

بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمانهای اداری شهر شیراز)

محمد تقی ایمان* و فریده اثنی عشری**

*گروه علوم اجتماعی دانشگاه شیراز
**کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز

چکیده

هدف این مقاله، بررسی پدیده بیگانگی سازمانی در بعد جامعه‌شناختی در سطح سازمانهای اداری شهر شیراز است. فرضیه محوری مقاله مدعی است که ساختار سازمان نقش قابل توجهی در امر بیگانگی سازمانی ایفا می‌نماید.

برای سنجش متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، تعداد ۳۱۳ نفر پاسخگو از ۱۵ سازمان تحت پوشش سازمان مدیریت برنامه‌ریزی استان فارس که با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم جامعه آماری، انتخاب گردیدند، به پرسشنامه‌های تهیه شده، پاسخ گفتند. در مقاله حاضر فقط از داده‌های کمی برای سنجش متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شده است که با استفاده از روش تحلیل همبستگی، تحلیل واریانس، تحلیل مسیر و تحلیل عامل، داده‌های تحقیق مورد تحلیل قرار گرفتند.

از یافته‌های تحقیق میتوان نتیجه گرفت که در سطح سازمان بین ساخت سازمانی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد. نتیجه تحلیل در سطح سازمان نشان می‌دهد که بیگانگی سازمانی تحت تأثیر عدالت سازمانی^۱، تعهد سازمانی و توانمندی مدیریت سازمان قرار دارد. البته نقش عواملی نظیر رسمیت، تمرکزگرایی و رضایت شغلی را نیز نمیتوان نادیده گرفت. قابل ذکر است که متغیر تمرکزگرایی از طریق متغیرهای مداخله‌گر رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر بیگانگی سازمانی مؤثر است. بعلاوه تحلیل عامل داده‌ها ادعای تنوریک مرتن را که اظهار می‌دارد ساخت اجتماعی در سطح کلان و ساخت سازمانی در سطح سازمان علت ریشه‌ای بیگانگی سازمانی است، تأیید می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: اهداف سازمانی، تعهد سازمانی، روایت‌مندی سازمانی، بیگانگی.

مقدمه

سازمانها به عنوان واحدهای اجتماعی در نظام اجتماعی از پیش طراحی و براساس اهداف خاص در فضای مشخصی برای تحقق آن اهداف (بیمارستانها، مدارس، بانکها، دانشگاهها و غیره) ایجاد می‌گردند. در یک نظام اجتماعی سازمانهای متنوعی وجود دارد که در یک ارتباط هماهنگ با یکدیگر در جهت تحقق اهداف نظام اجتماعی وارد عمل می‌شوند. سازمانها در فرآیند همزیستی با یکدیگر در جهت تحقق اهداف نظام اجتماعی ممکن است دچار بحرانهایی شوند که باعث اختلال در نظم و ثبات نظام اجتماعی گردند. یکی از این بحرانها بیگانگی سازمانی است. در چنین وضعیتی نظام اجتماعی در مسیر تحقق مأموریت‌ها و اهداف خود بصورت فعال قرار نخواهد گرفت. مردم در چنین نظامی تصور می‌کنند که خواسته‌های آنها در نظام پاسخ داده نمی‌شود و این نگرش در نهایت می‌تواند مشروعیت نظام اجتماعی را زیر سؤال برده و منشاء بحرانهای اجتماعی-اقتصادی و سیاسی متعددی گردد.

مقاله حاضر با استفاده از رویکرد کارکردگرایی^۲ و به‌طور اخص از دیدگاه مرتن^۳ به مطالعه پدیده بیگانگی سازمان^۴ می‌پردازد. براساس این رویکرد، سازمانها به عنوان اجزاء نظام اجتماعی کارکردهای ویژه‌ای (حفظ نظم و ثبات، مشروعیت نظام....) دارند که موجبات بقا و دوام نظام را

1. Organizational Justice.
2. Functionalism Approach.
3. Merton.
4. Organizational Alienation.

فراهم می‌سازند. در شرایطی که سازمانها در نظام اجتماعی نتوانند هماهنگی و یکپارچگی خود را در جهت تحقق اهداف نظام اجتماعی حفظ نموده و گسترش دهند، نظام اجتماعی دچار بیگانگی سازمانی می‌شود. در چنین وضعیتی مفهوم بیگانگی مورد توجه قرار می‌گیرد و سازمانها از طریق بیگانگی اتصال سازمان یافته خود را با نظام اجتماعی از دست می‌دهند.

هدف این مقاله بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در سازمانهای اداری شهر شیراز می‌باشد، در این راستا سؤالات زیر مورد توجه این مقاله قرار می‌گیرد:

- ۱- بیگانگی سازمانی بر چه وجوهی از سازمانها دلالت دارد؟
- ۲- چرا بعضی از سازمانها بیش از سایر سازمانها دچار بیگانگی سازمانی می‌شوند؟
- ۳- عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی کدامند؟

ادبیات تحقیق

از آنجایی که این مقاله درصدد ارزیابی بیگانگی سازمانی در ایران است، پرداختن به بوروکراسی در ایران بطور مختصر در جهت دستیابی به یک الگوی مفهومی که در آن جایگاه و ارتباط متغیرهای ساختاری مشخص شود، ضرورت دارد. بر این اساس در این قسمت ابتدا به ویژگی ساختاری بوروکراسی در ایران و سپس به تحقیقات و نظریات ارائه شده در راستای موضوع مورد بحث پرداخته می‌شود. به یقین این فصل می‌تواند پی‌ریزی لازم جهت چارچوب نظری تحقیق و در نهایت مدل تحقیقاتی بدنبال داشته باشد.

الف- بوروکراسی در ایران

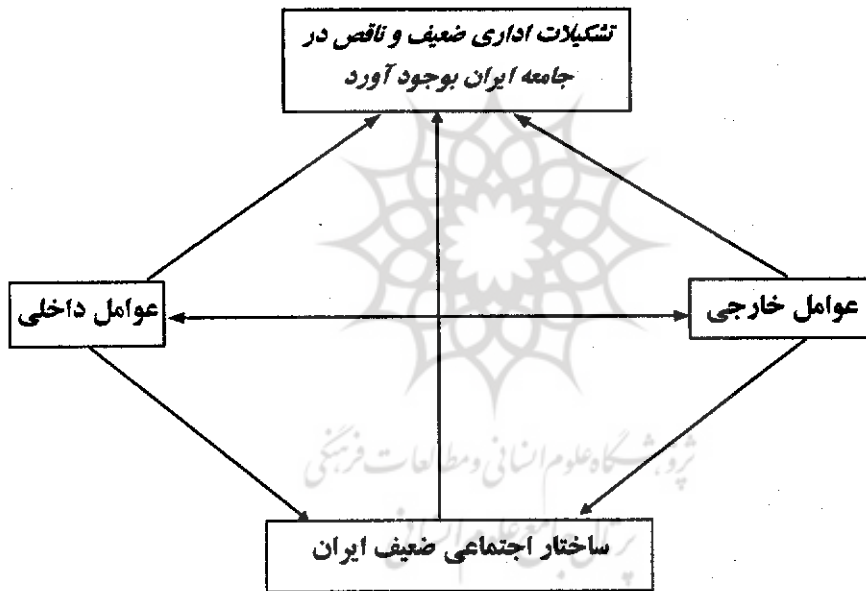
توجه اصلی مقاله حاضر بر بیگانگی سازمانی در جامعه ایران است. در این راستا، ضروری است که مروری بر زمینه تاریخی دستگاه بوروکراتیک از دوره قاجار تا شروع انقلاب اسلامی داشته باشیم. لذا توجه به ماهیت دولت در دوران رشد سرمایه‌داری جهانی و سلطه دول خارجی بویژه روسیه و بریتانیا در ایران ضروری می‌نماید.

در تبیین ماهیت دولت و به عبارتی بوروکراسی، توجه به دو عامل خارجی و داخلی ضروری است. در واقع ترکیب این دو عامل ماهیت دولت را در ایران طی دوره مذکور تعیین می‌کند. قابل ذکر است که تا قبل از اواسط قرن هجده، تنها عامل داخلی و از اواسط قرن هجده که شروع

الحاق ایران به نظام جهانی است عامل خارجی که اشاره به سلطه خارجی یا یک وضعیت نیمه استعماری در ایران دارد، نحوه عملکرد بوروکراسی در ایران را مشخص ساخته است. اگر چه ایران هرگز استعمار مستقیم را تجربه نکرد، اما یک نفوذ اقتصادی-سیاسی قوی توسط روسیه و انگلستان در دوره قاجار و سپس ایالات متحده آمریکا (پس از دوره قاجار تا سقوط حکومت پهلوی) وجود داشت که نشانگر یک وضعیت نیمه استعماری است. در طول این دوره چندین امتیاز به دول خارجی و کمپانی‌ها واگذار گردید، بخصوص کشورهای روسیه، انگلستان و سپس ایالات متحده قراردادهایی را بر ایران تحمیل کردند. آنها همچنین به سبب ضعف ساختار اجتماعی ایران به اشکال مختلف دست به مداخله سیاسی و نظامی در ایران زدند. وجود خط مشی‌های استثماری و قدرت بزرگ در طول دوره قاجار بویژه در اواخر این دوره که منافع اقتصادی-سیاسی خود را در ایران جستجو می‌کردند، از شکل‌گیری تشکیلات دولت جدید با بوروکراسی متعادل ممانعت نمودند که در واقع یک بوروکراسی ضعیف و ناقص به ایران تحمیل گردید. سازمانها به عنوان تشکیلات دولت در جهت اهداف و منافع داخلی عمل نکردند بلکه در مسیر منافع و اهداف سلطه خارجی حرکت نمودند.

