



بررسی رابطه بین ظرفیت یادگیری سازمانی با موفقیت نظام پیشنهادها در شرکت توزیع برق هرمزگان

فاطمه دیالمه^۱، امیر طیاری^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، سرپرست دفتر توسعه مدیریت، دبیر نظام پیشنهادها، شرکت توزیع برق هرمزگان، بندرعباس

sahar.dialame@gmail.com

^۲ کارشناسی مهندسی ابزار دقیق، مدیرعامل شرکت پرتو تابان رهنمون، هرمزگان، بندرعباس

amir_tayari@yahoo.com

چکیده

سازمانهایی که سیستم نظام پیشنهادهای اثربخشی داشته اند، دریافته اند که کارکنان ایده های بزرگی دارند که می تواند موجب کاهش هزینه، افزایش درآمد، بهبود کارایی یا کیفیت برتر محصول یا خدمات گردد. با در نظر گرفتن تاثیرات قابل ملاحظه سیستم پیشنهادها روی جنبه های مختلف سازمان و با توجه به اهمیت یادگیری سازمانی به عنوان فرآیند ایجاد ارزش افزوده لذا این پژوهش به بررسی رابطه ی بین مولفه های یادگیری سازمانی با سیستم نظام پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان می پردازد. روش بررسی در این تحقیق توصیفی-همبستگی و جامعه ی پژوهش شامل کارکنان شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان به تعداد ۸۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی-طبقه ای مطالعه شد و ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های یادگیری سازمانی و نظام پیشنهادها به صورت مجزا است و برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار spss استفاده شد. یافته های تحقیق نشان از برقراری رابطه مثبت و معناداری بین میزان یادگیری سازمانی و موفقیت نظام پیشنهادها است. و با توجه به نمره یادگیری سازمانی کسب شده توسط کارکنان پیشنهاددهنده ۵۲.۹، میتوان استقرار نظام پیشنهادها را از فرایندهای حمایت کننده یادگیری سازمانی دانست.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، مولفه های یادگیری، نظام پیشنهادها، مولفه های موفقیت نظام پیشنهادها



۱- مقدمه

امروزه سازمان ها با یک محیط پویا و متغییر مواجهند و بدین جهت به تغییر و انطباق مداوم نیازمندند. بنابراین بدست آوردن دانش مربوط به عوامل تسهیل کننده در تغییر سازمانی بسیار مهم است. کارکنان می توانند با ارایه پیشنهاد، سازمان خود را جهت بهبود فرآیندها و خدمات و در نتیجه انطباق با تغییر یاری رسانند (مجیدی، ۱۳۹۰). یکی از سازوکارهای قدرتمند و اساسی پیاده سازی شیوه ی مدیریت مشارکتی، استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای معرفی شده است که عاملی موثر در تغییر شرایط کار و ایجاد زمینه ی مناسب برای مشارکت کارکنان است (سجادی، ۱۳۸۸). نظام پیشنهادها راهکاری سیستماتیک و نظامی جامع برای توجه به تفکر و خلاقیت کارکنان است. در عصری که بکارگیری فکر و خلاقیت افراد، پایه های رشد و توسعه جوامع و سازمانها را تشکیل میدهد نظام پیشنهادها دقیقاً با هدف بهره گیری از فکر و خلاقیت کارکنان، پیمانکاران، مشتریان و خانواده کارکنان سیستمی بنیادین به حساب خواهد آمد (مدهوشی، ۱۳۹۰). سازمانها برای بقا و احیای مجدد خویش و موفقیت در محیط کسب و کار باید همیشه آماده تطبیق خود با محیط باشند و واکنش مطلوب و به موقع به تغییرات نشان دهند. آنها برای دستیابی به دانش و بینش جدید باید فرهنگ یادگیری را بپذیرند تا بتوانند دانش را ایجاد کنند، آن را انتقال دهند و رفتارشان را تغییر دهند (مجیدی، ۱۳۹۰). بنابراین یادگیری نقش ویژه ای در سازمان های امروزی دارد. یادگیری سازمانی بازتابی از هوش بالا و قابلیت بارآوری حاصل از فرصت های بوجود آمده و تعهد به پیشرفت مداوم در سازمان است (حضرتی، ۱۳۹۲). در سالهای اخیر اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است (یعقوبی، ۱۳۸۸). در مطالعات متعدد، این سازه از جهات مختلف تحلیل گردید (اعرابی، ۱۳۹۰)، از جمله رویکردهای مختلف، رویکرد روانشناسی، رویکرد جامعه شناختی و یا از دیدگاه تئوری سازمانی است. اخیراً نیز از منظر راهبردی مورد توجه قرار گرفته است (اوزان، ۲۰۱۴) دیبلا و همکارانش یادگیری سازمانی را تحت عنوان ظرفیت یا فرایندهای قرار گرفته در درون یک سازمان برای حفظ یا بهبود عملکرد بر مبنای تجربه تعریف کرده اند (سرچیون، ۲۰۰۵)، از نظر صاحب نظرانی همچون مارکوارت، بارگوبین (۱۹۹۵) و کراسان و همکاران (۱۹۹۹) شیوه ارتباط و سازمان دهی افراد با یکدیگر ایجاد سطوح متعدد یادگیری را در پی دارد: فردی، گروهی و سازمانی. هرچند یادگیری فرایندی فردی است اما در سازمان و از طریق فرایندی جمعی روی می دهد و در نتیجه یک فرایند اجتماعی نیز محسوب می شود (نادی، ۱۳۹۰). انسان از طریق یادگیری خود را دوباره خلق می کند و به انجام کارهایی که تاکنون نتوانسته است، توانمند می سازد. چنین یادگیری به انسان قابلیت ارتباط موثر با جهان خارج از ذهن را میدهد و از این طریق چشم اندازهای نوینی را فراسوی او قرار می دهد، قابلیت هایش گسترش می یابد و بر توانایی خلاقیت و نوآوری های او می افزاید (بابینک، ۲۰۱۳). نظام پیشنهادها یکی از ابزارهای ضروری مدیریتی است که می تواند در راستای هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری به کار رود (دیالمه، ۱۳۹۱). نظام پیشنهادها تنها یک برنامه نیست بلکه یک سیستم است و می تواند رابطه تعاملی با بسیاری از مباحث دیگر سازمان داشته باشد. بنابراین می توان با رویکردهای مختلف، توانایی آن را در جهت استفاده درست از خلاقیت و توان ذهنی کارکنان بهبود بخشید. شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان با علم به موارد یاد شده و در راستای اعتلای ارزش کارکنان نسبت به توسعه و بهبود این سیستم در سازمان گامهای موثری برداشته به طوری که توانست طی دو سال پی در پی در جایگاه ۱۰ شرکت برتر وزارت نیرو در جشنواره نظام پیشنهادها حائز مقام گردد. و آمار مشارکت کارکنان و سرانه پیشنهادها را بهبود بخشید. (جدول شماره ۱) بدین منظور و با توجه به تاکید بر اهمیت ظرفیت یادگیری در سازمانها بویژه شرکتهای زیر مجموعه صنعت برق در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط بین ظرفیت یادگیری سازمانی با استقرار سیستم نظام پیشنهادها در شرکت توزیع برق هرمزگان خواهیم بود.

