



شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان در برنامه نظام پیشنهادات دستگاه های زیر مجموعه وزارت بهداشت و درمان چهار محال و بختیاری در سال ۱۴۰۳

محترم احمدی فرد^۱، سعید رحمانی^۲، عباس نادریان^۳

^۱ دکترای علوم ارتباطات اجتماعی، مسئول روابط عمومی، سازمان بیمه سلامت ایران، بجنورد، ایران
m.ahmadifrd@gmail.com ، ۰۹۳۸۱۳۶۳۹۱۳ و ۰۵۸-۳۲۲۴۵

^۲ دکترای حرفه ای پزشکی عمومی، مدیرکل دفتر ارزیابی عملکرد، بازرسی و رسیدگی به شکایات، سازمان بیمه سلامت ایران، تهران، ایران
rahmani.s@ihio.gov.ir

^۳ کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، مسئول روابط عمومی، سازمان بیمه سلامت ایران، شهرکرد، ایران
abbas.naderian@yahoo.com

چکیده

از مزایای نظام پیشنهادات ارتقای بهره وری و اثربخشی در سازمان است. این تحقیق با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای نظام پیشنهادات در دستگاه های تابعه وزارت بهداشت در استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. جهت جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است و جامعه آماری را ۳۵۰ نفر از کارکنان مطلع و آگاهی که در برنامه نظام پیشنهادات سال ۱۴۰۳، پیشنهاد ارائه کرده بودند از دستگاه های علوم پزشکی، بیمه سلامت، انتقال خون استان چهار محال و بختیاری تشکیل می دهند. حجم نمونه برای پرسشنامه با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۳ نفر از کارکنان بودند که به روش طبقه ای در دو حوزه پیشنهادات مصوب و رد شده انتخاب شدند. ابزار بررسی، در این تحقیق از پرسشنامه ساختار سازمانی (منون و همکاران؛ ۱۹۹۹) و مشارکت سازمانی بلودورن که به ترتیب دو پرسشنامه دارای پایایی ۰.۸۵ و ۰.۸۳ از ضریب آلفای کرونباخ می باشند، استفاده شد. داده ها با آزمونهای آماری تی مستقل و فریدمن تحلیل شدند. در شناسایی عوامل مؤثر در اجرای نظام پیشنهادات دو گروه عوامل رفتاری و عوامل ساختاری بررسی شدند. در عوامل رفتاری به ترتیب وجود عدالت در اهدای پاداش، تعهد و باور مدیران به نظام پیشنهادات، احساس وفاداری کارکنان به سازمان و وجود بازخورد پس از ارایه پیشنهادات، به طور معنی داری با اجرای نظام پیشنهادات در حوزه های مصوب ارتباط داشت. در زمینه عوامل ساختاری به ترتیب کاهش رسمیت در سازمان و انعطاف پذیری سازمان با اجرای نظام پیشنهادات در حوزه های مصوب ارتباط معنی داری داشت. نتایج نشان داد عوامل رفتاری نسبت به عوامل ساختاری بر اجرای نظام پیشنهادات تأثیر بیشتری داشتند.

کلمات کلیدی

سازمانها، نظام پیشنهادات، مشارکت

* PhD in Social Communication Sciences, Public Relations Officer, Iran Health Insurance Organization, Bojnord, Iran

058-32245 and 09381363913, m.ahmadifrd@gmail.com

†Professional Doctor of General Medicine, Director General of Performance Evaluation, Inspection and Complaint Handling Office, Health Insurance Organization of Iran, Tehran, Iran

rahmani.s@ihio.gov.ir

3-Master of Social Sciences, Public Relations Officer, Iran Health Insurance Organization, Shahrekord, Iran

abbas.naderian@yahoo.com



۱-مقدمه

از جمله روش های جلب مشارکت کارکنان در امور سازمان، نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات است. این روش در زمره ساده ترین، ابتدایی ترین، کم هزینه ترین و کم خطرترین روش های مشارکت محسوب می شود. در این روش، روحیه مشارکت فردی و گروهی در میان کارکنان سازمان به وجود می آید. نظام پیشنهاد یکی از مولفه های اصلی مدیریت راهبردی برای عملکرد هوشمند و کارآمدی سازمان است [۲۳].