در قلمرو داخلی نیز عوامل بسیاری مانع شکل‌گیری مناسبات بوروکراسی در ایران شدند. اگر چه دولت ایران در ابتدا بسیار ساده بود، اما درجه تفکیک و پیچیدگی آن در اواخر دوره حکومت پهلوی بسیار زیاد شد. با این وجود ماهیت آن بطور بنیادی تغییر نکرد. ویژگیهای تشکیلات دولتی ایران در طول این دوره (از دوره قاجار تا شروع انقلاب اسلامی) عبارت از: حاکمیت اصل خویشاوندی، موروث گرایی و روابط شخصی در میان مدیران و نخبگان نظام اجتماعی که این امر به سطح سازمان‌ها نیز رخنه کرده و مدیریت سازمانها براساس این اصول به ایفای نقش پرداختند. بنابراین مدیریت سازمان در جهت منافع و اهداف سازمانی قرار نگرفت، بلکه در مسیر اهداف و منافع شخصی فردی حرکت نمود و به عبارتی منجر به جابجا شدن اهداف در سازمان گردید. این امر بوضوح در عملکرد اعضای سازمان مشهود بود. بدیهی است که ضعف عملکرد مدیران نظام در سطح کلان و میانی حاصل بی‌ثباتی در موقعیت‌های مدیریت سازمانی و حاکمیت اصل قبیله‌گرایی-خانواده‌گرایی در انتخاب مدیران و تمرکز قدرت در یک فرد یا گروه می‌باشد. رویه بی‌ثباتی در عملکرد سازمانها و همچنین وجود اختلافات درونی سازمانها و تضاد بین سازمانها و حاکمیت، یک ساخت دوگانه قدرت (رسمی-غیر رسمی) در سازمانها بوجود آورد.

بنابراین وجود شرایط مذکور منجر به تشکیلات اداری ضعیف و ناقص در جامعه ایران شد. در واقع آن شکل از تشکیلات به قسمی که فعالیت‌های سازمانها براساس امیال و منافع شخصی انجام گیرد و شیوه‌های غیر رسمی (رشوه، پارتی و...) در انجام امور سازمانی لازم شود، در ایران گسترش یافت. در چنین بستر غیر سازمانی یا به عبارت دیگر شخصی و سنتی، قانون بر عملکرد سازمانها حاکمیت نداشت و حتی هرگاه شرایط اقتضا می‌کرد نادیده گرفته شود و یا دستکاری گردد! آنچه تا بحال تحت عنوان بوروکراسی در ایران مطرح شد در نمای زیر خلاصه شده است:



منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

نمودار ۱: نمای تحلیل تاریخی بوروکراسی در ایران

ب- تحقیقات و دیدگاه‌های نظری

۱- تحقیقات انجام شده

ایکن و هیچ^۱ تحقیقی تحت عنوان "بیگانگی سازمانی" در سال ۱۹۷۰ انجام داده‌اند که بیان آن در این مقاله حایز اهمیت است. این دو محقق شانزده سازمان بهزیستی را جهت مطالعه انتخاب کرده و واحد تحلیل مطالعه خود را "سازمان" و نه کارکنان در سازمان قرار داده‌اند. هدف آنها ارزیابی و بررسی رابطه بین بیگانگی و ویژگیهای سازمانی بوده است به قسمی که در بیگانگی دو بعد بیگانگی از کار و بیگانگی از روابط کار و در سازمان دو ویژگی تمرکزگرایی و رسمیت را مورد توجه قرار داده‌اند و در پایان به این نتیجه دست یافتند که سازمانهایی با ویژگی تمرکز بالا و رسمیت زیاد، دچار بیگانگی می‌شوند.^۲ سایر تحقیقات و مطالعات انجام شده به جنبه‌های دیگر سازمان و با چارچوب نظری روانشناختی پرداخته‌اند. جهت تسلط به موضوع نیاز به بررسی نظری جامعی بر تئوریهای موجود است.

تئوریهای جامعه‌شناسی درصدد تحلیل و تبیین مسایل اجتماعی می‌باشند و هریک از زاویه‌ای خاص به پدیده‌های اجتماعی می‌نگرند، لذا در ابتدا به بررسی نظریات جامعه‌شناختی و در مرحله بعد به بررسی و مطالعه نظریات مطرح در سازمان پرداخته می‌شود.

۲- بررسی نظریات جامعه‌شناختی

از خلال مباحث تئوریک در حوزه جامعه‌شناسی، پدیده بیگانگی سازمانی در سه رویکرد متمایز قابل بحث است: در رویکرد ستیز^۳، بیگانگی سازمانی علل ساختاری دارد یعنی منشأ بیگانگی سازمانی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی می‌باشد. به قسمی که مارکس، علل بیگانگی سازمانی را اقتصادی-اجتماعی؛ زیمل^۴، تسلط روابط حسابگرانه، بی‌قدرتی و پوچی انسان ناشی از زندگی در شهرهای کلان، و هورکهایمر^۵ فرهنگ صنعتی، صنعت فرهنگی، وسایل ارتباطی، اریک فروم^۶، نظام بازار و هابرماس^۷ عقلانیت علمی و فنی می‌دانند. رویکرد

1. Aiken and Hege.
2. Grusky and Miller, 1970.
3. Conflict Approach
4. Simmel.
5. Horkheimer.
6. Erik Fromm
7. Habermas.

کارکردگرایی نیز معتقد است که بیگانگی سازمانی از ساختارهای اجتماعی، فرهنگی نشأت گرفته و آن را پدیده‌ای تحمیلی معرفی می‌نماید که ثبات نظام اجتماعی را متزلزل می‌کند، به قسمی که دورکیم^۱ بر رابطه فرد و جامعه و مرتن بر شکاف اهداف و ابزار در ساخت اجتماعی متمرکز می‌شود. رویکرد تفسیری^۲ بیگانگی سازمانی را پدیده‌ای کیفی و ذهنی می‌داند و علل آن را در رشد افراطی فرایند عقلانیت می‌داند. در واقع در فرایند عقلانی شدن، عنصر شخصی و سلیقه‌ای از میان می‌رود و در نتیجه قدرت فرد نیز روبه تقلیل می‌گذارد و توانایی‌ها و اختیارات فرد به سازمان اجتماعی واگذار و انتقال می‌یابد.

۳- بررسی نظریات سازمانی

در حوزه سازمان، پدیده بیگانگی سازمانی می‌تواند در قالب مکاتب مدیریت سازمانی و بوروکراسی سازمانی تحت بررسی و مطالعه قرار گیرد. در بحث مکتب مدیریت علمی، سازمان یک سیستم بسته تلقی می‌شود که فقط متکی بر عوامل و نیروهای داخلی است و می‌تواند بدون ارتباط با محیط خارج مسایل خود را حل و فصل نماید. در این مکتب فرد سازمانی یک انسان اقتصادی است که منحصرأ با پادشاهای مالی دارای انگیزه می‌شود که احساسات او غیر عقلایی است و باید از مداخله آن در سازمان جلوگیری شود.^۳ مکتب روابط انسانی نیز سازمان را یک سیستم و فرد سازمانی را یک انسان اجتماعی در نظر می‌گیرد که عدم توجه به نیازهای اجتماعی منجر به بی‌تفاوتی، بی‌دقتی و سطح پایین بهره‌وری او می‌شود، همچنین در تمام سازمانها گروه‌های غیر رسمی وجود دارد که تأثیر زیادی بر انگیزه و کیفیت کار دارند.^۴ در مکتب نوین، سازمان به عنوان یک سیستم باز که همواره با عوامل داخلی و خارجی در رابطه است تلقی می‌شود.^۵

در بحث بوروکراسی، گروهی از اندیشمندان (مانند مارکس^۶، میشل^۷، جوهرگ^۸ ...) بوروکراسی را از جهت منفی بررسی نموده‌اند. آنها معتقدند که جمود شخصیت، خشکی مقررات،

1. Durkheim.
2. Interpretive Approach.

۳- صادق پور و مقدس: ۱۳۶۳

۴- صادق پور و مقدس: ۱۳۶۳، پرهیزگان: ۱۳۶۸.

۵- صادق پور و مقدس: ۱۳۶۳، صبوری: ۱۳۷۴، موزلیس: ۱۳۶۸.

