



بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها

الهه طائی^۱

^۱ مدیر دبیرستان شبانه روزی دخترانه شهید ایرجی (متوسطه اول)، اداره آموزش و پرورش، گلپه‌ار، ایران
taei.proma@gmail.com ، ۰۹۱۲۰۱۳۲۶۵۴

چکیده

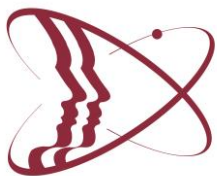
این مقاله به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها در مدارس شهرستان گلپه‌ار، استان خراسان رضوی پرداخته است. هدف اصلی این تحقیق، شناسایی تأثیرات فرهنگ سازمانی بر انگیزه کارکنان در ارائه پیشنهادات و پیشنهاد راهکارهایی برای بهبود این فرآیند است. برای انجام این پژوهش، از روش توصیفی-پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها بهره گرفته شده است. نمونه آماری این مطالعه شامل کارکنان مدارس شهرستان گلپه‌ار بوده که به‌طور تصادفی از میان آنان انتخاب شده‌اند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، به‌ویژه از طریق حمایت مدیریت، شفافیت فرآیندها و ارتباطات موثر، می‌تواند انگیزه کارکنان برای مشارکت در نظام پیشنهادها را تقویت کند. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که عدم شفافیت و کمبود منابع برای اجرای پیشنهادات از مهم‌ترین چالش‌ها در این زمینه به‌شمار می‌آید. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها با تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد فرآیندهای شفاف و منابع کافی، زمینه را برای مشارکت فعال کارکنان در نظام پیشنهادها فراهم کنند.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، انگیزه مشارکت، نظام پیشنهادها، حمایت مدیریت، شفافیت، منابع، کارکنان، مشارکت فعال، بهبود فرآیند، سازمان‌ها

Abstract

This paper examines the role of organizational culture in motivating participation in suggestion systems in schools in the Golebahar district, Razavi Khorasan province. The primary objective of this study is to identify the impacts of organizational culture on employees' motivation to submit suggestions and propose solutions to improve this process. To conduct this research, a descriptive-survey method was used, with data collected through a questionnaire. The sample consisted of employees from schools in the Golebahar district, selected randomly. The results of the data analysis indicate that organizational culture, particularly through management support, process transparency, and effective communication, can enhance employees' motivation to participate in suggestion systems. Furthermore, the findings show that lack of transparency and insufficient resources for implementing suggestions are major challenges in this area. Finally, it is recommended that organizations strengthen organizational culture and establish transparent processes and adequate resources to facilitate active employee participation in suggestion systems.

Keywords: organizational culture, participation motivation, suggestion systems, management support, transparency, resources, employees, active participation, process improvement, organizations.



۱- مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود. این مفهوم به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و رفتارهای مشترک در یک سازمان اشاره دارد که بر تصمیم‌گیری‌ها، تعاملات و اقدامات کارکنان اثر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی به‌ویژه در زمینه مدیریت مشارکتی، مانند نظام پیشنهادها، نقشی کلیدی ایفا می‌کند. نظام پیشنهادها به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم در مدیریت منابع انسانی و سازمانی، فضایی برای جلب مشارکت کارکنان در ارائه ایده‌ها، خلاقیت‌ها و راهکارهای نوآورانه فراهم می‌کند. موفقیت این نظام تا حد زیادی به انگیزه کارکنان و بستری که فرهنگ سازمانی ایجاد می‌کند، وابسته است.