نظام پیشنهادها در ایران برای اولین بار توسط چهار شرکت تولیدی و صنعتی راه اندازی شد و تعریف آن عبارتست از: هرگونه پیشنهاد ساختار یافته کارکنان که به ارتقای سازمان منجر شود یا به حل یک مشکل بالقوه سازمان قادر باشد. نکته مهم در زمینه نظام پیشنهادها حل مشکل توسط کارکنان سازمان است [۳۰]. از مهمترین عوامل موفقیت در سازمانها و از جمله سازمانهای بهداشتی و درمانی، بهبود عملکرد کارکنان است و این عملکرد وابسته به افرادی است با نیازهای متعدد که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. کارکنان از عواملی چون میزان آزادی عمل و استقلال، نوع ساختار، نحوه پرداخت پاداش، صمیمیت و حمایتهای مدیران، نوعی قضاوت ذهنی دارند. این پنداشت یا برداشت کلی از سازمان باعث شکل گیری شخصیت سازمانی آنها می شود. اگر این سازمانها در دنیای متغیر و رقابتی امروز همواره در حال بهبود عملکرد خود نباشند در انجام مسؤولیتها و وظایف خطیر خود با مشکل مواجه خواهند شد در زمینه حل مشکل، به آمادگی فرهنگی در سازمان نیاز است. آمادگی فرهنگی همان وجود جو سازمانی مطلوب است که می تواند بیانگر شرایط محیط کار، احساس درک کارکنان نسبت به محیط و میزان برآورده شدن خواسته های آنها در سازمان باشد و پیاده سازی آن تنها با حمایت مدیران عالی سازمان امکان پذیر است [۱۸].

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان تأثیر می گذارد و می تواند تأثیر مثبتی در شاخصهای اثربخشی چون احساس هویت، عملکرد، اعتماد به نفس، رفتارهای اخلاقی، انگیزش، رضایت شغلی، تعهد شغلی، خلاقیت و نوآوری اهداف و استراتژیهای سازمان، نحوه تصمیم گیری، مشارکت کارکنان و توانمندی کارکنان داشته باشد و با ایجاد یک فرهنگ قوی باعث افزایش مشارکت کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی و بهره وری سازمان شود که منجر به افزایش ثبات، رشد و موفقیت سازمان میشود، پس اگر مدیران در صدد افزایش عملکرد و بهره وری سازمانی باشند، باید به فرهنگ سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن توجه داشته باشند [۱۸].

یک معضل سیستم پیشنهادها در سازمان های کشور، مبهم یا نامشخص بودن هدف اصلی مشارکت کارکنان است که به تبع آن بعضا رفتارهایی را شاهد هستیم که تأثیر مطلوب در عملکرد سیستم پیشنهادها ندارند [۹]. تعاریف متعدد دیگری نیز در ارتباط با مدیریت مشارکتی در مقابل مدیریت خودکامه و مدیریت سنتی قرار دارد که در این شکل از مدیریت به همه افراد سازمان، فرصت بروز خلاقیت ها ایده ها و نواندیشی ها داده می شود و همین باعث رشد و پویایی سازمان خواهد شد [۹].

توجه به ساختار سازمانی نیز یکی از جنبه های مهم در نظام پیشنهادهاست. ساختارهای سازمانی ارگانیک خود مختاری بیشتر کارکنان را به همراه دارند و سازمانهای مکانیکی رسمی تر اداره می شوند. تمرکز یا عدم تمرکز نیز می تواند بر نظام پیشنهادها سازمان و حمایت کارکنان از این نظام مؤثر باشد. ساختار سازمانی، راه و شیوه ای است که فعالیتهای سازمان توسط آن تقسیم و هماهنگ میشود [۲۴].

ساختار سازمانی به کنترل عملکرد کارکنان و هماهنگی کار در بخشها منجر می شود و تنظیم دقیق این ساختار با توجه به عوامل مختلف در سازمان می تواند بر میزان تولید و همچنین ارتقای کارایی سازمانها بسیار مؤثر باشد [۲۵].