6. Marx..
7. Michel.
8. Jouberg.

جایجایی اهداف، خود محوری، مقام خواهی و هزینه‌های زیاد برای کنترل و نظارت و... از جنبه‌های منفی بوروکراسی می‌باشد.^۱ در مقابل، عده‌ای (مانند بلاو^۲، می‌یر^۳...) معتقدند که بوروکراسی با حداکثر کارایی توأم است. در واقع اجزای بوروکراسی بطور معقول و منطقی با یکدیگر ارتباط دارند تا سازمان بتواند به اهداف خود نایل آید و اصل سازگاری و انعطاف‌پذیری از اصول مهم در افزایش کارایی است. به عبارت دیگر بوروکراسی در سازمان موانع کارایی را از بین برده و شرایطی را فراهم می‌سازد که امکان همکاری داوطلبانه و مسئولانه را تسهیل می‌کند.^۴ گروه سوم (ویبر^۵، گولدنر^۶...) از نگرش بیطرفانه به بوروکراسی می‌نگرند و پنج ویژگی برای بوروکراسی قایل هستند که عبارت از:

- وجود سلسله مراتب در تشکیلات اداری

- وجود قوانین و مقررات در سازمان

- وجود تقسیم کار در سازمان

- وجود یک برنامه منطقی در امر استخدام

- حاکمیت روابط رسمی در کلیه جریان‌های سازمانی

اینچنین ویژگی‌هایی نشانگر یک الگوی عقلایی تمام عیار از بوروکراسی است، اما در واقع، درجه‌هایی تلفیقی متفاوتی از آنها در سازمان‌ها مشاهده می‌شود.^۷

چارچوب نظری تحقیق

برای بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی، از نظریه مرتن به عنوان چارچوب نظری تحقیق استفاده شده است. مرتن تأکید دارد که در تبیین پدیده‌های اجتماعی بایستی از ساخت اجتماعی شروع کرد چون ساختهای اجتماعی فشاری را بر افراد جامعه وارد می‌سازند که بجای

۱- صادق پور و مقدس: ۱۳۶۸، موزلیس: ۱۳۶۸ و هیکس: ۱۳۶۸.

2. Belave.

3. Mayer.

۴- صادق پور و مقدس: ۱۳۶۳، بلاو، می‌یر: ۱۳۶۹.

5. Weber

6. Gouldner.

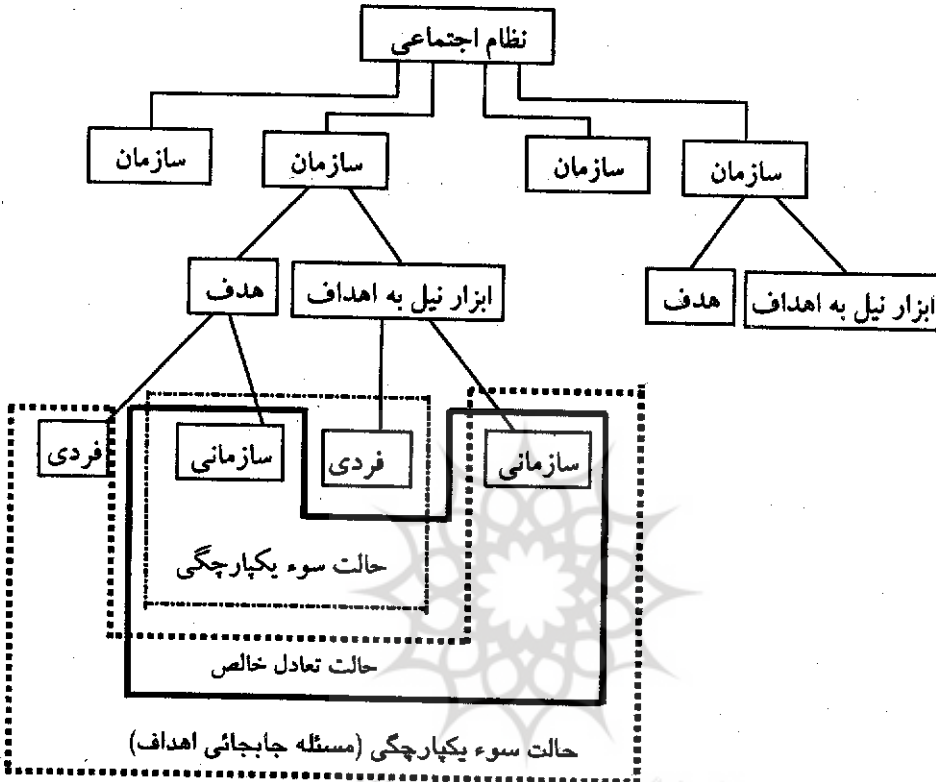
۷- پرهیزگار: ۱۳۶۸.

رفتار مثبتی بر همرنگی به رفتاری ناشی از ناهمرنگی مبادرت می‌ورزند. در واقع مرتن استدلال می‌کند که افراد در سازمان و در پی آن سازمانها در نظام اجتماعی تحت فشار ساخت اجتماعی قرار دارند.^۱ به نظر مرتن در میان عناصر ساختهای اجتماعی و فرهنگی دو عنصر که به لحاظ تحلیلی غیر قابل تفکیک اما در وضعیت ملموس و عینی قابل تفکیک‌اند، از اهمیت بیشتری برخوردارند. اولی عبارت از اهداف، اغراض و منافع است که تشکیل نوعی چارچوب ارجاعات آرمانی را می‌دهد و دومی، شیوه قابل قبولی است که دستیابی به این اهداف را تعیین، تنظیم و کنترل می‌کنند. بنابراین طبق نظر مرتن بیگانگی سازمانی به معنای **«عدم هماهنگی و انطباق و یا عدم همخوانی اهداف و ابزار در سازمانها»** است که این اهداف و ابزار توسط مدیران نظام در راستای اهداف نظام اجتماعی طراحی شده‌اند. از آنجایی که سازمانها بدون اهداف و ابزار نیل به اهداف معنایی ندارند، لذا بیگانگی سازمانی بر اساس عدم انطباق اهداف و وسایل سازمانی روی می‌دهد. بعبارت دیگر، در سازمانها ممکن است با چند وضعیت روبرو شد:

- ۱- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار سازمانی در دسترس را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گرفته باشند، در این حالت در سازمان **همخوانی** یا انطباق دیده می‌شود که مرتن آن را **«تعادل خالص»** می‌نامد و در این مقاله **«سامان یافتگی سازمانی»** نامیده شده است.
- ۲- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار سازمانی در دسترس را در جهت تحقق اهداف غیر سازمانی بکار گیرند، در این حالت سازمان دچار **بیگانگی سازمانی** می‌شود که مرتن آن را **سوء یکپارچگی** نام نهاده است.
- ۳- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار غیرسازمانی (رشوه،...) را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گیرند، در این حالت سازمان دچار **بیگانگی سازمانی** می‌شود که مرتن آن را **سوء یکپارچگی** می‌نامد.
- ۴- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار غیرسازمانی (فردی) را در جهت تحقق اهداف غیرسازمانی بکار گیرند، در این حالت سازمان دچار **بیگانگی سازمانی** می‌شود که مرتن آن را برای بار سوم **سوء یکپارچگی** می‌نامد.^۲

1. Merton, 1951.

۲- ورسلی: ۱۳۷۳، اسکیدمور: ۱۳۷۲، صبوری: ۱۳۷۴، اتزیونی: ۱۳۵۲ و رابرتسون: ۱۳۷۲.



منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

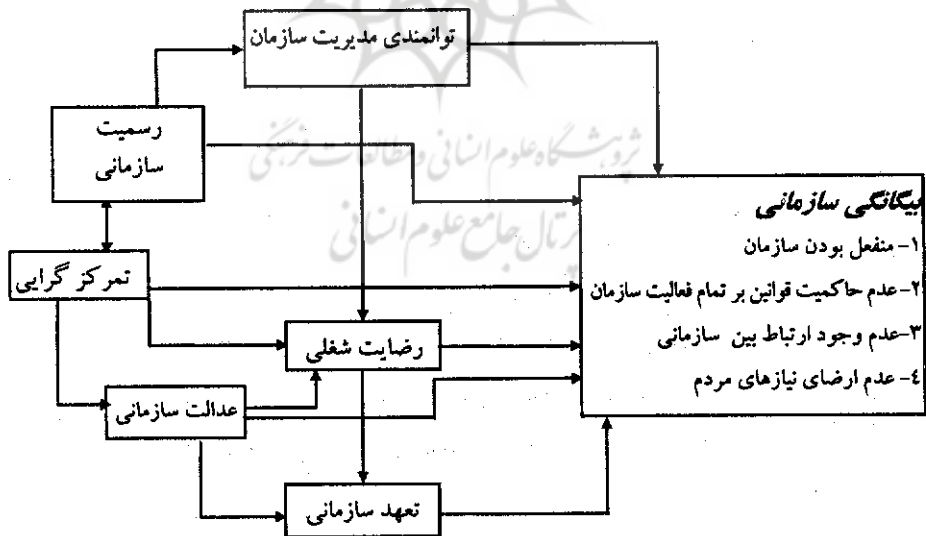
نمودار ۲: شمای نظری بیگانگی سازمانی طبق تئوری مرتن

آنچه که از بحث‌های مفصل و گسترده مرتن میتوان به‌طور مختصر بیان نمود این است که در نظرگاه وی بیگانگی سازمانی بعنوان یکی از اشکال گسیختگی و از خود بیگانگی در نظام اجتماعی مطرح می‌شود و بیگانگی سازمانی به معنای ضعف سازمان در تطابق اهداف و منافع سازمانی با ابزار سازمانی است.

از آنجایی که سازمان بدون مجموعه‌ای از ارزشها و هنجارها معنایی ندارد، لذا سازمان بیگانه شده بدنبال تحقق آرمانها و اهدافی است که با اهداف نظام اجتماعی همخوانی ندارد. به بیان دیگر، در نظامی که بیگانگی سازمانی وجود دارد نوعی تعارض بین اهداف واحدهای اجتماعی و اهداف نظام اجتماعی، یا نوعی مغایرت بین اهداف نظام اجتماعی و ابزارهای سازمانی

و یا نوعی گسیختگی و اتصال بین اهداف سازمان و ابزارهای سازمانی ایجاد می‌شود. در این صورت سازمان توانمندی اداره امور سازمان و در پی آن نظام اجتماعی را ندارند، لذا کنشهای غیر رسمی، شخصی و سازمان نیافته و مغایر با اهداف سازمانی ظهور می‌کند. این عدم توانمندی به نظر مرتن در سطح سازمان می‌تواند به خصیصه‌ها و ویژگیهای ساخت سازمانی نظیر شیوه مدیریت، تمرکزگرایی، رسمیت سازمانی، عقلانیت سازمانی، تعهد سازمانی، امنیت شغلی، اعتماد سازمانی، مشارکت سازمانی، یکپارچگی سازمانی و ... مربوط شود.