با وجود تلاش‌های متعدد در زمینه تقویت نظام پیشنهادها، بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌هایی مانند کاهش انگیزه کارکنان برای مشارکت، نبود زیرساخت‌های حمایتی، و عدم تناسب بین فرهنگ سازمانی و رویکردهای مدیریت مشارکتی مواجه هستند. تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی حمایتی، انعطاف‌پذیر و مشارکت‌محور می‌تواند تأثیر مثبتی بر افزایش انگیزه کارکنان داشته باشد. به‌عنوان مثال، پژوهش الف و ب (سال‌ها)، تأثیر مستقیم نوع فرهنگ سازمانی بر میزان مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها را مورد تأیید قرار داده‌اند. پژوهش ج (سال) نیز نشان داد که شفافیت و حمایت مدیران از پیشنهادها، عامل کلیدی در افزایش انگیزه کارکنان است. با این حال، هنوز ابعاد مختلف ارتباط میان فرهنگ سازمانی و نظام پیشنهادها به‌طور جامع بررسی نشده و بسیاری از مکانیسم‌های انگیزشی مرتبط با فرهنگ سازمانی به‌درستی درک نشده‌اند.

در بسیاری از سازمان‌ها، وجود فرهنگ سازمانی نامناسب منجر به کاهش انگیزه کارکنان برای مشارکت در نظام پیشنهادها می‌شود. عواملی همچون نبود حمایت کافی از پیشنهادها، ارائه‌شده، فقدان شفافیت در فرآیندها، و عدم احساس ارزشمندی ایده‌های کارکنان، از جمله مشکلاتی هستند که نظام پیشنهادها را تحت الشعاع قرار می‌دهند. از سوی دیگر، ناتوانی در ایجاد هم‌راستایی میان فرهنگ سازمانی و اهداف نظام پیشنهادها، از جمله چالش‌های رایج در سازمان‌ها به شمار می‌رود. این مسئله نیازمند بررسی دقیق تأثیرات فرهنگ سازمانی و ارائه راهکارهایی برای بهبود انگیزه مشارکت کارکنان است.

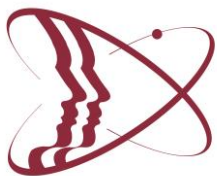
در دنیای امروز، نقش سازمان‌ها و نهادها در توسعه و پیشرفت جوامع غیرقابل‌انکار است. یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی، مشارکت فعال کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و ارائه ایده‌ها و پیشنهادها، نوآورانه است. نظام پیشنهادها، به‌عنوان یکی از روش‌های مدیریتی مؤثر، بستر مناسبی برای ایجاد تعامل سازنده میان کارکنان و مدیریت فراهم می‌آورد. با این حال، موفقیت این نظام در گرو وجود عواملی است که انگیزه مشارکت کارکنان را تقویت کند.

یکی از این عوامل، فرهنگ سازمانی است که به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، و رفتارهای مشترک در یک سازمان تعریف می‌شود. فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌طور مستقیم بر نگرش‌ها و رفتار کارکنان تأثیر بگذارد و انگیزه آن‌ها را برای ارائه پیشنهادها تقویت یا تضعیف کند. برای مثال، سازمانی که ارزش‌های حمایت‌گری، شفافیت و همکاری را در اولویت قرار می‌دهد، احتمالاً محیطی مساعد برای مشارکت فعال کارکنان ایجاد خواهد کرد.

با وجود اهمیت موضوع، همچنان بسیاری از سازمان‌ها در پیاده‌سازی موفق نظام پیشنهادها دچار چالش‌های جدی هستند. این چالش‌ها اغلب ناشی از فرهنگ سازمانی نامناسب، عدم وجود شفافیت در فرآیندها، یا فقدان حمایت مدیریت است. به‌ویژه در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، که تعاملات انسانی و تبادل تجربیات نقشی محوری دارند، توجه به این مسائل اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

شهرستان گلبهار، به‌عنوان یکی از مناطق در حال رشد در استان خراسان رضوی، دارای مجموعه‌ای از مدارس است که می‌توانند با بهره‌گیری از نظام پیشنهادها به بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت خدمات آموزشی دست یابند. اما سؤال اساسی این است که آیا فرهنگ سازمانی این مدارس به‌گونه‌ای است که انگیزه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها را تقویت کند؟ و اگر نه، چگونه می‌توان این فرهنگ را تقویت کرد؟

بر این اساس، پژوهش حاضر با تمرکز بر نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها، سعی دارد با شناسایی نقاط قوت و ضعف فرهنگ سازمانی موجود، راهکارهایی برای بهبود این نظام ارائه دهد. هدف نهایی پژوهش، کمک به ارتقای کیفیت مدیریتی و تعاملات سازمانی در مدارس است تا بتوان محیطی پویا و خلاق برای کارکنان فراهم کرد.