نظام پیشنهادها ابزاری برای برقراری ارتباطی زنده، سالم و مستمر بین مدیریت ارشد و مدیران میانی با کارکنان است و از آنجا که به صورت داوطلبانه و اختیاری انجام میگیرد، ایجادکننده حس مسؤولیت و تعلق در میان کارکنان نسبت به موارد بهبود در سازمان است [۵].

نتایج مطالعه تدبیر حاکی از این است که چنانچه نظام پیشنهادها در سازمانها و مراکز صنعتی از تفکر خالق جمعی استفاده کند، مسائل و معضالت سازمان برای نیل به اهداف و آرمانهای سازمان راحت تر ۱ باعث ساماندهی و سازماندهی نظام پیشنهادها

می شود؛ اگرچه تحقق این حل می شود. عنصر خالقیت مهم مستلزم رفع موانع و محدودیت هایی است که در این نوشتار بررسی شده است [۸]. نتایج مطالعه قربانی نشان داد که بین حل مشکلات مدیریتی سازمان و گرایش کارکنان به سمت مشارکت در نظام تصمیم گیری و پیشنهادها ارتباط مستقیم وجود دارد. همچنین کارکنانی که در حل مشکلات اصلی و حیاتی سازمان مشارکت داده می شوند، تمایل بیشتری برای نتایج حضور در نظام پیشنهادها از خود نشان میدهند [۱۹].



مطالعه جیمز حاکی از آن است که توجه به کارکنان و به کارگیری آنها در نظام پیشنهادها به اثربخشی تصمیمها و حل مشکلات سازمان کمک شایانی خواهد کرد و در نهایت کارایی را در سازمان به دلیل شناسایی زود هنگام و برخورد به موقع با مشکل و همچنین انتخاب بهترین راه نتایج مطالعه کویه در کشور حل، افزایش خواهد داد [۹].

نویسندگان علم مدیریت مانند دراگر (۱۹۹۳)، هاندی و کانتر معتقدند که موفقیت مدیران در عصر جدید به میزان زیادی به ارتقاء تعهد، انگیزه و حس مسئولیت پذیری کارکنان بستگی دارد که آن نیز مستلزم تغییر در نحوه نگرش مدیران و تغییر در شیوه مدیریت و تغییر در شیوه مدیریت و ساختارهای سازمانی (حمایت، دسترسی به منابع، اطلاعات و فرصت های شغلی) می باشد [۱۰].

با توجه به اهمیت کارکنان و منافع آنها در سازمانهای کنونی، مطالعه حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر نظام پیشنهادهای کارکنان در دستگاه های اجرایی زیر مجموعه وزارت بهداشت در استان چهارمحال و بختیاری انجام شد.

۲- تعاریف عملیاتی تحقیق

۲-۱ عوامل ساختاری نظام پیشنهادات

مسائل ساختاری بیانگر ویژگی های درونی یک سازمان بوده که می توان با آن چگونگی ساختار سازمان ها را اندازه گیری و مقایسه کرد [۴].

۲-۱-۱ سلسله مراتب اختیار

سلسله مراتب اختیار بیانگر آن است که هر یک از افراد باید به چه کسی گزارش خود را بدهند و نیز حیطه کنترل و نظارت هر یک از مدیران مشخص باشد. [۱]

۲-۱-۲ تمرکز سازمانی بالا

در یک سازمان متمرکز مدیران ارشد که در رأس سازمان قرار دارند از حق تصمیم گیری برخوردار بوده است اما در سازمان های غیر متمرکز همین تصمیمات در سطوح پایین تر اتخاذ می شوند [۵].

۲-۱-۳ رسمیت

میزان مکتوب بودن، تنوع مقرر قوانین رویه و شیوه ی ارتباطات در سازمان است [۵].

۲-۱-۴ انعطاف پذیری

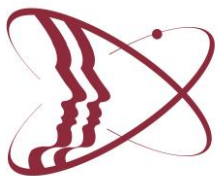
انعطاف پذیری به کاربرد قابلیت های مدیریتی در جهت تغییر ساختار سازمان نسبت به فشارهای داخلی و خارجی اطلاق و شامل فرایندهای تصمیم گیری و ارتباطات می گردد [۱۰].

۲-۲ عوامل رفتاری نظام پیشنهادت

وضعیت منابع انسانی و رفتار آنها بر عملکرد سازمان ها تأخیر جدی دارد [۱۰].

