



بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و نظام پیشنهادها

معصومه نادری نسب^۱، مریم فراز^۲، سعید محمدیان^۳

^۱سرپرست گروه تحقیقات و پژوهش شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران

Tooka.naderinasab@yahoo.com

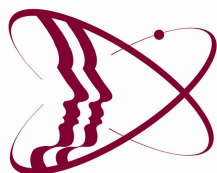
^۲کارشناس ارشد مدیریت دولتی

faraz.maryam@gmail.com

^۳کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدیر دفتر روابط عمومی شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران

چکیده:

در سال‌های کنونی که تحولات نمایانی در نظریه‌ها و عملکرد مدیریت در جهان پدید آمده اندیشه‌های تازه‌ای برای هدایت کارآمدتر فعالیت سازمان‌ها مطرح شده است. مدیریت مشارکتی یکی از این اندیشه‌ها است. تأکید اصلی این نوع مدیریت بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان و مشتریان و پیمانکاران است. نظام پیشنهادها یکی از راه‌های کلیدی برای به‌وجود آوردن مشارکت کارکنان در فعالیت‌های بهبود در سازمان می‌باشد از طرفی، مدیریت مشارکتی و به‌ویژه نظام پیشنهادها در سازمان با عوامل گوناگونی در ارتباط می‌باشد که شاید بتوان گفت مهمترین این عوامل، فرهنگ سازمانی است. از اینرو، تحقیق حاضر به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها در شرکت آب و فاضلاب جنوب شرقی استان تهران می‌پردازد که از لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از نظر نوع روش، توصیفی است بدین‌منظور از دو پرسشنامه مجزا استفاده شده است. پرسشنامه یک مربوط به شناسایی فرهنگ سازمانی بوده و با استفاده از مدل ارائه شده رایبیز و پرسشنامه دو مربوط به سنجش میزان مشارکت از طریق نظام پیشنهادها می‌باشد که بین ۱۲۸ نفر از کارکنان با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی توزیع شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن از دیدگاه رایبیز (خلاقیت، رقابت جویی، توجه به گروه، توجه به اعضای سازمان، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه و پایداری) بر نظام پیشنهادها تأثیر دارند. کلمات کلیدی: نظام پیشنهادها، فرهنگ سازمانی، نظام مشارکتی، سازمان

**مقدمه:**

با توجه به رشد روزافزون جمعیت و کاهش منابع طبیعی، رشد فناوری، افزایش و انفجار دانش و اطلاعات و تغییر و تحولات سریع و پیچیدگی و پویایی جوامع و سازمان‌ها، بدون مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و بدون استفاده از فکرهای نو و متنوع نمی‌توان تصمیمات مهم را اتخاذ نمود و اگر هم بتوان، نمی‌توان از اجرای صحیح آن مطمئن بود [۶].

بهره برداری از توان فکری و توانمندی‌های کارکنان سازمان که به عنوان سرمایه نهفته از آن نام می‌برند نیازمند ایجاد ساختارها و ابزارهایی است که بتوان با آن توان بالقوه کارکنان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آینده سازمان به منصفه ظهور رساند و مدیریت مشارکتی را اجرا نمود. نظام پیشنهادها یکی از رایج‌ترین و کاراترین روش مدیریت مشارکتی می‌باشد. وقتی این نظام در سازمان به اجرا در می‌آید، کلیه اعضای سازمان می‌توانند برای پیشبرد اهداف سازمان، بهبود وضع کارکنان، رفع مسائل و مشکلات موجود، کاهش ضایعات و هزینه‌ها و بهبود کیفیت پیشنهادهای خود را ارائه دهند و در قبال آن پاداش معنوی و مادی دریافت نمایند [۵]. در حال حاضر کشور ژاپن که بزرگترین حمل و نقل ریلی در جهان را در اختیار دارد، توانسته با ایجاد نظام پیشنهادها، منافع بسیاری را به دست آورد [۱۳]. همچنین ایجاد نظام پیشنهادها در شرکت تجاری فونیکس باعث شده است تا این شرکت بتواند هزینه‌های بسیار زیاد خود را کاهش دهد.