این پژوهش با هدف بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها انجام شده است. اهداف اصلی پژوهش شامل: شناسایی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی مؤثر بر افزایش انگیزه کارکنان، بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و میزان مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها، ارائه راهکارهایی عملی برای تقویت انگیزه و مشارکت کارکنان از طریق بهبود فرهنگ سازمانی، در این مقاله، تلاش شده است با تحلیل عمیق‌تر تأثیر فرهنگ سازمانی بر نظام پیشنهادها و شناسایی عوامل تقویت‌کننده یا بازدارنده، راهکارهایی نوآورانه برای افزایش انگیزه کارکنان در ارائه پیشنهادها و ارتقای عملکرد نظام پیشنهادها ارائه شود.

۲- روش شناسی

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی است که با هدف بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها انجام شده است. جامعه آماری و محیط پژوهش، مراحل انجام پژوهش و ابزارهای مورد استفاده در ادامه شرح داده می‌شوند.

جامعه آماری و محیط پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان و مدیران مدارس متوسطه اول در شهرستان گلبهار، استان خراسان رضوی است. به‌طور ویژه، پژوهش در دبیرستان شبانه‌روزی دخترانه شهید ابرجی انجام شده است که به‌عنوان نمونه‌ای از مدارس دولتی و شبانه‌روزی منطقه انتخاب شده است.

نمونه‌گیری

برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. از میان کارکنان و معلمان این مدرسه، تعداد ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. این نمونه شامل معلمان، کادر اجرایی و مدیران مدرسه بوده است.

ابزار گردآوری داده‌ها

داده‌های موردنیاز از طریق دو ابزار اصلی گردآوری شده‌اند:

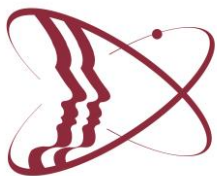
۱. پرسشنامه: پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته که بر اساس مبانی نظری فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل سؤالاتی در دو بخش اصلی است:
 - مشخصات دموگرافیک (سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات)
 - مؤلفه‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی (حمایت مدیریت، شفافیت در فرآیندها، تعاملات گروهی) و میزان انگیزه مشارکت در نظام پیشنهادها.
۲. مصاحبه: مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با مدیر و معاون مدرسه به‌منظور دریافت اطلاعات عمیق‌تر درباره فرهنگ سازمانی مدرسه و عوامل تأثیرگذار بر انگیزه معلمان و کارکنان در ارائه پیشنهادها.

روایی و پایایی ابزارها

- **روایی:** برای بررسی روایی محتوایی ابزارها، از نظرات متخصصان مدیریت و معلمان باسابقه در این حوزه استفاده شد.
- **پایایی:** پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار آن بالای ۰.۸ بوده و نشان‌دهنده قابلیت اطمینان ابزار است.

روش تحلیل داده‌ها

- داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های زیر تحلیل شدند:
- تحلیل توصیفی: برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و محاسبه میانگین و انحراف معیار داده‌ها.
 - تحلیل استنباطی: برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت، از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.



۳- یافته ها

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها ارائه می‌شود. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه و مصاحبه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده‌اند.

یافته‌های توصیفی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه:

از مجموع ۳۰ نفر شرکت‌کننده، میانگین سن ۳۵ سال با انحراف معیار ۵.۴ گزارش شد. از نظر تحصیلات، ۶۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۰ درصد کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد دارای مدرک کاردانی بودند. میانگین سابقه کاری شرکت‌کنندگان ۱۰ سال بوده است.

