیاتی برای شناسایی معیارها و زیرمعیارها و اولویت بندی تکریم کارکنان از نظر خبرگان فعال در زمینه منابع انسانی سازمان صدا و سیما استفاده خواهیم کرد.

مرحله فرماندهی: در این مرحله رهبران سعی بر آن دارند که از رفتارهای ارشادی به اهداف سازمانی خود دست یابند. در واقع در این مرحله مدیران و رهبران سازمان توجه کمتری یا زمان کمتری بر روی رفتارهای ارشادی دارند (افجه‌ای، ۱۳۹۰، ص ۴۵۲)

مرحله مربیگری: در این مرحله هم رهبران و هم مدیران از دو نوع رفتار توأم برای رسیدن به اهداف سازمانی با هم استفاده می‌کنند رفتار ارشادی زیاد و رفتار حمایتی زیاد. در واقع در این شیوه رهبر خود را درگیر وظایف کارکنان برای تشویق و ایجاد انگیزه در آن‌ها و همچنین درخواست برای افزایش کارآیی با ایجاد رابطه مناسب کند (افجه‌ای، ۱۳۹۰، ص ۴۵۲).

مرحله حمایتی: در این مرحله رهبران و مدیران سازمانی تنها بر روی هدف‌های سازمانی تاکید نمی‌کند بلکه رفتارهای حمایتی را که موجب تشویق و بروز مهارت‌های کارکنان می‌شود نیز از خود بروز می‌دهد (افجه‌ای، ۱۳۹۰، ص ۴۵۲).

مرحله تفویضی: در این روش رهبر داده‌های کمتر در رابطه با وظیفه و حمایت اجتماعی کمتر ارائه می‌کند و سعی بر تسهیل گسترش اعتماد بین کارکنان و انگیزش در انجام وظایف محول بر آن‌ها دارد (افجه‌ای، ۱۳۹۰، ص ۴۵۳).

مدل رهبری وضعیتی توسط پال هرسی^۱ و کنث بلانچارد^۲ ارائه شده و پیشنهاد می‌کند که اثر بخشی رهبری بستگی به وضعیتی دارد که در آن رهبری انجام می‌شود (خانکا؛ ترجمه مورکانی؛ ۱۳۸۹)

در تئوری‌های رهبری بررسی می‌شود که چه چیزهایی می‌تواند فرد را به صورت یک رهبر اثربخش درآورد. در این رابطه نظریه‌های زیادی ارائه شده است که در کل به سه گروه زیر تقسیم‌بندی شده است:

الف) تئوری‌های شخصیتی که به ویژگی‌های شخصیتی رهبر توجه دارند. ب) تئوری‌های رفتاری که برای معرفی رهبران به رفتار خاص آنها توجه کرده و به دنبال رفتار منحصر به فرد رهبران موفق هستند. ج) تئوری‌های اقتضایی؛ این تئوری‌ها به موقعیت و اثرات آن توجه دارند. تحقیقات زیادی انجام شده تا بدان وسیله عوامل عمده موقعیتی که بر اثر بخشی رهبری اثر می‌گذارند تفکیک شوند. از جمله تئوری‌های اقتضایی، تئوری فیدلر، تئوری مسیر هدف و رهبری مشارکتی می‌باشد.

¹ Paul Hersey

² Blanchard Keneth

نظریه رهبری وضعیتی بلانچارد که مبتنی بر رهیافت‌های اقتضائی است، از نظر عدم اعتقاد به وجود یک بهترین سبک، مانند سایر رهیافت‌های اقتضایی است (رضائیان؛ ۱۳۸۷؛ ص ۲۱۵) هرسی و بلانچارد این پرسش را مطرح می‌کنند که: «آیا چیزی به نام بهترین روش رهبری وجود دارد؟» سپس چنین ادامه می‌دهند که: گرچه برخی از محققان مانند بلیک، موتون و یا مک گریگور، معتقدند، یک روش رهبری به نام بهترین روش وجود دارد که تولید، رضایت‌خاطر، رشد و پیشرفت را در همه‌ی موقعیت‌های سازمانی و برای همه‌ی طبقات نیروی انسانی به حداکثر می‌رساند، اما تحقیقات بیش‌تر در چند دهه‌ی اخیر این نظریه را که «چیزی به نام بهترین روش وجود ندارد» را تأیید می‌کند (افجه‌ای؛ ۱۳۹۰؛ ص ۴۵۰)

محتوای اصلی نظریه

منطق اصلی تئوری بر این است موقعیت‌ها و شرایط مختلف به شیوه‌های مناسب رهبری در همان موقعیت نیاز دارد. بر اساس این دیدگاه برای اینکه فرد بتواند رهبری موثری داشته باشد نیازمند است که خود را با شیوه رهبری مورد نیاز همان موقعیت تطبیق دهد؛ به طور خلاصه جوهره رهبری موقعیتی اقتضا دارد که شیوه رهبری یک رهبر با درجه صلاحیت و تعهد زیر دستان هماهنگ باشد. رهبران موثر کسانی هستند که تشخیص می‌دهند کارکنان آن‌ها در هر موقعیت به چه شیوه رهبری نیاز دارند و سپس شیوه رهبری خود را با آن موقعیت و نیاز تطبیق می‌دهند (افجه‌ای؛ ۱۳۹۰؛ ص ۴۵۰)

این نظریه بر بلوغ یا آمادگی کارکنان تمرکز دارند. میزان توان و تمایل افراد برای انجام یک کار خاص را آمادگی گویند. نظریه رهبری وضعیتی بر انطباق رفتار کاری و رفتار رابطه‌ای رهبر با آمادگی کارکنان برای انجام کارهایشان تاکید دارد. رفتار کاری به میزانی که رهبر درگیر بیان وظایف و مسؤولیت‌های فرد یا گروه می‌شود اطلاق می‌گردد؛ و رفتار رابطه‌ای به میزانی که رهبر به ارتباطات دوطرفه یا چند جانبه می‌پردازد اشاره دارد و رفتارهای شنود مؤثر، تسهیل‌کنندگی و حمایتی را شامل می‌شود (شرمهون؛ ترجمه ایران‌نژاد؛ ۱۳۷۸؛ ص ۲۳۹)