عوامل ساختاری مانند راه‌های تقسیم و توزیع عادلانه هزینه‌ها، حفظ و نگهداری از منابع و افزایش منابع سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر روی برنامه نظام پیشنهادها کارکنان می‌باشد. به عبارتی درجه بهبود و پیشرفت در فعالیت‌ها، تسهیلات، وسایل و تجهیزات و نوع ارتباط رسمی کارکنان با یکدیگر در موفقیت یا عدم موفقیت این نظام تأثیرگذار می‌باشد [۱۶]. یکی از عواملی که می‌تواند بر اجرا و پیاده‌سازی نظام پیشنهادها نقش به‌سزایی داشته باشد فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند نظام پیشنهادها را به‌خوبی مورد حمایت قرار دهد. با توجه به نکات ذکر شده و از آنجایی که در زمینه تأثیر فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها تحقیقات اندکی صورت گرفته است؛ بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها، نیز به‌بوته آزمایش گذاشته شود. لذا هدف از تحقیق حاضر تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن بر نظام پیشنهادها می‌باشد.

۱- مبانی نظری پژوهش:**۲-۱ فرهنگ سازمانی**

با وجود اینکه سابقه مطالعاتی فرهنگ سازمانی بیش از دو دهه نیست، اما تحقیقات روزافزون، تأثیر فرهنگ سازمانی را بر رفتار کارکنان و نظام‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی حاکم بر سازمان‌ها، نشان می‌دهد. امروزه دانشمندان علوم مدیریت معتقدند عامل اصلی که به شکل‌دهی و تقویت عوامل مؤثر بر نظام‌های مختلف سازمانی حکم فرماست، فرهنگ سازمانی است و بیان می‌دارند که وظیفه اصلی مدیریت، هدایت و شکل‌دهی ارزش‌های اساسی و فرهنگ سازمانی است [۷].

بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود یک سیستم انبساطی که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند از مجموعه‌ای تشکیل شده است که سازمان به آن ارجح می‌نهد یا برای آن ارزش قائل است. فرهنگ سازمانی همان شالوده درونی و ساختار غیر مشخص سازمان است که براساس اهداف، فناوری، ساختار، سیاست‌ها، عملکرد و محصولات سازمان تجلی می‌یابد و آشکارترین نمودش را در رفتار کارکنان می‌توان مشاهده کرد [۴].

۲-۱-۱ طبقه بندی فرهنگ‌های سازمانی

از دو دهه پیش نویسندگان دیدگاه‌ها و ابعاد مختلفی نسبت به فرهنگ سازمانی بیان کرده‌اند. آرنولد و کاپلا ۱۹۸۵ (ابعاد قوی - ضعیف و تمرکزهای داخلی - خارجی) را عنوان کرده و جردی ۱۹۸۵ ده بعد فرهنگی را شناسایی کرده که شامل شفافیت و هدایت، کشش سازمانی، یکپارچگی، تمایل مدیریت عالی، تشویق ابتکارات فردی، حل تضاد، عملکرد واضح و اهمیت آن، جبران و توسعه منابع انسانی می‌باشد [۱۱]. کتز دوریس و میلر (۱۹۸۶) فرهنگ‌ها را شامل ابعاد پرهیزکننده سیاسی شده، دیوان سالارانه، فرهمندی و وسواسی می‌داند.

برای فرهنگ سازمانی طبقه‌بندی‌های گوناگونی از جمله انواع فرهنگ سازمانی از لحاظ نوع کنترل و نحوه عملکرد، انواع فرهنگ سازمانی بر طبق نوع شخصیت افراد از دیدگاه کتز دوریس و میلر، انواع فرهنگ سازمانی از لحاظ رابطه موجود بین استراتژی، محیط و فرهنگ از دیدگاه دنیل دنیسون و مانند آن وجود دارد.