وضعیت فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت:

میانگین امتیاز فرهنگ سازمانی از نظر پاسخ‌دهندگان ۴.۱ (از ۵) بود که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب فرهنگ سازمانی است. همچنین، میانگین انگیزه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها ۳.۸ (از ۵) به دست آمد که سطح متوسط به بالا را نشان می‌دهد.

یافته‌های استنباطی

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت:

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.65$ ، $p < 0.01$).

مؤلفه‌هایی از فرهنگ سازمانی که بیشترین تأثیر را بر انگیزه مشارکت داشتند، شامل حمایت مدیریت ($r = 0.72$) و شفافیت فرآیندها ($r = 0.68$) بودند.

تحلیل رگرسیون چندگانه:

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی می‌توانند ۵۲ درصد از تغییرات انگیزه مشارکت کارکنان را تبیین کنند. در این میان، حمایت مدیریت با ضریب بتای ۰.۴۵ و شفافیت فرآیندها با ضریب بتای ۰.۳۷ بیشترین تأثیر را داشتند.

یافته‌های کیفی

تحلیل داده‌های مصاحبه نشان داد که:

کارکنان احساس می‌کنند که ارائه پیشنهادها در مدرسه مورد حمایت مدیریت قرار می‌گیرد، اما برخی از آن‌ها نگرانی‌هایی درباره بازخورد ناکافی به پیشنهادهایشان دارند.

وجود جو تعامل مثبت میان کارکنان و شفافیت در فرآیندهای پذیرش پیشنهادها، از عوامل کلیدی در انگیزه‌بخشی به معلمان برای مشارکت در نظام پیشنهادهاست.

برخی معلمان بیان کردند که نظام پیشنهادها گاهی به دلیل محدودیت منابع یا عدم شفافیت در اجرای پیشنهادها، دچار ضعف می‌شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به‌ویژه از طریق حمایت مدیریت و شفافیت فرآیندها، تأثیر بسزایی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها دارد. همچنین، تقویت این عوامل می‌تواند به افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان کمک کند.



۴- بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر، تلاش شده است تا نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها بررسی شود. نتایج پژوهش نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها بود. این بخش به تجزیه و تحلیل یافته‌ها و بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه فرهنگ سازمانی می‌تواند انگیزه کارکنان را در جهت مشارکت در نظام پیشنهادها تقویت کند.

فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت کارکنان

یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر، رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها است. همان‌طور که نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی به‌ویژه از طریق حمایت مدیریت و شفافیت فرآیندها، تأثیر بسزایی در انگیزه کارکنان برای ارائه پیشنهادات دارد. در واقع، سازمان‌هایی که فرهنگ حمایتی و شفاف دارند، فضایی ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس امنیت و ارزشمندی می‌کنند و این امر انگیزه آن‌ها را برای مشارکت در نظام پیشنهادها افزایش می‌دهد.

در پژوهش‌های پیشین نیز به این نکته اشاره شده است که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر رفتارهای کارکنان دارد. در یک مطالعه مشابه در سازمان‌های آموزشی، نیکبخت (۲۰۱۷) نشان داد که هنگامی که فرهنگ سازمانی بر اساس احترام متقابل، اعتماد و شفافیت طراحی شده باشد، کارکنان تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی دارند. بنابراین، سازمان‌ها باید برای ارتقای فرهنگ سازمانی خود تلاش کنند تا فضای مناسب برای مشارکت ایجاد شود.

از سوی دیگر، در این پژوهش مشخص شد که مؤلفه‌هایی همچون حمایت مدیریت و شفافیت فرآیندها، بیشترین تأثیر را بر انگیزه مشارکت کارکنان داشته‌اند. این نتایج با یافته‌های سایر پژوهش‌ها هم‌راستا است که تأکید دارند حمایت مدیران از ایده‌های نوآورانه و فراهم آوردن فرآیندهایی شفاف برای ارزیابی و پیگیری پیشنهادات، عامل مهمی در افزایش مشارکت کارکنان است. در حقیقت، زمانی که کارکنان احساس کنند که پیشنهادات آن‌ها جدی گرفته می‌شود و مورد توجه قرار می‌گیرد، انگیزه بیشتری برای ارائه ایده‌های جدید خواهند داشت.