نظریه وضعیتی یا مدیریت مبتنی بر موقعیت، هم در موضوع مدیریت نیروی انسانی و هم هدایت و سرپرستی سازمانی با توجه به توانایی و تمایل کاری و اتخاذ سبک‌های مناسب مدیریتی و تشخیص درست کلیه عوامل موجود در موقعیت، این نتیجه را ارائه داده که در موقعیت‌های سازمانی بهترین سبک مدیریتی وجود ندارد و سطح آمادگی مدیر و کارکنان و سایر عوامل درون و برون سازمانی مؤثر هستند

تدوین قوانین و مقررات لازم برای تحقق هدف‌های سازمان و تنظیم نظام‌های مدیریتی متناسب، زمانی می‌تواند اثربخش باشد که مجموعه‌ی کارکنان سازمان نسبت به این قوانین و مقررات و نظام‌های مدیریتی آگاهی لازم و اعتقاد کافی داشته و به آن عمل نمایند. عدم تبعیت کارکنان از این قوانین و مقررات، موجب اخلال در امور گشته و به تبع آن باعث دور شدن سازمان از هدف‌های خود می‌شود. بنابراین برخورد مؤثر با افرادی که رفتارهایی ناهماهنگ با هدف‌های سازمان از خود

بروز می‌دهند ضروری می‌نماید. نوع برخورد با این افراد باید متناسب با شرایط سازمانی و میزان «بلوغ سازمانی»^۳ و به عبارتی دقیق‌تر «آمادگی کاری»^۴ کارکنان طراحی و اعمال گردد (هرسی و بلانچارد؛ ترجمه قاسم کبیری، ص ۱۱۷)

در ادامه به تفکیک موقعیت و وضعیت نیروی انسانی هر سازمان ۴ سبک مختلف که توسط هرسی و بلانچارد برای رهبری ارائه داده شده است ارائه شده است:

سبک دستوری: این سبک برای پیروانی که آمادگی پایین دارند، بهترین سبک است. در وضعیت‌هایی که آمادگی کم و بی‌علاقه بوده یا بیش از حد در قبول یک کار خاص نامطمئن بوده، به کار می‌رود. سبک دستوری شامل رهنمودهای خاص به افراد است در مورد اینکه چه کاری را چگونه انجام دهند (افجه‌ای؛ ۱۳۹۰؛ ۴۵۱).

سبک تشویقی یا استدلالی: برای پیروانی که آمادگی پایین یا متوسطی دارند، بهترین سبک است. این سبک برای کارکنانی که آمادگی زیر متوسط دارند به کار می‌رود. هنگامی که کارکنان توان قبول مسوولیت ندارند؛ ولی علاقه دارند یا احساس اطمینان برای انجام کار دارند به کار می‌رود. این سبک تلفیقی از سبک دستوری و توضیح و تقویت به منظور شور و شوق در افراد است (افجه‌ای؛ ۱۳۹۰؛ ص ۴۵۱).

سبک مشارکتی: برای پیروانی که آمادگی متوسط تا بالا دارند، بهترین سبک است. هنگامی که کارکنان توان قبول مسوولیت دارند، ولی تمایل ندارند یا بیش از حد به انجام کار نامطمئن هستند. از آنجا که افراد توانمندند بنابر این سبک مشارکتی که رهبر در آن بر ارتباط دوطرفه و همکاری مبتنی بر اعتماد تاکید دارد اثر بخش‌ترین سبک است (افجه‌ای؛ ۱۳۹۰؛ ص ۴۵۲).

سبک تفویضی: برای پیروانی که آمادگی بالا دارند، بهترین سبک است. یعنی هنگامی که کارکنان هم توان و تمایل دارند یا به اندازه کافی نسبت به قبول مسوولیت اطمینان دارند. در این مرحله کارکنان به حمایت و هدایت نیاز کمی دارند. از این رو سبک تفویضی بیشترین احتمال موفقیت را دارد (افجه‌ای؛ ۱۳۹۰؛ ص ۴۵۲).

هر سبکی روی ترکیب مختلفی از رفتارهای رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری رهبری، تاکید می‌کند. این نگرش رهبری مستلزم این است که رهبر قابلیت تشخیص موقعیت را داشته باشد و سپس سبک رهبری مناسب را انتخاب و اعمال کند. این نظریه به پیروان و احساس‌شان درباره وظیفه‌ای که به آن اشتغال دارند، توجه خاصی دارد. همچنین تاکید می‌کند که یک رهبر کارآمد، موقعیت را به مرور زمان، دوباره ارزیابی می‌کند و به تغییرات پدید آمده در سطح آمادگی انسان‌ها توجه ویژه مبذول می‌دارد (شرمهون؛ ترجمه ایران‌نژاد؛ ۱۳۷۸؛ ص ۲۴۰)

³ Organizational Maturity
⁴ Job Readiness

الف- شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، نوع داده ها و نحوه اجراء (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک):

تذکر: درخصوص تفکیک مراحل اجرایی تحقیق و توضیح آن، از به کار بردن عناوین کلی نظیر، «گردآوری اطلاعات اولیه»، «تهیه نمونه‌های آزمون»، «انجام آزمایش‌ها» و غیره خودداری شده و لازم است در هر مورد توضیحات کامل در رابطه با منابع و مراکز تهیه داده‌ها و ملزومات، نوع فعالیت، مواد، روش‌ها، استانداردها، تجهیزات و مشخصات هر یک ارائه گردد.