در این قسمت به بیان الگوی فرهنگ سازمانی مورد استفاده در این تحقیق می‌پردازیم:

۲-۱-۲ الگوی ارائه شده توسط رابینز

طبق مدلی که رابینز ارائه داده است برای فرهنگ سازمانی ۹ مولفه در نظر گرفته می‌شود [۱۲] که به فرار زیر است:

خلاقیت: ابتکار و خلاقیت به معنای میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی است که افراد دارند.

خطرپذیری: ریسک‌پذیری (تحمل خطر) عبارت است از میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند و دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلند پروازی کنند. سازمان‌هایی که در آنها کارکنان آزادانه امور سازمان را همراه با مخاطرات و تبعات آن می‌پذیرد، نشانگر این است که این سازمان‌ها به بلوغ روانی یا سازمانی خود اعتقاد دارند.

توجه به جزئیات: توجه به جزئیات عبارت است از فرایند تعیین عملکرد مطلوب و تدوین استانداردهای عملکرد مطلوب، هدفگذاری به منظور تعیین کمیت و کیفیت و زمان اتمام هر فعالیت.

توجه به ره آورد: میزانی که باید به نتایج و دستاوردها توجه کند و نه به شیوه‌های اجرایی که به این نتیجه‌ها می‌انجامد.

توجه به اعضای سازمان: میزان توجه‌ای که مدیریت به هنگام تصمیم‌گیری و مشارکت دادن افراد به اعضای سازمان نشان می‌دهند.

تاثیر تصمیمات بر کارکنان: توجه به کارکنان و در نظر گرفتن آنها در تعیین اهداف و خط‌مشی‌ها.

توجه به تیم: میزانی که کارها و فعالیت‌ها حول محور تیم و نه افراد متمرکز می‌شود.

جاه طلبی و تهور طلبی: درجه‌ای که افراد و اعضای سازمان بلند پرواز و جاه طلب هستند و نه این که همواره سر به زیر و تسلیم باشند.

پایداری: میزان یا درجه‌ای که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید دارد که این رشد با روند و پیشرفت مغایر است.

۲-۲ مدیریت مشارکتی:

مدیریت مشارکتی از سبک‌های مهم مدیریتی و نسبتاً جدید شیوه‌های مدیریت اثربخش منابع انسانی نیز محسوب می‌شود [۱۵]. اهمیت مدیریت مشارکتی تا بدان حد رسیده است که دانش‌پژوهانی چون لی پرستون و جیمز پست سال‌ها پیش مشارکت را سومین انقلاب در مدیریت خواندند [۲].

نظام مدیریت مشارکتی ابزار بسیار کارآمدی است که کشورهای توسعه یافته با استفاده از آن توانسته‌اند گام‌های بلند و سریعی در مسیر رشد توسعه بردارند صاحب‌نظران مدیریت بر این باورند که مهم‌ترین جهش تکنولوژیک و اقتصادی در کشورهای نظیر ژاپن، آمریکا و بسیاری از کشورهای اروپایی، به خصوص در دو دهه آخر قرن بیستم مرهون استفاده فراگیر و مؤثر از نظام مدیریت مشارکتی است [۷].

در دین مقدس اسلام نیز مشورت و رایزنی یکی از سازوکارهای اساسی قرآنی است که برای هدایت زندگی مردم از سوی پروردگار سفارش شده و در زمان پیامبر اکرم (ص) به کاربرد راستین و عملی گذاشته شده است. همچنین مشارکت در قانون اساسی و سایر قوانین جمهوری اسلامی ایران به دلیل اهمیت آن به دفعات مورد تأیید قرار گرفته است که به طور نمونه به اصل ششم، هفتم، یکصد، یکصد و چهارم، قانون اساسی و ماده صد و سی، صد و سی و یک و صد و چهل و نه قانون کار می‌توان اشاره کرد.

با جمع‌بندی نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌های تجربی می‌توان به یک نتیجه‌گیری کلی دست یافت و آن اینکه مدیریت مشارکتی به‌طور اعم و مشارکت کارکنان به‌طور اخص در زمینه هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و حل مشکل و ایجاد تغییر و تحول در سازمان‌ها به‌خوبی می‌تواند در اثربخشی کارکنان و مؤلفه‌های آن یعنی ایجاد و تعهد و افزایش حس مسئولیت‌پذیری، کاهش مقاومت منفی در مقابل تغییرات و افزایش انگیزش به کار در کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد [۹].