۲-۲-۱ بازخورد

کارول به ترکیب دیدگاه های شناختی و عملی در یادگیری می پردازد و بازخورد را شامل چهار فرآیند مشاهده، انعکاس، آفرینندگی و عمل کردن می داند [۱۸].



۲-۲-۲ تعهد و باور مدیران

استاد مطهری، تعهد را به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی می داند که انسان نسبت به آنها معتقد است و بیان می دارد [۲].

۲-۲-۳ عدالت

عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان منجر می گردد [۷].

۲-۲-۴ وفاداری

وفاداری یکی از ارزش های اجتماعی بوده و در زندگی و در روابط ما بین افراد از اهمیت بالایی برخوردار است. در فرهنگ دهخدا وفاداری به عنوان درستی و صداقت است و صمیمیت در زندگی و روابط و صاحب وفا بودن تعریف شده است [۶].

۲-۲-۵ تقویت

میل و رغبت جزء محرک های اساسی در یادگیری است. گاهی ممکن است میل و احتیاج فرد متوجه یک چیز باشد. در بعضی موارد میل و احتیاج از هم جدا هستند. در هر صورت میل نقش عمده ای در جریان یادگیری اجرا می نماید. رغبت نیز کوشش و تلاش فرد را به هدف معینی متوجه می سازد [۳].

۲-۲-۶ دسترسی به اطلاعات

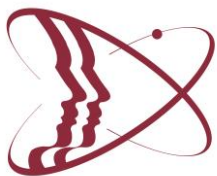
آگاهی، بنیان همه حرکت های ارادی انسان و محور همه عملکردهای اوست. منظور ما از آگاهی، دانش به معنای عام آن است و شامل انواع علم، خبر، اطلاعات و آگاهی های فردی و اجتماعی می شود. داشتن آگاهی به اندازه لازم به بسیاری از حرکت های انسان، جهت می دهد و نوع رفتارهای انسان را نسبت به اتفاقات اطراف او گوناگون می سازد [۱۰].

۲-۲-۷ نفوذ و کنترل

کارکنان چه میزان در تصمیم گر و انجام امور اثرگذار و موثرند.

۳- روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش توصیفی - پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری آن کلیه کارکنان مشارکت کننده در نظام پیشنهادات سازمانهای انتقال خون، دانشگاه علوم پزشکی و اداره کل بیمه سلامت استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۴۰۳ می باشند که پیشنهادات آنها در یکی از گروه های مصوب یا نامصوب قرار گرفته است. تعداد این جامعه ۳۵۰ نفر بود که تعداد ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شد. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه ساختار سازمانی (منون و همکاران؛ ۱۹۹۹) و مشارکت سازمانی بلودورن با ۹ گویه استفاده شد. هر دو پرسشنامه از لحاظ روایی دارای روایی محتوایی و صوری بوده اند و برای پایایی آنها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. تقسیم بندی حوزه ها به دو گروه مصوب، نامصوب بدین صورت بود که گروه هایی که سرانه پاداش دریافت کردند در ذیل گروه مصوب و گروهی که پاداش دریافت نکردند ولی پیشنهادات آنها نیز در مرحله اولیه تایید نشد در زمره گروه نامصوب قرار گرفتند. طبق جدول مورگان و با توجه به نسبت کارکنان، تعداد نمونه در گروه نامصوب ۱۱۱ نفر، گروه مصوب ۷۲ نفر تعیین شد. پرسشنامه ها ۱۰ گویه و



۹- گویه بودند که در ۸ حیطه مؤثر بر نظام پیشنهادها مشارکت را سنجیدند که عبارت بودند از: عدالت در پاداش، وفاداری به سازمان، تعهد مدیران، بازخوردهای به هنگام، سلسله مراتب سازمانی، تمرکز سازمانی، رسمیت سازمان و انعطاف پذیری سازمان. برای پاسخگویی به سؤالات از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت استفاده شد و امتیاز هر سؤال بین ۱ تا ۵ بود. شرکت کنندگان در مطالعه با آگاهی از فرآیند نظام پیشنهادات و مطلع از مراحل اجرای برنامه نظام پیشنهادات و با رضایت مندی و میل و علاقه در مطالعه شرکت کردند. تعداد ۱۹ پرسشنامه به علت نقص تکمیل، حذف شد و در مجموع بیش از ۹۰ درصد پرسشنامه های توزیع شده وارد مطالعه شد. داده ها با آزمونهای تی مستقل و فریدمن تحلیل شدند.