یکی از کارآمدترین تکنیک‌های تصمیم‌گیری فرایند تحلیل سلسله مراتبی (Analytical Hierarchy process-AHP) است که اولین بار توسط توماس ال ساعتی در ۱۹۸۰ مطرح شد. که بر اساس مقایسه‌های زوجی بنا نهاده شده و امکان بررسی سناریوهای مختلف را به مدیران می‌دهد. توماس ساعتی (بنیان‌گذار این روش) چهار اصل زیر را به عنوان اصول فرآیند تحلیل سلسله مراتبی بیان نموده و کلیه محاسبات، قوانین و مقررات را بر این اصول بنا نهاده است. این اصول عبارتند از:

شرط معکوسی: اگر ترجیح عنصر A بر عنصر B برابر n باشد، ترجیح عنصر B بر عنصر A برابر خواهد بود.

اصل همگنی: عنصر A با عنصر B باید همگن و قابل مقایسه باشند. به بیان دیگر برتری عنصر A بر عنصر B نمی‌تواند بی نهایت یا صفر باشد.

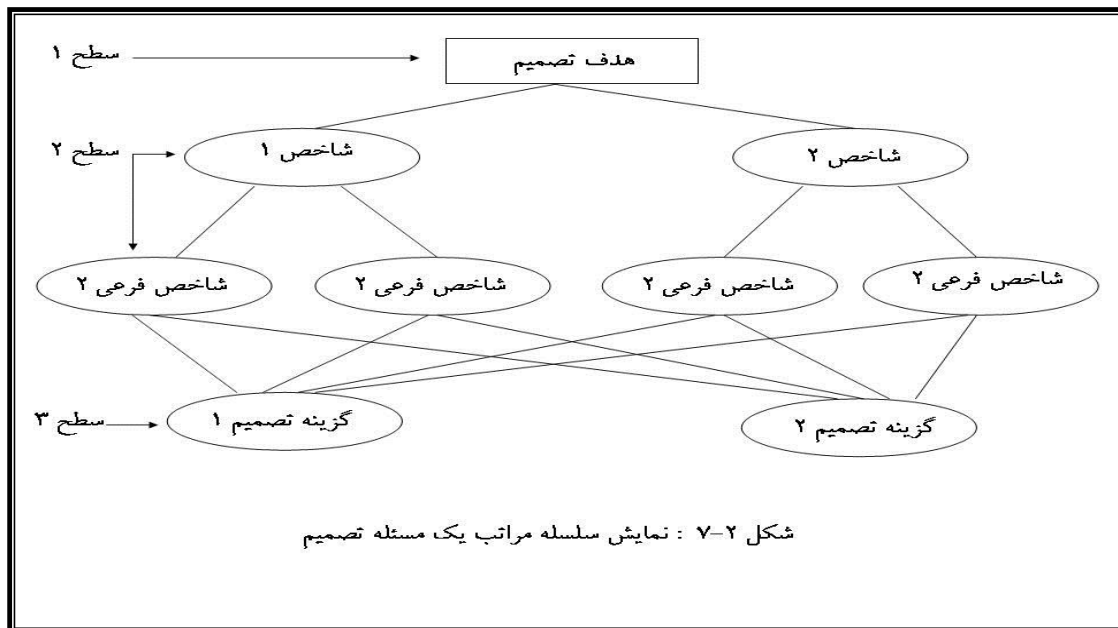
وابستگی: هر عنصر سلسله مراتبی به عنصر سطح بالاتر خود می‌تواند وابسته باشد و به صورت خطی این وابستگی تا بالاترین سطح می‌تواند ادامه داشته باشد.

انتظارات: هرگاه تغییری در ساختمان سلسله مراتبی رخ دهد پروسه ارزیابی باید مجدداً انجام گیرد.

بکارگیری این روش مستلزم چهار قدم عمده زیر می‌باشد:

الف) مدل سازی

در این قدم، مسأله و هدف تصمیم‌گیری به صورت سلسله مراتبی از عناصر تصمیم که با هم در ارتباط می‌باشند، در آورده می‌شود. عناصر تصمیم شامل «شاخصهای تصمیم‌گیری» و «گزینه‌های تصمیم» می‌باشد. فرایند تحلیل سلسله مراتبی نیازمند شکستن یک مسأله با چندین شاخص به سلسله مراتبی از سطوح است. سطح بالا بیانگر هدف اصلی فرایند تصمیم‌گیری است. سطح دوم، نشان دهنده شاخص‌های عمده و اساسی "که ممکن است به شاخص‌های فرعی و جزئی تر در سطح بعدی شکسته شود) می‌باشد. سطح آخر گزینه‌های تصمیم را ارائه می‌کند. در شکل زیر سلسله مراتب یک مسأله تصمیم‌نشان داده شده است:



شکل (۱): سلسله مراتب مسئله تصمیم

(ب) قضاوت ترجیحی (مقایسات زوجی)

انجام مقایساتی بین گزینه‌های مختلف تصمیم، بر اساس هر شاخص و قضاوت در مورد اهمیت شاخص تصمیم با انجام مقایسات زوجی، بعد از طراحی سلسله مراتب مساله تصمیم، تصمیم گیرنده می‌بایست مجموعه ماتریسهایی که به طور عددی اهمیت یا ارجحیت نسبی شاخص‌ها را نسبت به یکدیگر و هر گزینه تصمیم را با توجه به شاخص‌ها نسبت به سایر گزینه‌ها اندازه‌گیری می‌نماید، ایجاد کند. این کار با انجام مقایسات دو به دو بین عناصر تصمیم (مقایسه زوجی) و از طریق تخصیص امتیازات عددی که نشان دهنده ارجحیت یا اهمیت بین دو عنصر تصمیم است، صورت می‌گیرد.

برای انجام این کار معمولاً از مقایسه گزینه‌ها با شاخص‌های i ام نسبت به گزینه‌ها یا شاخص‌های j ام استفاده می‌شود که در جدول زیر نحوه ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم نشان داده شده است.