برای اجرای نظام مدیریت مشارکتی از روشهای متفاوتی استفاده میشود که از میان آنها، سیستم پیشنهادها مهمترین روش اجرای مدیریت مشارکتی و ایجاد تحول اداری است [۶].

۲-۳ نظام پیشنهادها:

پیشنهاد، یک فرآیند فیزیولوژیک است که به‌وسیله 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 Suggest و Suggestion برای انتقال ایده فرد به فرد دیگر استفاده کرد [۱۶].

از نظر تاریخی، اولین بار در سال ۱۸۸۰ یک کشتی‌ساز اسکاتلندی بنام William Denny نظام پیشنهادهای کارکنان را در کارخانه خود ایجاد کرد. هفت سال بعد، بیش از ۶۰۰ پیشنهاد توسط کارکنان این کارخانه ارائه شد که تعداد ۱۹۶ پیشنهاد به‌صورت اجرایی درآمد [۱۷].

نظام پیشنهادها عبارت است از پیشنهادهای ساختاری که قادر است یک مشکل بالقوه را به یک راه حل و یا یک فرصت را به یک تغییر در تحول مؤثر ارتباط بدهد [۱۶].

نظام پیشنهاد کارکنان، یک نظام همفکری و هم‌اندیشی است که در قالب پیشنهاد و ایده به حل مشکل و ارتقا بهره‌وری سازمانی می‌پردازد [۱۴].



استقرار نظام پیشنهادها 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 فراهم‌آوری عواملی است که می‌توانند در موفقیت نظام پیشنهادها کارکنان در سازمانها تأثیرگذار باشند [۸].

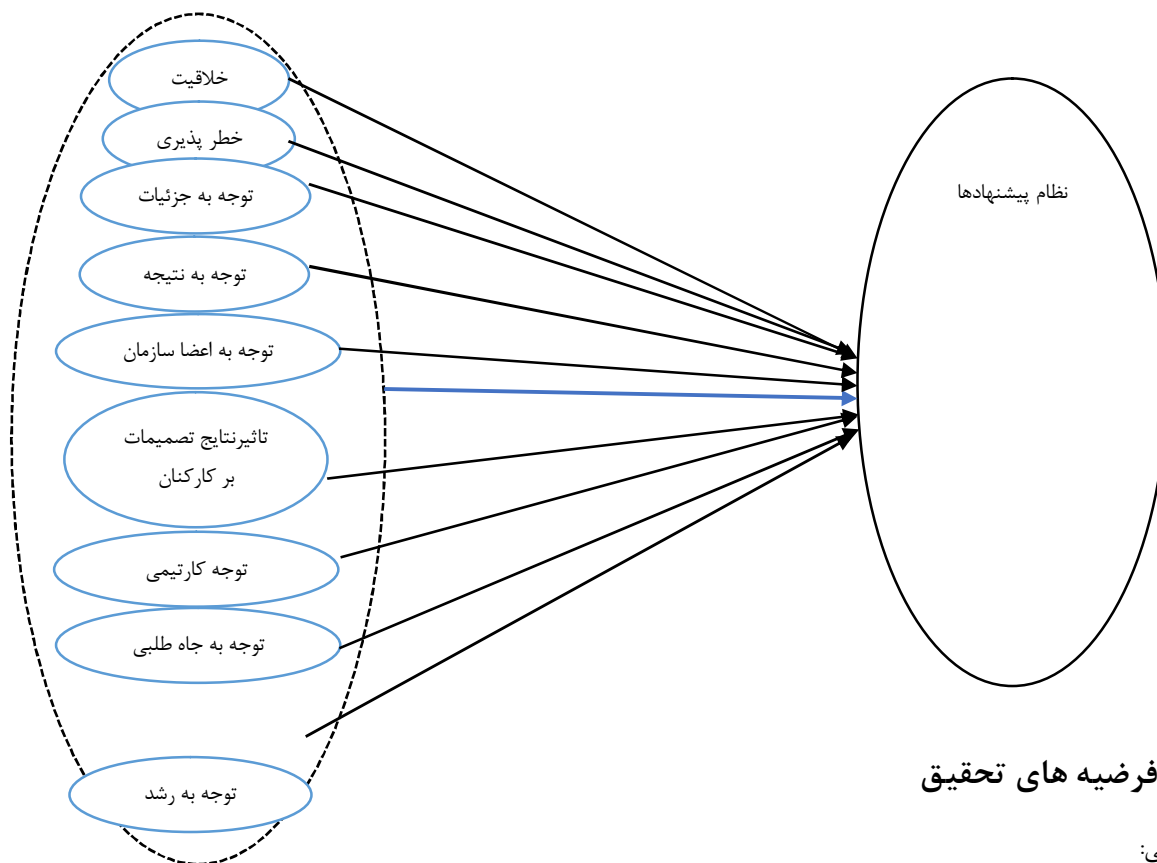
لذا سیستم پیشنهادها دو ویژگی مهم را نهادینه می‌سازد: ۱- ارتقاء بلوغ سازمانی و ۲- حذف ترس از محیط کار و زدودن تفکر استبداد به رأی [۶].