۴- فرضیه

۴-۱- فرضیه اصلی

- عوامل رفتاری مشارکت کارکنان با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب ارتباط معنا داری دارد
- عوامل رفتاری مشارکت کارکنان با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- عوامل ساختاری مشارکت کارکنان با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب ارتباط معنا داری دارد
- عوامل ساختاری مشارکت کارکنان با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد

۴-۲- فرضیه فرعی

- وجود عدالت در اهدای پاداش با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- احساس وفاداری کارکنان به سازمان با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- تعهد و باور مدیران به نظام پیشنهادها با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- وجود بازخورد پس از ارایه پیشنهادها با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- سلسله مراتب اختیار با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- تمرکز سازمانی بالا با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- رسمیت با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد
- انعطاف پذیری با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه مصوب/ غیرمصوب ارتباط معنا داری دارد

۵- یافته ها

میانگین سن کارکنان $41 \pm 7/3$ سال بود. از ۱۸۳ فرد در گروه های همگن مورد مطالعه، ۸۵ نفر (۳۸/۱۹ درصد) مذکر و ۹۸ نفر مؤنث بودند. تحصیلات کارکنان مورد تحقیق شامل ۱۷ نفر فوق دیپلم، ۸۱ نفر لیسانس، ۸۵ نفر فوق لیسانس و دکترای تخصصی بودند. ۱۲ درصد کارکنان زیر ۵ سال سابقه کار داشتند، همچنین ۲۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه، ۲۷ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه، ۳۹ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و بقیه کارکنان بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. ۴۶/۶ درصد کارکنان استخدام رسمی، ۲۲/۷ درصد استخدام



هجدهمین همایش ملی و دوازدهمین جشنواره نظام پیشنهادها

پیمانی، ۲۱/۸ درصد قراردادی و ۸/۹ درصد نیز طرحی بودند. متغیرهای عوامل رفتاری (وجود عدالت در اهدای پاداش، احساس وفاداری کارکنان به سازمان، تعهد و باور مدیران به نظام پیشنهادها و وجود بازخورد پس از ارایه پیشنهادها). با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه های مصوب، غیرمصوب ارتباط معنی داری داشت ($P > 0/05$)؛ متغیرهای عوامل ساختاری (کاهش رسمیت در سازمان و انعطاف پذیری سازمان) با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه های مصوب، غیرمصوب ارتباط معنی داری داشت ($P > 0/05$)؛ ولی بین انعطاف پذیری و تمرکز سازمانی با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه های مصوب، غیرمصوب رابطه معنی داری نبود (جدول شماره ۱).

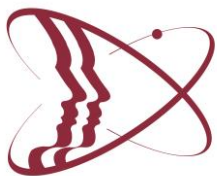
جدول ۱ - مقایسه میانگین امتیاز متغیرها در دو گروه مصوب (۷۲ نفر)، غیر مصوب (۱۱۱ نفر) با استفاده از تی مستقل

متغیر	گروه	تعداد	میانگین امتیاز	سطح معنی داری
وجود عدالت در اهدای پاداشها	مصوب	۷۲	2/81±0/43	< 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/35±0/46	
تعهد و باور مدیران	مصوب	۷۲	2/84±0/50	< 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/40±0/44	
احساس وفاداری به سازمان	مصوب	۷۲	2/40±./48	< 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/21±0/54	
بازخوردهای به هنگام	مصوب	۷۲	2/37±0/51	< 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/11±0/43	
انعطاف پذیری	مصوب	۷۲	2/20±./54	> 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/21±./58	
تمرکز سازمانی	مصوب	۷۲	2/50±./41	> 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/70±./46	
عدم وجود رسمیت	مصوب	۷۲	2/63±./42	< 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/65±./42	
سلسله مراتب سازمانی	مصوب	۷۲	2/63±./43	< 0/05
	غیر مصوب	۱۱۱	2/45±./42	

رتبه تأثیرگذاری هر یک از متغیرهای ۶ گانه معنی دار در زمینه نظام پیشنهادها یکسان نبود، وجود عدالت در اهدای پاداش با رتبه ۵/۰۹ بیشترین تأثیرگذاری و عدم وجود رسمیت با میانگین رتبه ۳/۳۷ کمترین تأثیرگذاری را بر نظام پیشنهادها داشت. در نهایت نیز هر دو عامل رفتاری و ساختاری با نظام پیشنهادها رابطه معنی داری داشتند (۲ شماره جدول) ($P < 0/05$).