جدول شماره ۱: گزارش عملکرد نظام پیشنهادها در شرکت توزیع برق هرمزگان

سال	سرانه پیشنهاد (تعداد پیشنهادهای دریافتی/کل کارکنان)	نرخ مشارکت (تعداد پیشنهادهای دریافتی / تعداد کارکنان پیشنهاد دهنده)
۱۳۹۰	۰.۵	٪۱۵
۱۳۹۱	۱.۰۳	٪۲۰
۱۳۹۲	۱.۵	٪۲۶
۱۳۹۳	۱.۲۹	٪۲۳



۱-۲- مولفه های یادگیری سازمانی

۱-۲- آزمایش

یادگیری خلاق یا همان یادگیری حلقه دوم، نیازمند فضای باز است و به ایده ها و نقطه نظرات جدید داخل سازمان یا بیرونی اهمیت می دهد. همچنین این نوع یادگیری باعث می شود، دانش فردی همواره نوسازی شده، گسترش و بهبود یابد (یعقوبی، ۱۳۸۹).

۲-۲- ریسک پذیری

ریسک پذیری به معنای انجام هرگونه فعالیتی است که دارای حداقل یک نتیجه مبهم یا نامطمئن باشد. نتیجه مذکور ممکن است مثبت بوده و منفعتی برای فرد به همراه داشته باشد و یا ممکن است منفی بوده و فرد با زیان مواجه شود (مظلومی، ۱۳۸۶). میزانی که افراد تشویق می شوند تا ابتکار عمل خرج دهند و دست به کارهای مخاطره آمیز بزنند و بلندپروازی نمایند را ریسک پذیری گویند. سازمانی که در آن افراد آزادانه به قبول انجام امور سازمانی می پردازند. همراه با پذیرش مخاطرات و تبعات آن، دست به انجام آنها می زنند، حاکی از این است که سازمان دارای ارزش های فرهنگی قوی است و افراد آن از بلوغی روانی برخوردارند (بحرینی، ۱۳۹۰).

۳-۲- تعامل با محیط خارجی

یادگیری خلاق یا همان یادگیری حلقه دوم، نیازمند فضای باز است و به ایده ها و نقطه نظرات جدید داخل سازمان یا بیرونی اهمیت می دهد. همچنین این نوع یادگیری باعث می شود، دانش فردی همواره نوسازی شده، گسترش و بهبود یابد به زعم فرد ریگز (۱۹۶۴) در حوزه ی بررسی محیط باید در نظر داشت که مفهوم محیط، ماهیتی غیرخطی دارد، اما کج پنداری ها از درک مفهوم محیط، تحلیل ها را به سمت محیط به عنوان یک مفهوم جبرگرایانه هدایت کرده است که سازمان ها تنها قادر به پاسخگویی به تغییرات ناگهانی و یکباره آن هستند. در این دیدگاه سازمانها باید از قابلیت ها و آمادگی لازم برای پاسخ گویی به درخواست ها، ترجیحات و مطالبات محیطی برخوردار باشند. در این منظر، قابلیت تصمیم گیری و تاثیر سازمان ها بر محیط شان نادیده گرفته می شود و سازمان در رابطه با محیط خود " متغییر وابسته " در نظر گرفته می شود. این امر، ما را به تئوری بوم شناسی آلد ریچ، مایکل تی حنان و جان فریمن، محققان دانشگاه کرنل، رهنمون می سازد که به عقیده ایشان، محیط سازمان ها را بر مبنای برتری و ویژگی های محیطی شان برای پایداری انتخاب می کند. سازمان ها علاوه بر قابلیت های لازم در پاسخ به نیازهای محیطی (نقش اول خود) باید از قابلیت دیگری نیز برای نوآوری و ایجاد تغییرات محیطی و سازگاری با ارزش های بیرونی جامعه برخوردار باشند. به تعبیری، سازمان ها باید میزان تسلط خود بر محیط را افزایش دهند (حیدری، ۱۳۹۳).