۲-۳-۱ عوامل مؤثر بر نظام پیشنهادها

شناسایی عوامل مؤثر در موفقیت، تداوم و بقای نظام پیشنهادها و تلاش در جهت تحقق آنها از مسائل بسیار اساسی است که باید مورد توجه قرار گیرد. مهم‌ترین این عوامل عبارتند از:

الف) عوامل ذهنی: تصورات ذهنی مدیران و کارکنان، فرهنگ سازمانی مناسب برای مشارکت و شکست‌پذیری مدیران در ادامه اجرای پیشنهادها.
ب) عوامل اجرایی: آشکارشدن ضعف‌های مدیریتی، وجود روحیه و انگیزش تحول‌پذیری، منتفع‌نشدن همه کارکنان از مزایای نظام پیشنهادها، اختلاف فاحش حقوق و مزایای مدیران و کارکنان، عوامل مالی، برخورداری پاداشها از جاذبه کافی برای تشویق افراد به ارائه پیشنهاد [۱۰].
همانطور که ملاحظه شد اجرای موفق نظام پیشنهادها تحت تأثیر عوامل بسیاری قرار دارد که یکی از آنها فرهنگ سازمانی است.

فرهنگ سازمانی



۲- مدل مفهومی تحقیق:

۳- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

فرضیه دوم: خلاقیت و ابتکار کارکنان، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.

فرضیه سوم: خطرپذیری، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.

فرضیه چهارم: توجه به جزئیات کار، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.

فرضیه پنجم: توجه به ره آورد و نتیجه، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.



دوازدهمین همایش و ششمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

فرضیه ششم: توجه به اعضای سازمان، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.
فرضیه هفتم: توجه به تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان توسط مدیریت سازمان، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.

فرضیه هشتم: توجه به تیم و کارگروهی، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.
فرضیه نهم: جاه طلبی و تهورطلبی کارکنان، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.
فرضیه دهم: تمایل به رشد و نمو، با نظام پیشنهادها رابطه دارد.

۴- روش شناسی:

۵-۱ روش پژوهش

در پژوهش حاضر، نقش فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها بررسی شده و واقعیت‌های موجود و فرایند جاری در زمان حال توصیف گردیده است. از اینرو پژوهش حاضر، از نوع توصیفی همبستگی است. علاوه بر این، به دلیل استفاده از پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات، پژوهش از نوع پیمایشی است.

۵-۲ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، کارمندان شرکت آب و فاضلاب جنوب شرقی استان تهران است که کارکنان شرکت مذکور در شهر ورامین، ۲۰۰ نفر برآورد شد که براساس جدول مورگان، ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. پرسشنامه‌ها به طور تصادفی در بین کارکنان توزیع گردید که در نهایت، ۱۳۰ پرسشنامه تکمیل شد و داده‌های آنها مورد آزمون قرار گرفت.