جدول (۱): ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم

ارزش ترجیحی	وضعیت مقایسه i نسبت به j	توضیح
-------------	------------------------------	-------

۱	اهمیت برابر	گزینه یا شاخص I نسبت به J اهمیت برابر دارند و یا ارجحیتی نسبت به هم ندارند.
۳	نسبتاً مهمتر	گزینه یا شاخص I نسبت به J کمی مهمتر است.
۵	مهمتر	گزینه یا شاخص I نسبت به J مهمتر است.
۷	خیلی مهمتر	گزینه یا شاخص I دارای ارجحیت خیلی بیشتری از J است.
۹	کاملاً مهم	گزینه یا شاخص I مطلقاً از J مهمتر و قابل مقایسه با J نیست.
۲ و ۶ و ۸		ارزشهای میانی بین ارزشهای ترجیحی را نشان می‌دهد مثلاً ۸، بیانگر اهمیتی زیادتر از ۷ و پایین‌تر از ۹ برای I است.

ج) محاسبات وزن‌های نسبی

تعیین وزن «عناصر تصمیم» نسبت به هم از طریق مجموعه‌ای از محاسبات عددی. قدم بعدی در فرایند تحلیل سلسله مراتبی انجام محاسبات لازم برای تعیین اولویت هر یک از عناصر تصمیم با استفاده از اطلاعات ماتریس‌های مقایسات زوجی است. خلاصه عملیات ریاضی در این مرحله به صورت زیر است.

مجموع اعداد هر ستون از ماتریس مقایسات زوجی را محاسبه کرده، سپس هر عنصر ستون را بر مجموع اعداد آن ستون تقسیم می‌کنیم. ماتریس جدیدی که بدین صورت بدست می‌آید، «ماتریس مقایسات نرمال شده» نامیده می‌شود.

میانگین اعداد هر سطر از ماتریس مقایسات نرمال شده را محاسبه می‌کنیم. این میانگین وزن نسبی عناصر تصمیم با سطرهای ماتریس را ارائه می‌کند.

د) ادغام وزن‌های نسبی

به منظور رتبه‌بندی گزینه‌های تصمیم، در این مرحله بایستی وزن نسبی هر عنصر را در وزن عناصر بالاتر ضرب کرد تا وزن نهایی آن بدست آید. با انجام این مرحله برای هر گزینه، مقدار وزن نهایی بدست می‌آید.

سازگاری در قضاوت‌ها

تقریباً تمامی محاسبات مربوط به فرایند تحلیل سلسله مراتبی بر اساس قضاوت اولیه تصمیم گیرنده که در قالب ماتریس مقایسات زوجی ظاهر می شود، صورت می پذیرد و هر گونه خطا و ناسازگاری در مقایسه و تعیین اهمیت بین گزینه ها و شاخص ها نتیجه نهایی به دست آمده از محاسبات را مخدوش می سازد. نرخ ناسازگاری^۵ که در ادامه با نحوه محاسبه آن آشنا خواهیم شد، وسیله ای است که سازگاری را مشخص ساخته و نشان می دهد که تا چه حد می توان به اولویتهای حاصل از مقایسات اعتماد کرد. برای مثال اگر گزینه A نسبت به B مهمتر (ارزش ترجیحی ۵) و B نسبتاً مهمتر (ارزش ترجیحی ۳) باشد، آنگاه باید انتظار داشت A نسبت به C خیلی مهمتر (ارزش ترجیحی ۷ یا بیشتر) ارزیابی گردد یا اگر ارزش ترجیحی A نسبت به B، ۲ و B نسبت به C، ۳ باشد آنگاه ارزش A نسبت به C باید ارزش ترجیحی ۴ را ارائه کند. شاید مقایسه دو گزینه امری ساده باشد، اما وقتیکه تعداد مقایسات افزایش یابد اطمینان از سازگاری مقایسات به راحتی میسر نبوده و باید با به کارگیری نرخ سازگاری به این اعتماد دست یافت. تجربه نشان داده است که اگر نرخ ناسازگاری کمتر از ۰/۱۰ باشد سازگاری مقایسات قابل قبول بوده و در غیر اینصورت مقایسه ها باید تجدید نظر شود. قدم های زیر برای محاسبه نرخ ناسازگاری به کار گرفته می شود:

گام ۱. محاسبه بردار مجموع وزنی: ماتریس مقایسات زوجی را در بردار ستونی «وزن نسبی» ضرب کنید بردار جدیدی را که به این طریق بدست می آورید، بردار مجموع وزنی^۶ بنامید.

گام ۲. محاسبه بردار سازگاری: عناصر بردار مجموع وزنی را بر بردار اولویت نسبی تقسیم کنید. بردار حاصل بردار سازگاری^۷ نامیده می شود.

گام ۳. بدست آوردن λ_{max} ، میانگین عناصر برداری سازگاری λ_{max} را به دست می دهد.

گام ۴. محاسبه شاخص سازگاری: شاخص سازگاری بصورت زیر تعریف می شود

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}$$

n عبارتست از تعداد گزینه های موجود در مساله

گام ۵. محاسبه نسبت سازگاری: نسبت سازگاری از تقسیم شاخص سازگاری بر شاخص تصادفی^۸ بدست می آید.

⁵ - Inconsistency Ratio (I.R)

⁶ - Weighted sum Vector=WSV

⁷ - Consistency Index = CI

$$CR = \frac{CI}{CR}$$

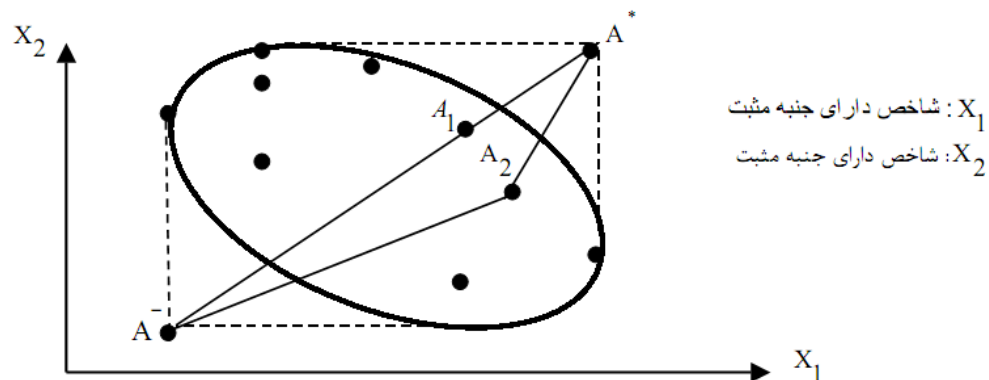
نسبت سازگاری ۰/۱ یا کمتر سازگاری در مقایسات را بیان می‌کند شاخص تصادفی از جدول زیر استخراج می‌شود.