بیگانگی سازمانی به دلیل تقویت نارضایتی مردم (اعضای جامعه) از طریق عدم ارضای نیازهای آنان، ساختار نظام اجتماعی را آسیب پذیر می‌سازد. بدین معنا که نظام اجتماعی با شرایطی روبرو می‌شود که آماده برای ظهور مسایل اجتماعی و نابسامانی و نارضایتی و ... می‌شود چنین وضعیتی زمینه را برای محور یکپارچگی و هماهنگی نظام اجتماعی فراهم می‌سازد که در نهایت منجر به ضعف مشروعیت ساختاری نظام اجتماعی می‌شود. به صورت کلی میتوان مدل تحلیلی تحقیق را جهت تبیین بیگانگی سازمانی براساس نظر مرتن بصورت ذیل مطرح کرد:



منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

فرضیه‌ها

- ۱- بین میزان توانمندی مدیریت سازمان و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین میزان تمرکزگرایی سازمان با بیگانگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین میزان رسمیت سازمان و بیگانگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین میزان عدالت سازمانی با بیگانگی سازمانی رابطه- معناداری وجود دارد.
- ۵- میزان تعهد سازمانی با بیگانگی سازمانی رابطه معناداری دارد.
- ۶- بین رضایت شغلی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۷- تمرکزگرایی از طریق رضایت شغلی با بیگانگی سازمانی در ارتباط است.
- ۸- رسمیت از طریق رضایت شغلی با بیگانگی سازمانی در ارتباط است.
- ۹- توانمندی مدیریت سازمان از طریق رضایت شغلی با بیگانگی سازمانی رابطه دارد.
- ۱۰- عدالت سازمانی از طریق رضایت شغلی با بیگانگی سازمانی در ارتباط است.
- ۱۱- عدالت سازمانی از طریق تعهد سازمانی با بیگانگی سازمانی رابطه دارد.
- ۱۲- رسمیت از طریق توانمندی مدیریت سازمان با بیگانگی سازمانی در ارتباط است.
- ۱۳- رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی با بیگانگی سازمانی در ارتباط است.
- ۱۴- تمرکزگرایی از طریق عدالت سازمانی با بیگانگی سازمانی رابطه دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از طرح تحقیق علی مقایسه‌ای (علی پس از وقوع) تبعیت می‌نماید. بر این اساس هدف پژوهش شناسایی علل احتمالی بیگانگی سازمانی در ایران می‌باشد. به همین لحاظ روابط احتمالی بین متغیرها (فرضیات تحقیق) در قالب مدل تحقیق و تعریف عملیاتی متغیرها جهت طراحی ابزار سنجش و جمع‌آوری اطلاعات و در نهایت تحلیل اطلاعات بر اساس روش‌های مناسب آماری در راستای اجرای طرح علی مقایسه‌ای که حاکم بر این تحقیق است، انجام می‌پذیرد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

اطلاعات مورد نظر با استفاده از تکنیک پرسشنامه گردآوری گردید که حاوی سؤالات باز و بسته بوده و از دو قسمت بشرح زیر تشکیل شده است:

- ۱- سؤالاتی که متغیرهای وابسته و تعدادی از متغیرهای مستقل پژوهش را می‌سنجد که بصورت طیف ارایه گردیده است.
- ۲- سؤالات زمینه‌ای یا وضعیتی که به ویژگیهای عینی افراد شاغل در سازمان اشاره دارند.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه در این مقاله، سازمانهای اداری تحت پوشش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی شهر شیراز است. براساس آمارنامه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی فارس تعداد کل سازمانهای اداری تحت پوشش این سازمان در سال ۱۳۷۷، ۳۱ سازمان می‌باشد که توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی به دو گروه تولیدی-زیربنایی و اجتماعی-عمومی تقسیم شده است. تعداد ۱۵ واحد از کل تعداد متعلق به امور تولیدی-زیربنایی و مابقی (۱۶ واحد) متعلق به امور اجتماعی عمومی می‌باشند (جدول شماره ۱). در این پژوهش واحد آماری سازمان اداری است.

جدول ۱: سازمانهای اداری تحت پوشش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی فارس به تفکیک نوع فعالیت

اجتماعی - عمومی	تولیدی - زیربنایی
هواشناسی	دامپزشکی
دارایی	آب و فاضلاب روستایی
آموزش و پرورش	معادن و فلزات
زندانیها و اطلاعات	مؤسسه استاندارد
استانداردی	تعاون
اوقاف	جهاد سازندگی
ثیت احوال	منابع طبیعی
ارشاد اسلامی	امور عشایر
ثیت استاد	محیط زیست
بنیاد شهید	راه و ترابری فارس
تربیت بدنی	کشاورزی
نوسازی مدارس	راه و ترابری لار
تبلیغات اسلامی	صنایع
بهبودی	مسکن شهرسازی
کار و امور اجتماعی	بازرگانی
سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی	

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

برای تعیین حجم نمونه مورد مطالعه از دستورالعمل کوکران^۱ استفاده شده است. حجم نمونه براساس این فرمول در سطح ۹۵ درصد اطمینان ۳۰۰ نفر در ۱۵ سازمان بدست آمد. در انتخاب جمعیت نمونه از روشهای نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جهت تعیین میزان حجم نمونه برای هر سازمان و نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک جهت نمونه‌گیری کارکنان سازمانی در داخل هر سازمان مورد استفاده قرار گرفت. جدول شماره دو سازمانهای مورد تحقیق، تعداد پاسخگو و پرسشنامه را بر طبق فرمول کوکران برای هر سازمان به طور جداگانه نشان می‌دهد.

جدول ۲: تعداد نهایی پاسخگویان در ۱۵ سازمان انتخابی با گزارش تعداد پرسشنامه‌های تحقیق

نام دستگاه	تعداد پاسخگویان طبق فرمول کوکران	تعداد پرسشنامه با احتساب ۲۳ درصد اضافی	تعداد پرسشنامه‌های برگشتی
دامپزشکی	۲۵	۳۲	۲۹
کشاورزی	۴۳	۵۵	۴۱
بازرگانی	۱۵	۲۰	۱۷
راه و ترابری	۲۵	۳۲	۲۹
تعاون	۹	۱۲	۱۳
صنایع	۵	۷	۹
مسکن و شهرسازی	۲۰	۲۷	۱۷
ثبت احوال	۲۰	۲۷	۱۹
تربیت بدنی	۱۴	۱۸	۱۴
کار و امور اجتماعی	۱۸	۳۰	۲۴
اوقاف	۱۹	۲۴	۱۲
ارشاد اسلامی	۱۸	۲۳	۱۷
بنیاد شهید	۲۰	۳۰	۲۰
ثبت اسناد	۲۷	۳۵	۳۵
تیلیفات اسلامی	۲۲	۲۸	۲۳
جمع	۳۰۰	۴۰۰	۳۱۳

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

روایی و اعتبار^۱

روایی و اعتبار از خصایص تحقیقات علمی بشمار می‌روند. بدین معنا که روش‌های جمع‌آوری اطلاعات زمانی مفید و مؤثر واقع می‌شوند که از روایی و اعتبار لازم برخوردار گردند. در این پژوهش روایی و اعتبار طیف‌های مورد استفاده جهت سنجش متغیرهای کیفی (بیگانگی سازمانی، عدالت سازمانی، متعهد سازمانی، ...) مورد ارزیابی قرار گرفت. از میان انواع روایی در تحقیقات علمی به ارزیابی روایی صوری و سازه‌ای^۲ طیف‌ها پرداخته شد. روایی صوری که به آن اعتبار ذهنی نیز می‌گویند دلالت بر عقلایی و منطقی بودن ابزار سنجش (طیف) دارد.^۳ در این راستا ضمن انطباق گویه‌ها^۴ با تحقیقات انجام شده و چارچوب نظری حاکم بر پژوهش، تمامی گویه‌های استخراج شده در اختیار متخصصین و کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. اشتراک نظر آنان بر گویه‌ها به طراحی طیف منجر گردید. روایی سازه به ارزیابی ارتباط منطقی مفاهیم در سطح نظری و تجربی تحقیق مربوط می‌شود. ضمن اینکه تحقیق علمی از مراحل منظم نظری که پایه منطقی دارند عبور می‌نماید، باید بتواند به تأیید نتایجی پردازد که ارتباط منطقی مفاهیم با مبدأ منبع نظری آن روشن باشد.^۵ یکی از تکنیک‌های آماری که می‌تواند به این امر کمک نماید استفاده از تحلیل عامل^۶ است.^۷ تمامی طیف‌ها در برنامه اجرایی تحلیل عامل از طریق نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی^۸ قرار گرفتند. قرار گرفتن گویه‌های هر طیف بر یک عامل مستقل نشانگر روایی سازه‌ای طیف‌ها می‌باشد. اعتبار یا پایایی طیف‌ها در یک آزمون مقدماتی مورد آزمون و آزمون مجدد^۹ قرار گرفتند که براساس ضریب همبستگی بین آزمون‌ها، اعتبار طیف‌ها تأیید گردید. از طرف دیگر پس از جمع‌آوری اطلاعات از نمونه مورد مطالعه، به ارزیابی سازگاری درونی^{۱۰} طیف‌ها پرداخته شد. در سازگاری درونی طیف‌ها، گویه‌های با ضریب همبستگی کمتر از ۰/۴ (ضریب همبستگی هر گویه با کل گویه‌های طیف مربوطه) حذف و بقیه

1. Validity and Reliability.

2. Face and Construct Reliability.

3. Baker, 1988: 119.

4. Items.

5. Baker, 1988: 436.

6. Factor Analysis.

7. Cattell, 1952.

8. SPSS

9. Test- Retest.

10. Internal Consistency.

گویه‌ها ملاک ارزیابی بعدی تحقیق قرار گرفتند. در ضمن جهت ارزیابی اعتبار طیف‌ها، ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر طیف نیز محاسبه گردید که نتایج در جدول شماره سه ارائه گردیده است. این ضرایب نیز نشانگر اعتبار بالای طیف‌ها می‌باشد.