جدول ۲ - مقایسه رتبه تأثیرگذاری هر یک از متغیرها بر اجرای نظام پیشنهادها با استفاده از آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه
وجود عدالت در اهدای پاداشها	۵/۰۹
وجود بازخوردهای به هنگام	۴/۰۵
تعهد و باور مدیران	۴/۲۰
احساس وفاداری به سازمان	۳/۴۱
انعطاف پذیری	۴۰/۴
عدم وجود رسمیت	۰۳/۳۷



۶- نتیجه گیری

عوامل رفتاری نسبت به عوامل ساختاری بر اجرای نظام پیشنهادها در دستگاه های زیر مجموعه وزارت بهداشت و درمان در استان چهارمحال و بختیاری تأثیر بیشتری داشت.

در مطالعه حشمتی و همکاران (۱۳۹۲) نقش میانجی ارزش نظام پیشنهادها در رابطه میان عدالت مراوده ای و انگیزه برای ارائه ی پیشنهاد بررسی شد که دو شاخص عدالت مراوده ای و انگیزه در این مطالعه مورد تأیید واقع شد [۱].

آرگوت، مک اویلی و ریگانز نیز به این نکته اشاره می کنند که وجود پاداش و مشوق برای فرآیند مدیریت دانش اهمیت بسیاری دارد، به عنوان مثال در شرکتهایی چون Siemens و Xerox افراد به طور مستقیم جهت همکاری و به اشتراک گذاشتن دانش تخصصی شان تشویق می شوند و به آنها پاداش داده می شود.

در مطالعه حمیدی عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها شامل رضایت شغلی، انگیزش، تعهد و آگاهی بود که توجه مدیریت سازمان به این عوامل، میتواند به ارتقای نظام پیشنهادها در سازمان کمک کند [۱۳].

نتایج مطالعه مقیمی حاکی از آن بود که جنسیت و مقطع تحصیلی عوامل مهمی در مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها هستند که در مطالعه حاضر این روابط بررسی نشد [۱۴].

در مطالعه جنتی مشابه نتایج مطالعه حاضر وجود پاداش و نگرش مثبت مدیران به نظام پیشنهادها از جمله عوامل مؤثر در افزایش مشارکت کارکنان در نظام براساس نتایج مطالعه حسنپور در پیشنهادها بود [۱۵].

در مطالعه خسروانی و همکاران تعهد سازمانی از جمله سازه هایی است که بر رفتار کارکنان در سازمان اثر گذاشته و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی از جمله قصد جابجایی کارکنان عملکرد بالینی رفتار سازمانی میزان غیبت آنها و همچنین تعارض و تنش های شغلی اثر دارد [۱۶].

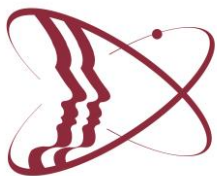
مطالعه امیدی و همکاران نیز حاکی از ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین تعهد و وفاداری کارکنان و افزایش انگیزش مشارکت در نظام پیشنهادها بود که با مطالعه حاضر مطابقت داشت [۴].