۴-۲- دایالوگ

دایالوگ عبارت است از ابراز خلاق و آزادانه مسایل اساسی و پیچیده برای جمع و نیز گوش سپردن عمیق به نقطه نظرات دیگران. در خلال دایالوگ افراد پیش فرض های خود را آزادانه برای دیگران مطرح می کنند و به این ترتیب دریایی از معانی مشترک بین ایشان پدید می آید که از نقطه نظر تک تک ایشان، بسیار وسیع تر است. این معانی مشترک با ادامه دایالوگ پرورش یافته و عمیق تر میشود.

پیتر سنگه همچنین بر گفتگو در سازمان ها تاکید می ورزد، مخصوصاً با توجه به نظم یادگیری تیمی، طبق اظهار نظر گادامر، گفتگو فرآیند درک دو نفر از یکدیگر می باشد و مستلزم سوالاتی در مورد عقاید و فرضیات ماست. بنابراین مشخصه هر گفتگوی صحیحی این است که فرد عقاید خود را برای دیگران آشکار کند و آنها را مورد توجه قرار دهد و تا حدی با دیگران کنار آید که نه تنها فرد را بلکه عقاید او را نیز درک کند. نکته ای که باید درک شود صحت و غیراحساسی بودن فرد و عقایدش می باشد به طوری که بتواند روی یک موضوع توافق نظر داشته باشد (سیرینکان ۲۰۱۴).

فرکلاف می گوید، گفتمان مجموعه ای به هم تافته است که از سه عنصر کردار اجتماعی، کردار گفتمانی و تحلیل متنی تشکیل شده است (عقیلی، ۱۳۸۹). مک دائل معتقد است، گفتگو یا همپرسه شرط مقدماتی هر گفتمان به شمار می رود. هر نوع گفتار، کلام و نوشتار، جریان اجتماعی محسوب می شوند. به عبارت دیگر، دارای سرشت، ماهیت و ساختار اجتماعی می باشند (الهیاری، ۲۰۱۱).



۲-۵- تصمیم‌گیری مشارکتی

زمانیکه همکاری در سطح بالایی وجود دارد، یک فرهنگ حرفه‌ای قدرتمند، افراد را از طریق هنجارهای کاری مشارکتی در ارتباط با یکدیگر نگه می‌دارد. این هنجارها با اهداف سازمان پیوند زیادی دارند، به طور هماهنگ توزیع شده‌اند و تعهد افراد را برای عملکرد فوق‌العاده ارتقا می‌دهد و امکان می‌دهد به طور خاص درباره کارشان با یکدیگر گفتگو نمایند و نیز به دیگر افراد کمک کنند که آنان نیز در انجام فعالیتهای مربوط به آموزش درگیر شوند و مشارکت کنند. تصمیم‌گیری مشارکتی سیستم اجتماعی خود-هدایتی است که در آن افراد در فرایند تصمیم‌گیری و مسئولیت‌های ناشی از آن، مشارکت می‌کنند (پورشافعی، ۱۳۸۹). باثوم، الگوی مشارکتی را با عنوان "تقسیم قدرت و ارزش‌ها در جامعه برابر" نام می‌برد و با ویژگی‌هایی چون مذاکره و توافق جمعی، قدرت مشارکتی، کم‌اهمیت شمردن سلسله‌مراتب، تعهدات، آرمان و ارزش‌های مشترک، حلقه‌های تعامل، رهبری، مشورت و مسئولیت‌های همگانی مشخص می‌نماید. به طور کلی الگوی مشارکتی، به عنوان اجتماعی از افرادی که علایق و منافع مشترک دارند تعریف می‌شود. در این الگو تفاوت‌های شغلی و موقعیتی لحاظ نمی‌شود و افراد به صورت برابر و مساوی با هم تعامل دارند (سرچیوانی، ۲۰۰۵). تصمیم‌گیری مشارکتی، سیستم اجتماعی خود-هدایتی است که در آن افراد در فرایند تصمیم‌گیری و مسئولیت‌های ناشی از آن، مشارکت می‌کنند.

۲-۳- مولفه‌های موفقیت سیستم نظام پیشنهادها

۲-۳-۱- حمایت مدیریتی در نظام پیشنهادها

تعهد و مشارکت مدیریت ارشد یا همان پشتیبانی مدیریت ارشد از سیستم پیشنهادها. درحقیقت تعهد مدیریت و پشتیبانی او از این نظام دارای بیشترین اهمیت بنیادی برای موفقیت سیستم پیشنهادها می‌باشد (روتز، ۱۹۷۷).

داشتن یک منشور نوشته شده توسط مدیریت عالی سازمان مبتنی بر اعتقاد و ایمان وی به اجرای این نظام از ضروریات اصلی موفقیت اجرای طرح است. هر فرد و هر کارمندی در سازمان می‌بایست این اعتقاد کامل را داشته باشد که مدیریت رده بالای سازمان حمایت کامل از استقرار این نظام را در سرلوحه کار خودش قرار داده است و دو مفهوم مشارکت کارکنان و درگیری کاری بیشتر آنان در محیط کار ابزار اساسی موفقیت سازمانی است (کردرستمی، ۱۳۸۶).

انواع حمایت‌های مدیران ارشد از نظام پیشنهادها شامل حمایت نمادین - حمایت بودجه‌ای - حمایت فرایندی / سیستمی - مشارکت در طراحی و رهبری می‌توان برشمرد (فتح الهی، ۱۳۹۰).