جدول ۳: نتیجه آزمون روایی به تفکیک طیف‌های پرسشنامه

نام طیف	یگانگی سازمانی	توانمندی مدیریت سازمان	تمرکزگرایی سازمان	رسمیت سازمان	عدالت سازمانی	تهدید سازمانی	رضایت شغلی
آلفا کرونباخ	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۸۷

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

مراحل ساخت طیف‌ها

در این مقاله، برای سنجش متغیرهای مستقل و وابسته از طیف لیکرت استفاده شده است. بعد از محاسبه جمع نمرات پاسخگویان برای حذف گویه‌های نامناسب و ناهماهنگ با سایر گویه‌ها از ارزیابی سازگاری روایی طیف و آلفا کرونباخ استفاده شد. براساس روش اول نمره هر گویه را با نمره‌ی کل یگانگی سازمانی و با تک تک گویه‌های دیگر این متغیر در رابطه قرار داده و گویه‌ای مناسب انتخاب گردید و در روش دوم شاخص پایایی کل مقیاس با آمار "آلفا" سنجیده شد. هر دو روش در مورد سایر متغیرهای تحقیق بکار گرفته شد.

روش استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش با استفاده از جداول تقاطعی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تصویری از توزیع جمعیت مورد مطالعه بدست آورده می‌شود. بکارگیری تکنیک‌های آماری براساس ماهیت متغیرها در فرضیات و در نهایت مدل تحقیقاتی است. در این پژوهش ضمن آزمون فرضیات، مدل تحقیق نیز آزمون می‌شود. از آنجایی که مدل تحقیق یک مدل علی از نوع تحلیل مسیر^۱ است برای آزمون مدل نیاز به بکارگیری منطق آماری حاکم بر تحلیل مسیر که در واقع مبتنی بر طراحی و اجرای معادلات رگرسیون مرکب است، می‌باشد.^۲ برای تحلیل رابطه بین متغیرها از آمارهای تحلیل

1. Path Analysis.

2. Kerlinger and Pedhazur, 1973..

پراکنش^۱ و تحلیل همبستگی^۲، استفاده شده است. قابل ذکر است که بکارگیری تحلیل عامل در جهت آزمون و ارزیابی اعتبار سازه‌ای پژوهش انجام شده است در حالیکه تکنیک‌های آماری دیگر در قسمت آزمون فرضیات و مدل قرار دارند.

متغیر وابسته

در این مقاله "بیگانگی سازمانی" متغیر وابسته است. همانطور که قبلاً در چارچوب نظری آمد، بیگانگی سازمانی به معنای عدم توانمندی سازمان در تشخیص اهداف و منافع سازمانی مبتنی بر آرمانها و اهداف نظام اجتماعی و انجام کارکرد فعال در جهت تحقق آن اهداف است. به عبارت دیگر در وضعیت بیگانگی سازمانی، سازمانها قانونمند، فعال و در ارتباط با سایر سازمانها نخواهند بود و در نهایت نیازمندیهای مردم را ارضاء نمی‌کنند.

برای سنجش بیگانگی سازمانی از ۴ شاخص استفاده گردید که پس از رتبه‌بندی براساس میانگین نمره داده شده از سوی افراد مختلف، جایگاه هر گویه روی طیف مشخص شد و گویه‌های انتخاب شده، ضریب‌های ۵ تا ۱ را گرفتند. در پرسشنامه تحقیق بیگانگی سازمانی توسط ۲۰ گویه بر مبنای طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفت. بدین ترتیب سازمانی که قانونمند، فعال و در ارتباط با سایر سازمانها باشد و نیازمندیهای مردم را ارضاء کند دارای کمترین میزان بیگانگی سازمانی است که طبق طیف لیکرت نمره ۲۰ و سازمانی که قانونمند، فعال و در ارتباط با سایر سازمانها نباشد و نیازمندیهای مردم را ارضاء نکند دارای بیشترین میزان بیگانگی سازمانی که بر مبنای طیف لیکرت نمره ۱۰۰ می‌گیرد.

متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل در این بررسی عبارتند از:

۱- توانمندی مدیریت سازمان: [منظور میزان توانایی و قدرت مدیریت سازمان در اداره بهینه سازمانهای اداری از طریق انجام فعالیتهایی مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و

کنترل به منظور دستیابی به اهداف سازمان است. این مفهوم با ۱۰ گویه بصورت طیف لیکرت سنجیده شده است.]

۲- **رسمیت سازمان:** [به معنای میزان استاندارد بودن کار و مقدار تخلفی که از استانداردهای جایز صورت می‌گیرد، می‌باشد. بلا و اسکات این مفهوم را چنین تعریف می‌کنند: 'طریقه‌های رسمی که واکنشهای مناسب به وضعیت‌های تکراری را تجویز می‌کند و رهنمودهای پا برجایی را برای تصمیم‌گیری عرضه می‌نماید بنابراین تعریف رسمیت مشتمل به دو وجه تدوین قوانین شغلی و کنترل نظارتی است].

الف- تدوین قوانین شغلی: [میزان مراجعه مسئولان شغلی به قواعد و قوانین برای انجام مسئولیتهای حرفه‌ای است].

ب- کنترل و نظارت: [میزان مورد مشاهده قرار گرفتن افراد در انجام مسئولیتهای حرفه‌ای است تا از مقررات و قواعد سازمانی تخلف نکنند. برای سنجش این مفهوم از ۸ گویه بصورت طیف لیکرت استفاده شده است].

۳- **تمرکزگرایی سازمان:** [منظور میزان قدرت و اختیار عضو سازمانی بر روی فرایند کار و همچنین میزان مشارکت در تصمیمات مربوط به کار در سازمان می‌باشد. ۱۱ گویه برای سنجش این متغیر بر مبنای طیف لیکرت به کار گرفته شده است].

۴- **عدالت سازمانی:** [به معنای میزانی که هر عضو سازمانی بر مبنای میزان فعالیت سازمانی، امکانات سازمانی و ویژگیهای فردی از فرصتهای متناسب در راه گسترش و شکوفایی تواناییهای خود برخوردار می‌شود. به منظور سنجش این مفهوم از ۵ گویه در قالب طیف لیکرت استفاده شده است].

۵- **تعهد سازمانی:** [به معنای احساس تعهد و مسئولیت فرد به سازمان است که طی آن فرد عضویت در سازمان را ارزشمند بداند و مایل است با تمام توان جهت نیل به اهداف سازمان فعالیت کند. این مفهوم توسط ۶ گویه بر مبنای طیف لیکرت سنجیده شده است].

۶- **رضایت شغلی:** [منظور میزان احساس خشنودی و امنیت و آرامش خاطر فرد در رابطه با همکار، محیط کار و فعالیت شغلی و رشد و پیشرفت شغلی است، به گونه‌ای که این احساس متمرکز

بر توانایی فرد در انجام و اجرای هنجارهای حرفه‌ای است. برای سنجش این مفهوم از ۷ گویه در قالب طیف لیکرت استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های تحقیق حاصل استخراج پرسشنامه‌هایی است که توسط ۳۱۳ نفر در ۱۵ سازمان اداری تحت پوشش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان فارس تکمیل گردیده و اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر قرار گرفته است.

