



کویرتایر

اولین وکیلستندایر در ایران

تأثیر تجلیل خانواده همکاران بر مشارکت در نظام پیشنهادها

مهدی محمدپور، محمد رضا محتشمی نسب، امیر مهدوی زاده

کارخانه کویر تایر: کارشناس اداری، رئیس نظام پیشنهاد ها ،مدیر اداره توسعه منابع انسانی و آموزش

Mhdicr70@gmail.com

۰۹۱۵۷۷۱۱۵۰۳

چکیده

هدف این مقاله، بررسی نقش حوزه خانواده به عنوان یک پیشاینده حیاتی و مغفول‌مانده در تقویت مشارکت کارکنان در (نظام پیشنهادها) است. در حالی که اغلب مطالعات بر عوامل انگیزشی درون‌سازمانی متمرکز هستند، این مقاله به تبیین سازوکارهای روانشناختی می‌پردازد که از طریق آن‌ها، حمایت کانون خانواده به (صدای کارکنان) و (رفتار کاری نوآورانه) ترجمه می‌شود. این مقاله با استفاده از یک طرح مطالعه موردی-توصیفی-تحلیلی در یک شرکت بزرگ صنعتی، به واکاوی یک چارچوب تقدیر چندلایه می‌پردازد. نقطه کانونی این چارچوب، یک مداخله راهبردی فصلی است که در آن، از کارکنان برتر و خانواده‌های ایشان (همسران یا مادران) به طور همزمان تقدیر به عمل می‌آید. این مداخله، به طور صریح، نقش حمایتی خانواده در فراهم‌آوری ثبات روانی لازم برای نوآوری کارکنان را به رسمیت می‌شناسد. این مقاله استدلال می‌کند که مداخله مذکور، دو نظریه روانشناختی کلیدی را عملیاتی می‌سازد: اول، از طریق قدردانی رسمی از خانواده، سازمان فرآیند (هم‌افزایی خانواده-کار) را تسهیل نموده و به کارکنان امکان می‌دهد به (فزونی منابع روانشناختی) شناختی و عاطفی لازم برای رفتارهای فعالانه دست یابند. دوم، این اعتبارسنجی عمومی، به عنوان تقویت‌کننده قدرتمند (کارآمدی شخصی) عمل کرده، ریسک بین‌فردی مرتبط با ارائه پیشنهاد را کاهش می‌دهد و رغبت به مشارکت را به طور معناداری افزایش می‌دهد. این مقاله فراتر از محرک‌های سنتی سازمان‌محور حرکت می‌کند، مقاله یک مدل عملی و نوین برای سازمان‌هایی ارائه می‌دهد که به دنبال فعال‌سازی نظام پیشنهادهای خود از طریق تعامل استراتژیک با (واحد خانواده) کارکنان هستند.

کلیدواژه‌ها: نظام پیشنهادها، هم‌افزایی خانواده-کار، کارآمدی شخصی، مدیریت منابع انسانی.

محور: سرمایه انسانی

مقدمه

مشارکت فعالانه کارکنان در رفتارهای فرانتش، به ویژه از طریق ارائه پیشنهادهای سازنده، به عنوان یکی از مؤلفه‌های حیاتی (رفتار کاری نوآورانه) و (صدای کارکنان) شناخته می‌شود. سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای بر (نظام‌های پیشنهادها) به عنوان ابزاری استراتژیک برای دستیابی به بهبود مستمر و مزیت رقابتی تکیه می‌کنند. با این حال، موفقیت این نظام‌ها به شدت به (انگیزه) و (رغبت) روانشناختی کارکنان برای مشارکت بستگی دارد، پدیده‌ای که اغلب با سکوت سازمانی به چالش کشیده می‌شود.

ادبیات مقاله موجود، به طور گسترده به بررسی پیشایندهای سازمانی (صدای کارکنان)، مانند سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و (ایمنی روانشناختی) در محیط کار پرداخته است. در حالی که این عوامل داخلی بدون شک حیاتی هستند، یک حوزه مهم و تأثیرگذار، یعنی حوزه غیرکاری و به طور خاص، پویایی (خانواده) کارمند، تا حد زیادی مغفول مانده است. مرز میان کار و زندگی شخصی، مرزی نفوذپذیر است و منابع روانشناختی تولید شده در یک حوزه، به طور اجتناب‌ناپذیری به حوزه دیگری سرریز می‌کنند.