۵-۳ ابزار اندازه‌گیری (روایی و پایایی)

در این تحقیق، از دو پرسشنامه مجزا استفاده شده است. پرسشنامه یک پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی که در سال ۱۳۸۳ توسط قمریان اجرا گردید. این پرسشنامه بر اساس الگوی رابینز [۱] ویژگی ابتکار فردی، ریسک پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضای سازمان، نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه طلبی و تهور طلبی و پایداری را مورد بررسی قرار می‌دهد. روایی این پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی مورد بررسی قرار گرفته و توسط کارشناسان تأیید شده است. پایایی پرسشنامه مذکور در پایان نامه قمریان (۱۳۸۳) به راهنمایی دکتر علی دلاور برابر با ۰/۹۶ محاسبه گردید که حاکی از پایایی بالای آن می‌باشد. در تحقیق حاضر پایایی این پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ محاسبه گردید.

پرسشنامه دو مربوط به سنجش میزان مشارکت از طریق نظام پیشنهادها می‌باشد و دارای ۱۱ سؤال بسته است. این پرسشنامه برگرفته از تحقیق دهقان ۱۳۹۳ با عنوان بررسی تأثیر نظام پیشنهادها بر مدیریت مشارکتی در پست بانک ایران است که برای این تحقیق تعدیل و سفارشی‌سازی شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه مذکور نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. مقدار آلفای ۰/۸۴ محاسبه شد که بیانگر پایایی پرسشنامه مورد نظر است.

۵-۴ روش تجزیه و تحلیل آماری

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر، با آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. در آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی، از نرم‌افزار SPSS و آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

۵- بررسی فرضیات:

حال یکی از مهمترین مسایل یعنی آزمون فرضیه‌های پژوهش را مورد بحث قرار داده و چنین تعریف می‌شود: روش‌هایی که با استفاده از آن می‌توان سؤال یا فرضی را رد یا قبول کرد.



جدول (۱) - بررسی فرضیات

| نتیجه | سطح معناداری (sig) | مقدار ضریب همبستگی پیرسون | فرضیات |
|-------------|--------------------|---------------------------|--|
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۹۸ | بین فرهنگ سازمانی با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۲۳ | بین خلاقیت فردی با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۹۸ | بین خطرپذیری و ریسک با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۵۴ | بین توجه به جزئیات کار با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۷۱ | بین توجه به ره آورد و نتیجه با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۷۲ | بین توجه به اعضای سازمان با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۵۸ | بین توجه به تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان توسط مدیریت سازمان با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۴۷ | بین توجه به تیم و کارگروهی با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۰۸ | بین جاه طلبی و تهورطلبی با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۳۰ | بین تمایل به رشد و نمو با اجرای نظام پیشنهادها در شرکت آبفا جنوب شرقی استان تهران رابطه وجود دارد |

با توجه به آنکه مقدار سطح معناداری تمام فرضیات کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($\text{sig} < 0.05$) لذا تمام فرضیات تحقیق تایید و پذیرفته می شود. همچنین با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون بدست آمده رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و تک تک مولفه های آن (خلاقیت، خطرپذیری و ریسک، توجه به جزئیات کار، توجه به ره آورد و نتیجه، توجه به اعضای سازمان، توجه به تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم و کارگروهی، جاه طلبی و تهورطلبی، تمایل به رشد و نمو) با نظام پیشنهادها برقرار می باشد. نتیجه به دست آمده از تحقیق با نتیجه تحقیق قمریان (۱۳۸۳) و همچنین نتیجه تحقیق سرداری (۱۳۸۳) مطابقت دارد. نتیجه و پیشنهادها:

پژوهش حاضر، به منظور بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها در شرکت آب و فاضلاب جنوب شرقی استان تهران انجام شده است. از آنجایی که پژوهش های اندکی درباره تأثیر فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها انجام شده است، نویسندگان مقاله حاضر، به ارزیابی دقیق تر و تعمیم نتایج پژوهش حاضر پرداخته اند. البته نتایج این تحقیق می تواند برای دیگر مؤسسات دولتی و خصوصی و در سطح صنایع نیز مفید واقع شود.

