

نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

احمد محمودی^۱

برانوش نیک بین^۲

علیرضا خانجانی^۳

محمدحسین قربانی^۴

 10.22034/SSYS.2022.778

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۰۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۴

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز (۱۶۰ نفر) و براساس روش نمونه‌گیری کل شمار، تمامی افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند که تعداد ۱۳۳ پرسشنامه جمع آوری گردید. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های بالندگی سازمانی جمشیدی (۱۳۸۶)، شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) و نظام پیشنهادات سهرابی (۱۳۹۲) استفاده گردید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی داده‌ها و در آمار استنباطی از آزمون‌های همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که بین نظام پیشنهادات و شفافیت سازمانی با بالندگی سازمانی و بین نظام

۱- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Ah.Mahmoudi@ut.ac.ir

۲- دکترای مدیریت رفتاری، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه غیردولتی-غیرانتفاعی ایوان‌کی، سمنان، ایران

۴- دکترای مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

پیشنهادات با شفافیت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. براساس نتایج مدل تحقیق مشخص گردید که نظام پیشنهادات بر شفافیت سازمانی و شفافیت سازمانی بر بالندگی سازمانی اثر مثبت معناداری داشتند. همچنین مشاهده شد که شفافیت سازمانی در ارتباط بین نظام پیشنهادات و بالندگی سازمانی نقش میانجی دارد.

بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که پیاده‌سازی و استقرار یک نظام پیشنهادی اثربخش و کارآمد و قرارگیری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز کارکنان در راستای شکل دادن به نظرات و پیشنهادهای مفید سازمانی می‌تواند منجر به رشد مستمر و دستیابی به بالندگی سازمانی گردد.

واژگان کلیدی: بالندگی سازمانی، شفافیت سازمانی، نظام پیشنهادات، اداره ورزش و جوانان.



مقدمه

عصر امروز، عصر تغییرات شتاب‌زا و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود داده‌های در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان، خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند. از این رو، سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد که آن عبارت از توانایی تغییر و تطبیق مداوم است (ابراهیم‌زاده، ۲۰۰۵). سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود و توسعه و گسترش عملیات اجرایی هستند تا عملکرد سازمانی بهبود یابد و اصول سازمان بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان باشد. بالندگی فرایندی است که یک سازمان از راه آن ظرفیت داخلی خود را توسعه می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی خود در مأموریت سازمان مشخص شده، دست یافته و حفظ کند (فیلپاین و میکاش، ۱۹۹۹). جنبش بالندگی سازمانی^۲ در نیمه دوم سده بیستم پایه‌ریزی گردید و در دهه کنونی به رشد و رسایی درخور توجهی رسیده است. این جنبش بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری کامل دارد. بالندگی سازمانی ریشه هرگونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش‌های انسانی را در «بالندگی انسان»^۳ جستجو می‌کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هرگونه دگرگونی به شمار می‌آورد (رضایی، ۱۳۸۰). با عنایت به تغییر سریع و رقابت گسترده، سازمان‌ها باید برای حصول اطمینان فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشند. بالندگی سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده است و از این واقعیت پدید آمده که «تغییر اجتناب‌ناپذیر است»^۴ (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳). رحیمی، ساداتی و احدزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی دریافته‌اند که بین اخلاق حرفه‌ای و فراموشی سازمانی هدفمند با بالندگی سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر بسزایی بر بالندگی سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی دارد. به طور کلی، بالندگی سازمانی یک نظریه رفتاری بسیار پیچیده است که به تغییر رفتار در سطح سازمان اشاره دارد. بنابراین، شاید بتوان گفت که شفافیت در سازمان‌ها در بخش‌های مختلف سازمانی می‌تواند بر رشد و بالنده شدن نیروهای انسانی آن سازمان مؤثر باشد. از طرفی مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری به عنوان یکی از عوامل اساسی بالندگی سازمانی معرفی شده و یادآور این نکته است که به استناد آرای روان‌شناسان انسان‌گرا، کارکنان باید در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و شغل خود در سازمان مشارکت داشته باشند، هرچند این مشارکت از لحاظ درجه، محتوا و میدان یا وسعت در تغییر است (ساعتچی، ۱۳۹۷). نتایج پژوهش اناری نوه و رباطی (۱۳۹۷) با عنوان «بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و مدیریت مشارکتی با عملکرد شغلی» نشان می‌دهد که بین شفافیت سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های شفافیت سازمانی (مشارکت کارکنان، شفافیت اطلاعاتی، پنهان کاری، پاسخگویی سازمانی) می‌توانند ۳۷/۶ درصد از واریانس عملکرد شغلی مدیران را پیش‌بینی کنند. همچنین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی (مشارکت در

1. Philbin & Mikush
2. Organizational Development (OD)
3. Human Development
4. Change is inevitable
5. Karakaya, Abdullah & Yilmaz, Kasim

برنامه‌ریزی‌های سازمان، ارتباطات سازمانی ایجاد شده برای مشارکت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان) می‌توانند ۴۹/۲ درصد از واریانس عملکرد شغلی مدیران را پیش‌بینی کنند. دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی است. با وجود اینکه شفافیت سازمانی موضوع تازه‌ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است و اکثر پژوهش‌ها در این زمینه، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده‌اند (درویش و عظیمی، ۱۳۹۰). از نظر بسیاری از اندیشمندان شفافیت در سازمانی پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است و بیشتر اوقات سبب ایجاد سازمان‌هایی با اثربخشی بالاتر می‌شود (برگر و اونز، ۲۰۱۰). یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان درباره اقدامات و فرایندهای آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند (لینستد و نارین، ۲۰۰۶). شفافیت سازمانی نتایج مثبتی همچون مشارکت بیشتر کارمندان، ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت سازمان، یادگیری از خطاها و اشتباهات، افزایش رضایت شغلی کارکنان، افزایش خلاقیت، بهبود عملکرد، کاهش رفتارهای مخرب کارکنان و افزایش شفافیت و وضوح نقش به بار آورد (واگلگنسگ و لستر، ۲۰۰۹).

شفافیت در ساده‌ترین تعریف، هم معنی با گشودگی در نظر گرفته می‌شود (ویلیامز، ۲۰۰۵). این مفهوم بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان است به گونه‌ای که کارکنان بتوانند رفتارها را به درستی تغییر دهند یا اصلاح کنند (اسچناکینبرگ و تاملینسون، ۲۰۱۶). نتایج هیشام و همکاران^۶ (۲۰۱۷) در زمینه شفافیت نشان می‌دهد که سبک رهبری کاریزماتیک و سبک رهبری دموکراتیک اثر مثبت معناداری بر روی شفافیت سازمانی دارند و براساس نتایج رهبری دموکراتیک اثر قوی‌تری بر روی شفافیت سازمانی داشته است.