این مقاله، شکاف موجود در ادبیات را با تمرکز بر خانواده به عنوان یک (توانمندساز) مستقیم برای مشارکت در نظام پیشنهادها، مورد بررسی قرار می‌دهد. ما استدلال می‌کنیم که یک محیط خانوادگی حمایتی، از دو مسیر روانشناختی مجزا، انگیزه لازم برای ارائه پیشنهاد را تقویت می‌کند.

مسیر اول، مبتنی بر (نظریه حفظ منابع^۱) و فرآیند (غنی‌سازی خانواده-کار^۲) است، بر خلاف تعارض، که منابع را تخلیه می‌کند، غنی‌سازی زمانی رخ می‌دهد که تجربیات مثبت و حمایت‌های دریافتی در خانواده (مانند حمایت عاطفی، ثبات و بازخورد مثبت) منجر به (مازاد منابع) روانشناختی، مانند خلق مثبت، تاب‌آوری و انرژی شناختی می‌شود. این منابع ارزشمند به محیط کار منتقل شده و سوخت لازم برای درگیر شدن در رفتارهای فعالانه و پربرهنه‌ی شناختی، مانند شناسایی مشکلات و تدوین راه‌حل‌های نوآورانه، را فراهم می‌آورد.

مسیر دوم، از طریق تقویت (کارآمدی شخصی^۳) فردی است. خانواده‌ای که به طور فعال به ایده‌ها و چالش‌های کاری فرد گوش می‌دهد، او را تشویق به بیان نظرات می‌کند و برای توانمندی‌های حرفه‌ای او ارزش قائل است، مستقیماً باور فرد به شایستگی‌های خود را تقویت می‌کند. این افزایش (کارآمدی شخصی) برای غلبه بر (ریسک بین‌فردی) ذاتی که در صدای کارکنان نهفته است (مانند ترس از قضاوت یا رد شدن ایده)، حیاتی است.

بنابراین، این مقاله مدلی را ارائه می‌دهد که در آن، حمایت خانواده نه تنها به عنوان یک ضربه‌گیر در برابر استرس، بلکه به عنوان یک منبع تولیدکننده انگیزه و اعتماد به نفس عمل می‌کند. درک این پویایی، بینش جدیدی را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد تا دریابند که ریشه‌های نوآوری و مشارکت کارکنان، ممکن است فراتر از مرزهای سازمان و در ثبات و پویایی محیط خانوادگی آن‌ها نهفته باشد.

بخش تجربی

این مقاله با استفاده از یک طرح مطالعه موردی-توصیفی-تحلیلی انجام پذیرفته است. هدف این بخش، تشریح دقیق فرآیندها، ابزارهای سنجش و چارچوب مداخله‌ای است که برای ارزیابی ارتباط میان حمایت خانواده و مشارکت در نظام پیشنهادها به کار رفته است.

۱. فرآیند ارزیابی و سنجش پیشنهادها

برای اطمینان از عینیت و دقت در انتخاب برگزیدگان، فرآیند ارزیابی پیشنهادها به صورت کمی و ساختاریافته طراحی شده است:

- (الف) **فرآیند ثبت:** کلیه پیشنهادها از طریق (پورتال داخلی نظام پیشنهادها) ثبت و جهت ارزیابی به (کمیته تخصصی بررسی پیشنهادها) ارجاع داده می‌شوند.
- (ب) **شاخص‌های ارزیابی کمی:** (پیشنهاد برتر) صرفاً بر اساس تعداد پیشنهادها تعیین نمی‌شود، بلکه بر اساس عوامل ذیل امتیازدهی می‌گردد:

۱. **صرفه‌جویی اقتصادی:** میزان ربالی مستقیم یا غیرمستقیم ناشی از اجرای پیشنهاد.
۲. **نوآوری و خلاقیت:** درجه جدید بودن و اصالت ایده در سطح سازمان یا صنعت.
۳. **قابلیت اجرا:** سهولت، سرعت و هزینه پیاده‌سازی پیشنهاد.
۴. **اثرات کیفی:** میزان بهبود در فرآیندها، ایمنی (HSE)، کیفیت محصول یا رضایت مشتریان.