جدول (۲) شاخص تصادفی [۲۰]

N	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
RI	۰	۰	۰/۵۸	۰/۹	۱/۱۲	۱/۲۴	۱/۳۲	۱/۴۱	۱/۴۵	۱/۵۱

تاپسیس^۹

این روش در سال ۱۳۸۱ توسط هوانگ و یون^{۱۰} ارائه گردید. در این روش m گزینه به وسیله n شاخص مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و هر مسئله را می‌توان به عنوان یک سیستم هندسی^{۱۱} شامل n نقطه در یک فضای n بعدی در نظر گرفت. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است، که گزینه انتخابی باید کمترین فاصله را با راه حل ایده آل مثبت (بهترین حالت ممکن، $A+i$) و بیشترین فاصله را با راه حل ایده آل منفی (بدترین حالت ممکن، $A-i$) داشته باشد. TOPSIS بر این مفهوم استوار است که گزینه انتخابی باید کمترین فاصله را با راه حل ایده آل مثبت و کمترین فاصله را با راه حل ایده آل منفی داشته باشد.



8 - Random Index = RI

9 topsis

10 -Howamg & Yoon

11 -Geometric System

در این روش m گزینه به وسیله n شاخص مورد ارزیابی قرار میگیرند و هر مساله را می توان به عنوان یک سیستم هندسی شامل m نقطه در یک فضای n بعدی در نظر گرفت.

این روش دارای ۶ گام است:

گام صفر: به دست آوردن ماتریس تصمیم

در این روش ماتریس تصمیمی ارزیابی میشود که شامل m گزینه و n شاخص است.

$$D = \begin{matrix} & X_1 & X_2 & \dots & X_j & \dots & X_n \\ A_1 & X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1j} & \dots & X_{1n} \\ A_2 & X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2j} & \dots & X_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots & \dots & \vdots \\ A_i & X_{i1} & X_{i2} & \dots & X_{ij} & \dots & X_{in} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots & \dots & \vdots \\ A_m & X_{m1} & X_{m2} & \dots & X_{mj} & \dots & X_{mn} \end{matrix}$$

A_i : گزینه i ام

X_{ij} : مقدار عددی بدست آمده از

گزینه i ام با شاخص j ام

در این ماتریس شاخصی که دارای مطلوبیت مثبت است، شاخص سود و شاخصی که دارای مطلوبیت منفی است، شاخص هزینه می باشد.

گام اول: نرمالایز کردن ماتریس تصمیم

در این گام مقیاسهای موجود در ماتریس تصمیم را بدون مقیاس می کنیم. به این ترتیب که هر کدام از مقادیر بر اندازه بردار مربوط به همان شاخص تقسیم می شود. در نتیجه هر درایه r_{ij} از رابطه زیر به دست می آید:

$$r_{ij} = \frac{X_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m X_{ij}^2}}$$

گام دوم: وزن دهی به ماتریس نرمالایز شده:

❖ ماتریس تصمیم در واقع پارامتری است و لازم است کمی شود، به این منظور تصمیم

گیرنده برای هر شاخص وزنی را معین میکند.

❖ مجموعه وزنهای (w) در ماتریس نرمالایز شده (R) ضرب میشود.

$$W = (w_1, w_2, \dots, w_n)$$

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1$$

با توجه به اینکه ماتریس Wn^* قابل ضرب در ماتریس تصمیم نرمالایز شده (n^*n) نیست، قبل از ضرب باید ماتریس وزن را به یک ماتریس قطری Wn^*n تبدیل نمود. (وزنها روی قطر اصلی)

گام سوم: تعیین راه حل ایده آل و راه حل ایده آل منفی:

دو گزینه مجازی A^* و A^- را به صورتهای زیر تعریف می کنیم:

$$A^* = \left\{ \left(\max_i v_{ij} | j \in J \right) \left(\min_i v_{ij} | j \in J' \right) | i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_j^*, \dots, v_n^*\}$$

$$A^- = \left\{ \left(\min_i v_{ij} | j \in J \right) \left(\max_i v_{ij} | j \in J' \right) | i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_j^-, \dots, v_n^-\}$$

$$J = \{j = 1, 2, 3, \dots, n\}$$

$$J' = \{j = 1, 2, 3, \dots, n\}$$

دو گزینه مجازی ایجاد شده در واقع بدترین و بهترین راه حل هستند.

گام چهارم: به دست آوردن اندازه فاصله ها

فاصله بین هر گزینه n بعدی را از روش اقلیدسی می سنجیم. یعنی فاصله گزینه A را از گزینه های ایده آل مثبت و منفی می یابیم.

$$S_{i^*} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad i = 1, 2, 3, \dots, m$$

$$S_{i^-} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad i = 1, 2, 3, \dots, m$$