جدول ۴: توزیع میانگین متغیرهای مستقل و وابسته به تفکیک سازمانهای مختلف

رضایت شفلی	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	تمرکزگرایی	رسمیت	توانمندی مدیریت	بیگانگی سازمانی	نام سازمان
۲۲/۲۷	۳۹/۰۹	۴۹/۵۵	۵۹/۳۶	۴۷/۹۱	۵۹/۳۳	۵۷/۸۲	ارشاداسلامی
۲۲/۱۱	۱۳/۶۷	۲۰/۷۸	۳۹/۵۶	۲۷/۷۸	۳۱/۴۴	۵۸/۵۶	صنایع
۱۸/۶۰	۱۴/۵۱	۱۷/۳۷	۳۹/۳۱	۲۹/۶۳	۳۱/۲۶	۵۹/۰۰	ثبت اسناد
۱۸/۷۴	۱۲/۵۸	۱۵/۲۱	۴۲/۱۶	۲۸/۵۸	۳۴/۳۷	۵۹/۴۷	ثبت احوال
۱۹/۰۰	۱۸/۷۱	۱۸/۷۵	۴۱/۸۶	۲۵/۵۰	۳۱/۰۰	۶۰/۰۰	تربیت بدنی
۲۱/۲۲	۱۴/۰۰	۱۹/۶۱	۳۸/۷۰	۲۸/۰۴	۳۲/۵۷	۶۱/۵۷	تبلیغات اسلامی
۱۸/۸۸	۱۱/۹۲	۱۸/۹۲	۴۴/۴۲	۲۸/۵۰	۲۶/۴۶	۶۱/۷۱	کاروآموراجتماعی
۱۹/۸۵	۱۲/۶۵	۱۹/۲۵	۳۷/۶۰	۲۵/۰۵	۲۸/۱۵	۶۲/۲۰	بنیاد شهید
۱۸/۸۵	۱۲/۱۵	۱۶/۰۰	۳۶/۸۵	۲۴/۳۹	۲۹/۴۶	۶۲/۵۴	تعاون
۱۸/۸۶	۱۲/۵۹	۱۶/۷۹	۴۰/۰۳	۲۷/۲۸	۳۲/۲۸	۶۳/۰۷	دامپزشکی
۱۷/۱۲	۱۵/۸۲	۱۷/۵۹	۴۲/۵۹	۳۰/۷۷	۲۷/۳۵	۶۴/۲۴	بازرگانی
۱۹/۵۰	۲۰/۰۰	۱۷/۴۲	۴۲/۴۲	۲۵/۶۷	۳۱/۶۷	۶۴/۶۷	اوقاف
۱۷/۸۲	۱۱/۳۵	۱۸/۵۹	۳۹/۸۸	۲۶/۴۱	۲۸/۸۲	۶۵/۲۹	مسکن و شهرسازی
۱۸/۴۸	۱۶/۱۷	۱۹/۹۹	۵۵/۳۱	۲۵/۴۱	۳۱/۰۰	۶۸/۰۷	راه و ترابری فارس
۱۸/۷۸	۱۵/۱۰	۱۹/۲۹	۴۱/۵۹	۳۰/۱	۲۸/۶۶	۶۸/۶۸	کشاورزی

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

جدول شماره چهار بیانگر توزیع میانگین متغیرهای مستقل و وابسته به تفکیک سازمانهای مختلف می باشد. از میان سازمانهای مورد مطالعه، سازمان ارشاد اسلامی دارای کمترین میزان بیگانگی سازمانی و در مقابل دارای بالاترین میزان توانمندی مدیریت سازمان، رسمیت، تمرکزگرایی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی است. سازمان کشاورزی، دارای بالاترین میزان بیگانگی سازمانی است. یعنی سازمان منفعل است و در ارتباط با سایر سازمانها فعال نیست و قوانین و مقررات کاملاً بر فعالیت آن حاکم نیست و در جهت رفع نیازهای مردم عمل نمی کند. در مقوله متغیرهای مستقل سازمان کار و امور اجتماعی دارای ضعیف ترین توانمندی مدیریت در میان سازمانهای مورد مطالعه بوده است و سازمان تعاون پایین ترین میزان رسمیت و تمرکزگرایی را داشته یعنی ۴ شاخص، تدوین قوانین شغلی، کنترل و نظارت، میزان آزادی عمل (اختیار) و میزان مشارکت در تصمیم گیریها در نازلترین مقدار بوده است. سازمان ثبت احوال پایین ترین میزان تعهد سازمانی و سازمان مسکن و شهرسازی کمترین میزان عدالت سازمانی را داشته اند. در نهایت سازمان بازرگانی کمترین میزان رضایت شغلی را دارا می باشد.

برای آزمون فرضیه هایی که متغیر مستقل آنها در سطح متغیرهای فاصله ای قرار می گیرد، با متغیر وابسته که بصورت فاصله ای است، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در بین این متغیرها، تمرکزگرایی و عدالت سازمانی کمترین همبستگی را با متغیر وابسته داشته اند. اما متغیر تعهد سازمانی با بیگانگی سازمانی دارای همبستگی متوسط و متغیرهای توانمندی مدیریت سازمان، رسمیت و رضایت شغلی دارای بالاترین همبستگی با متغیر وابسته می باشد. بنابراین طبق جدول شماره ۵ فرضیه های اول، سوم، چهارم، پنجم، ششم تأیید می گردد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مستقل با متغیر وابسته

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تمرکزگرایی	۰/۱۳	۰/۴۸
عدالت سازمانی	-۰/۳۰	۰/۰۴
تعهد سازمانی	-۰/۳۵	۰/۰۱
رسمیت سازمانی	-۰/۴۳	۰/۰۴
توانمندی مدیریت سازمانی	-۰/۴۶	۰/۰۴
رضایت شغلی	-۰/۵۵	۰/۰۲

جدول شماره شش نشان می‌دهد از میان متغیرهای مستقل فقط متغیر تمرکزگرایی با متغیر وابسته پژوهش رابطه ضعیفی دارد، اما با کنترل قراردادن متغیرهای مداخله‌گر: رضایت شغلی و عدالت سازمانی همبستگی تمرکزگرایی با متغیر وابسته تقویت شده است. بنابراین متغیرهای رضایت شغلی و عدالت سازمانی نقش واسطه‌ای را در رابطه تمرکزگرایی و بیگانگی سازمانی ایفا نموده است (فرضیات هفتم و چهاردهم).

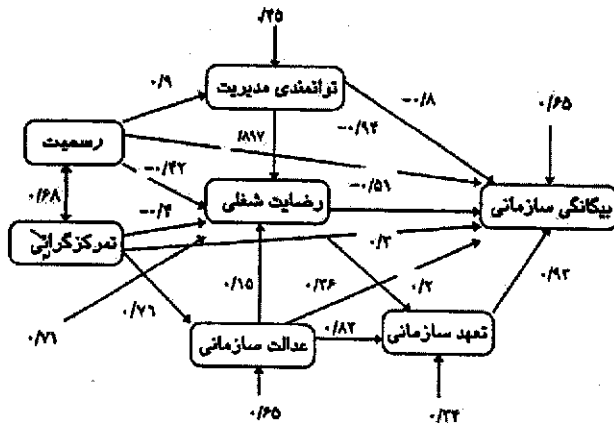
جدول ۶: ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل - وابسته، با متغیر کنترل

نام متغیر مستقل	همبستگی متغیر مستقل با وابسته	سطح معنی داری	متغیر کنترل	همبستگی جزئی	سطح معنی داری
تمرکزگرایی	۰/۰۱۳	۰/۴۸	رضایت شغلی	۰/۱۸	۰/۰۲
رسمیت سازمانی	-۰/۴۳	۰/۰۴	رضایت شغلی	-۰/۲۳	۰/۲۱
توانمندی مدیریت	-۰/۴۶	۰/۰۴	رضایت شغلی	-۰/۱۹	۰/۲۶
عدالت سازمانی	-۰/۳۰	۰/۰۴	رضایت شغلی	-۰/۰۳	۰/۴۶
عدالت سازمانی	-۰/۳۰	۰/۰۴	تعهد سازمانی	۰/۰۶	۰/۴۲
رسمیت سازمانی	-۰/۴۳	۰/۰۴	توانمندی مدیریت	۰/۷۴	۰/۰۵
رضایت شغلی	-۰/۵۵	۰/۰۲	تعهد سازمانی	-۰/۴۵	۰/۰۵
تمرکزگرایی	۰/۰۱۳	۰/۴۸	عدالت سازمانی	۰/۳۹	۰/۰۱

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

مدل تئوریک پژوهش یک مدل علی از نوع تحلیل مسیر است. بوسیله تحلیل مسیر، علاوه بر اینکه شبکه روابط موجود بین متغیرها به نمایش در می‌آید، شدت این روابط نیز آشکار می‌گردد و در واقع ضرایب بتا^۱ نماینده شدت رابطه بین دو متغیر با ثابت نگه داشتن اثر متغیرهای دیگر موجود در مدل می‌باشد. در ضمن فلش‌های اضافی که از بیرون به متغیرها هدایت شده‌اند به مقداری از واریانس توضیح داده نشده برای هر متغیر بر می‌گردد.

1. Beta Coefficients.



منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

نمودار ۴: تحلیل مسیر بیگانگی سازمانی

جدول‌های شماره هفت و هشت اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل هر یک از متغیرها بر بیگانگی سازمانی را طبق مدل تئوریک تحقیق نشان می‌دهد. مقایسه ضرایب تأثیر آشکار می‌سازد که توانمندی مدیریت سازمان بیشترین اثر علی منفی و عدالت سازمانی بیشترین اثر علی مثبت و سپس تعهد سازمانی اثر علی مثبت بر بیگانگی سازمانی را دارد (ستون اثر کل). همچنین پنج فلش خارج از مدل بر برخی از متغیرها وارد شده که اثر عوامل ناشناخته می‌باشد که به کمک آن می‌توان مدل را ارزیابی نمود و بدین معنا که چنین فلشهایی (e) مقدار واریانس متغیری که متغیرهای متقدم مدل، آنرا تبیین نکرده را نشان می‌دهد. در کل متغیرهای توانمندی مدیریت، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در مقایسه با سایر متغیرهای مستقل مؤثرترین عوامل علی در مدل تئوریک تحقیق می‌باشند.