- (ج) **سنجش متغیرهای پیامد:** برای ارزیابی اثربخشی چارچوب تقدیر، متغیرهای زیر به صورت مستمر رصد می‌شوند:

۱. **نرخ مشارکت:** (تعداد کارکنان پیشنهاد دهنده / کل کارکنان) × ۱۰۰
۲. **تعداد پیشنهادها:** تعداد کل پیشنهادهای ثبت شده در هر دوره.
۳. **درصد پیشنهاد های اجرا شده:** (تعداد پیشنهادهای اجرا شده / کل پیشنهادهای ارائه شده) × ۱۰۰

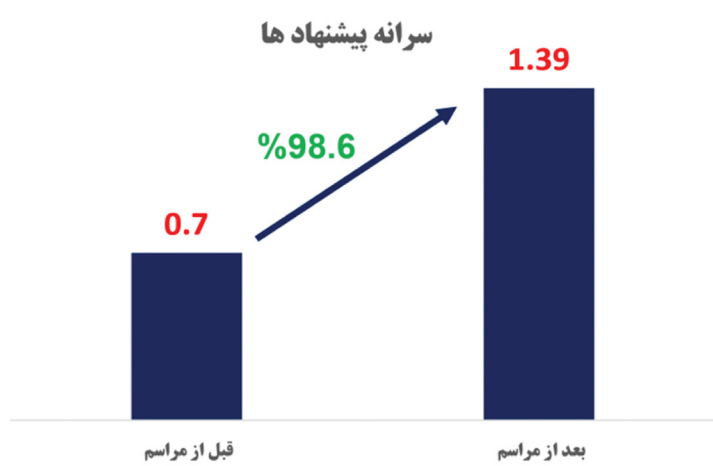
۲. چارچوب مداخله و تقدیر

چارچوب تقدیر به عنوان مداخله اصلی این مقاله عمل می‌کند. این چارچوب در سه سطح مکمل طراحی شده است:

۱. **تقدیر ماهانه (تقویت انگیزه فردی و بازخورد فوری):** در این سطح، با هدف ارائه بازخورد به موقع و تقویت مستمر مشارکت، در ابتدای هر ماه از پیشنهادهای برتر ماه پیشین (بر اساس امتیازات کسب شده) تقدیر به عمل می‌آید. این مراسم، با حضور مدیرعامل محترم شرکت در فضای عمومی سازمان (نمازخانه) برگزار می‌گردد که نشان‌دهنده تعهد والادترین سطح رهبری سازمان به این فرآیند است و تأثیر مستقیمی بر افزایش انگیزه عمومی کارکنان دارد.

۲. **تقدیر فصلی (مداخله کانونی: پیوند راهبردی سازمان و خانواده):** این سطح از تقدیر، مداخله کانونی این مقاله و نقطه اتصال مستقیم سازمان به نهاد خانواده است. این فرآیند به طور مستقیم متغیرهای (هم‌افزایی خانواده-کار) و (کارآمدی شخصی) را هدف قرار می‌دهد.

- **جامعه هدف:** کارکنانی که بالاترین امتیازات فصلی را کسب نموده‌اند.
- **فرآیند اجرا:** این مراسم با حضور مدیرعامل و کلیه مدیران ارشد و میانی سازمان (جهت نمایش همسویی کامل مدیریت) برگزار می‌شود. کارکنان برگزیده به همراه خانواده‌هایشان (همسران یا مادران) به یک مراسم رسمی و ویژه دعوت می‌شوند.
- **نقطه مداخله:** تویزگی متمایز این فرآیند، (ارج‌گذاری رسمی سازمان از کانون خانواده) است. در این مراسم، سازمان به طور صریح از همسران (برای کارکنان متأهل) و مادران (برای کارکنان مجرد) به پاس (فراهم‌آوری محیطی بانیات و آرامش‌بخش) قدردانی می‌کند. این اقدام مبتنی بر این درک است که (کارآمدی شخصی) حاصل از حمایت خانواده، پیش‌نیاز اساسی برای (توانمندسازی شناختی و روانی) کارکنان جهت بروز نوآوری است.
- **تقویت نمادین:** به منظور نهادینه‌سازی این قدردانی، هدایای سازمانی مستقیماً به اعضای خانواده تقدیم می‌گردد. این اقدام نمادین، خانواده را از یک حوزه شخصی و مجزا، به جایگاه یک (شریک استراتژیک) در موفقیت‌های سازمانی ارتقا می‌دهد. در خاتمه، عکس یادبودی رسمی از این رویداد، جهت مستندسازی و تقویت این پیوند فرهنگی ثبت می‌شود.