بخاطر کلیدی بودن نقش رهبری در استقرار نظام مدیریت مشارکتی، باید مدیران ضمن تجدید نظر در سبک رهبری خود، باید و نباید‌هایی را رعایت کنند که بوش و همکاران وی (۱۹۹۸) در رابطه با ایجاد تیم‌های کاری بشرح زیر مورد تاکید قرار داده‌اند و برخی از آن‌ها می‌تواند قابل‌تعمیم به کلیه مدیرانی باشد که انتظار می‌رود در مرحله استقرار و تداوم نظام پیشنهادها رفتارهای حمایتی و مشارکتی از خود نشان دهند: ۱- نشان دادن تعهد خود به مشارکت ۲- ایجاد اعتماد ۳- برخورد مساوی و عادلانه با همه ۴- منعطف بودن در رابطه با گرایش‌های افراد ۵- گوش دادن و شنیدن ۶- مشورت کردن و اطلاع دادن ۷- اجتناب از تحمیل دستور کار خود ۸- اجتناب از مدیریت خرد ۹- جلوگیری از تضاد (کاوه، ۱۳۷۸). موفقیت نظام پیشنهادها در گرو باور مدیریت ارشد به توانایی کارکنان و درک مسایل آنان، توانمندی و شایستگی مدیریت ارشد برای تشخیص و اجرای پیشنهادها مفید و همچنین توجه مدیران میانی است و گرنه در سازمانی که مدیر ارشد در اجرای نظام پیشنهادها جدی نباشد، یا مدیران میانی با نظام پیشنهادها هم‌نوا نباشند، یا برداشت اشتباه از ماهیت نظام پیشنهادها داشته باشند و در پی ایرادگیری باشند، تحول جدی اتفاق نخواهد افتاد و نظام پیشنهادها ناموفق جلوه خواهد کرد. پس آموزش مدیران باید به صورت گسترده پیگیری شود تا نظام پیشنهادها به عنوان ابزار کمکی برای مدیران مطرح شده و با سازمان‌هایی آشنا شوند که این نظام را با موفقیت اجرا کرده‌اند.

۲-۳-۲- مدیریت نظام پیشنهادها

زمانیکه بحث مدیریت نظام پیشنهادها مورد توجه قرار می‌گیرد همه موارد به وظایف تعیین شده برای دبیرخانه این نظام بر میگردد. جمله وظایف یک دبیرخانه عبارتند از:

- افزایش خلاقیت در کارکنان بر اساس نیازهای سازمان
- دبیرخانه می‌تواند تلاشها را در راستای مسائل و مشکلات کلیدی سازمان و تحت عنوان زمینه‌های پیشنهاد هدایت نماید.
- دبیرخانه از طریق ایجاد رقابت بین کارکنان به دنبال ایجاد جو مناسبی برای رقابت‌جویی مستمر برای ارتقاء نوآوری سازمان است. در این جو و محیط غالباً پیشنهادها کارکنان نیز می‌تواند نقش بسزایی در استمرار نوآوری سازمانی داشته باشد.



- دبیرخانه باعث افزایش مشارکت کارکنان از طریق رشد تفکر سازمانی می‌گردد کارکنان می‌توانند از طریق ارائه پیشنهادهای گروهی حتی در زمینه خلاقیت و نوآوری سازمانی نیز شریک گردند (کاوه، ۱۳۷۸).
- محورهای فعالیت یک دبیرخانه پویا عبارتند از: برنامه ریزی - آموزش و فرهنگسازی - فعالیتهای نظارتی و گزارش دهی و اطلاع رسانی (فتح الهی، ۱۳۹۰).
- آگاهی و تبلیغات که از مهمترین وظایف دبیرخانه می باشد در واقع یکی از نقشهای اساسی را در موفقیت نظام پیشنهادها اجرا می کند. طبق نظر سویتمن ارتباط کلیدی بین مشارکت کارکنان و آگاهی از برنامه پیشنهادها وجود دارد به عبارت بهتر آگاهی از نظام پیشنهادها القا کننده مشارکت کارکنان می باشد (سویتمن، ۲۰۰۵)
- برنامه اطلاع رسانی یک فرآیند پایان ناپذیر است. اهداف یک برنامه اطلاع رسانی سه مورد است:
 - برای آگاهی دادن به کارکنان درباره اهداف، سیاست ها، روش ها و منافع برنامه.
 - توسعه و ادامه همکاری و اعتماد به نفس در برنامه.
 - برای برانگیختن کارکنان به تفکر خلاق در باره کار و محیط کاریشان (مارکس، ۲۰۰۷).
- مهمترین وظایف دبیرخانه در زمینه برنامه ریزی شامل: اجرای پروژه های بهبود و یا ترویج نظام - پیشنهاد بودجه - برنامه ریزی دستیابی به اهداف و هدف گذاری شاخصها میباشد

۳-۳- وضعیت طراحی نظام پیشنهادها و آیین نامه

- آیین نامه ها و همچنین قوانین مندرج در آن ها راهنماهای ویژه ای هستند که رفتار افراد را محدود و میزان می کند (روتز، ۱۹۷۷).
- ویژگیهای طراحی به روش اصولی و علمی نظام پیشنهادها شامل توجه به موارد ذیل می باشد (فتح الهی، ۱۳۹۰).
- اجتناب از ساده نگری در طراحی و پیاده سازی نظام پیشنهادها
- طراحی نظام پیشنهادها متناسب با ویژگیهای سازمان
- مشارکت واحدهای مختلف سازمان در طراحی نظام پیشنهادها و تدوین آیین نامه اجرایی
- همانطور که هر سازمانی آیین نامه مخصوص خود دارد نظام پیشنهادها هم باید دارای آیین نامه و دستورالعمل اجرایی باشد. و در عین حال توجه به این مسئله که فرهنگ، وضع مالی، نوع وظایف و اهداف سازمانها، سطح سواد کارکنان، کوچکی و بزرگی و دهها موضوع دیگر در آنها عموماً متفاوت است در نتیجه هر سازمان با توجه به شرایط موجود خود باید آیین نامه نظام پیشنهادها را تهیه و تنظیم نماید (حقایق، ۱۳۸۷)