این تحقیق نشان داد که بین ارزش های مطلوب فرهنگ سازمانی که رابینز ارائه داده است و نظام پیشنهادها رابطه وجود دارد. که در این راستا پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

بر اساس نتایج فرضیه اصلی تحقیق بین فرهنگ سازمانی و نظام پیشنهادها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می گردد مدیران سازمان با ارتقاء سطح بعضی از مولفه های فرهنگ سازمانی خود مثل روحیه تهورطلبی و رقابت جویی، رشد، تشویق کارکنان به نوآوری و ریسک پذیری و سازماندهی فعالیت های کارکنان حول محور گروه کاری موجبات افزایش مشارکت بیشتر کارکنان در نظام پیشنهادها را فراهم کند. همچنین با عنایت به نتیجه فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می شود که با ایجاد جو مساعد جهت بروز خلاقیت فردی در سازمان و دادن اختیار به افراد زمینه را برای بروز خلاقیت فراهم نموده و موجب افزایش مشارک آن ها و اجرای بهتر نظام پیشنهادها شوند. براساس نتایج فرضیه فرعی سوم و با توجه به رابطه ای که بین خطرپذیری و ریسک کارکنان با نظام پیشنهادها وجود دارد، پیشنهاد می شود با دادن آزادی عمل به کارکنان روحیه آنها به سمت مخاطره پذیری بیشتر سوق داده شود تا از پذیرش وظایف و مسئولیت های دشوار نهراسیده و تشویق شوند تا ابتکار عمل به خرج داده ابتکارات و ایده های بیشتری از خود بروز دهند. یکی دیگر از مولفه های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز توجه به جزئیات می باشد لذا با توجه به نتایج حاصل از فرضیه فرعی چهارم پیشنهاد می شود با تعیین استانداردها و معیار عملکرد مطلوب برای کارکنان آنان را با جزئیات کار بیشتر درگیر و آشنا کرد. طبق فرضیه فرعی پنجم تحقیق و اثبات رابطه بین توجه به ره آورد و نظام پیشنهادها پیشنهاد می گردد به کارکنان این فرصت داده شود تا برای دستیابی به اهداف راه حل های معقول ذهنی خود را به اجرا بگذارند. همچنین با توجه به آنکه توجه به اعضای سازمان یکی از مولفه های مهم فرهنگ سازمانی می باشد و با در نظر گرفتن فرضیه فرعی ششم و هفتم مبنی بر رابطه این مولفه با نظام پیشنهادها پیشنهاد می شود با توجه به آنکه توجه به کارکنان یعنی در نظر گرفتن آنها و افزایش سهم مشارکتشان در تصمیمات سازمانی، مدیران سازمان با در نظر گرفتن ساز و کارهای مناسب برای آنان تعهد و انگیزه آنها را نسبت به سازمان و مشارکت در آن افزایش دهند. در فرضیه فرعی هشتم به اثبات رابطه بین توجه به تیم و کار گروهی با نظام پیشنهادها پرداخته شده است لذا با توجه به اهمیت این مولفه از فرهنگ سازمانی پیشنهاد می گردد با توجه به آنکه حضور در گروه موجب تبادل فکر و ایده می گردد و اعضا به بین عقاید خود ترغیب می شوند کارهایی که قابلیت این امر را دارند از حالت فردی در آورده و به



یک گروه محول شود تا ضمن بررسی کامل تر ابعاد کار یا وظیفه افزایش مشارکت نیز به همراه داشته باشد. تهورطلبی کارکنان موجب پویایی و تلاش بیشتر کارکنان خواهد شد زیرا آنها جهت رسیدن با مراتب بالاتر تمامی قوای فکری خود را بکارخواهن گرفت لذا با در نظر گرفتن این مطلب و با عنایت به نتیجه فرضیه فرعی هشتم پیشنهاد می‌گردد به کارکنان عرصه مخالفت و ابراز عقیده داده شود تا بتوان حداکثر استفاده را از کارکنانی که به دنبال پست و مقام هستند را برد لذا مدیرا باید از نظرات اینگونه افراد در جهت مشارکت بیشتر آنان و اجرای موثرتر نظام پیشنهادها بهره کامل را بجویند. بر طبق آخرین فرض این تحقیق رشد و نمو کارکنان به نظام پیشنهادها رابطه مستقیم دارد لذا سازمان با اجرای صحیح نظام پیشنهادها می‌تواند رشد و پیشرفت کارکنان خود را شاهد یابد.