مدیریت مشارکتی یکی از رویکردهای مدیریت است که با به رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی، تلاش می‌کند راه‌کارهایی برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان‌ها بیابد. این رویکرد که هم مبتنی بر مبنای نظری محکمی است و هم از روش‌های اجرایی قابل استفاده بهره می‌برد، در بسیاری از سازمان‌ها به کار گرفته شده و با پیامدهای مطلوبی مادی و معنوی همراه بوده است (طوسی، ۱۳۹۰). از جمله ابزارهای مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها می‌توان نظام پیشنهادی، تصمیم‌گیری مشورتی، تصمیم‌گیری دوجانبه و تیم‌های کاری دانست. نظام پیشنهادها، یکی از ابزارهای دستیابی به بهبود مستمر در سازمان بوده و در عین حال یکی از ساده‌ترین شیوه‌های پیاده‌سازی رویکرد مدیریت مشارکتی در سازمان می‌باشد. بنابراین، این نظام از یک‌سو از طریق پیوند با کایزن به بهبود خدمات و محصولات می‌پردازد و از سوی دیگر به عنوان یکی از ابزارهای دستیابی به مدیریت مشارکتی، به بهبود روحیه و رضایت ذینفعان سازمان منجر می‌شود (عبداللهی، ۱۳۹۲).

1. Burger & Owens
2. Lindstedt & Naurin
3. Voglgesng & Lester
4. Williams
5. Schnackenberg & Tomlinson
6. Hisham & Palil & Wan & Nowalid

نظام پیشنهادات کارآمد موجب انگیزش کارکنان و ترسیم راهبردهای توانمندسازی برای ایجاد نوآوری و بهبود مستمر در سازمان می‌شود (احمد و جابین، ۲۰۱۹).

در نظام پیشنهادات همه اعضای سازمانی در مورد روش‌ها، حل مسائل و توسعه بهره‌وری به طور فعال فکر می‌کنند و نتیجه آن را در قالب طرح‌ها و پیشنهادات به سازمان ارائه می‌کنند (کردرستی و نعمتی، ۱۳۹۰). نظام پیشنهاد سازوکار رسمی برای ترغیب کارکنان به ارائه اندیشه‌های سازنده جهت بالندگی سازمانی است (بوچ^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات یکی از سازوکارهای قدرتمند و اساسی است که در بسیاری از سازمان‌های صنعتی، بازرگانی، مالی و خدماتی بخش‌های خصوصی و عمومی جهان به صورت گسترده و همگانی کاربرد پیدا کرده است (ریاحی، ۱۳۹۶). نظام پیشنهادات باید به خواسته‌های کارکنان توجه کند و باید توجه داشت لحظه‌ای که کارمندان ایده‌هایی را وارد سیستم مدیریت ایده می‌کنند، نسبت به موانع و بازخوردها به آن هم بسیار حساس هستند (گنریچ^۳، ۲۰۱۸).

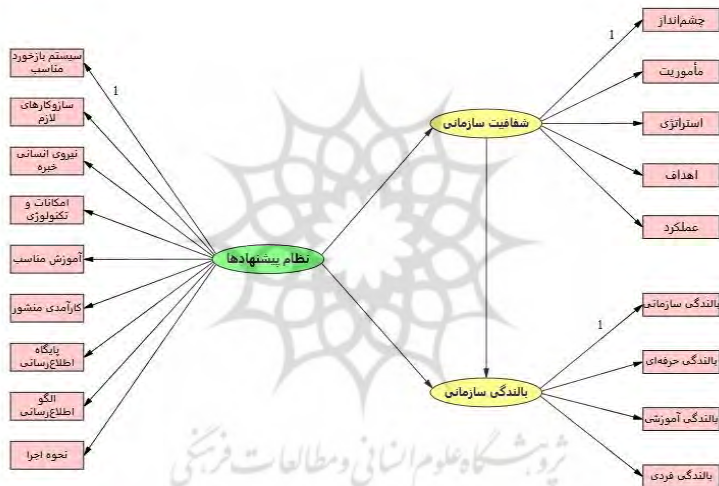
غلامرضایی، کرم زاده و کیایی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر استقرار نظام پیشنهادات بر فرهنگ خلاقیت در سازمان های خدماتی»، دریافتند که استقرار نظام پیشنهادات باعث ترویج سبک‌های فکری مناسب برای بروز خلاقیت می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که استقرار نظام پیشنهادات باعث کاهش موانع سازمانی و موانع فرهنگی در بروز خلاقیت می‌شود. رحمانی و اخباری (۲۰۱۷) در پژوهش خود اثر نظام پیشنهادات بر روی عملکرد مالی و رضایت شغلی کارکنان را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین نظام پیشنهاد با عملکرد مالی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد، اما بین عملکرد مالی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. اشلاقی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «اثر نظام پیشنهادات را بر روی عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران»، به این نتیجه رسیدند که کاربرد نظام پیشنهادات در میان کارکنان بر جنبه‌های عملکرد مالی، رشد مراقبت از مشتری، رشد و نوآوری و فرایندهای داخلی عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد.

نظام پیشنهادات به ایجاد برنامه‌های مناسب برای سازمان می‌پردازد. هدف از این تغییر می‌تواند افزایش فعالیت پیشنهادی در و تغییر توزیع مسئولیت‌ها به صورت کارآمدتر باشد. همچنین این نظام چشم انداز جدیدی برای درک چرایی مشارکت افراد در چنین فعالیتی را ارائه می‌دهد (وانهارانتا^۴، ۲۰۱۸). با توجه به مزیت‌هایی که شفافیت و سیستم مدیریت مشارکتی در سازمان می‌تواند به وجود آورد، ضرورت پژوهش و مطالعه این متغیرها در سازمان‌ها لازم و ضروری به نظر می‌رسد. همچنین لزوم توجه به بالندگی سازمانی در سازمان‌های ورزشی از جمله اداره ورزش و جوانان در سطح استان و شهرستان‌ها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی حائز اهمیت بوده و باید مورد توجه قرار گیرد. ساختار سازمان‌های ورزشی نیز همانند دیگر سازمان‌های خدماتی بوده و تمام امور براساس افراد و ارتباطات بین آن‌ها بنا نهاده شده است. از طرفی وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی ورزش در کشور بوده که برای اثربخشی و کارایی مناسب‌تر، نمایندگی‌هایی در سطح استان‌ها به عنوان اداره کل ورزش و جوانان استان‌ها را دارا می‌باشد. بنابراین، روشن است بهبود عملکرد هر یک از این ادارات ورزش و جوانان استانی منجر به رشد و بهبود عملکرد وزارت ورزش و جوانان

1. Ahmad, S. Z., & Jabeen
2. Buech
3. Gernreich
4. Vanharanta

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

و در نهایت رشد کیفی و کمی ورزش در سطح کشور خواهد شد، لذا ضرورت ایجاد می‌کند که مدیران و مسئولین اداره کل ورزش و جوانان و همچنین در سطح شهرستان‌ها از روش‌های جدید مدیریتی به منظور رشد و بالندگی خود استفاده کنند. با توجه به کمبود یا نبود شواهد تجربی و به منظور اطمینان از رابطه بین متغیرهای نظام پیشنهادها، شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی، به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی ایران، پژوهش حاضر به بررسی نقش نظام پیشنهادها بر شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی پرداخته است. با توجه به مطالب گفته شده و نقش مهم اداره ورزش و جوانان، چارچوب نظری پژوهش حاضر در شکل ۱، ارائه شده است و در آن نظام پیشنهادها و شفافیت سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل و بالندگی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. لذا هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین نظام پیشنهادات، شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز می‌باشد. در واقع، محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است: آیا نظام پیشنهادات بر میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: نگارنده)

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به نوع مطالعه و روابط بین متغیرها از دسته تحقیقات کاربردی^۱ و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^۲ بوده که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز است. براساس آمار و اطلاعات گرفته شده تعداد کارکنان ۱۶۰ نفر می‌باشد. با توجه به روش پژوهش و به منظور قابلیت تعمیم پذیری نتایج روش نمونه‌گیری به صورت تمام شمار بوده، بدین صورت که تمامی افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت پس از توزیع و

1. Applied research
2. Structural Equation Modeling (SEM)

جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش و حذف موارد ناقص و غیرقابل تجزیه و تحلیل، تعداد ۱۳۳ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است.