۳-۴- کارکنان و فرهنگ سازمانی

- اندیشمندان مدیریت ریشه موفقیت ها و شکست های هر سازمان را در فرهنگ آن جستجو می کنند. آنها معتقدند که همانطور که انسان ها دارای شخصیت منحصر به فرد و متمایز از یکدیگر هستند، سازمان ها نیز به واسطه فرهنگ خود دارای شخصیتی منحصر به فرد و متمایز از یکدیگر هستند، سازمان ها به واسطه فرهنگ خود دارای شخصیتی منحصر به فرد و جداگانه هستند. همچنین معتقدند که با شناخت فرهنگ سازمان و کشف رابطه آن با متغیرهای دیگر سازمان به سمت بهره وری کل سازمان می توان گام برداشت (شائمی، ۱۳۹۲).
- فرهنگ بر فرآیند تصمیم گیری و حل مسئله، انگیزش، رضایت و روحیه افراد، میزان خلاقیت و نوآوری تأثیر دارد و در یک کلام، در مدیریت چیزی مستقل و آزاد از نقش فرهنگ نمی توان پیدا کرد (مقدسی، ۱۳۸۷).
- سازمان ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت های احتمالی ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف خود را ترمیم و به افزایش نقاط قوت بپردازند. مسائل و مشکلات در سازمان ها آن چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. لذا سازمان ها نباید در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخ گوی نیاهای جدید تمدن امروزی باشند. بنابراین از آنجایی که بسیاری از دستاوردها و پیشرفت های انسان ناشی از تفکر خلاق اوست، ضرورت توجه به این موضوع و فراهم نمودن زمینه های رشد و پرورش خلاقیت در سازمان ها کاملاً آشکار است (شائمی، ۱۳۹۲).
- خلاقیت کارکنان به این صورت به بقای سازمان کمک می کند که وقتی کارکنان در کار خود خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه های سازمان ارائه داده و به کار گیرند. (احمدی، ۱۳۹۰)



نتیجه یک تحقیق در رابطه با تأثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم مشارکتی (ولش و همکاران، ۱۹۹۳) نشان می‌دهد که اعمال روش‌های تصمیم‌گیری مشارکتی بکار گرفته شده در شرکت‌های امریکایی در بستر فرهنگی سازمان‌های روسیه نتیجه معکوس بار می‌آورد. نتیجه تحقیقاتی از این دست به ما هشدار می‌دهد که روی نیروهای بازدارنده و جلو برنده سازمانی تأمل زیادی داشته باشیم و روش‌های تصمیم‌گیری مشارکتی را متناسب با ویژگی‌های محیطی انتخاب کنیم و از تحمیل شیوه تصمیم‌گیری یکسان به دستگاه‌های اجرایی با ویژگی‌های سازمانی متفاوت اجتناب کنیم (مصدق‌راد، ۱۳۷۹).

از آنجائیکه طرح هر پیشنهادی با انعکاس یک مشکل همراه می‌باشد لذا آماده‌سازی فضای سازمان برای تحمل و پذیرش مشکلات و اشتباهات از ضروریات تداوم این سیستم خواهد بود. اگر فضای لازم برای بهره‌گیری از اشتباهات و تبیین مشکلات وجود نداشته باشد، ارائه پیشنهادها اصلاحی با واکنش منفی متولیان مواجه شده و تداوم آنرا دچار تردید می‌کنند.

در ارتباط با کارکنان در این قسمت به یکسری از عوامل رفتاری که می‌تواند به طور مستقیم و یا غیر مستقیم بر میزان موفقیت نظام پیشنهادها در یک سازمان تأثیر بگذارد اشاره می‌نماییم: ۱- عدم تمایل به انجام کار گروهی ۲- نبود زمینه مناسب جهت انتقاد پذیری ۳- تمایل به گوشه‌گیری ۴- توجه بیشتر به مسائل شخصی ۵- فقدان اعتماد کامل کارکنان به مدیران ۶- عدم اعتماد مدیران به کارکنان به عنوان یک فرد آگاه، مطلع و دانا ۷- نگرش منفی و بدبینانه به مدیران و آنکه همکاری با مدیریت را در تضاد با عقاید خود می‌دانند ۸- اولویت نیازهای اولیه مثل نیازهای اقتصادی و مالی ۹- فرهنگ فرد گرایی (کردرستمی، ۱۳۸۶).

۵- پیشینه تحقیق

مدهوشی در پژوهش خود به بررسی تأثیر اجرای نظام پیشنهادها بر یادگیری سازمانی در شرکت پتروشیمی شهید تندگویان پرداخته نتایج حاصل از آن بدین شرح می‌باشد: تأثیرات مستقیم نظام پیشنهادها روی بهبود مستمر ۰.۶۸، روی توانایی حل مسئله ۰.۷۲، روی تعهدات سازمانی ۰.۵۲، روی کسب دانش ۰.۵۷، روی توزیع دانش ۰.۶۶، روی بکارگیری دانش ۰.۶۳، و جمع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم سیستم پیشنهادها روی یادگیری سازمانی ۰.۶۶ بوده است.