با توجه به نتایج مطالعه حاضر، مدیران می بایست پس از استقرار نظام پیشنهادها عدالت را در هنگام پاداش دهی رعایت کنند، در هنگام دریافت پیشنهاد مناسب، بازخورد سریع و به هنگام نشان دهند. آنها باید برخی از اختیارات را به زیردستان تفویض کنند و از تمرکز شدید در سازمان بکاهند و با ارتقای وفاداری و تعهد کارکنان، سازمان را به شکلی متعالی به سمت تحقق اهداف پیش برند و با مشارکت یکپارچه موفقیت را برای خود و کارکنان و در نهایت سازمان تضمین نمایند. از جمله محدودیتهای مطالعه حاضر عدم بررسی اثر عوامل جمعیتی همچون سن، جنسیت و تحصیلات بر نظام پیشنهادها بود که پیشنهاد میشود در مطالعه های بعدی در نظر گرفته شود.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به یافته ها، عوامل رفتاری وجود عدالت در سازمان و احساس وفاداری می توانند به افزایش آرایه پیشنهادها مفید از سوی کارکنان برای سازمان منجر شوند و با بهره گیری از پیشنهادها سازنده توسط مدیران، می توان

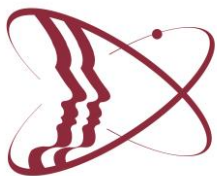
به ارتقای اثربخشی سازمان امیدوار بود.

سپاسگزاری: از کلیه کارکنان علاقه مند به پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی و بهداشت و درمان چهار محال و بختیاری، اداره کل بیمه سلامت چهار محال و بختیاری و سازمان انتقال خون استان چهار محال و بختیاری که در این طرح تحقیقاتی ما را یاری نمودند سپاسگزاریم.