در این پژوهش از پرسشنامه ارزیابی نظام پیشنهادات سهرابی (۱۳۹۲) شامل ۴۸ گویه و نه بُعد (سیستم بازخورد مناسب، سازوکارهای لازم، نیروی انسانی خیره، امکانات و فناوری، آموزش مناسب، کارآمدی منشور، پایگاه اطلاع رسانی، الگوی اطلاع رسانی، نحوه اجرا) با مقیاس پنج ارزش لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) استفاده گردید. روایی محتوایی^۱ این پرسشنامه در پژوهش معین جهرمی (۱۳۹۵) تأیید شده است. همچنین پایایی^۲ پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ^۳ ۰/۸۷ به دست آمده که نشان از پایایی قابل قبول این پرسشنامه دارد. همچنین از پرسشنامه استاندارد شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) شامل ۱۷ گویه و پنج بُعد (چشم‌انداز، مأموریت، راهبردی، اهداف، عملکرد) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) استفاده گردید. پایایی این پرسشنامه در پژوهش کردنائیچ و همکاران (۱۳۹۳) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده و روایی آن نیز به صورت محتوایی و سازه مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد بالندگی سازمانی جمشیدی (۱۳۸۶) شامل ۳۹ گویه و چهار بُعد (بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه‌ای، بالندگی آموزشی، بالندگی فردی) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) استفاده شد. پایایی و روایی این پرسشنامه توسط جمشیدی (۱۳۸۶) تأیید شده است. همچنین شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سراسر کشور»، از این پرسشنامه استفاده کرده است. در پژوهش شعبانی بهار (۱۳۹۳) روایی محتوایی تأیید شده و همچنین پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمده است که نشان از قابل قبول بودن میزان همسانی درونی سؤالات و پایایی ابزار تحقیق دارد.

جدول ۱. ضرایب پایایی درونی پرسشنامه‌های تحقیق

| پرسشنامه | ابعاد پرسشنامه | تعداد سؤالات | آلفای کرونباخ |
|---------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|
| | سیستم بازخورد مناسب | ۹ | ۰/۸۲۱ |
| | سازوکارهای لازم | ۵ | ۰/۷۸۴ |
| | نیروی انسانی خیره | ۴ | ۰/۷۶۶ |
| | امکانات و فناوری | ۴ | ۰/۷۲۳ |
| نظام پیش‌نهادات ($\alpha=0/871$) | آموزش مناسب | ۳ | ۰/۸۱۶ |
| | کارآمدی منشور | ۷ | ۰/۸۷۶ |
| | پایگاه اطلاع‌رسانی | ۴ | ۰/۷۵۶ |
| | الگوی اطلاع‌رسانی | ۶ | ۰/۸۲۹ |
| | نحوه اجرا | ۶ | ۰/۸۰۰ |
| شفافیت سازمان ($\alpha=0/851$) | چشم‌انداز | ۴ | ۰/۸۴۸ |
| | مأموریت | ۲ | ۰/۸۳۰ |

1. Content validity
2. Reliability
3. Cronbach's alpha coefficients

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

| | | | |
|-------|----|-----------------|---------------------------------------|
| ۰/۷۶۳ | ۲ | راهبردی | بالندگی سازمانی ($\alpha=0/874$) |
| ۰/۸۳۲ | ۴ | اهداف | |
| ۰/۸۱۹ | ۴ | عملکرد | |
| ۰/۸۱۱ | ۱۳ | بالندگی سازمانی | |
| ۰/۸۳۸ | ۱۰ | بالندگی حرفه‌ای | |
| ۰/۷۴۶ | ۵ | بالندگی آموزشی | |
| ۰/۸۵۲ | ۱۱ | بالندگی فردی | |

در این پژوهش همان طور که، در جدول ۱ مشاهده می‌شود به منظور محاسبه پایایی^۱ سؤالات پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ^۲ استفاده و ضریب پایایی درونی برای هر سه پرسشنامه نظام پیشنهادات، شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی بالای ۰/۷ بود که نشان از قابل قبول بودن پرسشنامه‌های پژوهش دارد. برای سازمان دادن، خلاصه کردن طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی^۳ همانند تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها استفاده شده است. به منظور برآورد پارامترها و پیش‌بینی آن از آمار استنباطی^۴ استفاده گردید. از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۵ برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها بهره گرفته شد. به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون^۶ استفاده و برای طراحی مدل ارتباطی بین متغیرهای پژوهش نرم‌افزار AMOS^۷ نسخه ۲۳ به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها

| ویژگی‌های جمعیت شناختی | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------------------|-----------------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۹۱ |
| | زن | ۴۲ |
| سن | ۲۰ تا ۳۰ سال | ۴۸ |
| | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۵۱ |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۲۱ |
| | بیشتر از ۵۰ سال | ۱۳ |
| | ۱ تا ۱۰ سال | ۶۷ |
| سابقه کاری | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۴۴ |
| | بیشتر از ۲۰ سال | ۲۲ |

1. Stability
2. Cronbach's alpha coefficients
3. Descriptive Statistics
4. Inferential Statistics
5. Kolmogorov-Smirnov Test
6. Pearson Test
7. Analysis of moment structures

براساس یافته‌های جدول ۲، مشخص گردید که ۹۱ نفر مرد و ۴۲ نفر زن بودند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد بیشترین تعداد نمونه با ۵۱ نفر در گروه ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشت و بیشترین میزان سابقه کاری ۱ تا ۱۰ سال بود.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

| آماره‌ها | | متغیرهای پژوهش | |
|-----------|---------------|----------------|---------------------|
| نوع توزیع | سطح معنی داری | آزمون آماری | |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۹۸ | بالندگی سازمانی |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۸۵ | بالندگی حرفه‌ای |
| نرمال | ۰/۱۹۲ | ۰/۱۰۹ | بالندگی آموزشی |
| | | ۰/۱۰۴ | بالندگی فردی |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۷۰ | بالندگی سازمانی کل |
| نرمال | ۰/۰۶۶ | ۰/۱۶۶ | چشم‌انداز |
| نرمال | ۰/۰۹۴ | ۰/۱۲۸ | مأموریت |
| نرمال | ۰/۰۸۱ | ۰/۱۴۴ | استراتژی |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۹۸ | اهداف |
| نرمال | ۰/۱۰۱ | ۰/۱۱۴ | عملکرد |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۸۴ | شفافیت سازمانی |
| نرمال | ۰/۱۹۱ | ۰/۱۱۶ | سیستم بازخورد مناسب |
| نرمال | ۰/۰۸۱ | ۰/۱۲۴ | سازوکارهای لازم |
| نرمال | ۰/۰۸۳ | ۰/۱۲۷ | نیروی انسانی خبره |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۱۰۷ | امکانات و فناوری |
| نرمال | ۰/۰۸۴ | ۰/۱۲۷ | آموزش مناسب |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۷۹ | کارآمدی منشور |
| نرمال | ۰/۰۶۱ | ۰/۱۳۷ | پایگاه اطلاع‌رسانی |
| نرمال | ۰/۰۸۷ | ۰/۱۱۶ | الگوی اطلاع‌رسانی |
| نرمال | ۰/۱۸۵ | ۰/۱۱۰ | نحوه اجرا |
| نرمال | ۰/۲۰۰ | ۰/۱۰۸ | نظام پیشنهادها |