علیزاده (۱۳۹۲) به بررسی جایگاه نظام پیشنهادها در مدیریت مشارکتی و تعاملات آن با سازمان‌های یادگیرنده پرداخته که نتایج بدست آمده حاکی از آن است که با توجه باینکه یکی از ابزارهای یادگیری در سازمان‌های یادگیرنده، نظام پیشنهادها است. در نتیجه با به کارگیری رویکرد سازمان یادگیرنده در نظام پیشنهادها، کارکنان به یادگیری مستمر و هدفمند دست می‌یابند.

دستگردی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط توانمندسازی با یادگیری سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران پرداخته است و نتایج نشان می‌دهد که با افزایش هریک از شاخصه‌های توانمندسازی، یادگیری سازمانی افزایش می‌یافت. براین اساس افزایش شایستگی‌های کارکنان، اعتقاد به توانایی و ظرفیت خود، توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، احساس فردی در مورد حق انتخاب و احساس اعتماد، یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی را افزایش می‌دهد.

معنوی پور (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه خلاقیت مدیران با یادگیری سازمانی پرسنل کارخانه‌های غیردولتی شهرستان گرمسار پرداخته است و نتایج نشان داد که بین میزان بسط مولفه‌های خلاقیت مدیران و همچنین سطح کلی خلاقیت مدیران با یادگیری سازمانی پرسنل ارتباط آماری معنی داری وجود دارد.

یعقوبی (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان "رابطه‌ی بین مولفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان" دریافت که، بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

حضرتی (۱۳۹۲) در تحقیق خود تحت عنوان "تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات" با تحلیل داده‌ها براساس روش همبستگی پیرسون دریافت که ارتباط معناداری میان یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که تحصیلات با تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی دارد.

دیكله (۲۰۱۴)، در پژوهشی به تأثیر یادگیری سازمانی در پایداری شرکت‌ها و تدوین استراتژی آن در صنایع پرداخته و در نهایت دریافت که سهام یادگیری و جریان یادگیری هر دو تأثیر مثبتی بر گرایش‌های زیست محیطی در محیط سازمانهای ترکیه دارد.



الهیاری (۲۰۱۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان با یادگیری سازمانی همچنین نتایج نشان داد که تفاوت معنی داری بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی مدیران و کارکنان وجود ندارد.

سرینکان (۲۰۱۳)، در تحقیق به بررسی سطح آگاهی شرکت های حمل و نقل درباره یادگیری سازمانی و مدیریت تیم در شرکت های حمل و نقل ترکیه پرداخته و نتایج حاکی از آن است که شرکت های حمل و نقل باید اهمیت بیشتری به مدیریت تیم و یادگیری سازمانی داشته و نه تنها سازمان بلکه دانشگاه ها، سایر موسسات آموزش و پرورش و دولت باید خود را برای تغییر "یادگیری مادام العمر" آماده کنند.

۶- روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است که جمعیت مورد مطالعه کارکنان پیشنهاددهنده در شرکت توزیع برق هرمزگان می باشد و نمونه گیری به صورت تصادفی می باشد. ابزار جمع آوری آن شامل دو پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی که پرسشنامه مورد استفاده از تحقیق ریکاردو و همکاران شامل مولفه های (آزمایش، ریسک پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتمان، تصمیم گیری مشارکتی) بود که پس از محاسبه ضریب پایایی آن، میزان α کرونباخ آن ($I=0.87$) می باشد. پرسشنامه دیگر مربوط به عوامل موثر بر موفقیت نظام پیشنهادها شامل ابعاد (حمایت مدیریتی در نظام پیشنهادها، مدیریت نظام پیشنهادها، وضعیت طراحی نظام پیشنهادها و آیین نامه، کارکنان و فرهنگ سازمانی) بوده و توسط پژوهشگر بومی سازی شده و جهت سنجش روایی پرسشنامه از صاحب نظران مدیریت بهره گرفته شد و ضریب پایایی آن محاسبه شده و میزان α کرونباخ آن ($I=0.85$) می باشد.

پس از تعیین حجم نمونه آماری به روش طبقه ای - تصادفی، از میان آنان ۸۰ نفر به کمک فرمول نمونه گیری کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. که براین اساس تعداد ۸۰ پرسشنامه توزیع و به تعداد ۷۵ مورد پاسخ داده شد.

۷- یافته های تحقیق

از مجموع کارشناسان پیشنهاد دهنده مورد مطالعه در شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان تعداد ۷۵ نفر در این طرح پژوهشی شرکت نمودند. چنانچه در جدول شماره ۲ مشاهده می گردد:

- میانگین نمره یادگیری سازمانی ۵۲.۹ با انحراف معیار ۱.۳ می باشد

- بالاترین نمره در خصوص تصمیم گیری مشارکتی و کمترین نمره از بعد ریسک پذیری برای یادگیری سازمانی می باشد

- میانگین نمره موفقیت نظام پیشنهادها ۵۰.۵ با انحراف معیار ۱.۴ بوده که حمایت مدیریتی دارای بالاترین میانگین و کارکنان و فرهنگ سازمانی دارای کمترین نمره در بین ابعاد موفقیت نظام پیشنهادها بوده است.

نتایج جدول ۳ نشان می دهد:

- بین مولفه های یادگیری سازمانی با حمایت مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد ($I=0.479$ و $p=0.001$).

- بین مولفه های یادگیری سازمانی با مدیریت نظام پیشنهادها رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($I=0.479$ و $p=0.001$).