و در نهایت می‌توان اظهار داشت با توجه به آنکه نظام پیشنهادها امری نوپا در سازمان‌های ایرانی محسوب می‌شود با شناخت کامل این نظام و در نظر گرفتن آن به عنوان یک فرهنگ و تاثیر بسزای آن در بالندگی شرکت، شایسته است مدیران و کارکنان به اجرای هرچه صحیح‌تر آن مبادرت ورزند.



منابع:

- [۱]. استیفن، پی رابینز، بررسی تاثیر ویژگیهای شخصیتی و خصیصهای کارکنان: رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی تهران، ۱۳۸۴
- [۲]. طوسی، محمد علی، مشارکت و مدیریت مشارکت (نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها) انتشارات مدیریت صنعتی، تهران، ۱۳۸۳.
- [۳]. حبیبی، لیلی، بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان سازمان بازرسی و نظارت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۳.
- [۴]. حبیبی، لیلی، نظام پیشنهادها و ابعاد شغلی و انگیزش کاری و بهبود کیفیت ارائه خدمات در سازمان بازرسی و نظارت، پنجمین کنفرانس ملی نظام پیشنهادها و قیاس سنجی، ۱۳۷۹.
- [۵]. فاضل، علی؛ زارحی ابراهیم؛ نقش فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها، همایش نظام پیشنهادها، ۱۳۹۳
- [۶]. حمیدی، ناصر؛ الوانی، سیدمهدی؛ جباری، فهیمه: مطالعه تطبیقی الگوهای ظام پیشنهادات و ارائه الگوی مناسب جهت برقراری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، فصلنامه مدیریت، ۱۳۸۹
- [۷]. زارعی، حسین: سیستم پیشنهادات و چگونگی اجرای آن، مجله مدیریت شماره ۳۴، ۱۳۷۷.
- [۸]. زمانی: ارزیابی طرح نظام پیشنهاد کارکنان، اصفهان: دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۸
- [۹]. لباف، حسن، رنجبر، رحیم " بررسی تاثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۵، ۱۳۸۵.
- [۱۰]. مقیمی، مریم؛ مهرام، بهروز؛ سعیدی رضوانی، محمود؛ آقامحمدیان شهرباف، حمیدرضا. بررسی تاثیر ویژگیهای شخصیتی و خصیصهای کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی بر میزان مشارکت آنها در نظام، پیشنهادها، مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۱۳۸۷

[۱۱] Hofstede, G: Cultures Consequences: Comparing Values Behaviors, Institutions, and Organizations across nations, Beverly Hills, CA: Sage, ۲۰۰۱.

[۱۲] Robbins, s.p. Organizational Behavior. New dehil, prentice hall, Inc. (۲۰۰۱).

[۱۳]. Robinson AG & Stern S. Corporate creativity. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers; ۱۹۹۷: ۱۲-۵.

[۱۴] Bonache J. The international transfer of an idea suggestion system: against radical relativism in international human resource management. International Studies of Management & Organization; ۲۹(۴): ۲۴- ۴۴, ۱۹۹۹/۲۰۰۰.

[۱۵] Stenmark, Dick, Theorising: A New Angle on EBS and Suggestion Systems, Proceedings of the ۳۴th Hawaii International Conference on Systems Science, ۲۰۰۱.

[۱۶] Anonymous. Suggestion. Available at: <http://en.wikipedia.org/wiki/Suggestion>. ۲۰۱۳

[۱۷] Tuner F: An effective employee suggestion program has a multiplier effect. Available at: <http://www.webpronews.com>, ۲۰۱۳.