ابعاد بالندگی
سازمانیابعاد شفافیت
سازمانیابعاد نظام
پیشنهادها

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

با توجه به مقادیر سطح معناداری در مورد بالندگی سازمانی، شفافیت سازمانی، نظام پیشنهادات و مؤلفه‌های آن در جدول ۳، مشاهده می‌شود که در این متغیرها مقادیر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ این بدان معناست که توزیع مشاهده شده این متغیرها با توزیع مورد انتظار محقق یکسان است - توزیع متغیرهای فوق یک توزیع - نرمال می‌باشد.
با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای نظام پیشنهادات، شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی به منظور بررسی ارتباط بین این متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

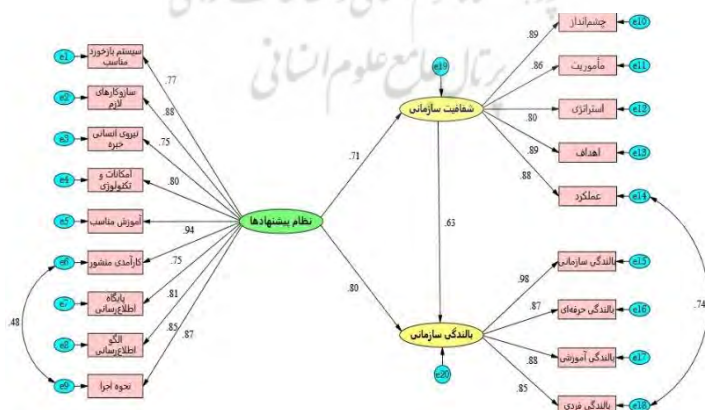
جدول ۴. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

| متغیرها | سطح معناداری | نظام پیشنهادات | شفافیت سازمانی | بالندگی سازمانی |
|-----------------|--------------|----------------|----------------|-----------------|
| نظام پیشنهادات | ضریب همبستگی | ۱ | - | - |
| شفافیت سازمانی | ضریب همبستگی | ۰/۷۷۹** | ۱ | - |
| بالندگی سازمانی | ضریب همبستگی | ۰/۸۹۴** | ۰/۶۸۲** | ۱ |
| | | | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۰۱ |

* = معناداری در سطح $P \leq 0/05$ ؛

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴، نشان می‌دهد که بین نظام پیشنهادات و شفافیت سازمانی ($Sig=0/001$)، بین نظام پیشنهادات و بالندگی سازمانی ($r=0/779, Sig=0/001$) و بین شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی ($r=0/682, Sig=0/001$) رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

پس از بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، طراحی مدل تحقیق در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۳ انجام گردید.



شکل ۲. مدل تحقیق (در حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده)

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی تحقیق

| مسیر | بار عاملی | مقدار t | سطح معناداری |
|------|---------------------|---------|--------------|
| <--- | سیستم بازخورد مناسب | ۰/۷۶۸ | - |
| <--- | ساز و کارهای لازم | ۰/۸۷۷ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | نیروی انسانی خبره | ۰/۷۵۲ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | امکانات و فناوری | ۰/۸۰۳ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | آموزش مناسب | ۰/۹۳۷ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | کارآمدی منشور | ۰/۷۵۱ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | پایگاه اطلاع‌رسانی | ۰/۸۱۳ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | الگوی اطلاع‌رسانی | ۰/۸۵۳ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | نحوه اجرا | ۰/۸۶۵ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | چشم‌انداز | ۰/۸۸۸ | - |
| <--- | مأموریت | ۰/۸۶۲ | ۰/۰۰۸ |
| <--- | استراتژی | ۰/۸۰۴ | ۰/۰۰۵ |
| <--- | اهداف | ۰/۸۸۹ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | عملکرد | ۰/۸۸۰ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | بالندگی سازمانی | ۰/۹۷۶ | - |
| <--- | بالندگی حرفه‌ای | ۰/۸۶۸ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | بالندگی آموزشی | ۰/۸۸۳ | ۰/۰۰۱ |
| <--- | بالندگی فردی | ۰/۸۵۲ | ۰/۰۰۱ |

نظام پیشنهادها

شفافیت سازمانی

بالندگی سازمانی

بر مبنای یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری و نتایج گزارش شده در **Error! Reference source not found.** مشاهده می‌شود کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) از مقادیر تی (t) قابل قبولی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان نظام پیشنهادها، شفافیت سازمانی و بالندگی سازمانی می‌باشند. در **Error! Reference source not found.** مدل ارتباطی تحقیق در حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بار عاملی) ارائه شده است. در ادامه شاخص‌های برازش مدل تحقیق به منظور بررسی تأیید یا عدم تأیید مدل ارتباطی بررسی می‌شود.

جدول ۶. شاخص‌های برآزش مدل ارتباطی تحقیق

| تفسیر | مقادیر شاخص‌ها | مقدار مطلوب | شاخص‌های برآزش |
|-------|----------------|--------------|---|
| - | ۵۲۰/۶۵ | - | کای اسکوار (کای دو) ^۱ |
| - | ۱۳۰ | - | درجه آزادی ^۲ |
| مطلوب | ۴/۰۰۵ | کمتر از ۵ | نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df) |
| مطلوب | ۰/۹۰۲ | بیشتر از ۰/۹ | شاخص نیکویی برآزش ^۳ (GFI) |
| مطلوب | ۰/۸۴۴ | بیشتر از ۰/۸ | شاخص نیکویی برآزش تعدیل شده ^۴ (AGFI) |
| مطلوب | ۰/۰۹۵ | کمتر از ۰/۱ | ریشه دوم میانگین خطای برآورد ^۵ (RMSEA) |
| مطلوب | ۰/۰۴۶ | کمتر از ۰/۰۵ | ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده ^۶ (RMR) |
| مطلوب | ۰/۹۲۳ | بیشتر از ۰/۹ | شاخص برآزش تطبیقی ^۷ (CFI) |
| مطلوب | ۰/۹۱۱ | بیشتر از ۰/۹ | شاخص برآزش هنجار شده ^۸ (NFI) |
| مطلوب | ۰/۹۲۵ | بیشتر از ۰/۹ | شاخص برآزش افزایشی ^۹ (IFI) |