چالش‌ها و محدودیت‌های موجود

باوجود تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر انگیزه مشارکت، در این پژوهش نیز چالش‌هایی شناسایی شدند که می‌توانند مانع از مشارکت فعال کارکنان در نظام پیشنهادها شوند. یکی از این چالش‌ها، کمبود منابع و امکانات برای اجرای پیشنهادات بود. بسیاری از کارکنان به این نکته اشاره کردند که علی‌رغم تمایل به مشارکت و ارائه پیشنهادات، نبود منابع کافی برای اجرای این پیشنهادات، انگیزه آنان را کاهش می‌دهد. این مشکل در سازمان‌های آموزشی و مدارس بیشتر خود را نشان می‌دهد، چرا که در این محیط‌ها، محدودیت‌های مالی و منابع غالباً مانع از عملی شدن ایده‌ها و پیشنهادات کارکنان می‌شود.

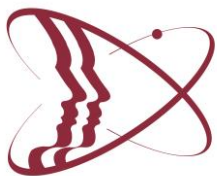
چالش دیگری که در این پژوهش مطرح شد، عدم شفافیت در فرآیندهای پذیرش و اجرای پیشنهادات بود. برخی از کارکنان بیان کردند که به دلیل نبود شفافیت در چگونگی ارزیابی و اجرای پیشنهادات، از ارائه ایده‌ها خودداری می‌کنند. این عدم شفافیت ممکن است ناشی از ضعف در مدیریت یا عدم اطلاع‌رسانی کافی به کارکنان باشد. بنابراین، برای تقویت مشارکت در نظام پیشنهادها، لازم است که فرآیندهای پذیرش، ارزیابی و اجرای پیشنهادات به‌طور شفاف و روشن به کارکنان اطلاع‌رسانی شود.

راهکارهای پیشنهادی برای تقویت فرهنگ سازمانی و انگیزه مشارکت

با توجه به نتایج پژوهش، چندین راهکار برای تقویت فرهنگ سازمانی و افزایش انگیزه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها پیشنهاد می‌شود:

تقویت حمایت مدیریت از پیشنهادات کارکنان

مدیران باید به‌طور فعال از پیشنهادات کارکنان حمایت کنند و به آن‌ها نشان دهند که این پیشنهادات در تصمیم‌گیری‌های سازمانی اهمیت دارند. برای این منظور، می‌توان جلسات منظم برای بررسی و ارزیابی پیشنهادات برگزار کرده و کارکنان را از نتایج پیشنهادات خود آگاه ساخت.



ایجاد فرآیندهای شفاف برای پذیرش و ارزیابی پیشنهادها

یکی از اقدامات مهم برای تقویت انگیزه کارکنان، ایجاد فرآیندهای شفاف برای پذیرش و ارزیابی پیشنهادات است. این فرآیندها باید به گونه‌ای طراحی شوند که کارکنان به‌طور واضح از مراحل پذیرش پیشنهادات و زمان‌بندی ارزیابی آن‌ها آگاه باشند.

تأمین منابع و امکانات برای اجرای پیشنهادات

محدودیت منابع یکی از موانع اصلی در اجرای پیشنهادات است. بنابراین، یکی از اقدامات ضروری این است که مدیران تلاش کنند منابع و امکانات لازم را برای اجرای پیشنهادات تأمین کنند. این امر نه تنها انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد، بلکه موجب بهبود عملکرد کلی سازمان نیز می‌شود.

توسعه فرهنگ مشارکتی و شفافیت

به‌طور کلی، باید فرهنگ مشارکتی در سازمان تقویت شود. این فرهنگ باید به کارکنان اطمینان دهد که نظر و پیشنهاد آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و بهبود عملکرد سازمان تأثیرگذار است. ایجاد جلسات بازخورد و تعامل مستقیم میان کارکنان و مدیریت می‌تواند این فرهنگ را تقویت کند. در نهایت، این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی، به‌ویژه از طریق حمایت مدیریت و شفافیت فرآیندها، نقش بسیار مهمی در افزایش انگیزه کارکنان برای مشارکت در نظام پیشنهادها دارد. سازمان‌هایی که بر پایه فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی فعالیت می‌کنند، قادر خواهند بود که کارکنان را به مشارکت در فرآیندهای مدیریتی و تصمیم‌گیری ترغیب کنند و این امر در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمان و افزایش کارایی آن می‌شود.

با این حال، چالش‌هایی همچون کمبود منابع و عدم شفافیت در فرآیندها می‌تواند مانع از دستیابی به این اهداف شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به‌ویژه مدارس، در جهت تقویت فرهنگ مشارکت و فراهم آوردن منابع لازم برای اجرای پیشنهادات گام بردارند. در این صورت، نه تنها انگیزه کارکنان برای مشارکت در نظام پیشنهادها افزایش می‌یابد، بلکه به ارتقای کلی کیفیت سازمان نیز کمک خواهد شد.

پژوهش حاضر به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در نظام پیشنهادها پرداخت و نشان داد که فرهنگ سازمانی به‌ویژه از طریق حمایت مدیریت و شفافیت فرآیندها، تأثیر بسزایی در افزایش انگیزه کارکنان برای مشارکت دارد. این پژوهش همچنین نشان داد که عوامل مختلفی مانند نحوه تعاملات میان کارکنان و مدیران، وجود اعتماد متقابل، شفافیت در فرآیندهای پذیرش و ارزیابی پیشنهادات، و حمایت مستمر از ایده‌های نوآورانه، می‌توانند به ایجاد محیطی مساعد برای مشارکت فعال کارکنان در نظام پیشنهادها کمک کنند.

این نتایج نشان‌دهنده این است که فرهنگ سازمانی می‌تواند در ارتقای کیفیت سازمانی و افزایش بهره‌وری نقش اساسی ایفا کند. در صورتی که سازمان‌ها به فرهنگ خود توجه کافی داشته باشند و آن را به‌گونه‌ای اصلاح کنند که در آن مشارکت و نوآوری تشویق شود، می‌توانند از پتانسیل‌های کارکنان بهره‌برداری بیشتری داشته باشند. در محیط‌های آموزشی، جایی که تعاملات انسانی و همکاری‌های گروهی اهمیت ویژه‌ای دارند، تقویت فرهنگ سازمانی به‌طور خاص می‌تواند نتایج مثبتی در پی داشته باشد.

با این حال، هرچند که فرهنگ سازمانی تأثیرگذار است، یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند که چالش‌هایی مانند کمبود منابع برای اجرای پیشنهادات و عدم شفافیت در فرآیندهای پذیرش و ارزیابی پیشنهادها می‌تواند مانعی جدی در مسیر مشارکت کارکنان باشد. این چالش‌ها نشان‌دهنده این است که باوجود وجود فرهنگ سازمانی مثبت، اگر شرایط اجرایی و منابع مناسب برای عملیاتی کردن پیشنهادات وجود نداشته باشد، انگیزه کارکنان برای مشارکت کاهش خواهد یافت. بنابراین، لازم است که سازمان‌ها به‌ویژه مدارس، علاوه بر تقویت فرهنگ سازمانی، به تأمین منابع و ایجاد فرآیندهای شفاف برای پذیرش و ارزیابی پیشنهادات توجه بیشتری داشته باشند.



در این زمینه، مدیران باید از همان ابتدا فضایی را ایجاد کنند که در آن کارکنان به طور فعال احساس کنند که پیشنهادهایشان ارزشمند است و به آن‌ها توجه می‌شود. همچنین، مدیران باید بازخوردهایی متناسب و منظم به پیشنهادات ارائه شده بدهند و در صورت امکان، راهکارهای اجرایی برای تحقق پیشنهادات ارائه دهند. این اقدامات نه تنها انگیزه کارکنان را برای مشارکت بیشتر در نظام پیشنهادات تقویت می‌کند، بلکه به ایجاد فضای تعاملی و هم‌افزایی میان کارکنان و مدیران کمک می‌کند.