گام پنجم: محاسبه نزدیکی نسبی به راه حل ایده آل

این معیار از طریق فرمول زیر به دست می آید:

$$C_{i^*} = \frac{S_{i^-}}{S_{i^*} + S_{i^-}}$$

$$0 < C_{i^*} < 1$$

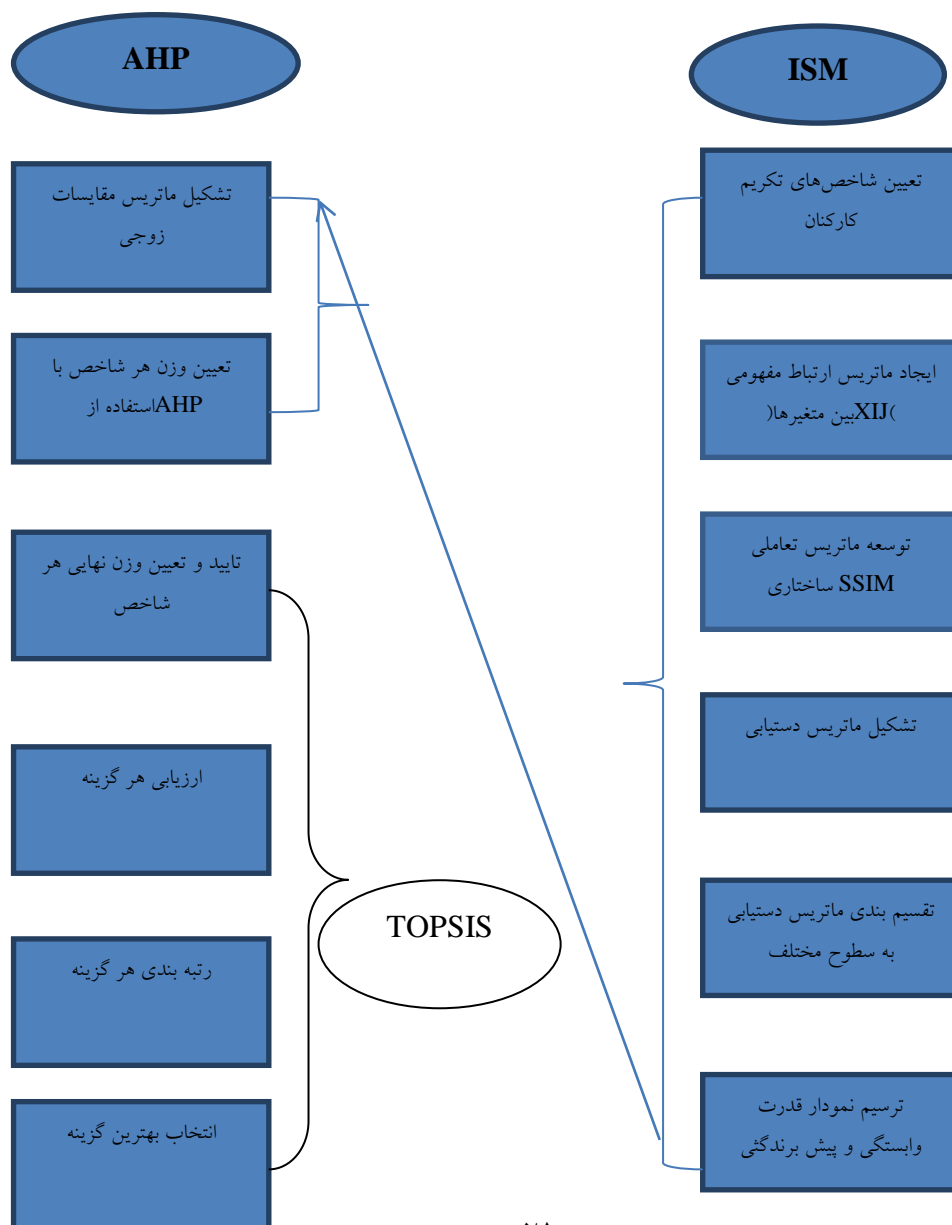
ملاحظه می شود که اگر $A_i = A^*$ آنگاه $C_{i*} = 1$ و اگر $A_i = A^-$ آنگاه $C_{i*} = 0$

مشخص است که هر چه فاصله گزینه A_i از راه حل ایده آل کمتر باشد نزدیکی نسبی به ۱ نزدیکتر خواهد بود.

گام ششم: رتبه بندی گزینه ها

نهایتاً گزینه ها را بر اساس ترتیب نزولی رتبه بندی می کنیم .

ب- متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه گیری متغیرها:



مدل مفهومی پژوهش

مقایسه دو رویکرد مورد استفاده در این پژوهش

خصوصیات	AHP	TOPSIS
طبقه	اطلاعات عددی - MADM	اطلاعات عددی - MADM
فرایند اصلی	مقایسات زوجی (اندازه گیری نسبی)	فاصله از PIS و NIS (اندازه گیری مطلق)
شاخص	معین و معلوم	معین و معلوم
استنباط وزن	مقایسات زوجی	معین و معلوم
بررسی سازگاری	ارائه می شود	-
تعداد شاخص های تطبیقی	۷ با انحراف معیار ۲	خیلی زیاد
تعداد گزینه های تطبیقی	۷ با انحراف معیار ۲	خیلی زیاد
سایر	عملکرد جبرانی	عملکرد جبرانی

ج - شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش برداری و غیره) گردآوری داده ها:

در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات از دو دسته داده شامل داده های اولیه و داده های ثانویه بهره گیری شده است. این داده ها به شرح زیر می باشند:

➤ داده های اولیه:

- مصاحبه و گفتگو با کارشناسان و خبرگان.
- آماده سازی پرسشنامه و تکمیل آن توسط مدیران و کارکنان سازمان و تجزیه و تحلیل آن.

➤ داده های ثانویه:

- مطالعات کتابخانه ای از منابع فارسی و لاتین شامل کتب، مقالات و پایان نامه ها.
- بررسی سایت های اینترنتی

د - جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان):
جامعه آماری تحقیق حاضر خبرگان و کارشناسان منابع انسانی سازمان صداوسیما خواهد بود. در این تحقیق تعداد خبرگان سازمان صدا و سیما جمهوری ایران ستاد مرکزی برابر با ۴۷ نفر می باشد که با توجه به تعداد کم این افراد و احتمال عدم همکاری بخشی از این افراد از سرشماری استفاده می کنیم و تمام اعضای جامعه را به عنوان نمونه تحقیقاتی در نظر می گیریم.

ه - روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها:
برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از طریق مصاحبه و پرسشنامه از نرم افزار expert choice and excel استفاده خواهیم کرد. در expert choice برای بخش مربوط به شناسایی معیارها (AHP) و excel برای بخش اولویت بندی (topsis) استفاده خواهیم کرد.

منابع:

۱. افجه‌ای؛ سید علی اکبر (۱۳۹۰) « مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی»، انتشارات سمت؛ تهران؛ چ ۵؛ ص ۴۵۰-۴۵۲
۲. انوری، علی، ابرقویی، حجت (۱۳۹۲) « بررسی و شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دانش مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق شیراز» بیست و هفتم کنفرانس بین المللی برق؛ ص ۱-۱۲
۳. زاهدی؛ شمس السادات، کاظمی، سیدعباس، علیزاده، مهدی (۱۳۸۸) « بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان مجتمع پارس جنوبی و ارائه راهکارهای علمی - کاربردی، نشریه مدیریت و منابع انسانی در صنعت، ش ۷، ص ۱۲۱-۱۴۰
۴. شرمهون، جان آر (۱۳۷۸)؛ مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران-نژاد پاریزی، کرج، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ص ۲۳۹ - ۲۴۰.
۵. خانکا، اس اس (۱۳۸۹)؛ رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، تهران، انتشارات آبیژ، ص ۳۲۲.
۶. قلی پور، آرین (۱۳۹۲) « مدیریت منابع انسانی ، مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها» انتشارات سمت، چ ۵؛ ص ۱۸۷-۱۹۲

۷. عباس پور، عباس (۱۳۸۷) « رویکردهای نوین در کارکردهای مدیریت منابع انسانی، کمال مدیریت، تهران، انتشارات بهشتی؛ چ ۵، ص ۸۰-۸۳
۸. لطیفی، کمال؛ ظهور، علی رضا (۱۳۸۹) « تاثیر آموزش تکریم بر آگاهی نگرش و عملکرد کارکنان مراکز بهداشتی» نشریه اخلاق در علوم و فناوری؛ س ۵، ش ۳ و ۴؛ ص ۷۷-۸۴
۹. هرسی، پاول و بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۷۵)؛ مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد)، چاپ پنجم، ص ۱۱۷.

10. Greasley, key (2005), "Employee Perception of Empowerment", Employee Relations, pp. 354- 368,.
11. Islam, Rafikul and Ismail, Ahmad. Z ,(2009)"Employee Motivation: a Malaysian Perspective", International Journal of Commerce and Management, pp. 344 – 362,
12. Rhoades , L., Eisenberger, R (2009). Perceive organizational support : a review of the literature ' , journal of applied psychology, 87:698-700
13. Weiss, H, M (20104), " deconstructing job satisfaction: separating evaluation beliefs and affective experiences ". strategic management journal, vol 42, pp 217-218

- آیا برای انجام تحقیقات نیاز به استفاده از امکانات آزمایشگاهی می باشد؟ بلی خیر

در صورت نیاز به امکانات آزمایشگاهی لازم است نوع آزمایشگاه، تجهیزات، مواد و وسایل مورد نیاز در این قسمت مشخص گردد.

نوع آزمایشگاه	تجهیزات مورد نیاز	مواد و وسایل	مقدار مورد نیاز

- آیا برای انجام تحقیقات نیاز به حمایت از سایر مراکز خارج از واحد می باشید؟
 بلی خیر

در صورت نیاز نام مراکز و نحوه حمایت (مالی، امکانات و تجهیزات و ..) مشخص گردد.

امضاء مدیر گروه تخصصی:

امضاء استاد راهنما:

۷- زمان بندی انجام تحقیق:

الف- تاریخ شروع:..... تیرماه ۱۳۹۳..... ب- مدت زمان انجام تحقیق:..... ۶ ماه ج- تاریخ
 اتمام:..... آذر ماه ۱۳۹۳.....

تذکر: لازم است کلیه فعالیت ها و مراحل اجرایی تحقیق (شامل زمان ارائه گزارشات دوره ای) و مدت زمان مورد نیاز برای هر یک، به تفکیک پیش بینی و در جدول مربوطه درج گردیده و در هنگام انجام عملی تحقیق، حتی الامکان رعایت گردد.

پیش‌بینی زمان‌بندی فعالیت‌ها و مراحل اجرایی تحقیق و ارائه گزارش پیشرفت کار

زمان اجرا به ماه												زمان کل (ماه)	شرح فعالیت				
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱						
																	۱
																	۲
																	۳
																	۴
																	۵
																	۶
																	۷
																	۸
																	۹
																	۱۰
																	۱۱
																	۱۲

توجه: ۱- زمان و نوع فعالیت‌های اجرایی پایان‌نامه، حتی‌الامکان باید با مندرجات جدول منطبق باشد.

۲- حداقل زمان قابل قبول برای پیش‌بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی پایان‌نامه کارشناسی ارشد ۶ ماه و حداکثر ۱۲ ماه می‌باشد.

تذکره: اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت راهنمایی و مشاوره خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از امضاء این فرم و یا در نوبت قرار دادن آن و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند. بدیهی است در صورت عدم رعایت موازین مربوطه، مسئولیت تأخیر در ارائه پروپوزال و عواقب کار، متوجه گروه تخصصی خواهد بود.

۸- صورت جلسه گروه تخصصی

<u>نام و نام خانوادگی دانشجو:</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
<u>نام و نام خانوادگی استاد راهنما</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
-۱	(عضو هیأت علمی دانشگاه	
<u>نام و نام خانوادگی استاد مشاور</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
-۱	(عضو هیأت علمی دانشگاه	
<u>نام و نام خانوادگی داوران</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
-۱	(داور خارجی عضو هیأت علمی دانشگاه	
-۲	(داور داخلی)	

شورای گروه تخصصی در تاریخ در محل با حضور اعضای مربوطه

خانم
تشکیل و موضوع پایان نامه
آقای

بررسی و به تصویب رسید.

<u>نام و نام خانوادگی اعضای شورا</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
-۱		
-۲		
-۳		
-۴		
-۵		
-۶		
<u>نام و نام خانوادگی مدیر گروه:</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>

تذکره: لازم است پروپوزال دانشجویان از تاریخ تأیید در شورای گروه تخصصی تا زمان طرح در شورای پژوهشی دانشکده بیشتر از یکماه نگذرد.