با توجه به جدول ۶، مشاهده می‌شود شاخص برآزش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برآزش (GFI) به عنوان شاخص‌های اصلی برآزش مدل بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از تأیید مدل دارد. نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۴/۰۰۵) کمتر از ۵ بوده که به منظور تأیید مدل تحقیق از مقدار قابل قبولی برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA) که در این شاخص مقادیر کمتر یک از قابل قبول به عنوان شاخص مطلوب بودن مدل به شمار می‌رود، مقدار شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۹۵ به دست آمده که نشان از برآزش قابل قبول مدل دارد. بنابراین، با توجه به مقادیر به دست آمده مدل ارتباطی تحقیق از برآزش کافی برخوردار است. در ادامه براساس نتایج به دست آمده، ارتباط بین متغیرهای تحقیق براساس نتایج حاصل از مدل تحقیق مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول ۷. تأثیر متغیرهای تحقیق بر یکدیگر

| ارتباط بین متغیرها | بار عاملی | مقدار t | سطح معناداری |
|------------------------------------|-----------|---------|--------------|
| نظام پیشنهادها --- بالندگی سازمانی | ۰/۸۰۳ | ۹/۰۷۸ | ۰/۰۰۱ |
| شفافیت سازمانی --- بالندگی سازمانی | ۰/۷۱۲ | ۹/۱۷۱ | ۰/۰۰۱ |
| نظام پیشنهادها --- شفافیت سازمانی | ۰/۶۲۹ | ۸/۳۸۵ | ۰/۰۰۱ |

1. Chi-Square
2. Degrees of Freedom (df)
3. Goodness of Fit (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
6. Root Mean Squared Residuals (RMR)
7. Comparative Fit Index (CFI)
8. Normed of Fit Index (NFI)
9. Incremental of Fit Index (IFI)

بر اساس یافته‌های تحقیق (**Error! Reference source not found.**)، مشاهده می‌شود که نظام پیشنهادها اثر مثبت معناداری بر بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز دارد ($t=9/078$, $Sig=0/001$) و مقدار ضریب مسیر ($\beta=0/803$) به دست آمده است. شفافیت سازمانی بر بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز اثر مثبت معناداری داشته است ($t=9/171$, $Sig=0/001$) و مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) برابر با $0/712$ است. نظام پیشنهادها بر شفافیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز اثر مثبت معناداری ($t=385/8$, $Sig=0/001$) با ضریب تأثیر ($\beta=0/629$) دارد.

جدول ۸. اثر میانجی شفافیت سازمانی در ارتباط بین نظام پیشنهادها و بالندگی سازمانی

| متغیر مستقل | متغیر میانجی | متغیر وابسته | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم |
|----------------|----------------|-----------------|------------|----------------------|
| نظام پیشنهادها | شفافیت سازمانی | - | ۰/۷۱ | - |
| - | شفافیت سازمانی | بالندگی سازمانی | ۰/۶۳ | - |
| نظام پیشنهادها | شفافیت سازمانی | بالندگی سازمانی | ۰/۸۰ | $0/71 * 0/63 = 0/45$ |

بر اساس نتایج (**Error! Reference source not found.**)، مشاهده می‌شود که «نظام پیشنهادها» بر «شفافیت سازمانی» با ضریب مسیر ($\beta=0/71$) و «شفافیت سازمانی» بر «بالندگی سازمانی» با ضریب مسیر ($\beta=0/63$)، تأثیر مثبت و معناداری دارند. بنابراین، شرط اول و دوم برقرار است و با توجه به حاصل ضرب ($0/71 * 0/63$) ضریب مسیر اثر غیرمستقیم نظام پیشنهادها از طریق شفافیت سازمانی بر بالندگی سازمانی بر اساس نتایج **Error! Reference source not found.** برابر با ($\beta=0/45$) بود. بنابراین، می‌توان گفت که نظام پیشنهادها از طریق متغیر میانجی شفافیت سازمانی بر بالندگی سازمانی اداره کل ورزش جوانان استان البرز اثر مثبت معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

شناسایی عوامل مؤثر بالندگی سازمانی در مورد اهمیت بالندگی سازمانی با توجه به تغییرات محیطی در دنیای امروز، می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان و همچنین ایجاد یک سازمان بالنده برای مدیران و مسئولان سازمان‌ها مفید خواهد بود. در این زمینه شفافیت در سازمان‌ها در بخش‌های مختلف سازمانی می‌تواند بر رشد و بالنده شدن نیروهای انسانی آن سازمان مؤثر باشد. از طرفی صاحب‌نظران مدیریت معتقدند که نظام پیشنهادها یکی از مؤثرترین روش‌های مدیریت مشارکتی بوده که در آن تمامی کارکنان این امکان را پیدا می‌کنند تا با ارائه نظرات و پیشنهادها خود گامی در جهت ارتقای عملکرد سازمان بردارند (فتحعلی زاده، ۱۳۸۹).

نتایج آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری نشان داد که نظام پیشنهادها اثر مثبت معناداری بر بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های احمد و جابین (۲۰۱۹)، وانهاراتا (۲۰۱۸) و بابایی نژاد و معینی (۱۳۹۵)، زین‌الدینی و تابلی (۱۳۹۳) و ترنا (۲۰۱۴) همسو بوده است. بابایی نژاد و معینی (۱۳۹۵) دریافتند که بین تصمیم‌گیری مشارکتی با بالندگی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. غلامرضایی، کرم زاده و کیایی (۱۳۹۶) در پژوهش خود دریافتند که استقرار

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

نظام پیشنهادات در دستگاه‌های اجرایی استان تهران باعث بروز خلاقیت در کارکنان می‌شود. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان چنین بیان داشت که بالندگی و پرورش نیروهای انسانی در هر سازمانی بیش از هر چیز درگرو باز کردن راه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و کارها و مشارکت کارکنان در امور یکی از ویژگی‌های سازمان‌های بالنده است (زین‌الدینی و تابلی، ۱۳۹۳). برای اینکه یک سازمان را به عنوان یک سازمان بالنده معرفی کرد نیاز است ویژگی‌هایی داشته باشد. در این زمینه طوسی (۱۳۸۲) بیان داشته است که مشارکت با دیگران یکی از اصول و ویژگی‌های سازمان‌های بالنده است. این ویژگی بدان معناست که از طریق مشارکت راه برای دادوستد اندیشه‌ها باز می‌شود. سازمان بالنده راه مشارکت، دادوستد اطلاعات و اندیشه را به روی همه اعضای خود می‌گشاید و آنان را در رویارویی با موضوعات و برنامه‌ها و دشواری‌های موجود به تعاون و مشارکت با یکدیگر برمی‌انگیزد (طوسی، ۱۳۸۲). با توجه به آنچه گفته شد به منظور دستیابی به این ویژگی نیاز است که مدیران سازمان از رویکرد مدیریت مشارکتی استفاده کنند. از جمله ابزارهای مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها می‌توان نظام پیشنهادی، تصمیم‌گیری مشورتی، تصمیم‌گیری دوجانبه و تیم‌های کاری دانست (معین جهرمی، ۱۳۹۰)؛ رواج نظام پیشنهادها از بهترین روش‌های بهره‌گیری از توانمندی‌های فکری، خلاقیت و ایده‌های نو در نیروی انسانی است که موجب بهبود و بهره‌وری و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان خواهد شد. کارکنان به دلیل زندگی در محیط واقعی کار، ارتباط با بازار کار و جامعه و تماس مستقیم با مسائل و مشکلات سازمان‌ها، منابع ارزشمندی برای بهبود فعالیت‌ها و تولیدات سازمان به شمار می‌آیند (بخشایی، ۱۳۹۵). نکته مهم این است فقط بحث استقرار نظام پیشنهادات در سازمان نیست بلکه اهمیت موضوع در استقرار نظام کارآمد در سازمان است. نظامی که بتواند موجب رشد سازمان شود (احمد و جابین، ۲۰۱۹). بنابراین، می‌توان گفت که استفاده از پیشنهادها مفید و نظرات سودمند کارکنان در سازمان می‌تواند موجب رشد سازمان شده و آن را به یک سازمان بالنده تبدیل کند. ارائه بازخوردهای مناسب و به موقع به کارکنان به صورت خصوصی و یا عمومی و استفاده از سیستم پاداش مادی و معنوی برای کارکنان با پیشنهادها سازنده می‌تواند در استقرار نظام پیشنهادها به منظور داشتن یک سازمان بالنده و همچنین ایجاد انگیزه در کارکنان برای مشارکت بیشتر و ارائه پیشنهادات مؤثرتر مفید باشد.