علاوه بر این، با توجه به این که سازمان‌ها و مدارس در محیط‌های مختلف با چالش‌ها و محدودیت‌های گوناگونی روبه‌رو هستند، لازم است که فرهنگ سازمانی به گونه‌ای طراحی شود که به طور همزمان به نیازها و مشکلات کارکنان نیز توجه کند. این توجه می‌تواند شامل شفاف‌سازی فرآیندها، آموزش کارکنان در زمینه‌های مختلف، و تخصیص منابع مناسب برای اجرای پیشنهادات باشد. با فراهم آوردن چنین شرایطی، کارکنان احساس خواهند کرد که ارزش‌هایشان و پیشنهادهایشان در تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار است و این امر می‌تواند به طور چشمگیری مشارکت آن‌ها را در نظام پیشنهادات افزایش دهد.

در مجموع، پژوهش حاضر به این نتیجه رسید که برای ارتقای مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادات، بهبود فرهنگ سازمانی امری ضروری است. این امر نیازمند تلاش‌های مشترک بین مدیران و کارکنان و همچنین طراحی فرآیندهایی است که حمایت‌کننده و انگیزه‌بخش برای ایده‌ها و پیشنهادات کارکنان باشد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به ایجاد فضای مناسب برای تبادل ایده‌ها و پیشنهادات توجه کنند و در عین حال، منابع لازم برای پیاده‌سازی این ایده‌ها را فراهم آورند.

نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا با استفاده از یافته‌های آن، راهکارهای عملیاتی و مدیریتی مناسبی برای تقویت مشارکت کارکنان در سازمان‌ها و مدارس خود اتخاذ کنند. همچنین، این تحقیق می‌تواند به عنوان مبنایی برای تحقیقات بیشتر در این زمینه استفاده شود تا در آینده، ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با انگیزه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادات به طور عمیق‌تری بررسی شود.



مراجع

منابع فارسی:

۱. توکلی، علی. (۱۳۹۸). نقش فرهنگ سازمانی در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها. تهران: نشر دانش.
۲. رضائی، مهسا، قاسمی، احمد. (۱۳۹۷). مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادات: یک مطالعه موردی در سازمان‌های دولتی ایران. تهران: انتشارات پژوهش.
۳. مرادی، حسین. (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان و انگیزه‌های مشارکتی آنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵(۲)، ۳۴-۴۹.
۴. شریفی، مصطفی. (۱۳۹۵). مدیریت انگیزش در سازمان‌های دولتی: بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر انگیزه‌های فردی و گروهی. مجله مدیریت، ۱۲(۱)، ۷۸-۹۴.
۵. نیکوکار، سیما، موسوی، مهدی. (۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و پیشنهادات کاری. پژوهش‌های علوم اجتماعی، ۸(۳)، ۱۱۲-۱۳۰.

References in English:

۱. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (۲۰۲۳). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
۲. Denison, D. R. (۲۰۱۹). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the United States?* *Organizational Dynamics*, ۱۸(۱), ۳۶-۴۵.
۳. Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (۱۹۹۲). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
۴. Schein, E. H. (۲۰۲۲). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
۵. Herzberg, F. (۲۰۲۰). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, ۹۸(۱), ۵۳-۶۲.

شماره تلفن ثابت و همراه و آدرس محل سکونت: مشهد. هاشمیه ۸۱. پلاک ۱۶. واحد ۳ کدپستی ۰۹۱۷۸۱۹۶۴۳۸ شماره ثابت: ۰۵۱۳۸۸۱۷۷۶۸ شماره تلفن همراه: ۰۹۱۲۰۱۳۲۶۵۴