- بین مولفه های یادگیری سازمانی با طراحی نظام پیشنهادها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($I=0.479$ و $p=0.001$).

- بین مولفه های یادگیری سازمانی با کارکنان و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($I=0.479$ و $p=0.001$).

- بین مولفه های یادگیری سازمانی با موفقیت نظام پیشنهادها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($I=0.479$ و $p=0.001$).



دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ظرفیت یادگیری سازمانی و موفقیت نظام پیشنهادها

نام متغیر	آزمایش	ریسک پذیری	تعامل با محیط	گفتمان	مشارکتی تصمیم گیری	ظرفیت یادگیری سازمانی	حمایت مدیریتی	مدیریت نظام پیشنهادها	وضعیت طراحی	سازمانی کارکنان و فرهنگ	موفقیت نظام پیشنهادها
میانگین	۵۳.۹	۴۸.۲	۵۵.۲	۵۰	۵۷.۴	۵۲.۹	۵۱.۱	۵۰.۸	۴۹.۶	۴۶.۶	۵۰.۵
انحراف معیار	۱.۴۶۹	۱.۹۴۵	۱.۲۴۳	۱.۱۲۵	۱.۳۵۸	۱.۳۸۶	۱.۲۱۶	۱.۳۳۵	۱.۳۹۸	۱.۹۸۸	۱.۴۱۱

جدول ۲: بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش و ابعاد آن

ابعاد	آزمایش	ریسک پذیری	تعامل با محیط	گفتمان	تصمیم گیری مشارکتی	ظرفیت یادگیری سازمانی
موفقیت نظام پیشنهادها	$r=0.567$ $p=0.00$	$r=0.859$ $p=0.00$	$r=0.458$ $p=0.003$	$r=0.569$ $p=0.002$	$r=0.484$ $p=0.001$	$r=0.479$ $p=0.001$
حمایت مدیریتی	$r=0.756$ $p=0.002$	$r=0.724$ $p=0.002$	$r=0.689$ $p=0.004$	$r=0.675$ $p=0.00$	$r=0.546$ $p=0.003$	$r=0.824$ $p=0.00$
مدیریت نظام پیشنهادها	$r=0.732$ $p=0.00$	$r=0.695$ $p=0.002$	$r=0.728$ $p=0.001$	$r=0.743$ $p=0.00$	$r=0.671$ $p=0.00$	$r=0.785$ $p=0.002$
وضعیت طراحی	$r=0.796$ $p=0.00$	$r=0.727$ $p=0.001$	$r=0.680$ $p=0.003$	$r=0.722$ $p=0.00$	$r=0.737$ $p=0.001$	$r=0.831$ $p=0.00$
کارکنان و فرهنگ سازمانی	$r=0.285$ $p=0.003$	$r=0.436$ $p=0.002$	$r=0.461$ $p=0.00$	$r=0.396$ $p=0.021$	$r=0.410$ $p=0.00$	$r=0.412$ $p=0.001$

۸- بحث و نتیجه گیری

بررسی تاریخی روند به وجود آمدن شرکت ها و سازمان های بزرگ در دهه های گذشته نشان می دهد که شرکتها و سازمان ها با ساختارهای سنتی، انعطاف پذیری لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگی های ناشی از آن را ندارند و برای هماهنگی با شرایط جدید باید خود را با ابزارهایی مجهز کنند. یکی از این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن فرایند یادگیری در سازمان است. از طرفی، نظام پیشنهادها، در پاسخ به نیازهای کاری امروزی در عرصه رقابت های جهانی، بوجود آمده و ابزاری مهم برای سازمان های نوآور می باشد و تقویت کننده برنامه سازمان هایی است که از نوآوری حمایت می کنند. شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان از جمله سازمان هایی است که با علم به اهمیت رشد و جایگاه سازمان و توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و دستیابی به اهداف تعیین شده اقدام به استقرار سیستم نظام پیشنهادها در این شرکت نمود و موفقیت این سیستم طی دو سال پیاپی در ارزیابی عملکرد جشنواره نظام پیشنهادهای وزارت نیرو تایید کننده آن می باشد میانگین نمره یادگیری سازمانی در شرکت توزیع برق هرمزگان ۵۲.۹ با انحراف معیار ۱.۳۸ می باشد که حاکی از ظرفیت بالای کارکنان این شرکت برای یادگیری است، از طرفی میانگین عوامل موثر بر موفقیت سیستم نظام پیشنهادها از نظر کارکنان ۴۹.۵ با انحراف معیار ۱.۴۱ می باشد که نشان می دهد این سیستم به عنوان یکی از سیستم های پایه ای در توسعه سازمانهای یادگیرنده در حد مطلوبی استقرار یافته است. و در نهایت نتیجه آزمون همبستگی میان دو متغیر یادگیری سازمانی و نظام پیشنهادها نشان از برقراری رابطه مثبت و معناداری ما بین این دو متغیر است و این شرکت با دارا بودن حداکثر ظرفیت یادگیری سازمانی در استقرار سیستم نظام پیشنهادها توانسته گامهای موثری را بردارد. لذا با توجه به جایگاه این شرکت به عنوان یکی از صنایع مهم و حساس مدیران به خوبی حرکت به سمت یادگیرنده بودن را برنامه ریزی نموده اند. در حقیقت در چنین محیطی است که خلاقیت، نوآوری، خودباوری و باروری ایده ها و تبدیل آنها به دانش صورت می گیرد.