یافته دیگر پژوهش، براساس نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری حاکی از این بود که شفافیت سازمانی بر بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز اثر مثبت معناداری دارد که این یافته پژوهش با نتایج تحقیقات گنزیچ (۲۰۱۸)، کاشف، تقوایی و نیازآذری (۱۳۹۷) و فراهانی و یاراحمدی (۲۰۱۵) همسو بود. همچنین در پژوهشی نجفی (۱۳۹۷) دریافت که شفافیت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران اثرگذار هستند. نتایج پژوهش کاشف، تقوایی و نیازآذری (۱۳۹۷) نیز نشان داد که شفافیت سازمانی بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران اثر مثبت معناداری دارد. در تبیین یافته‌های پژوهش و دلایل همسو نتایج می‌توان چنین بیان داشت امروزه شرایط محیطی نسبت به گذشته پیچیده‌تر شده است. مدیران در چنین شرایطی باید فضایی ایجاد کنند تا استعداد و خلاقیت کارکنان بالفعل شود و کارکنان بتوانند به شکل فردی و گروهی به صورت مستمر فعالیت‌های خود را پیاده‌سازی کنند. سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود و توسعه هستند تا عملکرد سازمانی بهبود یابد، از این‌رو، بالندگی فرایندی است که یک سازمان از راه آن ظرفیت داخلی خود را توسعه می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی خود در مأموریت سازمان مشخص شده، دست یافته و حفظ کند (فیلپاین و میکاش، ۱۹۹۹). بالندگی سازمانی با ارزش‌هایی از قبیل توانایی در

روابط بین فردی، شفافیت در محیط کار، تناسب مسئولیت با اختیار رابطه دارد (وو و چو، ۲۰۱۵). برای شفافیت سازمانی از نظر محققین و صاحب‌نظران مزایایی عنوان شده است، یکی از این مزایا، بهبود عملکرد سازمانی است. شفافیت سازمان سبب افزایش اعتماد کارمندان به مدیریت سازمان گردیده و نیز زیربنای مشارکت هر چه بیشتر کارمندان را فراهم ساخته و ایده‌های خلاقانه را مورد تشویق قرار می‌دهد، تأثیرات مثبتی نیز بر عملکرد افراد خواهد داشت (وجلجسانگ و لستر، ۲۰۰۹). در نهایت براساس تعاریف شفافیت سازمانی می‌توان گفت در سازمانی که کارکنان می‌دانند در چه سازمانی و با چه اهداف کار می‌کنند، چشم‌انداز سازمانی و مأموریت‌ها به وضوح مشخص شده است و راهبردهای سازمانی در راستای اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمانی تنظیم شده‌اند، کارکنان می‌توانند اهداف خود را با این اهداف هماهنگ کرده و خواهند دانست که کار آن‌ها چگونه به روند کار در سازمان کمک خواهد کرد. به طور کلی، زمانی که تمامی مسائل شفاف و بدون هیچ ابهامی به کارکنان ارائه شود، باعث ایجاد اعتماد شده که در نهایت منجر به دستیابی به عملکرد با اثربخشی بالا می‌شود و سازمان به بالندگی دست خواهد یافت. برای اینکه شفافیت موجب بالندگی اداره کل ورزش و جوانان البرز شود باید به مواردی توجه داشت. همان طور که فقدان شفافیت، تأثیرات منفی بر روحیه کارکنان و عملکرد سازمان می‌گذارد؛ ایجاد شفافیت ناکارآمد هم منجر به تأثیرات منفی در سازمان می‌شود. برخی سازمان‌ها به اسم شفافیت تعداد جلسات سازمان را افزایش می‌دهند تا در ظاهر عنوان کنند سازمان ما دارای شفافیت است. بهترین راه برای ایجاد شفافیت در سازمان سیاست ایجاد ارتباطات باز و برداشتن دیوارها و موانع ارتباطی بین کارمندان و مدیران است تا به راحتی کارکنان مشکلات، راه‌حل‌ها و ایده‌های خود را برای بالندگی سازمان ارائه دهند. البته باید توجه داشت مدیریت شفافیت بسیار مهم است و باید توجه داشت مدیر نقش کلیدی در ایفای سیستم شفافیت کارآمد در سازمان دارد. سیستم ارتباطات باز می‌تواند در صورت عدم مدیریت منجر به ایجاد سیستم چاپلوسی و تعارض و اختلاف در سازمان شود. مورد بعدی در تأثیر سیستم شفافیت این است که ساز و کار مشخص و واضحی برای پاسخ به سؤالات، ایده‌ها و مسائل مطرح شده وجود داشته باشد تا کارمند دلیل رد شدن پیشنهادات یا انتقادهایش را بداند و پس از مدتی دلسرد نشود.