تذکره: لازم است قبل از تصویب پروپوزال در شورای پژوهشی دانشکده، شرایط احراز و ظرفیت پذیرش اساتید راهنما و مشاور مطابق بخشنامه‌های مربوطه توسط پژوهش دانشکده کنترل شود.

۹- صورتجلسه شورای (پژوهشی) دانشکده:

موضوع و طرح تحقیق پایان‌نامه خانم دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد گروه
آقای

گرایش که به تصویب کمیته گروه تخصصی مربوطه رسیده است، در جلسه مورخ
شورای (پژوهشی) دانشکده طرح شد و پس از بحث و تبادل نظر مورد تصویب اکثریت اعضا قرار گرفت.

ردیف	نام و نام خانوادگی	نوع رأی (موافق یا مخالف)	محل امضاء	توضیحات
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				
۶				
۷				

نام و نام خانوادگی مدیر/کارشناس پژوهشی دانشکده:

امضاء تاریخ

نام و نام خانوادگی ریاست دانشکده

امضاء تاریخ

این فرم باید توسط دانشجو تکمیل شود

فرم سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

فرم الف - فرم اطلاعات پایان نامه کارشناسی ارشد

نام واحد دانشگاهی: واحد علوم و تحقیقات	
عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد:	
نام و نام خانوادگی دانشجو: شماره دانشجویی:	نیمسال تحصیلی: تعداد واحد پایان نامه:
رشته تحصیلی: فنی و مهندسی <input type="checkbox"/> کشاورزی <input type="checkbox"/>	گرایش: علوم انسانی <input type="checkbox"/> هنر <input type="checkbox"/>
رشته تحصیلی: کد رشته: علوم پایه <input type="checkbox"/>	
نام و نام خانوادگی استاد راهنما ۱: مرتبه علمی: استادیار <input type="checkbox"/> دانشیار <input type="checkbox"/> استاد <input type="checkbox"/>	رشته تحصیلی: کد شناسایی استاد راهنما:
نام و نام خانوادگی استاد مشاور ۱: مرتبه علمی: استادیار <input type="checkbox"/> دانشیار <input type="checkbox"/> استاد <input type="checkbox"/> مربی <input type="checkbox"/>	رشته تحصیلی: کد شناسایی استاد راهنما:

فرم تعهد اساتید در قبال نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری

اینجانبان اساتید راهنما و مشاور پایان نامه / رساله، خانم/آقای، دانشجوی مقطع رشته گرایش با عنوان»

«.....»

متعهد می شویم در تمامی تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه/رساله نسبت به انتشار نتایج حاصل از تحقیق مذکور (در قالب کتاب، مقاله، طرح تحقیقاتی، اختراع، اکتشاف و ...) با رعایت موارد ذیل اقدام نمائیم. الف) نویسنده اول مقاله باید به نام دانشجو و به عنوان تنها آدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات باشد.

ب) عهده دار مکاتبات (Corresponding Author) می تواند استاد راهنما با آدرس مؤسسه محل خدمت خود یا دانشجو با نشانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد باشد.

ج) فقط اسامی افراد مرتبط با پایان نامه یا رساله (دانشجو -استاد راهنما-استاد مشاور) در مستخرجات ذکر شود.

د) آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن باید به صورت زیر آورده شود:

به انگلیسی:

به فارسی:

نام و نام خانوادگی استاد راهنما: نام و نام خانوادگی استاد راهنما:
تاریخ و امضاء تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی استاد مشاور: نام و نام خانوادگی استاد مشاور:
تاریخ و امضاء تاریخ و امضاء

در تاریخ فرم مزبور که به امضاء اساتید محترم راهنما و مشاور رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش دانشکده

تذکره: لازم است اساتید راهنما و مشاور انتخابی پس از مطالعه فرم مذکور، نسبت به تکمیل مشخصات و توشیح آن شخصاً اقدام نمایند تا از هر گونه تخلفات احتمالی جلوگیری گردد. بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هر گونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می نمائیم.

فرم تعهد دانشجویان در قبال نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری

اینجانب دانشجوی ورودی مقطع رشته
..... گرایش که موضوع پایان نامه/رساله ام تحت عنوان:
.....»

«.....»

در شورای گروه تخصصی به تصویب رسیده، متعهد می گردم (الف) کلیه مطالب و مندرجات پایان نامه/رساله ام بر اساس اصول علمی و حاصل از تحقیقات خودم تهیه شود و در صورت استفاده از مطالب، نتایج تحقیقات، نقل قول ها، جداول و نمودارهای دیگران در پایان نامه/رساله، منابع و ماخذ آن به نحوی که قابل تشخیص و تفکیک از متن اصلی باشد قید گردد.

(ب) در صورتیکه از نتایج تحقیقاتم علاوه بر پایان نامه / رساله، کتاب، مقاله، اختراع، اکتشاف و هر گونه تولیدات علمی حاصل شود، صرفاً بنام بوده و این موضوع صراحتاً در مکاتبات و تولیدات اینجانب درج و بر اساس ضوابط دانشگاه اقدام نمایم.

(ج) در صورت استفاده از کمکهای مالی و غیر مالی نهادهای دولتی و غیر دولتی از موضوع تحقیق اینجانب مراتب را کتباً به دانشکده اطلاع دهم در غیر اینصورت دانشکده مجاز به تغییر عنوان پایان نامه یا سایر اقدامات حقوقی می باشد.

(د) آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن به عنوان تنها آدرس در تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه/رساله باید به صورت زیر آورده شود:

آدرس دانشگاه و واحد به فارسی:

آدرس دانشگاه و واحد به انگلیسی:

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

تذکر: بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هرگونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می نمایم.

در تاریخ فرم مزبور که توسط آقای / خانم به امضاء رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش دانشکده