۷-مراجع

- [۱] آذیتایی، علی، «**رابطه** سیستم پاداش با انگیزش کارکنان جهت مشارکت در هدف گذاری های سازمانی کارکنان اداره کل منابع طبیعی استان قم»، نام خانوادگی، نام مترجمان با قید کلمه ترجمه، نام خانوادگی، نام ویراستار با قید کلمه ویراسته، شماره جلد، شماره ویرایش، محل نشر، نام ناشر، تاریخ انتشار.
- [۲] آصف زاده، سعید، علیجان زاده، مهران، شیرعلی، محمدحسین، و داناصفهان، زهره. (۱۳۹۳). "**عوامل موثر بر اجرای نظام پیشنهادها در دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۳۹۲)**". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، ۱۸(۵) (پی در پی ۷۶)، ۳۷-۴۲. <https://sid.ir/paper/49050/fa>. SID.
- [۳] الوانی، سید مهدی، حیدرزاده کامبیز، جلالی، رامین. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر بانکداری الکترونیک بر ساختار سازمانی در بانک کشاورزی، مدیریت بازاریابی، ۷: ص ۲۰-۱.
- [۴] امید، صفری. (۲۰۱۳). "**رابطه بین انگیزش مشارکت، توانمندسازی روانشناختی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان تربیت بدنی**". نشریه مدیریت ورزشی، ۴(۱۵)، ۶۹-۸۵.
- [۵] باطنی، آزاده. (۱۳۹۹). مدل ارزیابی و رتبه‌بندی نظام پیشنهادها وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. تأمین اجتماعی، ۱۶(۲)، ۱۳۹-۱۶۶. doi: 10.22034/qjo.2020.130184
- [۶] باقری، مسلم، تولایی، روح الله. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۳۰: ص ۹۶-۷۲
- [۷] پسندیده، عباس، غروی، سید محمد، عبدی، حمزه. (۱۳۹۳). الگوی نظری تنظیم رغبت بر اساس مفهوم زهد اسلامی، نشریه حوزه و دانشگاه، شماره ۷۳
- [۸] تدبیر، رضاقلی (۱۳۹۰). ارتباط متقابل نظام پیشنهادها و بهداشت روان»، پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی
- [۹] جعفری، شهرام. (۱۳۹۸). ضرورت مهندسی مجدد نظام پیشنهادها در سازمان های ایرانی.
- [۱۰] حشمتی، محمد رسول، خوراکیان، علیرضا و مهارتی، یعقوب. (۱۳۹۴). تأثیرگذاری عدالت مراوده ای بر انگیزه برای ارائه ی پیشنهاد با تأکید بر نقش میانجی ارزش نظام پیشنهادها (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۷(بهار و تابستان ۱۳۹۴)، ۴۲-۷۰. doi: 10.22067/pmt.v7i13.52693
- [۱۱] خاتمیان، فریبا. (۱۳۸۸). مروری تحلیلی بر عوامل بازدارنده و موانع اشتراک دانش در سازمان ها. شمس: نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، ۱(شماره ۲ مرداد و شهریور ۱۳۸۸)، ۱-۲۰.
- [۱۲] خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۱). روش شناسی تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، فوران، تهران.
- [۱۳] خسروانی، محبوبه، خسروانی، محمد، رفیعی، فاطمه حسن پور، محبوبه. (۲۰۱۷). تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان های شهرستان اراک. مجله اخلاق پزشکی - علمی پژوهشی، ۱۱(۳۹)، ۳۷-۴۴. <https://doi.org/10.22037/mej.v11i39.16991>
- [۱۴] دفت، ریچارد ال. (۱۳۹۴). **تئوری و طراحی سازمان**، ترجمه: علی پارسیان و سید محمد اعرابی، چاپ پژوهش فرهنگی، تهران.
- [۱۵] دهخدا، علی اکبر. (۱۳۸۹). **لغت نامه دهخدا** (پنجینه جامع و منحصر به فرد به صورت cd) نشر دانشگاه تهران، تهران.
- [۱۶] دهقانیان حامد، صبور، الهام، حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، شماره ۲: صص ۱۸۰-۱۵۳
- [۱۷] شمرهورن، جان و همکاران (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و همکاران، چاپ دوم، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. صفحه ۴۸۸. ۲-۲-۲۰۲۰ عابدی، هاجر، گلشن، ابراهیم. (۱۳۹۵). رابطه بین عوامل ساختاری و عوامل رفتاری نظام پیشنهادها با جذب مشارکت کارکنان. مجله مدیریت توسعه و تحول. ۲۳۶-۲۲۹
- [۱۸] - فروغی، سید یاسر. (۲۰۲۲). بررسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه پرسنل درمانی بیمارستان شهید بهشتی قم در بحران کرونا. مجله انجمن استرزیولوژی و مراقبت های ویژه ایران، ۲(۱۵). Retrieved از <https://journals.sbmu.ac.ir/isacc/index.php/iranesthesia/article/view/434>
- قربانی، مریم، امیرزاده هروی س. رابطه روش حل مسئله مدیران با گرایش کارکنان به سمت مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی. مجله علوم کاربردی جهان ۲۰۱۱؛ ۱۲ (۱۰): ۱۸۶۶-۷۶
- [۱۹] قربانی، مریم، امیرزاده هروی، س. رابطه روش حل مسئله مدیران با گرایش کارکنان به سمت مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی. مجله علوم کاربردی جهان ۲۰۱۱؛ ۱۲ (۱۰): ۱۸۶۶-۷۶.
- [20] Cegarra, N. J., Sabater, S. R., (2005), Elearning: Organizational requirements for successful feedback learning, Journal of Workplace Learning: pp 17, 276290
- [21] Dulebohn JH, Molloy JC, Pichler SM, Murray B. Employee benefits: literature review and emerging issues. Human Resource Management Review 2009; 19 (2): 86-103
- [22] Feletto, E., Wilson, L. K., Roberts, A. S., Benrimoj, S. I., (2011), Measuring organizational flexibility in community pharmacy: Building the capacity to implement cognitive pharmaceutical services, Research in Social and Administrative Pharmacy, Vol. 7, No. 1: pp. 27-38
- [23] Moldovan, L. (2018). Emotional problems and academic performance of students in manufacturing, Procedia.Manufacturing, 22, 833-839
- [24] Ravasi D, Schultz M. Responding to organizational identifies threats: exploring the role of organizational culture. Academy of Management 2006; 49 (3): 433-58



زیر نویس ها

آدرس و تلفن نویسنده اول: خراسان شمالی، بجنورد، شهید بهشتی شمالی-کوچه عزیز مصر اداره کل بیمه سلامت خراسان شمالی -۰۹۳۸۱۳۶۳۹۱۳

آدرس و تلفن نویسنده دوم: تهران-سازمان بیمه سلامت ایران

آدرس و تلفن نویسنده سوم: چهارمحال بختیاری، شهرکرد، خیابان ولیعصر شمالی ، تقاطع شریعتی ۰ کد پستی : ۷۴۸۹۵ - ۸۸۱۶۷ ۰ شماره تماس :

۰۹۱۳۲۸۴۸۳۷۲-۰۳۸ - ۳۲۲۵۲۸۴۵