نمودار سرانه نظام پیشنهاد ها از قبل و بعد مراسم تقدیر فصلی

✓ این نمودار، تأثیر مستقیم مداخله انجام شده را به شکلی واضح به تصویر می‌کشد. داده‌ها نشان می‌دهند که سرانه پیشنهادها از ۰.۷ در حالت پایه، به ۱.۳۹ پس از اجرای مداخله افزایش یافته است. این جهش، نمایانگر رشد چشمگیر ۹۸.۶ درصدی در این شاخص کلیدی است که تأثیرگذاری بالای مداخله اجرا شده را بر مشارکت کارکنان نشان می‌دهد.

¹ COR Theory
² Family-to-Work Enrichment
³ Personal Efficacy

۱۷th

Conference

9th

Exhibition

And

Rubber

And

Related Industries

ایران مال

۱۸ تا ۲۱ دی ماه
۱۴۰۴

Iranmall

January 6-7
2026

۳. **تقدیر سالیانه (اعتبارسنجی عمومی و اجتماعی):** در بالاترین سطح، با هدف اعتبارسازی بیرونی و قدردانی در سطح اجتماعی، تصاویر و اسامی کارکنانی که در طول سال برترین عملکرد مستمر را در نظام پیشنهادها داشته‌اند، در روزنامه‌های کثیرالانتشار استانی منتشر می‌گردد. این اقدام، ضمن ارج نهادن به زحمات فرد، جایگاه وی را به عنوان یک نیروی متخصص و نوآور در سطح جامعه نیز تثبیت می‌نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله با هدف بررسی نقش (خانواده) به عنوان یک توانمندساز (نظام پیشنهادها) آغاز شد. یافته‌های این مطالعه موردی، اعتبار چارچوب نظری مطرح شده در مقدمه را تأیید می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که موفقیت نظام پیشنهادها عمیقاً با مکانیسم‌های روانشناختی مرتبط است که ریشه از خارج از سازمان دارند.

مداخله کانونی این مقاله (مراسم تقدیر فصلی با حضور خانواده) از دو مسیر کلیدی عمل کرده است: اول، با به رسمیت شناختن رسمی خانواده، فرآیند (هم‌افزایی خانواده-کار) را مهندسی کرده و (فزونی منابع روانشناختی) لازم برای خلاقیت را در کارکنان ایجاد نموده است. دوم، تقدیر از کارمند در حضور خانواده، به عنوان یک تقویت‌کننده قدرتمند (کارآمدی شخصی) عمل کرده و (ریسک بین‌فردی) ارائه پیشنهاد را کاهش داده است.

در نهایت، این مقاله یک پیام مدیریتی واضح ارائه می‌دهد: سازمان‌هایی که به دنبال نوآوری هستند، باید از نگاه کردن به کارکنان به عنوان (منابع) منفرد دست بردارند و آن‌ها را به عنوان اعضای یک اکوسیستم حمایتی (خانواده) به رسمیت بشناسند. این یافته‌ها، تأییدی علمی بر دیدگاه رهبران برجسته‌ای همچون **ریچارد راسون** است که معتقد بود:

مشتریان در اولویت اول نیستند. کارکنان در اولویت اول قرار دارند. اگر شما مراقب کارکنان خود باشید، آن‌ها مراقب مشتریان خواهند بود.

منابع

- Bai, Q., Lin, W., & Wang, L. (2017). The relationship between family-supportive supervisor behaviors and employee voice: A moderated mediation model of work-family enrichment and power distance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(8), 1335-1350.
- Cui, M., & Wang, H. (2019). Family-supportive supervisor behavior and employee proactive behavior: A moderated mediation model of psychological safety and self-efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4785.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Guo, J., Shen, Y., & Chen, W. (2024). Family-supportive supervisor behaviors and work–family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 39(2).
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856.