در بررسی ارتباط بین نظام پیشنهادها و شفافیت سازمانی، نتایج همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که نظام پیشنهادها بر شفافیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز اثر مثبت معناداری دارد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های اناری نوه و رباطی (۱۳۹۷) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان از تعاریف و مبانی مرتبط با نظام پیشنهادها و شفافیت و همچنین گزاره‌های مختلف شفافیت سازمانی استفاده کرد. از نظر لینستد و نورین (۲۰۰۶) یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به‌منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند. براساس این تعریف شاید بتوان برداشت کرد اگر سازمانی شفاف باشد و اطلاعات بدون ابهام و مستقیم در اختیار کارکنان و دیگر ذینفعان قرار گیرد، اما در سازمان سازوکاری برای ارائه پیشنهادات و نظرات اصلاحی وجود نداشته باشد، فواید ناشی از شفافیت در سازمان به نتایج مطلوب سازمانی نخواهد رسید. راولینز (۲۰۰۶) در این راستا چهار عامل را به عنوان گزاره‌های اصلی شفافیت در سازمان شناسایی کرده است. «مشارکت» به عنوان یکی از این عوامل می‌باشد. مشارکت در واقع، به این معنی است که سازمان در تصمیم‌گیری‌های خود، به ویژگی‌ها و نیازهای ذی‌نفعان مختلف توجه و نظرهای آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ می‌کند (راولینز، ۲۰۰۶). همان‌طور که، بیان شد مشارکت

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

به نوعی پیش نیاز شفافیت محسوب می‌شود و اگر در سازمانی مشارکت کارکنان وجود نداشته باشد، ایجاد سیستم شفافیت هم کاربردی نخواهد داشت و طبق مصوبه طرح استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات در دستگاه‌های دولتی سال ۹۳ سازمان‌های دولتی سازوکارهای مناسب را برای نهادینه کردن مدیریت مشارکتی در دستگاه‌های اجرایی باید پیش بینی کنند. بنابراین، با توجه به مطالب بیان شده، برای اینکه یک سازمان به تمامی مزایای یک سازمانی شفاف دست پیدا کند، نیاز است که در وهله اول مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تعیین اهداف، روندهای کاری و ... را ایجاد کند، زیرا هر قدر که سازمان اطلاعات مورد نیاز را در اختیار افراد قرار دهد، اما زمینه‌های استفاده از این اطلاعات را فراهم نکرده باشد، در واقع هیچ کاری نکرده است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد نظام پیشنهادات از طریق متغیر میانجی شفافیت سازمانی بر بالندگی سازمانی اداره کل ورزش جوانان استان البرز اثر مثبت معناداری دارد که با نتایج پژوهش‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۶) و مهدی‌پور و همکاران (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. از مهم‌ترین مزیت‌های نظام پیشنهادات به وجود آمدن اعتماد در بین کارکنان و ارتقای شفافیت در جواب‌گویی و گرفتن تصمیمات می‌باشد (نادیم و فیسچر، ۲۰۱۱) که این موضوع از مزیت‌های نظام پیشنهادات می‌باشد و موجب نگرش‌های مثبت در کارمندان می‌شود (بویچ و همکاران، ۲۰۱۰). یک نظام مدون برای فعال کردن ذهن افراد و به کارگیری ایده‌ها و نظرات آن‌ها برای بالندگی سازمان و بهبود فعالیت‌های سازمان نیازمند مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمان است و یکی از شرایط ایجاد کننده این فضا وجود شفافیت در سازمان است (حشمتی و همکاران، ۱۳۹۳). محمدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود بیان می‌کنند که اگر نظام پیشنهادات با یک رویکرد علمی و نظام‌مند تبیین شده و شکل گیرد، می‌تواند موجب بهبود سطح مشارکت کارکنان و بهبود عملکرد نظام پیشنهادات گردد. با اجرای مناسب نظام پیشنهادات و توجه به عوامل تأثیرگذار بر آن است که بهبود مستمر در سازمان به وجود می‌آید. مدیران سازمان می‌توانند انتخاب کنند که تا چه اندازه با کارمندان‌شان ارتباط باز داشته باشند و چه میزان ارتباط شفاف در سازمان آن‌ها وجود داشته باشد. این موضوع از این جهت مهم است که در محیط شفاف انتظارات واضح و روشنی برقرار است و بازخورد سازنده در این محیط ارائه می‌شود. مدیران در این فضا بهتر می‌توانند نقاط ضعف سازمان خود را ببینند و در جهت بهبود عملکرد و بالندگی سازمان خود تلاش کنند.

به هر حال نظام پیشنهادات یکی از ساز و کارهای قدرتمند و اساسی در بهبود شرایط سازمان است و اگر به درستی در سازمان اجرا شود مزایایی را برای کارکنان و مدیریت و حتی مخاطبان سازمان به همراه خواهد داشت. باید توجه داشت که نظام پیشنهادات بدون بسترسازی مورد نیاز و مدیریت مناسب آن منجر به ایجاد هرج و مرج در سازمان خواهد شد (کارگر شورلی، ۱۳۸۷). یکی از این موارد تدوین آئین نامه مناسب برای اجرای نظام پیشنهادات و سیستم‌های دریافت، بررسی و انتخاب پیشنهادات است. اگر در سازمان رد پیشنهادات با عدم توجه کافی همراه باشد، این سیستم اعتبار خود را از دست خواهد داد. بدین منظور باید به چالش‌های فرهنگی، محیطی و فرایندی نظام پیشنهادات توجه لازم مبذول داشت. البته باید توجه داشت که به دلیل همین چالش‌های ساختاری و فرهنگی، اجرای مناسب نظام پیشنهادات نیازمند راه‌کارهای کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدتی است که رفته رفته نظام پیشنهادات را به سمت بهبود هدایت کند. به عنوان مثال راه کار مدت می‌تواند تقدیر از پیشنهادات برتر یا تشویق مدیران و کارکنان مشارکت‌جو در سیستم باشد. در میان مدت می‌توان موانع شناسایی شده در اجرای نظام پیشنهادات را حذف کرد. مدیری که فردمحور است و در این سیستم اختلال ایجاد می‌کند، به مرور زمان باید شرایط انتقال یا حذف او از سازمان مهیا شود. همچنین به مرور زمان باید کیفیت و سرعت نظام پیشنهادات بهبود پیدا کند؛ همان‌طور که وانهارتا (۲۰۱۸) بیان می‌کند که با معرفی یک بستر جدید فناوری اطلاعات و تغییر توزیع مسئولیت می‌توان شرایط بهتری برای اجرای نظام پیشنهادات فراهم کرد.

منابع

- اناری نوه، الهام و رباطی، فاطمه السادات. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و مدیریت مشارکتی با عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان رفسنجان». ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران. تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- بابایی نژاد، عباس و معینی، بتول. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و تصمیم‌گیری مشارکتی با بالندگی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان». چهارمین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران. تهران. انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین- انجمن علمی تخصص عمران و معماری.
- بخشایی، بهمن. (۱۳۹۵). «رابطه سبک‌های تفکر و رهبری تحول‌آفرین با بالندگی سازمانی مدیران آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان شیراز». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد مرودشت.
- حشمتی، محمد رسول؛ خوراکیان، علیرضا و مهارتی، یعقوب. (۱۳۹۳). «بهبود مدیریت مشارکتی در دانشگاه از طریق نظام پیشنهادها و عدالت‌محوری با در نظر گرفتن جایگاه مدیریت مشارکتی و عدالت در آموزه‌های اسلامی». مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۳(۷)، صص ۷۱-۹۴.
- درویش، حسن و عظیمی زاجکانی، فاطمه. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجیگری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد)». نشریه مدیریت دولتی. ۸(۱)، صص ۱۵۳-۱۶۶.
- رحیمی، غلامرضا؛ ساداتی، میرحمید و احدزاده فرهود بناب، جعفر. (۱۳۹۷). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و فراموشی هدفمند با بالندگی سازمانی مطالعه موردی ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی». اولین همایش ملی مدیریت، اقتصاد و اقتصاد مقاومتی. مشهد، سالن همایش برج سپهر بانک صادرات مشهد.
- رضایی، علی محمد. (۱۳۸۵). «بالندگی سازمانی و شاخص‌های آن». دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. ۳(۷): صص ۶۳-۸۸.
- ریاحی، غلامرضا. (۱۳۹۶). «بررسی رابطه نظام پیشنهادها بر ارتقا کارآمدی و بهبود عملکرد شرکت آب و فاضلاب شهری استان مازندران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد بهشهر.
- زین‌الدینی، محمدرضا و تابلی، حمید (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی و بالندگی انسان در سازمان‌ها». نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه. تهران، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا).
- ساعتچی، محمود. (۱۳۹۷). روان‌شناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت). چاپ ۳۱، تهران: نشر ویرایش
- طوسی، محمد علی. (۱۳۸۲). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی
- طوسی، محمدعلی. (۱۳۹۰). مشارکت و مدیریت مشارکت‌جو (نظام پذیرش و بررسی