جدول ۷: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر بیگانگی سازمانی

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
رسمیت سازمانی	۰/۸۹۷	-۰/۹۰۷	-۰/۰۱
تمرکزگرایی	۰/۳۰	۰/۳۱	۰/۶۱
عدالت سازمانی	۰/۳۶	۰/۷۸۲	۱/۱۴۲
توانمندی مدیریت	-۰/۱۸	۰/۳۵	-۱/۱۵
رضایت شغلی	-۰/۵۱	۰/۲۰۲	-۰/۳۰۸
تعهد سازمانی	۰/۹۳	-	۰/۹۳

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

جدول ۸: کمیت خطای (e) مدل تئوریک

متغیر	e	e ^۲	R ^۲ = 1 - e ^۲
توانمندی مدیریت	۰/۴۵	٪۲۰	٪۸۰
عدالت سازمانی	۰/۶۵	٪۴۲	٪۵۸
تعهد سازمانی	۰/۳۴	٪۱۲	٪۸۸
رضایت شغلی	۰/۲۱	٪۵۰	٪۵۰
بیگانگی سازمانی	۰/۶۵	٪۴۲	٪۵۸

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

در جدول شماره نه مشاهده می‌شود که متغیرها همبستگی مناسبی با تمام متغیرها دارند اما فقط متغیر رضایت شغلی با متغیر تمرکزگرایی همبستگی ضعیفی دارد. از آنجایی که Kmo بیش از ٪۷۰ است، نیازی به حذف هیچ متغیری از این مجموعه نمی‌باشد. آزمون کرویت با رتلت در سطح ۹۵ درصد اطمینان نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی معنی‌دار است. بنابراین نتایج حاصل از این جدول به محقق اطمینان می‌دهد که میتوان تحلیل عامل را ادامه داد.

جدول ۹: ماتریس همبستگی متغیرها در تحلیل عامل

متغیرها	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	رسمیت	توانمندی مدیریت	تعهد سازمانی	تمرکزگرایی
رضایت شغلی	۱					
عدالت سازمانی	۰/۵۱	۱				
رسمیت سازمانی	۰/۴۶	۰/۹۰	۱			
توانمندی مدیریت	۰/۶۲	۰/۹۱	۰/۹۰	۱		
تعهد سازمانی	۰/۶۲	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۳	۱	
تمرکزگرایی	۰/۲۳	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۷۱	۰/۷۴	۱

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش Determinant of correlation matrix = ۰/۰۰۰۲۴

Kmo = ۰/۸۲

Bartlett test sphericity = ۸۹/۵۷

sig = ۰/۰۰۰

جدول شماره ده آماره‌های اولیه برای تحلیل عامل را در اختیار می‌گذارد. چنانچه آشکار است مقدار ویژه^۱ دو عامل رضایت شغلی و عدالت سازمانی بیشتر از ۱ می‌باشد بنابراین این دو بهترین عامل برای تحلیل عامل است و هر دو بیشترین واریانس مدل تحلیلی تحقیق را تبیین می‌کنند. در ضمن هر دو جمعاً ۹۱/۵ واریانس مجموعه متغیرهای تحقیق را توضیح می‌دهند. بنابراین برای تلخیص این ۶ متغیر فقط از این دو عامل استفاده می‌شود.

جدول ۱۰: آماره‌های اولیه تحلیل عامل

متغیر	ضریب اشتراک	عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
رضایت شغلی	۱	۱	۴/۸	۷۸/۲	۷۸/۲
عدالت سازمانی	۱	۲	۱/۸	۱۳/۳	۹۱/۵
رسمیت سازمانی	۱	۳	۰/۳	۵/۰	۹۶/۵
توانمندی مدیریت	۱	۴	۰/۰۹	۱/۶	۹۸/۱
تعهد سازمانی	۱	۵	۰/۰۷	۱/۲	۹۹/۳
تمرکزگرایی	۱	۶	۰/۰۴	۰/۷	۱۰۰

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

در مرحله بعدی ماتریس عامل تشکیل می‌شود (جدول شماره ۱۱). در این ماتریس به هر عامل منتخب ستونی اختصاص داده می‌شود و ارقام آن مبین همبستگی (بار) آن عامل با متغیرهای خاص است. در ضمن مقدار اشتراک هر چه نزدیک به ۱ باشد مجموعه‌ی عاملهای منتخب بنحوی بهتری واریانس آن متغیر را تبیین می‌کنند.

در مرحله‌ی بعد لازم است متغیرهایی که به هر عامل تعلق دارند را مشخص نمود. در این مرحله ماتریس عامل دوران یافته^۲ بایستی مهیا گردد و یکی پرکاربردترین روشهای دوران، دوران واریماکس^۳ است.

1. Eigenvalues.
2. Rotated Factor.
3. Varimax Rotation.

جدول ۱۱: ماتریس عامل دوران نیافته متغیرها

متغیر	عامل (۱)	عامل (۲)	اشتراک
رضایت شغلی	۰/۶۳	۰/۷۵	۰/۹۶
عدالت سازمانی	۰/۹۶	-۰/۰۱	۰/۹۳
رسمیت سازمانی	۰/۹۳	-۰/۰۹	۰/۸۷
توانمندی مدیریت	۰/۹۷	۰/۰۵	۰/۹۴
تعهد سازمانی	۰/۹۸	۰/۰۳	۰/۹۶
تمرکزگرایی	۰/۷۹	-۰/۴۶	۰/۸۴

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

جدول شماره دوازده بر اساس این روش تهیه شده، لذا هر متغیری که بار بیشتری بر یک عامل داشته باشد بدان عامل تعلق خواهد داشت. در ستون‌های عامل (۱) و (۲) بارهای عامل مقایسه نشان می‌دهد که متغیرهای عدالت سازمانی، رسمیت سازمانی، توانمندی مدیریت سازمان، تعهد سازمانی و تمرکزگرایی به عامل (۱) و رضایت شغلی به عامل (۲) تعلق دارد. با بررسی عاملها بنظر می‌رسد متغیرهایی که بار عامل (۱) شده‌اند وجه اشتراکی دارند بدین معنا که به ساخت سازمانی در سطح کلان مربوط می‌شود و در مقابل متغیر رضایت شغلی که بار عامل (۲) شده به رضایت سازمانی دلالت دارد که در سطح ساخت سازمانی سازمان قرار دارد.

جدول ۱۲: ماتریس عامل دوران یافته

متغیرها	عامل (۱) ساخت سازمانی	عامل (۲) رضایت سازمانی
رضایت شغلی	۰/۸۹	۰/۹۶
عدالت سازمانی	۰/۸۹	۰/۳۷
رسمیت سازمانی	۰/۸۷	۰/۳۶
توانمندی مدیریت	۰/۸۳	۰/۵۱
تعهد سازمانی	۰/۸۵	۰/۴۹
تمرکزگرایی	۰/۹۱	-۰/۰۳
مقدار ویژه	۴/۷	۰/۸
درصد عاملی	۷۸/۲	۱۳/۳

منبع: برگرفته از فرآیند پژوهش

نتیجه‌گیری

بیگانگی سازمانی به معنای عدم توانمندی سازمانها به عنوان ابزارهای نظام اجتماعی در تحقق اهداف سازمانی است (طبق تئوری مرتن). حفظ مشروعیت سازمانی که در نهایت منجر به بقای مشروعیت نظام اجتماعی می‌شود از طریق ارضای نیازها و خواسته‌های مردم برقرار می‌شود. از آنجایی که رفع نیازهای اجتماعی مردم هدف اساسی و محوری نظام اجتماعی است، لذا میزان تحقق این هدف شاخص توانمندی نظام اجتماعی به شمار می‌آید. این توانمندی معمولاً به لحاظ عملی از طریق ارزیابی رفتارهای سازمانی سازمان‌های موجود در جامعه مد نظر قرار می‌گیرد. زمانی که سازمان‌های اجتماعی بتوانند براساس ابزار و امکانات سازمانی، اهداف نظام اجتماعی را در یک ارتباط هماهنگ و فعال دنبال نمایند، یکپارچگی و تعادل فعال در جامعه وجود دارد. در این شرایط بستر سازمانی نظام اجتماعی به صورت پویا و فعال در خدمت یک توسعه پایدار قرار می‌گیرد. عدم وجود این شرایط دلالت بر از هم گسیختگی درونی نظام اجتماعی دارد که یکی از شاخص‌های این بحران ایجاد و تقویت بیگانگی سازمانی در جامعه است. بر مبنای بیگانگی سازمانی اهداف فردی و گروهی جایگزین اهداف سازمانی گردیده و ارضای نیازهای اجتماعی افراد و گروه‌های خاص جایگزین نیازهای عامه مردم می‌شود. قوانین و مقررات سازمانی یا هنجارهای سازمانی انعکاس اراده مردم که به حاکمیت واگذار شده است نبوده و مردم خواسته‌های خویش را از طریق سازمان‌های موجود دنبال نمی‌نمایند. تحت این شرایط مشروعیت سازمانی سپس مشروعیت ساختاری نظام اجتماعی تحت مدیریت حاکمیت نظام اجتماعی محل سؤال قرار گرفته و زمینه انتقال ساختاری در جامعه فراهم می‌شود.

مباحث تاریخی، تئوریک و نتایج پژوهش حاضر (بخصوص تحلیل عامل) دلالت بر این امر دارند که بیگانگی سازمانی در ایران بنا به نظریه مرتن مربوط به ساخت می‌شود. بدین معنا که در سازمانهای اداری ساخت سازمانی ضعیفی حاکم است و این امر با توجه به زمینه‌های تاریخی سازمانها در ایران می‌تواند در نتیجه فراهم نشدن بستری مناسب برای عملکرد سازمانها در جامعه ایران باشد. بعبارت دیگر عوامل داخلی و خارجی که شرح تفصیلی آن گذشت مانع شکل‌گیری

تشکیلات اداری متعادل (اجتماعی نه شخصی) در ایران شدند. بدین معنا که تشکیلات اداری فعلی منعکس کننده‌ی وجه شخصی- فردی است تا اجتماعی- سازمانی.