منابع و مراجع

- [۱] احمدی، ع. مبارکی، ح. سلام زاده، ی. (۱۳۸۹) "تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت".
- [۲] اعرابی، م. محمودی، ع. (۱۳۹۰) "مقیاس پیشنهادی اندازه گیری قابلیت یادگیری سازمانی"، مدیریت بر آموزش انتظامی، شماره سوم، سال ۴.
- [۳] بحرینی، م. طیبی، م. (۱۳۹۰) "رابطه بین فرهنگ سازمانی با فرهنگ ایمنی در شرکت توزیع برق لرستان"
- [۴] پورشافعی، ه. پرداختچی، م. (۱۳۸۸) "تدوین الگویی جهت تصمیم گیری مشارکتی اعضای هیئت علمی دانشگاههای ایران"
- [۵] حضرتی، ا. عباس پور، ع. (۱۳۹۲) "نمونه سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳.
- [۶] حیدری، ح. معمارزاده، غ. پورصادق، ن. (۱۳۹۳) "رویکرد برتری سازمان در تعامل با محیط ارتقای نیروی انسانی برای محیط کار جدید"، مدیریت منابع انسانی، شماره ۱، سال ۶.
- [۷] دستگردی، ک. گودرزی، م. (۱۳۸۹) "ارتباط توانمند سازی با یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی"، مدیریت ورزشی، شماره ۷.
- [۸] سجادی، ح. برات پور، س. (۱۳۸۸) "ارزیابی عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها با استفاده از مدل سیب"، طب و تزکیه، دوره ۲۰.
- [۹] شافعی، ب. حاتم پور، آ. رادمهر، ف. (۱۳۹۲) "رابطه فرهنگ سازمانی و توانمند سازی کارکنان دانشگاه"، نظام سلامت، شماره ۴۶.
- [۱۰] فتح الهی، س. (۱۳۹۰) "سمینار آموزشی نظام پیشنهادها".
- [۱۱] قلی پور، آ. سیاوشی، ز. (۱۳۹۰) بررسی اثر یادگیری سازمانی بر کاهش نارضایتی مشتریان، اقتصاد کلان، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۸.
- [۱۲] کردرستمی، م. (۱۳۸۶) "نقش انگیزش کارکنان در موفقیت استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها"، همایش ملی نظام پیشنهادها.
- [۱۳] عقیلی، و. لطفی حقیقت، ا. (۱۳۹۰) "کاربرد روش تحلیل گفتمان در علوم رفتاری"، نامه فرهنگ، شماره ۴۲.
- [۱۴] نادری، م. بختیار نصرآبادی، ح. (۱۳۹۰) "تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان"، علوم تربیتی، شماره ۱۳، سال ۴.
- [۱۵] مجیدی، م. اکبریگی، م. (۱۳۹۰) "بررسی امکان استقرار نظام پیشنهادها در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸"، مجله تخصصی اطلاع رسانی و کتابداری.
- [۱۶] مدهوشی، م. باتمان قلیچ، ا. (۱۳۹۰) "بررسی تاثیر اجرای نظام پیشنهادها بر یادگیری سازمانی"، دانشور رفتار، سال ۱۸.
- [۱۷] مظلومی، ن. لطیفی، ف. (۱۳۸۶) "بررسی رابطه ریسک پذیری مدیران با عملکرد سازمان ها در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، مطالعات مدیریت.
- [۱۸] معنوی، د. قسماشچی، ف. (۱۳۸۹) "بررسی رابطه خلاقیت مدیران با یادگیری سازمانی پرسنل کارخانه های غیردولتی شهرستان گرمسار"، روانشناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۴.
- [۱۹] مصدق راد، ع. (۱۳۷۹) "نقش مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها) در میزان کارایی بیمارستان شهید فیاض بخش"، پایان نامه کراشناسی ارشد.
- [۲۰] یعقوبی، م. کریمی، س. (۱۳۹۰) "رابطه ی بین مولفه های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان های منتخب شهر اصفهان"، مدیریت سلامت، دوره ۴۲.
- [۲۱] loermans, J. (۲۰۰۲). Synergizing the learning organization., Journal of knowledge management, ۲۸۵-۲۹۴.
- [۲۲] segiovanni, T. (۲۰۰۵). Strengthening the heartbeat leading and learning together in schools. tossej-BAss, ۳۸-۴۵.
- [۲۳] Aponte, S.&, Zapata, D. (۲۰۱۳). A model of organizational learning in practice., EstudiosGerenciales, ۴۳۹-۴۴۴.
- [۲۴] Ülkü, D.&, Köse^b, C. (۲۰۱۳). The impact of organizational learning on corporate sustainability and strategy formulation with the moderating effect of industry type, Social and Behavioral Sciences ۹۵۸-۹۶۷
- [۲۵] Allahyari, R.&, shahbazi, B. (۲۰۱۱). Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning, Social and Behavioral Sciences ۳۰, ۱۵۴۹ - ۱۵۵۴
- [۲۶] SERINKAN, C.&, ENLI, P. (۲۰۱۳). Evaluation Of Knowledge Level Of Cargo Companies About Their Organizational Learning and Team Management: An Empirical Research in Cargo Companies in Turkey, ۵th World Conference on Educational Sciences
- [۲۷] Babnik^a, K.&, Trunk, N. (۲۰۱۳). Individuals learning in work teams: Support to knowledge management initiatives and an important source of organizational learning, Social and Behavioral Sciences ۱۲۴, ۱۷۸ - ۱۸۵
- [۲۸] Reuter, V.G. *Suggestion Systems: Utilization, Evaluation and Implementation*, California Management Review, No ۳, ۱۹۷۷
- [۲۹] Sweetman, P. *How to ... seek suggestions from staff*. People Management, ۲۰۰۵