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

- **پیشنهادها**). چاپ ۴، تهران: نشر سازمان مدیریت صنعتی
- عبداللهی، بیان. (۱۳۹۲). «**رابطه کیفیت نظام پیشنهادات، جو سازمانی، سطوح بلوغ منابع انسانی با مدیریت دانش (مورد مطالعه: بانک توسعه صادرات ایران)**». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.
- غلامرضایی، داود؛ کرم زاده، نگار و کیایی، بتول. (۱۳۹۶). «**بررسی تأثیر استقرار نظام پیشنهادات بر فرهنگ خلاقیت در سازمان های خدماتی**». فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. ۸ (۳)، صص ۸۳-۹۷.
- فتحعلی زاده کاوران، طیبه. (۱۳۸۹). «**اثر مدیریت مشارکتی از طریق اجرای نظام پیشنهادات بر عملکرد کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران**». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور. مرکز تهران.
- کارگر شورکی، هدایت. (۱۳۸۷). «**نگاهی آسیب شناسانه به مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات در بخش دولتی ایران**». دومین همایش ملی نظام پیشنهادات در سازمان های دولتی و مؤسسات خدماتی. تهران: سیمیاگران
- کاشف، حسنا؛ تقوایی یزدی، مریم و نیازآذری، کیومرث. (۱۳۹۷). «**ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران**». پژوهش در نظام آموزشی. دوره ۱۲، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- کرد رستمی، محمد و نعمتی، علی. (۱۳۹۰). «**عوامل پیش برنده استقرار نظام مدیریت مشارکتی**». نشریه بازار بین‌الملل. ۳ (۱۲)، صص ۱-۱۰.
- معین جهرمی، هادی. (۱۳۹۵). «**بررسی چگونگی استقرار و اجرای نظام پیشنهادات در دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های شهر تهران**». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.
- محمدی، حامد؛ رنجبر، محمودرضا و محمدی، نوید. (۱۳۹۶). «**ارائه الگوی مفهومی ساماندهی بذر پیشنهاد با هدف بهبود عملکرد نظام پیشنهادات**». مدیریت استاندارد و کیفیت. ۷، صص ۱۶-۲۴.
- مهدی پور، مسعود؛ عبدی زهره و کاظم زاده، سیدحسین. (۱۳۸۹). «**نقش نظام پیشنهادات در بهبود وضعیت سازمان**». دهمین کنفرانس ملی نظام پیشنهادات. تهران: جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- نجفی تیرتاشی، علیرضا. (۱۳۹۷). «**بررسی تأثیر شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران)**». رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت. ۲ (۷)، صص ۱۵-۲۸.
- Ahmad, S. Z., & Jabeen, F. (2019). **“Implementation of employee suggestion programme: a case study of the Middle East health-care service company”**. Emerald Emerging Markets Case Studies, 9(1), 1-22.
- Ashlaghi, H., Mahmud, S., Gorji, H., Morad, A., Morteza, D., & Mansour, R. (2016). **“Impact of suggestions system on the employee performance in Mazandaran University of Medical Sciences”**. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS), ISSN 2356-5926, 1(1), 1370-1383.
- Buech, V. I., Michel, A., & Sonntag, K. (2010). **“Suggestion systems**

in organizations: what motivates employees to submit suggestions?" European Journal of Innovation Management, 13(4), 507-525.

- Burger, R., & Owens, T. (2010). **"Promoting transparency in the NGO sector: Examining the availability and reliability of self-reported data"**. World development, 38(9), 1263-1277.
- Ebrahimzadeh, R. (2005). **"Investigating the effect of knowledge management on learning organization"**. Third international conference of management. Tehran, 47- 61.
- Farahani, S., & Yarahmadi, F. (2015). **"Investigating the Relationship between Organizational Objectives' Transparency and Employees' Performance"**. European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings, 4(1 (s)), pp-853.
- Gernreich, C. C. (2018). **"What Employees Really Want: Demands for Individual Idea Development"**. International Journal of Innovation Management, 22(08), 1840010.
- Hisham, R. R. I. R., Palil, M. R., Wan, W. A., & Nowalid, M. (2017). **"The Relationship between Charismatic and Democratic Approach on Organizational Transparency of Islamic Insurance Institutions"**. Global Review of Accounting and Finance, 8(1), 72-83.
- Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2013). **"Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University"**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, 322-331.
- Lindstedt, C., & Naurin, D. (2005, September). **"Transparency and Corruption. A Cross-Country Study of the Significance of a Free Press"**. In 3rd ECPR Conference, The Quality of Democracy, Budapest, September, 5.
- Nadeem, O., & Fischer, T.B. (2011). **"An evaluation framework for effective public participation in EIA in pakistan"**. Environmental impact assesment, (3) 1, P.36.
- Philbin, A. & Mikush, S. (1999). **A Framework for Organizational Development: The Why, What and How of OD Work**. Mary Reynolds Babcock Foundation.
- Rahmani, K., & Akhbari, H. R. (2017). **"Identifying the Impact of Suggestions System on Financial Performance and Work Satisfaction in Employees"**. International Journal of Economic Perspectives, 11(1), 971-978.
- Rawlins, B. (2008). **"Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency"**. Journal of Public Relations Research, 10;21(1):71-99.
- Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). **"Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships"**. Journal of Management, 42(7), 1784-1810.
- Terna I. P. (2014). **"The Role of Employee Suggestion Systems (ESSs) On Organizational Development in the 21 st Century"**. International Journal of Management Sciences, 2014;4(11):514-30.
- Vanharanta, O. (2018). **"Whose responsibility is it anyway? Competing narratives of suggestion system change"**. Creativity and Innovation Management, 27(3), 244-254.
- Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2009). **"How leaders can get results by laying it on the line"**. Organizational Dynamics, 38(4), 252-260.
- Williams, C. C. (2005). **"Trust diffusion: The effect of interpersonal**

● نقش نظام پیشنهادات در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

- **trust on structure, function, and organizational transparency**". Business & Society, 44(3), 357-368.
- Wu YK, Chu NF. (2015). "Introduction of the transtheoretical model and organisational development theory in weight management: A narrative review". Obesity research & clinical practice, 2015 May 1;9(3):203-13.