یافته‌های پژوهش دلالت بر این امر دارد که ساخت سازمانی را باید مورد توجه قرار داد و در جهت ارتقای بعد اجتماعی آن کوشید. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی و تحلیل مسیر نیز نشان داد که از میان متغیرهای تشکیل دهنده ساخت سازمانی: متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و توانمندی مدیریت سازمان نسبت به سایر متغیرها از اهمیت بیشتری برخوردارند و مؤثرترین علل بیگانگی سازمانی هستند. بنا بر نظریه مرتن از طریق تعدیل و اصلاح ساخت سازمانی و تقویت آن میتوان بیگانگی سازمانی را در سطح سازمانها تقلیل داد و در نهایت آنرا به شکل سازمان یافتگی درونی و برونی سازمانها در نظام اجتماعی و سامان یافتگی شرایط اجتماعی مشاهده نمود به قسمی که بستری غیر سنتی و غیر شخصی برای عملکرد سازمانها فراهم شود.

آنچه که در یک نظام اجتماعی در جهت تعادل یا بی سازمانی نقش محوری دارد، بستر یا زمینه نظام اجتماعی است. بستر اجتماعی همان قوانین و مقررات ساختاری در هر نظام اجتماعی است که متکی بر ارزش‌های معین (اهداف نظام اجتماعی) رفتارها یا کنش‌های اجتماعی مشخصی را ترغیب می‌نمایند. هماهنگی بین ارزش‌ها، مقررات و کنش‌های اجتماعی شرط تعادل و انطباق در جامعه است. تحت این شرایط می‌توان با برنامه‌ریزی اجتماعی فرآیند توسعه را تعریف، اجرا و در نهایت پیش‌بینی نمود. از طرفی تثبیت این شرایط می‌تواند اعمال سیاست‌های حاکمیت مرکزی را تسهیل نموده و با خطای کم وضعیتی را در آینده ترسیم نماید. ایجاد این وضعیت نیازمند تدوین و یا گزینش دیدگاه نظری علمی روشن در اراده نظام اجتماعی و بدنبال آن مدل‌سازی مفهومی و اجرایی توسط بدنه کارشناسی جامعه است. اگر چه دیدگاه نظری یا تئوری حاکم بر نظام اجتماعی می‌تواند سازمان یافتگی در سطح ملی را تضمین نموده و ارتباط بین‌المللی جامعه را بدون نماید، ولی مهمتر از آن مدل‌سازی که با در نظرگیری مقتضیات جامعه در برخورد با مسایل و مشکلات اجتماعی باید با اعتبار زیادی طراحی و اجرا گردد. یکی از مشکلات اساسی در تاریخچه بوروکراسی ایران حکایت از بی‌سازمانی نظری حاکمیت نظام اجتماعی در طراحی و نظارت سازمانی دارد. حاکمیت نظام اجتماعی به علت عدم تدوین یا گزینش یک دیدگاه نظری

علمی به ناچار تحت تأثیر تعصبات فردی یا گروهی قرار گرفته و براساس آن اقدام به مدل‌سازی اجرایی برای تغییر واقعیت می‌نماید. این دیدگاه نظری چون انعکاس انتزاعی واقعیت نمی‌باشد، مدل‌سازی توان ورود به واقعیت نداشته و آنچه ایجاد می‌کند بحران در جامعه است.

در بوروکراسی ایران، نداشتن یک دیدگاه نظری روشن علمی منجر به مشکلات ساختاری در آن شده است و مدل‌سازی متأثر از نظرات فردی و گروهی که قصد تغییر در واقعیت سازمانی ایران دارد به بحران سازمانی انجامیده است. استفاده از دستاوردهای عملی کشورهای دیگر بخصوص کشورهای توسعه یافته زمانی می‌تواند به توسعه و رونق سازمانی و در نهایت نظام اجتماعی منجر گردد که ضمن قبول دیدگاه نظری حاکم بر آن، دستاوردها به مدل‌سازی متناسب با واقعیت ایران منجر گردد.

نظام فکری حاکم بر برنامه‌ریزی سازمانی در ایران چون نقید کامل بر بکارگیری دیدگاه نظری حاکم بر بوروکراسی مورد استناد خود که از خارج می‌گیرد و مهمتر از آن پارادایم فکری آن دیدگاه ندارد، دچار ابهام در دیدگاه نظری است. این اشکال مشکلات ساختاری سازمان‌های اداری را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر این ابهام به ابهام در مدل‌سازی سازمانی می‌انجامد. به همین لحاظ هرگونه برنامه‌ریزی در جهت تغییر در سیستم بوروکراسی (به لحاظ شکلی و کارکردی) اعتبار لازم نداشته و بحران را دامن می‌زند. تحت این بحران نیازهای اجتماعی عامه مردم (واقعیت) در مدل‌های اجرایی حاکمیت نظام اجتماعی تعریف نظری و عملی نگردیده و مردم ارتباط سازمان یافته خود را با ساختار نظام اجتماعی بتدریج از دست می‌دهد. این شرایط بیانگر بیگانگی سازمانی است که منجر به بحران مشروعیت در ساختار نظام اجتماعی می‌گردد. بنابراین تدوین یک دیدگاه نظری علمی یا گزینش هدفمند و سازمان یافته و دیدگاه‌های رایج توسط حاکمیت نظام اجتماعی جهت اداره سازمان نظام اجتماعی و ارایه آن به متولیان مدل‌سازی در جامعه جهت تغییر وضع موجود به مطلوب (براساس دیدگاه نظری) از نیازمندیهای اساسی مدیریت کلان در نظام اجتماعی ایران به شمار می‌رود.

منابع

- ۱- اتریونی، آمتیای. سازمان‌های جدید، ترجمه مسعود رضوی. انتشارات مرکز آموزش مدیریت- دولتی، تهران، ۱۳۵۲.
- ۲- اسکیدمور، ویلیام. تفکر نظری در جامعه‌شناسی، مترجمان: علی محمد حاضری، سعید سبزیان، احمد رجب‌زاده، محمد مقدس، علی هاشمی گیلانی، نشر سفیر، چاپ اول، ۱۳۷۲.
- ۳- بلا، پیتر و مارشال می‌یر. بوروکراسی در جامعه نوین. ترجمه نسرین فرزام نیا، نشر مترجم. چاپ اول. تهران، ۱۳۶۹.
- ۴- پرهیزگار، کمال. تئوریهای مدیریت. انتشارات اشراقی، چاپ اول، تهران، ۱۳۶۸.
- ۵- پسران قادر، مجید. مدیریت و سازمان: از دیوان سالاری تا ویژه سالاری. انتشارات مؤلف، چاپ اول، ۱۳۷۱.
- ۶- رابرتسون، یان. درآمدی بر جامعه: با تأکید بر نظریه‌های کارکرد گرایی، ستیز و کنش متقابل نمادی. ترجمه حسین بهروان. ناشر آستان قدس رضوی، چاپ اول، مشهد، ۱۳۷۲.
- ۷- صادق‌پور، ابوالفضل و جلال مقدس. نظریه جدید سازمان: مدیریت و علم مدیریت. انتشارات فروردین، چاپ چهارم، ۱۳۶۳.
- ۸- صبوری، منوچهر. جامعه‌شناسی سازمان‌ها. نشر شب تاب. چاپ اول، تهران، ۱۳۷۴.
- ۹- موزلیس، نیکوس. سازمان و بوروکراسی: تجزیه و تحلیلی از تئوریهای نوین. ترجمه دکتر حسن میرزایی، اهر نجاتی و احمد تدینی. ناشر دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۶۸.
- ۱۰- ورسلی، پیتر. جامعه‌شناسی مدرن. ترجمه حسن پویان. چاپخش، جلد دوم، تهران، ۱۳۷۳.
- ۱۱- هیکس هربرت جی و سی. ری گولت. تئوریهای سازمان مدیریت. ترجمه و نگارش مهندس گوئل کهن. انتشارات اطلاعات. چاپ اول، تهران، ۱۳۶۸.

12. Baker, T. L. (1988). *Doing Social Research*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
13. Bakhsh, S. (1978). *Iran, Morarchy, Bureacracy, & Reform under Qajar Era*. London: Ithaca Press.
14. Cattell, R. B. (1952). *Factor Analysis: A Manual for the Psychologist and Social Scientist*. New York: Haper.
15. Dehghan Niri, A. R. (1995). *State, Bureaucracy, and Development in Iran*. A Thesis for the degree of Ph. D. School of Sociology, University of New South Wales.
16. Grusky & Miller. (1970). *The Sociology of Organization: Basic Studies*. Free Press.

17. Kerlinger, F. N and Pedhazur, E. J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Rinehart and Winston.
18. Katouzian, H. (1980). *The Political Economy of Modern Iran: Desposition and Pseudo-modernism, 1926-1979*. New York University Press.
19. Merton, R. K. (1951). *Social Theory and Social Structure*. London: Free Press.
20. Sheikholeslami, A. R. (1978). The Partimomial structure of Iranian Bureacrcy in the late Nineteeth century. *Iranian Studies*, No 11.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی