

## بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مرتبط با آگاهی سازمانی (مورد مطالعه آموزش و پرورش شهرستان گچساران)

نورالله محمدی\*

دکتر سید سعید زاهد\*\*

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه عوامل اقتصادی - اجتماعی مرتبط با آگاهی سازمانی است. عوامل شغلی (گروه استخدامی، سابقه خدمت، مقطع کاری، رشته شغلی، میزان شرکت در دوره‌های ضمن خدمت) و عوامل سازمانی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی، نقش سازمانی، تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی) و عوامل آموزشی (محل اخذ مدرک تحصیلی و سطح تحصیلات) و عوامل جمعیتی (سن و جنس) به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب شدند و رابطه آنها با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق پیمایشی کلیه کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش شهرستان گچساران می باشد. با روش نمونه گیری طبقه ای تعداد ۳۰۷ نفر از کارکنان به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری (t) و آزمون (f) نشان می دهد که از میان متغیرهای مستقل عوامل شغلی «گروه استخدامی، مقطع کاری، رشته شغلی و میزان شرکت در دوره‌های ضمن خدمت»، از میان عوامل سازمانی «تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت و نقش سازمانی»، از میان عوامل آموزشی «سطح تحصیلات» و از میان عوامل جمعیتی «جنس» با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) رابطه داشته‌اند. رابطه میان متغیرهای سابقه خدمت و سن با آگاهی سازمانی معنی دار نبود. در تجزیه و تحلیل چند متغیره متغیرهای تعهد سازمانی، خلاقیت سازمانی، جنسیت، مقطع کاری، رضایت شغلی، رشته شغلی، گروه استخدامی، تناسب میان نقش سازمانی و رشته تحصیلی مجموعاً ۶۴ درصد از واریانس متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) را تبیین نموده اند.

واژگان کلیدی: سازمان، آگاهی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی و نقش سازمانی.

\* دانشجوی کارشناسی ارشد بخش جامعه شناسی دانشگاه شیراز

\*\* عضو هیئت علمی بخش جامعه شناسی دانشگاه شیراز

## مقدمه

انسان‌ها موجودی اجتماعی هستند که زندگی آنها مستلزم همکاری و همیاری برای برآورده ساختن نیازهایشان می‌باشد. یکی از عوامل مهم در این همکاری میزان آگاهی انسان‌ها است که با توجه به آن برای رفع نیازهای خود به سازماندهی می‌پردازند تا آسان‌تر و سهل‌تر به اهداف خویش برسند. به این ترتیب است که مؤسسات و سازمان‌های مختلف به منظور متمرکز ساختن فعالیت‌های انفرادی و تحت نظم درآوردن فعالیت‌های جمعی به تدریج در همه جوامع گسترش یافته است. یک سازمان مسئول هماهنگی عقلایی فعالیت‌های افراد برای دست‌یابی به هدف یا اهداف مشترک از طریق تقسیم کار، تقسیم کارکردها و سلسله مراتب اقتدار و مسئولیت‌ها است. در چنین نظامی هماهنگی فعالیت‌ها مهم‌تر از هماهنگی افراد است. افراد می‌توانند هم‌زمان در سازمان‌های مختلفی فعالیت داشته باشند. برای رسیدن به هماهنگی مطلوب در هر سازمان لازم است کلیه افراد از اهداف و روابط سازمان به خوبی آگاهی داشته باشند. «آگاهی سازمانی عبارت از این است که چطور می‌توان از دانش سازمانی برای دست‌یابی به اهداف سود برد، چگونه می‌توان از دانش‌های بدست آمده، شیوه‌های عمل تجویز شده، کانال‌های رسمی ارتباطات و تصمیم‌گیری به اهداف رسید» (http://web.mit.ed :1999).

## بیان مسئله و اهمیت تحقیق

براساس برخی تحقیقات مربوط به سازمان‌ها که در کشور ما صورت گرفته در مقایسه با کشورهای پیشرفته مانند ژاپن، آمریکا و آلمان، از نظر بهره‌وری کمی و کیفی، صرفه‌جویی در زمان و هزینه، نیروی انسانی، ترک خدمت و کاهش فرسایش شغلی، سازمان‌های ما توانایی بالایی کسب نکرده‌اند. یکی از عوامل مهم در فایق آمدن بر مشکلات سازمانی، افزایش آگاهی سازمانی و به عبارت دیگر آشنا کردن کارکنان سازمان‌های بسیار مهم و حساس در کشور ما است. غیر از رشد دانش، مرحله بسیار حساسی از جامعه‌پذیری افراد جامعه به وسیله این سازمان صورت می‌گیرد. بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی محصول درست آموزش و یا پرورش نیافتن فرزندان کشور ما می‌باشد که یکی از علل عمده را می‌توان کارکرد نامناسب خود این سازمان در نظر گرفت. از جمله علل مهم این مسئله عدم آگاهی کارکنان این سازمان از چگونگی درست به انجام رساندن وظایف خود می‌باشد. به عبارت دیگر بخش عمده‌ای از علت چرخش صحیح و هر چه کارآتر این سازمان مربوط به میزان آگاهی کارکنان آن از شیوه‌های بهتر به انجام رساندن وظایف خویش است. بنابراین بررسی عواملی که بر روی آگاهی سازمانی کارکنان به طور اعم و کارکنان آموزش و پرورش به طور اخص تأثیر دارند در کشور ما از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌باشد. مطالعه آگاهی

سازمانی در کاهش فرسایش شغلی، افزایش بازده، کاهش آسیب‌ها و صرفه‌جویی در زمان و هزینه سهم شایانی می‌تواند داشته باشد (جزنی، ۱۳۷۵ : ۲۶۸).

پدیده آگاهی سازمانی چه برحسب تأثیر آن در کاهش فرسایش شغلی، کاهش ترک خدمت، افزایش بازده سازمانی، افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان و توسعه سازمانی و چه به سبب تأثیراتی که بر رفتار کارکنان گوناگون دارد، یکی از مسایل و موضوعات مهم مورد مطالعه سازمان‌ها است. این اهمیت در مورد سازمان آموزش و پرورش که کارکرد مناسب آن بر کارکرد دیگر سازمان‌ها تأثیر به‌سزایی دارد مضاعف می‌باشد. شناخت عوامل مرتبط با آگاهی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند مسئولین را از وضعیت این امر آگاه نماید تا بتوانند با آشنایی نسبت به نقاط قوت و ضعف، اقداماتی در جهت اصلاح سیستم اداری به عمل آورند و ضمن افزایش آگاهی سازمانی کارکنان، بر بهره‌وری آنها نیز بیفزایند.

### اهداف تحقیق

اهداف این تحقیق را می‌توان به دو دسته اهداف کلی و اهداف ویژه تقسیم کرد:  
الف- اهداف کلی تحقیق:

- ۱- طراحی یک چارچوب نظری مناسب برای بررسی آگاهی سازمانی در کشور،
- ۲- سنجش و تحلیل میزان آگاهی سازمانی کارکنان مورد مطالعه،
- ۳- سنجش سطح تغییرات آگاهی سازمانی کارکنان بر حسب تأثیر عوامل مختلف.

ب: اهداف ویژه تحقیق:

اهداف ویژه تحقیق عبارتند از بررسی رابطه عوامل سن، جنس، میزان تحصیلات، سنوات خدمت، رسته شغلی، گروه استخدامی، تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، مقطع کاری، نقش سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی، میزان شرکت در دوره‌های ضمن خدمت با آگاهی سازمانی کارکنان مورد مطالعه.

### مروری بر مطالعات پیشین

اگر چه در داخل کشور تحقیقات زیادی در ارتباط با سازمان‌ها انجام گرفته است ولی در مورد آگاهی سازمانی دامنه این تحقیقات بسیار محدود است.

نجف‌لوی ترکمانی در سال ۱۳۷۱ تحقیقی بر روی کارکنان سه شرکت دارویی داروپخش، تولید دارو و داروسازی جابربن حیان انجام داده است که در آن رابطه مثبت میان آگاهی کارکنان از اهداف مؤسسه و کارایی آنان به دست آورده است

حبیب‌الله رعنائی کُرد شولی تحقیقی در سال ۱۳۷۳ در مورد مهم‌ترین عواملی که می‌توانند موجبات ترک خدمت کارکنان را فراهم آورند انجام داده است. این عوامل در ۴ مورد رضایت شغلی، تعهد سازمانی، پیش آگاهی‌های واقع‌گرایانه شغلی و فراهم بودن فرصت

های شغلی جایگزین، دسته بندی شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط معکوس و قوی بین میزان تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارائه پیش آگاهی‌های واقع‌گرایانه شغلی و ترک خدمت و ارتباط مستقیم و قوی بین فراهم بودن فرصت‌های شغلی جایگزین و ترک خدمت وجود دارد. بزاز جزایری در سال ۱۳۷۳ در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که از نظر ثبات شغلی و دانش و مهارت بیشتر، کارکنان آموزش دیده وضعیت بهتری داشته‌اند اما از نظر روحیه کار گروهی کارکنان آموزش ندیده از وضعیت بهتری برخوردار بوده‌اند.

بررسی ابراهیم خانی در سال ۱۳۷۳ دلالت بر تأثیر آموزش‌ها بر اغلب شاخصه‌های اداری دارد. جوادزاده در مطالعه‌ای که به سال ۱۳۷۳ انجام داده، نشان می‌دهد که دانش و نگرش مدیران بر حسن عملکرد آنان در بیمارستان تأثیر دارد.

مریم کاظمی کامیاب در سال ۱۳۷۴ تحقیقی در شهر تهران به انجام رسانده است. این تحقیق نشان می‌دهد که مدیران مدارس دولتی از آگاهی بیشتری برخوردارند و دبیران آنها نیز نسبت به دبیران مدارس غیرانتفاعی رضایت بیشتری دارند. مدرسی نیز در سال ۱۳۷۴ میزان آگاهی مسئولین اجرایی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را نسبت به حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی مورد مطالعه قرار داده است. رفیع‌پور نیز در بررسی سازمان اداری ایران در سال ۱۳۷۷ ضعف تفکر در برخی از مسئولین اداری را مشکل‌ساز یافته است. کیخا در تحقیقی در سال ۱۳۷۶ انجام داده به این نتیجه رسیده است که کلیه مسئولین مورد مطالعه آگاهی کافی نسبت به اهداف کار خود نداشته‌اند. مینا صفا در سال ۱۳۸۰ در تحقیق خود به بررسی نظام معنایی ۷۰ نفر از کارکنان ادارت دولتی شیراز در مورد سازمان خود پرداخته و به نتایج زیر رسیده است: مهم‌ترین ویژگی بوروکراسی در ایران را شخصی شدن و غیر عقلایی بودن می‌داند و معتقد است که «در مجموع، ویژگی‌های غیرعقلانی بوروکراسی، ایران را به بیماری ضعف و فساد دچار ساخته است که برای رهایی از آن به بازنگری و دوباره‌اندیشی منابع فکری، معرفتی، دینی و ارزشی خود نیاز داریم تا از طریق آن بتوانیم سیستم معنایی مردم را به گونه‌ای دگرگون کنیم تا منش‌های سازمانی در جهت کنش‌های عقلانی تغییر یابد».

تحقیقات فوق هر چند برخی مسئله علمی پیچیده‌ای را مورد تحقیق خود قرار نداده‌اند، اما به طور کلی رابطه تنگاتنگ آگاهی سازمانی با اثر بخشی و کارایی سازمان را بیان می‌دارند. هم‌چنین بر اساس این تحقیقات واضح است که نیاز شدیدی به بالا بردن آگاهی سازمانی در میان کارکنان دولت وجود دارد. این نیاز تا حدی است که برخی تغییر در نظام معنایی افراد و جامعه را پیشنهاد می‌کنند. مسلماً یکی از راه‌های افزایش آگاهی آموزش است. در این تحقیق ما تلاش می‌کنیم نقش آموزش و دیگر عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر میزان آگاهی سازمانی را مورد بررسی قرار دهیم.

در میان تحقیقات خارجی در مطالعه ای که توسط ریچارد اچ هال<sup>۱</sup> در سال ۱۹۶۲ در مورد فهم مدیران و کارکنان از سازمان، با انتخاب پنج عامل (سلسله مراتب اقتدار، تقسیم کار، قوانین و رویه ها، غیر شخصی بودن ارتباطات و کیفیت تکنولوژیکی) انجام داد واحدهای سازمان را به دو بخش الف: بورکراتیک، ب: کمتر بورکراتیک تقسیم کرد. نتایج نشان داد که آگاهی کارکنان در این بخش ها به طور معنی داری با هم تفاوت دارند و نتیجه گرفت که ساخت سازمانی بر روی فهم سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

تحقیقات دیگری در خارج از کشور نشان می دهد که فرهنگ و آگاهی های فرهنگی در نحوه عملکرد سازمانی تأثیر به سزایی دارد: از جمله تحقیق کوربت راس من<sup>۲</sup> و فایرستون<sup>۳</sup> که تحت عنوان «تحقیق برای مدرسه های بهتر» در سال ۱۹۸۴ انجام شده است (مارشال و راس من، ۱۳۷۷). نتیجه کار آنان این بود که نوآوری و تغییر می تواند بر فرهنگ سازمانی اثر بگذارد. در جامعه شناسی نوین سازمان ها بر فرهنگ سازمانی و نظام معنایی مشترک یا آگاهی مشترک سازمانی تأکید فراوان می شود. از جمله در تحقیقی توسط پففر<sup>۴</sup> تأکید می شود که وظیفه مدیران ساخت و ایجاد نظام معنایی، الگوها، زبان و فرهنگ مشترک است (Hofstede, 1997). در سال ۱۹۸۵ نیز شین پژوهشی تحت عنوان «پدیده های سازمانی را بدون ملاحظه فرهنگ نمی توان شناخت»، اهمیت فرهنگ سازمانی را برای تشریح و درک پدیده های اجتماعی مورد نظر قرار می دهد (مارشال و راس من، ۱۳۷۷).

با توجه به این که هدف ما بررسی آگاهی سازمانی در شرایط کشور خودمان است، لذا در تحقیق حاضر تأکید را بر مطالعات داخلی گذاشته ایم. به هر صورت تحقیقات فوق هر یک به نحوی مؤید این است که آگاهی سازمانی بر عملکرد افراد تأثیر دارد و فرهنگ و ساخت سازمان نیز بر آگاهی سازمانی مؤثر می باشند.

در تحقیق حاضر در نظر است از هر دو بعد فردی و ساختی به مسئله نگاه شود و تأثیر عوامل فردی و ساختی بر آگاهی سازمانی در یک تحقیق و با یک نمونه آماری سنجیده شود.

### مروری بر مبانی نظری

به طور کلی چارچوب های نظری سازمانی را بر اساس مسئله اصلی مورد نظر هر یک از نحله های جامعه شناختی سازمانی می توان به شش دسته تقسیم نمود: اول آنان که مسئله

1. Richard H. Hall

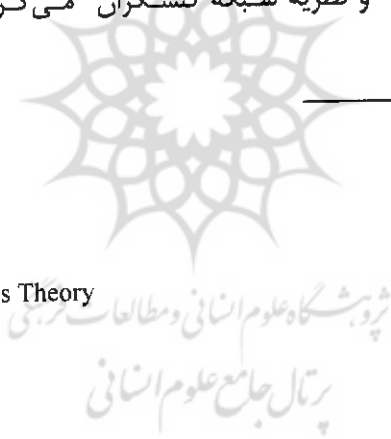
2. K. Rossman

3. Firestone

4. Pfeffer

اصلیشان نظم<sup>۱</sup> است. این دسته از نظریات سازمانی در ابتدا شکل گرفت و شامل نظریات کلاسیک سازمان، مدیریت علمی، تئوری تصمیم گیری و نوشته های تایلور<sup>۲</sup>، فایول<sup>۳</sup> و سیمون<sup>۴</sup> می شود. دسته دوم تأکیدشان بر اجماع<sup>۵</sup> است. این گروه شامل نظریات روابط انسانی، دیدگاه روابط انسانی جدید، کارکرد گرایان، نظریه اقتضایی و نظام ها، فرهنگ تعاونی یا مشارکتی<sup>۶</sup> که عمدتاً در نوشته های دورکیم<sup>۷</sup>، بارنارد<sup>۸</sup>، مایو<sup>۹</sup> و پارسونز<sup>۱۰</sup> مشاهده می شود. دسته سوم بر آزادی<sup>۱۱</sup> تأکید دارند شامل تئوری شرکت ها<sup>۱۲</sup>، اقتصادهای نهادی<sup>۱۳</sup>، هزینه های مبادله<sup>۱۴</sup>، نظریه بنگاه ها<sup>۱۵</sup>، وابستگی منابع<sup>۱۶</sup>، بوم شناسی جمعیت و نظریه سازمانی لیبرال. دسته چهارم تسلط<sup>۱۷</sup> دغدغه اصلیشان است که شامل نظریه ی وبری های نئوادیکال، مارکسیسم انتقادی و ساختاری، جریان کارگری<sup>۱۸</sup>، نظریه نهادی<sup>۱۹</sup>، و نوشته های وبر<sup>۲۰</sup> و مارکس<sup>۲۱</sup> می شود دسته پنجم محور فکرشان کنترل است. این دسته شامل روش های قومی، فرهنگ و نماد سازمانی، پسا ساختارگرایی، پسا صنعتی، پسا فوردیست و مدرن، و نوشته های فوکو<sup>۲۲</sup>، گارفینگل<sup>۲۳</sup> و نظریه شبکه کنشگران<sup>۲۴</sup> می گردد. و دسته ششم به

1. Order
2. Taylor
3. Fayol
4. Simon
5. Consensus
6. Contingency/systems Theory
7. Corporate culture
8. Durkhiem
9. Barnard
10. Mayo
11. Parsons
12. Liberty
13. Theory of firm
14. Institutional economics
15. Transaction costs
16. Agency theory
17. Resource dependency
18. Domination
19. Labor process
20. Institutional Theory
21. Weber
22. Marx
23. Foucault
24. Garfinke
25. Actor-network Theory



مشارکت<sup>۱</sup> می‌اندیشند و شامل نظریات اخلاق حرفه‌ای، اخلاق و رفتار سازمانی، دموکراسی صنعتی، نظریه مشارکت، نظریه انتقادی و نوشته‌های هابرماس<sup>۲</sup> می‌باشند. همه این نظریات به گونه‌ای آگاهی سازمانی را مورد نظر دارند و تفسیر می‌کنند (Clegg & Hardy, 1996: 34).

از سوی دیگر باید گفت که هر دسته از نظریه‌های فوق در شرایط بخصوصی به وجود آمده و کاربرد یافته‌اند. دسته اول از نظریات وقتی در غرب به وجود آمد که دولت کنترل‌گرا<sup>۳</sup> می‌خواست جای خود را به دولت صنعتی بدهد. دسته دوم در شرایطی پا به عرصه گذاشت که جامعه در حال عبور از سرمایه‌داری نخبه‌گرا<sup>۴</sup> به سرمایه‌داری رفاه<sup>۵</sup> بود. دسته سوم زمانی ظهور کرد که جامعه در حال گذار از سرمایه‌داری مدیریتی<sup>۶</sup> به سرمایه‌داری نتولیبرال بود. دسته چهارم زمانی کاربرد یافت که جمع‌گرایی لیبرال به همپاری توافقی<sup>۷</sup> رسیده بود. دسته پنجم در برهه گذر از صنعت‌گرایی و مدرنیته به ساخت‌گرایی و پست مدرنیته ظهور یافت و دسته ششم مربوط به زمانی است که می‌خواهیم از دموکراسی سرکوبگر<sup>۸</sup> به دموکراسی مشارکتی<sup>۹</sup> برویم (Clegg & Hardy, 1996: 34).

با توجه به این که نظریه پردازی‌های فوق در ارتباط با شرایط اجتماعی غرب صورت گرفته است، بسیار مشکل می‌توان شرایط اجتماعی موجود در کشور خودمان را دقیقاً به هر یک از موارد فوق کاملاً تطبیق داد. اما با توجه به مدل دوم در مبحث نظریات اقتضایی و سیستم‌ها که با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی سازمان‌ها و با یک دید کلی و جامع به سازمان‌ها می‌نگردد می‌توان به دنبال نظریه‌ای بود که با کمی اغماض بتواند شرایط حاکم بر سازمان‌های کشورمان را تحلیل نماید.

در این تحقیق ما با استفاده از نظریه‌ی مرتن<sup>۱۰</sup> که با نگرشی سیستمی به جامعه می‌نگردد تلاش می‌کنیم به گونه‌ای آگاهی سازمانی را تفسیر نماییم که نزدیک به شرایط روز جامعه ما باشد. امید است این نظریه بتواند به خوبی جایگاه آگاهی سازمانی را برای ما تفسیر

1. Participation

2. Habermas

3. Nightwatchman state

4. Entrepreneurial capitalism

5. Welfare capitalism

6. Managerial capitalism

7. Bargained corporatism

8. Repressive democracy

9. Participatory democracy

10. Merton

کند و درضمن به ما در رسیدن به عوامل تأثیر گذار بر آن در سازمان آموزش و پرورش کمک نماید.

### چارچوب نظری تحقیق

مدل های سازمانی ناشی از نظریه های کلاسیک (تابلور، فایل و وبر) سازمان را دارای ساختی ایستا، با اهدافی ثابت در نظر می گیرند؛ در صورتی که سازمان ها در واقعیت از انعطاف بیشتری برخوردار هستند و در قالب های خشک این نظریات نمی گنجند. مدل های ناشی از مکتب روابط انسانی با توجه کردن به ساختار غیر رسمی، روابط اجتماعی، تحلیل گروه های غیر رسمی را به صورت بسته در سازمان می نگرند و از کارایی لازم برای تحلیل ارتباط متقابل میان سازمان و محیط برخوردار نیستند. نظریه های انگیزشی سازمان با تأکید زیاد به عوامل و انگیزه های روانی، سایر عوامل را نادیده می گیرند. نواقص این دیدگاه ها و پی بردن به ضرورت نگرش به سازمان ها در زمینه جامعه شناختی آن به تحولات تازه ای در مطالعه سازمان ها در نیمه دوم قرن بیستم منجر گردید. یکی از نمونه های بارز آن کاربرد نظریه اقتضایی و سیستم ها در سازمان است. در این رویکرد سازمان به عنوان یک کل که متشکل از واحدهای فرعی گوناگون است و با محیط اجتماعی ارتباط متقابل دارد توجه شده است. نظریات مرتن و دیگر تحلیل گران سیستمی در این دسته قرار می گیرد.

در مقاله ساخت اجتماعی و انومی<sup>۱</sup> مرتن می گوید در میان عناصر ساخت اجتماعی و فرهنگی دو عنصر اهداف و ابزار دارای اهمیت هستند. اهداف، اغراض و منافعی که از نقطه نظر فرهنگی تعریف می شوند و تشکیل نوعی چارچوب ارجاعات آرمانی را می دهند. این اهداف کم و بیش حالت یکپارچه ای دارند و با درجات گوناگونی از احساس و پرستیژ ملازمه پیدا می کنند. بعضی از این آرمان های فرهنگی با کشش های اصلی و بدوی انسان رابطه دارند ولی تابع این کشش ها یا تعیین شده به وسیله این ها نیستند. دومین عنصر، شیوه های قابل قبول دستیابی به این اهداف را تعیین، تنظیم و کنترل می کند. هر گروه اجتماعی به طور ثابت میزان و مقیاس اهداف مورد تمایلش را با تنظیم مقررات اخلاقی یا نهادی در زمینه رویه های مجاز و مورد اقتضایی که برای رسیدن به این هدف ها ضرورت دارند، همراه می کند. این هنجارهای تنظیم کننده و واجبات اخلاقی لزوماً تقارن و تطابقی با هنجارهای فنی یا مربوط به کارایی ندارند. ممکن است افرادی خاص راه های کارآمدی را برای دستیابی به اهداف انتخاب کنند ولی خارج از هنجارها و ضابطه های نهادی قرار گرفته باشند. هنجارها و ضابطه های نهادی انتخاب وسایل مقتضی را محدود می کنند (ورسلی، ۱۳۷۳: ۵۰۵).



مرتن معتقد است از طریق مقررات اجتماعی حاکم بر وسایل قابل قبول است که می توان به اهداف رسید. زمانی که اشخاص درصدد انجام کنشی هستند با مقررات (هنجارها و رسوم) الزام آور روبرو می شوند. البته این مقررات الزاماً دست و پاگیر تلقی نمی شوند. معمولاً اشخاص قوانین را در حکم عوامل راهنمایی کننده و تسهیل کننده می دانند که در صورت نبود آنها وضع به کلی در هم و بر هم و مغشوش می شود. ساخت‌ها شیوه های استاندارد شده کنش را برای نیل به اهداف فراهم می کنند، شیوه‌ای که به کنش صورت و شکل می دهند. در نظر مرتن، ویژگی بارز ساخت ها این است که بر نظام اجتماعی تأثیر می گذارد، در حالی که ساخت‌ها جزیی از نظام اجتماعی هستند. مرتن با توصیف ساخت‌های اجتماعی و این که آن ساخت ها چه کاری را انجام می دهند، موضوع آگاهی را تبیین می کند، او با رد تبیین‌های فردگرایانه و روان شناختی می‌خواهد تبیینی جامعه شناختی از آگاهی ارائه دهد. او می‌خواهد ثابت کند که ساخت اجتماعی تنوعی از شیوه‌های کنش (شیوه انطباق) را در اختیار افراد قرار می دهد و ریشه آگاهی را به شرایط ساختی جامعه مرتبط می کند. او به نفس آگاهی (آگاهی از اهداف یا آگاهی از وسایل) علاقه‌مند نیست، بلکه پی بردن به ریشه های ساختی - اجتماعی در تبیین آگاهی علاقه‌مند است. او می‌خواهد نشان دهد که چگونه بروز انواع مشخصی از عمل در شرایط اجتماعی معین، هنجاری و قابل پیش بینی است و این تبیینی کاملاً جامعه شناختی می‌باشد (اسکیدمور، ۱۳۷۲: ۱۵۹).

#### ۱- یکپارچگی<sup>۱</sup>

مرتن تأکید خاصی روی یکپارچگی دارد. یکپارچگی از نظر او عبارت از روابط میان اهداف نهادی شده از یک سو و وسایل نهادی شده از سوی دیگر است. تمایل اهداف و وسایل نهادی شده برای تأثیر متقابل بر یکدیگر موجب می شود که روابط کارکردی بین این ساخت ها به وجود آید. مرتن با وجود این که ریشه های ساختی و اجتماعی را در بروز رفتار مؤثر می‌داند، به نقش اراده در بروز رفتار توجه خاصی دارد. از آن جایی که اراده در بروز رفتار نقش اساسی دارد، پس آگاهی نقش بسیار اساسی در نظام اجتماعی پیدا می‌کند. افراد بر اساس آگاهی از موقعیت و جایگاه خود، آگاهی از شرایط ساختی و اجتماعی محاط بر خود، رفتارشان را برای حفظ یکپارچگی تنظیم می کنند شیوه‌های متفاوتی که افراد برای حفظ یکپارچگی در پیش می‌گیرند، نقش اراده را در تنظیم رفتارشان نشان می‌دهد. آگاهی سازمانی از نظر مرتن عبارت از آگاهی از میزان یکپارچگی در سازمان، آگاهی از سوء یکپارچگی و آگاهی از راه‌های حصول به یکپارچگی توسط کارکنان است. یا به عبارتی، آگاهی سازمانی را می توان آگاهی از مجموعه عوامل، وسایل، شرایط، رویه ها و ارزش هایی

<sup>۱</sup>. Integration

که به حفظ یکپارچگی سازمانی کمک می کند یا مزاحمت هایی را برای یکپارچگی سازمانی فراهم می نمایند دانست (همان منبع: ۱۵۳).

## ۲- شیوه های انطباق

مرتن درباره یک نظام اجتماعی صحبت می کند که میزان یکپارچگی آن تغییر می یابد. مرتن استدلال خود را با معیار توافق جمعی درباره ارزش ها آغاز می کند و معتقد است که تمام اعضای جامعه در ارزش های مشترک سهیم هستند، اما از آنجایی که اعضای جامعه از نظر ساختارهای اجتماعی در موقعیت های مختلفی قرار می گیرند، برای درک ارزش های مشترک از فرصت های مساوی برخوردار نیستند. چنین وضعی شیوه های انطباق متفاوتی را به دنبال دارد. به بیان مرتن ساختار اجتماعی و فرهنگی جامعه در نحوه بروز رفتار افرادی که در جایگاه های مختلفی قرار گرفته اند، ایجاد فشار می کند. مرتن در کتاب خود ساخت آنومی و بی هنجاری پنج الگوی متمایز از روابط فیما بین اهداف و وسایل تشکیل می دهد که در جدولی به طور اجمال معرفی شده اند و در آن علامت (+) به معنای قبول و علامت (-) به معنای حذف و رد است و علامت ( $\pm$ ) رد اهداف و ملاک های کهنه و جانشین کردن اهداف و ملاک های جدید را معنی می دهد.

جدول ۱- نوع شناسی خرده فرهنگ ها از نظر مرتن

وسایل (Means)	اهداف (Goals)	خرده فرهنگ ها	شکل ساختی
+	+	همنوابی (Conformity)	گروه بهنجار
+	-	مناسک گرایی (Ritualism)	گروه نابهنجار
-	+	نوآوری (Innovation)	گروه نابهنجار
-	-	انزواگرایی (Retreatism)	گروه نابهنجار
$\pm$	$\pm$	شورش (Rebellion)	گروه نابهنجار

در هر جامعه ای، شق یک، یعنی هم رنگی با اهداف و وسایل، متداول ترین شق است. اگر غیر از این بود، امکان نداشت بتوان ثبات و دوام جامعه را حفظ کرد. تار و پود هر نظم اجتماعی به این دلیل برقرار می ماند که شیوه رفتار اعضای آن در مقوله اولهه قرار می گیرد؛ یعنی متعارف بودن رفتار ناظر بر قبول و ایفای نقش و جهت گیری آن به سمت ارزش های اساسی گروه، استثناء نیست بلکه قاعده است. به عبارت دیگر اعضای جامعه با هدف های موفقیت و راهها و شیوه های صحیح دستیابی به آنها سازگار می شوند آنها از راهها و کانال های پذیرفته شده برای موفقیت می کوشند (ورسلی، ۱۳۷۳: ۵۱۱).

در برابر این گروه، هر چهار گروه دیگر که در دسته کجروها قرار می گیرند، به دلیل رعایت ننمودن اهداف فرهنگی یا وسایل دستیابی به اهداف و یا هر دوی آنها، از نظر جامعه کجرو محسوب خواهند شد. کجروها به چهار دسته اصلی تقسیم می شوند:

۱) مناسک‌گراها<sup>۱</sup> در جامعه افرادی هستند که راه‌های فرهنگی را می‌پذیرند ولی اهداف را نمی‌پذیرند و یا آن قدر سرگرم راه‌ها هستند که اهداف برای آنها اهمیت خود را از دست می‌دهد،

۲- نوآوران<sup>۲</sup> در جامعه افرادی هستند که اهداف را قبول دارند اما راه‌های رسیدن به اهداف مورد پذیرش آنها نیست. مثلاً پولدار شدن را می‌پسندند اما به راه‌های نامشروع اجتماعی مانند خرید و فروش مواد مخدر برای پولدار شدن رو می‌آورند.

۳) انزواگران افرادی هستند که نه راه‌ها را قبول دارند و نه اهداف را. حاضر به پولدار شدن نیستند و درس خواندن را هم نمی‌پسندند حتی از طریق تقلب کردن. اصلاً هیچ چیزی را قبول ندارند و ظاهراً هیچ اخلاقی، ارزشی و اسلوبی را نمی‌پسندند. به این گروه اصطلاحاً «واپسگرا»<sup>۳</sup> یا «منزوی» می‌گویند. سعی این گروه بر این است که خود را از جامعه کنار کشند و به نوعی ترک دنیا دست زنند. به نظر مرتن این افراد نمی‌توانند کاملاً اجتماعی شوند زیرا از سویی الگوهای فرهنگی را درونی کرده‌اند ولی از سویی در انجام آن‌ها توفیق نیافته‌اند. در برابر این تضاد آنها سعی در فرار و گریز از جامعه می‌کنند و فرار خود را در سه شکل نشان می‌دهند: شکست<sup>۴</sup>، سکوت<sup>۵</sup>، کناره‌گیری<sup>۶</sup>

۴) شورشیان<sup>۷</sup> افرادی هستند که هم اهداف را رد می‌کنند و هم راه‌ها را، و برخلاف انزواگرایان بدون هدف نیستند، بلکه با نفی راه‌ها و اهداف مورد توافق جامعه راه‌ها و اهدافی را به عنوان جایگزین آنها معرفی می‌کنند. این گروه «شورشیان» یا «عصیانگرایان» هستند؛ یعنی افرادی که نظام موجود و اهداف و راه‌های آن را نفی می‌کنند و در پی دستیابی به راه‌ها و اهداف و نظام مطلوب خویش هستند.

### ۳- آگاهی سازمانی با توجه به نظریه مرتن

در این قسمت تلاش می‌کنیم براساس چارچوب مفهومی مرتن نظریه‌ای در خصوص آگاهی سازمانی طراحی کنیم و تحقیق حاضر را براساس آن به انجام برسانیم. در میان عناصر ساختار اجتماعی و فرهنگی سه عنصر (اهداف، وسایل و شرایط) اهمیت بیشتری دارند. این عناصر سه‌گانه به لحاظ تحلیلی قابل تفکیک هستند اما در وضعیت ملموس و

1. Ritualists  
2. Innovationists  
3. Retreatist  
4. Defeatism  
5. Quietism  
6. Resignation  
7. Rebels

عینی با یکدیگر همراه می‌باشند. اگر سازمان را به عنوان یک ساختار اجتماعی در نظر بگیریم، می‌توان گفت که آگاهی سازمانی عبارت است از آگاهی کنشگران از ساخت‌های اساسی سازمان (یعنی اهداف، وسایل و شرایط) زمانی که میان این ساخت‌ها (اهداف، وسایل و شرایط) توازن باشد، نظام دارای تعادل و یکپارچگی است و زمانی که یکپارچگی در هم شکند، شیوه‌های انطباق فردی به صحنه می‌آید. در این جا با استعانت از مفاهیم مرتن و با توجه به آگاهی کنشگران سازمانی از ساختار، یک نوع شناسی به صورت زیر ارائه می‌شود: الف - کارکنان هم نو<sup>۱</sup>: کارکنانی هستند که هم از اهداف و هم از وسایل دستیابی به اهداف آگاهی دارند.

ب- کارکنان نو آور<sup>۲</sup>: کسانی هستند که به خاطر تأکید زیاد بر اهداف، وسایل دستیابی به اهداف را مورد توجه قرار نمی‌دهند.

ج- کارکنان مناسک گرا<sup>۳</sup>: کسانی هستند که به خاطر تأکید زیاد بر وسیله، از اهداف سازمان غافل شده‌اند.

د- انزواگرایان<sup>۴</sup>: کسانی هستند که از اهداف و ابزار غافلند.

ه - شورش گرایان: کسانی هستند که اهداف و ابزار موجود را قبول ندارند و اهداف و ابزارهای جدیدی را پیشنهاد می‌کنند.

حال برای تبیین بیشتر سازمان‌ها بر اساس این دیدگاه به اجزای ریزتر بخش‌های مورد نظر (اهداف، وسایل و شرایط) می‌پردازیم:

۱) سیستم اهداف<sup>۵</sup>: در مطالعه پدیده آگاهی سازمانی میزان آگاهی کارکنان از اهداف سازمان اهمیت اساسی دارد زیرا سازمان با ترکیب منابع مادی و انسانی برای رسیدن به این اهداف تلاش می‌کند. دیدگاه‌های سازمانی (کلاسیک، تنو کلاسیک و ...) وجود اهداف و تعقیب عقلانی آنها از طریق فعالیت‌های سازمان را مورد توجه قرار داده‌اند.

اتزیونی<sup>۶</sup> برای اهداف سازمان کارکردهایی را بر می‌شمارد: ۱- هدف‌های سازمان با ترسیم وضعیتی که سازمان در جهت تحقق آن در آینده است و به فعالیت‌های سازمان جهت می‌دهند. ۲- هدف‌ها رهنمودهای فعالیت سازمان را مشخص می‌نمایند. ۳- اهداف منبع مشروعیت سازمان را تشکیل داده و وجود سازمان را توجیه می‌کنند. ۴- اهداف ملاک-های مهم موفقیت و کارایی سازمان‌ها هستند (Etzioni, 1964:18).

اهداف سازمان را می‌توان در سه دسته، کلی، جزئی و خاص جای داد:

1. Conformity
2. Innovation
3. Ritualist
4. Retreatism
5. Goal system
6. Etzioni

الف- اهداف کلی<sup>۱</sup>: اهدافی است که سازمان به خاطر آن شکل گرفته و آن را دنبال می‌کند، این اهداف می‌تواند بخشی از اهداف جامعه یا در راستای رسیدن به آن باشد. اجتماعی کردن دانش‌آموزان، شکوفایی استعدادهای آنان و ... را می‌توان در زمره اهداف کلی به شمار آورد.

ب- اهداف جزئی<sup>۲</sup>: منظور اهدافی است که بخش‌های جزئی‌تر درون سازمان به خاطر آن شکل گرفته است مانند اهدافی که بخش‌های اداری، مالی، آموزشی یا مقاطع گوناگون (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) برای آن شکل گرفته‌اند.

ج- اهداف ویژه<sup>۳</sup>: منظور اهدافی هستند که نقش‌های بخصوصی برای آن در سازمان شکل گرفته‌اند: به عنوان مثال نقش‌های معلم، مدیر، معاون، مشاور، مربی تربیتی و ... که برای رسیدن دانش‌آموزان به اهداف مورد نظر شکل گرفته‌اند.

۲) سیستم‌وسایل<sup>۴</sup>: برای توضیح و تفسیر بیشتر این سیستم به مطالعه اجزای ریزتر آن (مقررات، شغل، تقسیم کار و ارزشیابی) می‌پردازیم:

الف- توجه به سیستم مقررات: برای درک پدیده آگاهی سازمانی، آشنایی کارکنان با مقررات حاکم بر سازمان ضروری است. منظور از مقررات مجموعه هنجارها و رفتارهایی است که راهنمای رفتار کارکنان در سازمان بوده و عدول از آنها جایز نمی‌باشد و کارکنان تنها از طریق آن مقررات می‌توانند برای دستیابی به اهداف تلاش کنند. ریچارد هال مقررات را نقاط تفاهمی می‌داند که کارکنان و سازمان در آن وجوه مشترک داشته و راهنمای برقراری ارتباط میان نقش‌ها در سازمان است (Hall, 1991: 15). آگاهی از مقررات مربوط به ترفیع، توبیخ و سایر مقررات به کارکنان کمک می‌کند تا راحت‌تر، با هزینه کمتر و سریع‌تر به اهداف خود برسند و هم چنین آنها را در دفاع از حقوق خویش در سازمان توانا می‌سازد.

ب- سیستم وظایف شغلی: از آن جایی که وظایف کارکنان با توجه به نوع فعالیتی که در سازمان می‌پذیرند (شغل) مشخص می‌شود، سیستم‌های وظایف و مشاغل را تحت عنوان سیستم وظایف شغلی بررسی می‌کنیم. با توجه به آگاهی کارکنان از وظایف مربوط به شغل خود امکان ارزیابی کارایی، کیفیت کاری و کشف عواملی که کیفیت شغلی آنها را فراهم می‌کند آسان می‌شود. اطلاعات مربوط به وظایف شغلی کارکنان را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: ۱- شرح شغل که وظایف، شرایط محیطی کار و سایر جنبه‌های مشخص یک شغل را شرح داده و در واقع تعریف و تصویری کلی از شغل به دست می‌دهد. ۲- مشخصات

1. General goals

2. Partial goals

3. Specific goals

4. Instrument system

مربوط به شغل که مهارت‌های مورد نیاز شغلی مانند تجربه، آموزش، تحصیلات و ویژگی‌های جسمانی مورد نیاز شغل را تعیین می‌کنند، آشنایی با زبان، قانون و فرهنگ سازمانی از عوامل مهم مشخصات شغل بحساب می‌آیند و ۳- استانداردهای عملکرد شغلی که کیفیت کارهای مربوط به شغل را می‌سازند و سازمان‌ها دنبال بالا بردن سطح استاندارد خود می‌باشند. آگاهی کارکنان از استانداردهای عملکرد شغل از چند جنبه حائز اهمیت است: اولاً آنها اهدافی برای تلاش کارکنان به شمار می‌روند. چالش یا غرور دستیابی به این اهداف می‌تواند به صورت عوامل انگیزشی برای کارکنان به حساب آید. کارکنان با دستیابی به سطح استاندارد احساس موفقیت و دستاورد می‌کنند. این احساس موفقیت موجبات رضایت خاطر آنها را فراهم می‌آورد. بدون استانداردهای عملکرد شغل، عملکرد کارکنان ممکن است دچار نقصان شود. ثانیاً استانداردها معیارهایی هستند که میزان موفقیت در یک شغل با آنها سنجیده می‌شود. استانداردهای عملکرد برای آن دسته از کارکنان سازمان که سعی در کنترل عملکرد کار دارند اجتناب‌ناپذیر است، هیچ سیستم کنترلی بدون وجود استاندارد‌ها نمی‌تواند عملکرد شغل را ارزیابی کند (حاجی شریف، ۱۳۷۱: ۷).

ج- سیستم تقسیم کار: نظریه‌پردازان سازمانی عموماً بر تقسیم کار به عنوان یکی از ویژگی‌های مهم سازمان و یکی از رمزهای موفقیت سازمان یاد کرده‌اند، بطوری که پارسنز می‌گوید: کثرت فزاینده مشاغل و پیچیدگی تقسیم کار که موجب نظم و هماهنگی در جامعه نوین گردیده از شرایط لازم برای افزایش بازده در سازمان‌ها است که موجب ظهور دیوانسالاری گردیده است (روشه، ۱۳۷۶: ۲۰۶). وبر و سایر نظریه پردازان سازمانی نیز یکی از ویژگی‌های ساخت بوروکراتیک را تقسیم کار می‌دانند که در آن، فعالیت‌های منظمی که برای رسیدن به مقاصد سازمان ضرورت دارد به طور ثابت به عنوان وظایف رسمی نقش‌ها تقسیم شده است. تقسیم کار در سازمان‌ها پیامدهایی از این قبیل دارد. ۱- وظایف و مسئولیت‌های هر نقش به طور صریح مشخص می‌شود. ۲- به موجب آن اقتدار لازم برای اجرای وظایف به افراد صاحب نقش داده می‌شود. ۳- ضمانت‌هایی اجرایی لازم و نحوه استفاده از آنها را مشخص می‌نماید (صبوری، ۱۳۷۳: ۶۰). آگاهی کارکنان از تقسیم کار، عدم تداخل وظایف کارکنان و برخورداری از اقتدار و ضمانت‌های اجرایی لازم برای وظایف قانونی را به دنبال دارد و موجبات صرفه جویی در هزینه و زمان و افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها را فراهم می‌کند.

د- سیستم ارزشیابی: در بعد برنامه‌ریزی و پژوهش نیروی انسانی برای سازمان‌ها تنها ابزار ارزشیابی به ما می‌گوید که کارکنان را چگونه و در چه جایگاهی به کار بگیریم تا ضمن استفاده از کلیه استعدادها و تأمین نیازهای آموزشی آنان بتوانیم انگیزه و میل به کار را در آنان افزایش دهد. ارزشیابی صحیح در یک سازمان می‌تواند انگیزه کار را در کارکنان

افزایش داده تا با توجه به میزان توانایی های خود برای رسیدن به اهداف سازمان حداکثر تلاش را به خرج دهند (حاجی شریف، ۱۳۷۱: ۵۰). کارکنان با توجه به معیارهای ارزشیابی، می توانند در جهت کاهش نقاط ضعف و افزایش نقاط قوت خود گام بردارند و عدم آگاهی آنان از معیارهای ارزیابی موجب می شود که ملاک های شخصی را جایگزین ملاک های سازمانی کنند و در ارتباطات سازمانی اختلال ایجاد نموده و موانعی را برای سایر کارکنان ایجاد کنند.

۳) سیستم شرایط: این سیستم خود از اجزای دیگری مانند شرایط محیطی و شرایط زمانی. تشکیل شده است:

الف- شرایط محیطی: میان سازمان و محیطی که در آن قرار گرفته یک نوع تعامل وجود دارد. این شرایط می توانند رشد سازمان را تند و کند کنند، محدودیت هایی به وجود آورند یا موانعی را از سر راه بردارند. سازمان پدیده ای متفک از محیطی که در آن قرار گرفته نمی باشد و مطالعه سازمان بدون شرایط اجتماعی محاط بر آن مطالعه ای جامع نیست.

ب- شرایط زمانی: سازمان ها به عنوان یکی از عناصر مهم جامعه از ویژگی تغییر برخوردارند. پویایی جزء لاینفک جامعه و سازمان است و کارکنان سازمان باید به این فرایند توجه کنند. هر محقق سازمانی باید تغییر را در تحقیق خود مد نظر قرار دهد.

با توجه به مطالب ارائه شده، می توان گفت آن چیزی که کارکردگراها، بویژه مرتن بر آن تاکید می نمایند، مفهوم یکپارچگی است. هر وضعیتی که نشانگر وحدت و هماهنگی میان اهداف سازمان و وسایلی که دارای پایه و مشروعیت سازمانی هستند (که ضرورتاً موجبات حفظ یکپارچگی را در سازمان فراهم می کنند)، باشند، دال بر وجود پدیده آگاهی سازمانی است. به عبارت دیگر بر اساس دیدگاه مرتن می توان گفت نتیجه آگاهی سازمانی عبارت از این است که کارکنان سازمان با ایجاد هماهنگی میان اهداف و وسایل دستیابی به اهداف در سازمان به تعادل و یکپارچگی سازمان و در نهایت نظام اجتماعی کمک کنند. اگر کارکنان وسایل را برای دستیابی به اهداف در سازمان مناسب ندانند، می توانند با به کارگیری خلاقیت خود وسایل مناسب تری را جهت دستیابی به اهداف انتخاب کنند و به یکپارچگی مجدد سازمان مدد رسانند.

هر تلاشی که کارکنان به خرج می دهند تا نوعی پیوند میان وسایل و اهداف و یکپارچگی در سازمان به وجود آورند، بیانگر وجود آگاهی و خلاقیت آنها است. یکی از نشانه های یکپارچگی و تعادل در نظام اجتماعی، موجود بودن پدیده آگاهی سازمانی است. آگاهی سازمانی به معنای توانایی و اقتدار سازمان در تشخیص و تطابق اهداف و منابع سازمانی مبتنی بر آرمان ها و اهداف نظام اجتماعی با ابزار ها و هنجارهای سازمانی است. از آنجایی که سازمان بدون مجموعه ای از ارزش ها، اهداف و هنجارها معنایی ندارد، لذا سازمان یکپارچه و متعادل، به دنبال تحقق آرمان ها و اهدافی است که با آرمان ها و اهداف

نظام اجتماعی همسو باشد. در نظامی که میزان آگاهی سازمانی بالا بوده و یکپارچگی بر آن حاکم باشد، هماهنگی میان اهداف واحدهای سازمانی و اهداف نظام اجتماعی و نوعی هماهنگی بین اهداف نظام اجتماعی و ابزارهای سازمانی ایجاد می‌شود؛ بدین معنا که سازمان‌ها به منظور شناخت بهتر عملکرد اعضای خود درحین کار و آگاه ساختن اعضایشان از انگیزه‌های مؤثر در فعل و انفعالات خود استفاده می‌کنند. در این صورت کنش‌های سازمانی توانمندی اداره امور سازمان و متعاقباً نظام اجتماعی را دارند. توانمندی در سازمان‌ها به عواملی مانند تعهد سازمانی، خلاقیت سازمانی، امنیت شغلی، ویژگی‌های شغلی کارکنان و... مربوط می‌شود.

آگاهی سازمانی با راضی نگه داشتن مردم (اعضای جامعه) از طریق ارضای نیازهای آنان، ساختار نظام اجتماعی را تقویت نموده و با وادار ساختن مردم به اطاعت از هنجارها و ارزش‌ها، قوام و انسجام جامعه را موجب می‌گردد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌ها از طریق رفع نیازهای اجتماعی مردم به مشروعیت ساختاری نظام اجتماعی کمک می‌کنند. اثرات و نتایج دیگر آگاهی سازمانی خود را به صورت کاهش غیبت، افزایش کارایی و اثربخشی، افزایش امنیت شغلی و... نشان می‌دهد و منجر به گسترش رفتارهای سازمانی مطلوب دیگر می‌شود. بنابراین براساس مطالب ذکر شده می‌توان «آگاهی سازمانی» را در چارچوب نظری مرتن به معنای آگاهی از اهداف، وسایل و شرایط و پیوستگی آنها با یکدیگر دانست که در واقع پژوهش ما را به سه سمت زیر هدایت می‌کند:

- ۱- آگاهی از اهداف سازمان (اهداف کلی، اهداف جزئی و اهداف ویژه). ۲- آگاهی از وسایل دستیابی به اهداف (مقررات، وظایف شغلی، تقسیم کار، سلسله مراتب و ارزشیابی). ۳-

آگاهی از شرایط سازمانی (شرایط محیطی و شرایط زمانی)

هر کارکن در هر سازمان با یک زمینه فردی وارد می‌شود، شغل یا پستی را در سازمان اشغال می‌کند و با کیفیتی به کار خود می‌پردازد. در این تحقیق سه دسته عوامل فردی، شغلی و کیفی که سومی را عوامل سازمانی می‌نامیم، به عنوان عوامل اقتصادی-اجتماعی در نظر گرفته شده است و برآنیم تا میزان تأثیر آنها را بر آگاهی سازمانی مؤثرند و میزان اثر آنان چه مقدار است. عوامل فردی خود به دو دسته عوامل جمعیتی (سن و جنس) و عوامل آموزشی (میزان تحصیلات) تقسیم می‌شوند. عوامل شغلی عبارتند از گروه یا رشته استخدامی، سابقه کار، مقطع کاری، و شرکت در دوره‌های ضمن خدمت. عوامل کیفی یا سازمانی عبارتند از: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی، نقش سازمانی و تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی.

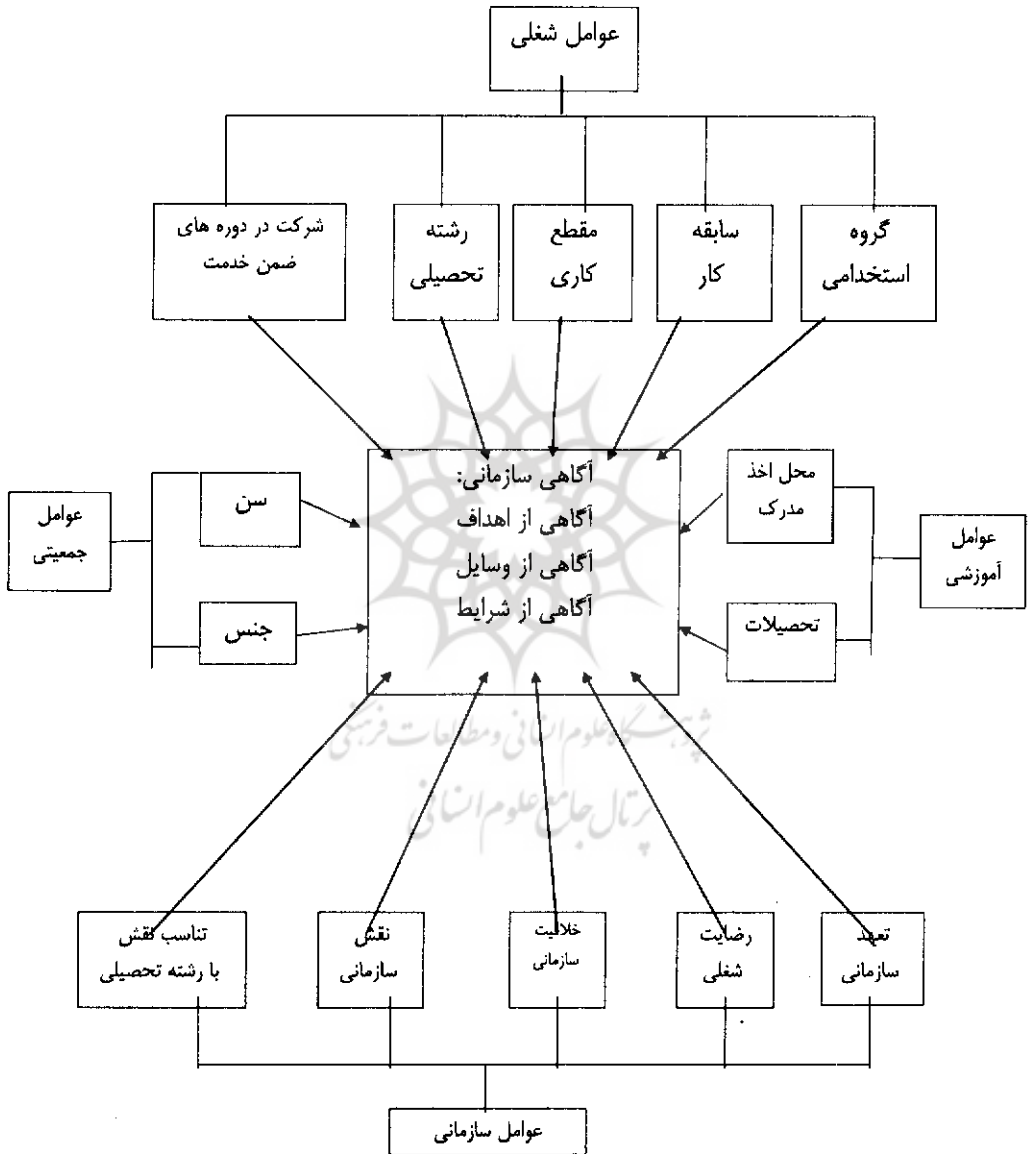
بر این اساس می‌توان مدل تحلیل و فرضیاتی را برای تبیین آگاهی سازمانی به شرح زیر مطرح کرد.

### مدل تحقیق

با توجه به آنچه که گفته شد، مدل تحقیق به شرح زیر ارائه می‌شود:



نمودار ۲- مدل متغیرهای اقتصادی- اجتماعی مرتبط با آگاهی سازمانی



لازم به ذکر است که به علت محدودیت امکانات، مجبور به محدود کردن فرضیه‌ها شدیم. از این رو در تحقیق حاضر تأثیر جنس و رسته‌ی شغلی کارکنان آموزش و پرورش گچساران بر آگاهی سازمانی آنان از اهداف و وسایل و شرایط سنجیده شد و رابطه دیگر عوامل فقط با آگاهی سازمانی به طور کلی مورد بررسی قرار گرفت. امید است در تحقیق‌های بعدی بتوانیم کل مدل نظری را مورد بررسی قرار دهیم.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- به نظر می‌رسد میان جنسیت و آگاهی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۲- به نظر می‌رسد میان جنسیت و آگاهی از اهداف سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۳- به نظر می‌رسد میان جنسیت و آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۴- به نظر می‌رسد میان رسته شغلی و آگاهی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۵- به نظر می‌رسد میان رسته شغلی و آگاهی از اهداف سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۶- به نظر می‌رسد میان رسته شغلی و آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۷- به نظر می‌رسد میان نقش سازمانی و آگاهی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۸- به نظر می‌رسد میان سطح تحصیلات و آگاهی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۹- به نظر می‌رسد میان تناسب داشتن نقش سازمانی با رشته تحصیلی و آگاهی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۱۰- به نظر می‌رسد میزان شرکت کارکنان در دوره‌های ضمن خدمت و میزان آگاهی سازمانی آنان با یکدیگر مرتبط باشند.
- ۱۱- به نظر می‌رسد گروه استخدامی کارمند و میزان آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.
- ۱۲- به نظر می‌رسد سابقه خدمت کارمند و آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.
- ۱۳- به نظر می‌رسد نشان سازمانی کارمند و میزان آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.
- ۱۴- به نظر می‌رسد تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی کارمند و میزان آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.
- ۱۵- به نظر می‌رسد تعهد سازمانی کارمند و میزان آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.
- ۱۶- به نظر می‌رسد رضایت شغلی کارمند و میزان آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.

۱۷- به نظر می‌رسد خلاقیت سازمانی کارمند و میزان آگاهی سازمانی او با یکدیگر مرتبط باشند.

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی است. اطلاعات با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند و پرسشنامه مورد استفاده از دو قسمت تشکیل شده است:

الف- سوالات زمینه‌ای یا وضعیتی: این سوالات به ویژگی‌های اقتصادی-اجتماعی یا وضعیت عینی افراد اشاره دارند. با این اطلاعات می‌توان پی برد که آیا میزان آگاهی سازمانی با توجه به متغیرهای مختلف تفاوت دارند یا خیر (دواس، ۱۳۷۶: ۸۸).

ب- سوالاتی که آگاهی سازمانی کارکنان را می‌سنجند و به صورت طیف لیکرت ارائه شده‌اند.

### ۱) تعریف نظری و عملی مفاهیم و متغیرها

در این تحقیق متغیر وابسته، آگاهی سازمانی<sup>۱</sup> است. منظور از آگاهی سازمانی در این تحقیق عبارت است از میزان آگاهی کارکنان از اهداف، وسایل و شرایط سازمانی به منظور تعریف عملی این متغیر در پرسشنامه ۲۵ گویه بر مبنای طیف لیکرت به شرح زیر در نظر گرفته شد. گویه‌های مربوط به اهداف (اهداف کلی، اهداف جزئی و اهداف خاص) شامل ۶ سوال می‌باشد که در آن‌ها از اهداف وزارت آموزش و پرورش، اهداف بخش یا واحدی که در آن کار می‌کنند، اهداف نقشی که در این اداره پذیرفته‌اند، اهداف واحدهای دیگر سازمان، فواید سازمان خود برای سازمان‌های دیگر، اهداف نقش‌های دیگری که همکاران در آموزش و پرورش پذیرفته‌اند پرسیده می‌شود. گویه‌های مربوط به آگاهی از شرایط سازمانی شامل پنج سوال است و گویه‌های مربوط به آگاهی از وسایل سازمانی (مقررات، تقسیم کار، ارتقاء، وظایف شغلی، سلسله مراتب و ارزشیابی) شامل چهارده سؤال می‌باشد. با توجه به سوالات فوق متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) در سطح سنجش فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است.

متغیرهای مستقل این تحقیق به شرح زیر می‌باشند:

- ۱- جنس: منظور از جنس زن و مرد بودن است.
- ۲- سنوات خدمت: منظور تعداد سال‌هایی است که کارکنان در سازمان خود سپری کرده‌اند.
- ۳- سن: منظور از سن تعداد سال‌هایی است که از زمان تولد فرد گذشته است.

<sup>۱</sup>. Organizational Consciousness

- ۴- رسته شغلی: منظور حوزه ای است که کارکنان در آن به کار اشتغال دارند و در دو قسمت اداری و آموزشی آورده شده است.
- ۵- مقطع کاری: منظور مقطعی است که کارکنان در آن به کار اشتغال دارند و در سه قسمت ابتدایی و کودکستان، راهنمایی، متوسطه و پیش دانشگاهی آورده شده است.
- ۶- مدرک تحصیلی: منظور آخرین درجه تحصیلات فرد است و در سه قسمت دیپلم و کمتر، فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر در نظر گرفته شده است.
- ۷- دوره‌های ضمن خدمت: منظور میزان شرکت کارکنان در دوره های کوتاه مدت در زمان کار است.
- ۸- گروه استخدامی: منظور گروه استخدامی فرد بر اساس آخرین حکم کارگزینی است.
- ۹- نقش سازمانی: منظور نقش فعلی کارکنان است و در چهار قسمت ۱- مدیر و معاون ۲- مشاور و مربی پرورشی ۳- دبیر و آموزگار و ۴- سایر در نظر گرفته شده است.
- ۱۰- تعهد سازمانی: تعهد سازمانی به معنی احساس تعهد و مسئولیت فرد نسبت به سازمان است که در طی آن فرد خود را با سازمان به طوری خاص همانند سازی می‌کند. به عبارت دیگر مفهومی است که نشان می‌دهد فرد تا چه اندازه خودش را با اهداف سازمانی تطبیق داده و عضویت در سازمان را ارزشمند می‌داند و مایل است با تمام توان در جهت نیل به اهداف سازمان تلاش نماید. جهت تعریف عملی تعهد سازمانی با استفاده از سه شاخص تمایل به ادامه کار، قانونی دانستن سازمان و کارآ و موثر بودن سازمان سوال‌هایی بر مبنای طیف لیکرت در نظر گرفته شده است.
- ۱۱- رضایت شغلی: در پژوهش حاضر میزان رضایت شغلی اعضای سازمان، به معنای میزان احساس خشنودی و امنیت و آرامش خاطر فرد در رابطه با همکاری، محیط کار، فعالیت شغلی و پیشرفت شغلی است، به گونه ای که این احساس متمرکز بر توانایی فرد در انجام و اجرای هنجارهای حرفه ای مؤثر باشد. به منظور تعریف عملی رضایت شغلی با استفاده از شاخص های رضایت از سازمان، رضایت از نوع کار و فعالیت، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از نفس کار، رضایت از ادامه کار سوالاتی تنظیم گردید.
- ۱۲- خلاقیت سازمانی: منظور از خلاقیت سازمانی در این پژوهش میزان توانایی کارکنان در ارائه ایده های بکر، ایجاد شرایط جدید و آرایش مجدد عناصر موجود است. برای تعریف عملیاتی آن از شاخص های انعطاف پذیری، تغییرپذیری، قابلیت تغییردهی، اندیشیدن در مورد چیزهای تازه و شک گرایی سوالاتی بر اساس طیف لیکرت تنظیم گردید.

#### ۲) جامعه آماری و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گچساران در رسته- های اداری و آموزشی است که جمعاً ۱۵۱۶ نفر می‌باشند. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۳۰۷ نفر تعیین گردید.

روش نمونه‌گیری این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. در ابتدا جامعه آماری به سه طبقه کارکنان ابتدایی و کودکان، راهنمایی و متوسطه و پیش‌دانشگاهی تقسیم گردید. کارکنان ابتدایی ۲۸ درصد، راهنمایی ۳۰ درصد، متوسطه و پیش‌دانشگاهی ۳۲ درصد جامعه آماری را تشکیل می‌دادند. از میان این طبقات به نسبت ویژگی‌های اداری و آموزشی و زن یا مرد بودن، در نمونه وارد شدند، به طوری که به نسبتی که سهم کارکنان آموزشی بیشتر از کارکنان اداری و سهم مردان بیشتر از زنان بود، به همان نسبت سهم آنها در انتخاب نمونه در نظر گرفته شد.

#### ۳) روش استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری اطلاعات داده‌ها با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS به شرح زیر تنظیم و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که در این مقاله از ارثه‌ی آماری توصیفی برای پیش‌گیری از اطائۀ کلام خودداری شده است.

۱- تجزیه و تحلیل دو متغیره: در این پژوهش برای تعیین میزان تأثیر متغیرهای اسمی با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) از آزمون T و برای اثبات رابطه میان متغیرهای ترتیبی بر متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) که خود متغیری فاصله‌ای است، از آزمون F استفاده شده است.

۲- تجزیه و تحلیل چند متغیره: در این قسمت برای پیش‌بینی متغیر وابسته از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

#### ۴) اعتبار<sup>۱</sup> و پایایی<sup>۲</sup>

در این تحقیق برای تعیین اعتبار گویه‌های مربوط به متغیرهای مستقل فاصله‌ای (تعهد سازمانی، رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی) با استفاده از آرای دانشمندان و صاحب نظران، ۱۰ گویه برای سنجش تعهد سازمانی، ۱۰ گویه برای سنجش رضایت شغلی و ۱۰ گویه برای سنجش خلاقیت سازمانی انتخاب و در اختیار تنی چند از اساتید بخش جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز قرار گرفت تا مشخص نمایند که آن گویه‌ها صرفاً موضوع مورد بررسی را می‌سنجند و در نهایت ۴ گویه برای سنجش تعهد سازمانی، ۵ گویه برای سنجش رضایت شغلی و ۴ گویه برای سنجش خلاقیت سازمانی، جمعاً ۱۳ گویه جهت سنجش این سه متغیر در نظر گرفته شدند. همچنین به منظور تعیین اعتبار گویه‌های سنجش میزان آگاهی سازمانی (متغیر وابسته)، با توجه به دیدگاه مرتون، آگاهی سازمانی از سه جنبه مورد بررسی

1. Validity

2. Reliability

قرار گرفت: الف- آگاهی از اهداف سازمانی، ب- آگاهی از وسایل سازمانی و ج- آگاهی از شرایط سازمانی، برای سنجش آگاهی از اهداف سازمانی ۸ گویه، برای سنجش آگاهی از وسایل سازمانی ۲۰ گویه، برای سنجش آگاهی از شرایط سازمانی ۸ گویه و جمعاً ۳۲ گویه انتخاب شدند. بعداً این گویه ها در اختیار تنی چند از اساتید رشته جامعه شناسی دانشگاه شیراز قرار گرفت تا گویه هایی که صرفاً موضوع مورد بررسی را می‌سنجند انتخاب شوند. در نهایت ۶ گویه برای آگاهی از اهداف سازمانی، ۱۶ گویه برای آگاهی از وسایل سازمانی و ۵ گویه برای آگاهی از شرایط سازمانی، جمعاً ۲۷ گویه جهت سنجش میزان آگاهی سازمانی کارکنان مورد مطالعه انتخاب شدند.

برای سنجش میزان روانی گویه‌های طیف‌ها از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و بخاطر اینکه ضریب آلفا برای همه طیف‌ها بالاتر از ۷۵٪ بود، پایایی طیف‌ها مورد قبول واقع گردید.

### تجزیه و تحلیل یافته ها

الف- تجزیه و تحلیل دو متغیره: همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، برای اثبات معنی‌دار بودن روابط میان متغیرهای مستقل اسمی مانند (جنس، رشته شغلی و تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی) با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) از آزمون تفاوت میانگین (t) و برای اثبات معنی دار بودن رابطه میان متغیرهای ترتیبی، فاصله ای با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) که فاصله‌ای است از روش تحلیل واریانس<sup>۱</sup> استفاده می‌کنیم. البته برای استفاده از این روش متغیرهای مستقل فاصله‌ای را به متغیرهای ترتیبی تبدیل می‌کنیم.

نتایج حاصل از بررسی نشان می‌دهد که تفاوت میانگین نمرات آگاهی سازمانی در میان دو جنس ۶/۹۶ و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان مرد ۲/۷۷ بیش از میانگین نمرات آگاهی سازمانی زنان است. بنابراین فرضیه شماره ۱ تأیید می‌گردد. در خصوص فرضیه شماره ۴ نتایج حاصل از بررسی نشان می‌دهد که میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان اداری ۴/۵۲ امتیاز بیش از کارکنان آموزشی است. بنابراین این فرضیه نیز تأیید می‌شود. جدول ۱ منعکس کننده نتایج فوق می‌باشد و این نتایج با احتمال حداقل ۹۵ درصد معنی دار می‌باشند.

نتایج فوق مؤید آن است که مردان و کارکنان اداری نسبت به زنان و کارکنان آموزشی از آگاهی سازمانی بیشتری برخوردار هستند. این نتیجه می‌تواند از آن جا ناشی شود که محیط کار عمدتاً مردانه است و مردان در مورد کار خود به علت مسئولیت‌های اجتماعی ناشی از آن بیشتر اطلاع می‌گیرند. همچنین کارکنان اداری به علت وضعیت شغلی خود نزدیک تر به بخشنامه‌ها و اطلاعات اداری می‌باشند از این رو از آگاهی سازمانی بیشتری

<sup>۱</sup>. ANOVA

برخوردارند. وقت کارمندان آموزشی بیشتر به تهیه اقلام آموزشی صرف می‌شود تا اطلاع یافتن از اقلام اداری.

نتایج حاصل از بررسی در مورد فرضیه ۱۴ که در جدول ۱ آمده است، نشان می‌دهد که میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که میان نقش سازمانی و رشته تحصیلی شان تناسب وجود دارد ۹۰/۴، کسانی که تناسب میان رشته تحصیلی و نقش سازمانی شان وجود ندارد ۸۷/۲۵ است. این تفاوت ناچیز است و از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد. معنی دار نبودن ناشی از همگنی پاسخگویان است که اکثراً میان رشته تحصیلی و نقش سازمانی آنها تناسب وجود دارد. با توجه به این که در دیگر ادارات ممکن است اتفاق افتد که میان رشته تحصیلی و نقش سازمانی کارکنان تناسبی برقرار نباشد، برای رسیدن به نتیجه در مورد این فرضیه لازم بود دو گروه همگن و غیر همگن از نظر تناسب میان رشته تحصیلی و نقش سازمانی شان انتخاب و مورد بررسی قرار گیرند.

جدول ۱- آزمون تفاوت میانگین آگاهی سازمانی کارکنان با توجه به جنس، رسته شغلی و تناسب نقش با رشته تحصیلی آنان

سطح معنی داری	DF	T	میانگین	فراوانی	موارد	
/۰۵	۲۹۵	۳/۳۹	۱۸/۶۸	۱۶۸	مرد	جنس
			۱۵/۹۱	۱۲۹	زن	
/۰۵	۲/۱۵	۲۹۵	۹۲/۷۷	۱۱۸	اداری	رسته
			۸۸/۲۵	۱۷۹	آموزشی	
/۳۳	۱/۰۵	۲۹۵	۹۰/۴۰	۲۶۳	دارد	تناسب نقش بارشته تحصیلی
			۸۷/۲۵	۳۴	ندارد	

بررسی رابطه میان جنسیت پاسخگویان و آگاهی آنان از اهداف سازمان نشان می‌دهد که میان میانگین نمرات آگاهی از اهداف کارکنان مرد و زن ارتباط معنی داری وجود ندارد زیرا سطح معنی داری ۰/۱۷ است. از این رو فرضیه شماره ۲ رد می‌شود. بررسی رابطه میان رسته شغلی کارکنان با آگاهی از اهداف سازمانی آنان نشان می‌دهد که میانگین نمرات آگاهی از اهداف کارکنان آموزشی ۲۱/۴ و میانگین نمرات آگاهی از اهداف کارکنان اداری ۱۹/۲ است و این تفاوت با احتمال حداقل ۰/۹۵ معنی دار است و فرضیه ۵ تأیید می‌شود. جدول شماره ۲ این نتایج را نشان می‌دهد.

در خصوص فرضیه شماره ۳ بررسی رابطه میان جنسیت پاسخگویان و میزان آگاهی آنان از وسایل و شرایط سازمانی جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که میانگین آگاهی کارکنان مرد از وسایل و شرایط سازمانی بیشتر از زنان است. در خصوص فرضیه ۶ بررسی رابطه

میان رسته شغلی کارکنان با میزان آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی آنان نشان می دهد که میانگین نمرات آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی کارکنان در رسته اداری بیشتر از رسته آموزشی است. تفاوت های فوق با احتمال حداقل ۹۵ درصد معنی دار است و فرضیه تأیید می شود.

ارقام جداول ۲ و ۳ نشان می دهند که هر چند بر اساس یافته های این تحقیق (جدول ۱) نتیجه گرفتیم که آگاهی سازمانی مردان بیش از آگاهی سازمانی زنان است اما این تفاوت در اهداف سازمانی نیست بلکه در آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی است. پر واضح است همان طور که گفته شد محیط کار عمدتاً مردانه است. بنابراین مردان امکان تماس و برقراری ارتباط با شرایط برایشان بیشتر از زنان می باشد. به عبارت دیگر زنان در خیل مردان حرکت می کنند و برای خود نیاز چندانی برای اطلاع یافتن از جزئیات امور اداری نمی بینند. در مورد رسته شغلی قبلاً نتیجه گرفتیم که کارکنان رسته اداری در مجموع آگاهی سازمانی بیشتری دارند. اما جدول ۲ نشان می دهد که کارکنان آموزشی آگاهی بیشتری از اهداف دارند و بر اساس جدول ۳ کارکنان اداری آگاهی شان از وسایل و شرایط بیشتر است.

جدول ۲- آزمون تفاوت میانگین نمرات آگاهی از اهداف کارکنان با توجه به جنسیت و رسته شغلی آنان

موارد	فراوانی	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معنی داری
جنس	مرد	۲۰/۸۰	۲۹۹	۱/۳۵	۰/۱۷
	زن	۲۰/۰۹			
رسته	اداری	۱۹/۲	۲۹۹	۳/۰۸۱	/۰۵
	آموزشی	۲۱/۴			

جدول ۳- آزمون تفاوت میانگین نمرات آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی کارکنان با توجه به جنس و رسته شغلی آنان

موارد	فراوانی	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معنی داری
جنس	مرد	۷۲/۵۴	۲۹۳/۹۱	۳/۹۵	/۰۵
	زن	۱۳۵			
رسته	اداری	۵۶/۶۷	۳۰۳	۳/۶۲	٪۰۵
	آموزشی	۵۱/۷۰			

همان طور که ارقام جدول ۵ نشان می دهد تفاوت در میانگین نقش سازمانی و آگاهی سازمانی کارکنان معنی دار است. از این رو فرضیه ۱۳ تأیید می شود. بررسی رابطه میان



مقطع کاری پاسخگویان و میزان آگاهی سازمانی آنان نشان می‌دهد که میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان مقطع راهنمایی ۵/۹ بیشتر از کارکنان مقطع ابتدایی و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان مقطع متوسطه و پیش دانشگاهی ۹/۹ بیشتر از کارکنان مقطع راهنمایی است. بنابراین رابطه میان مقطع کاری و آگاهی سازمانی نیز معنی‌دار است و فرضیه شماره ۹ تأیید می‌شود. هم‌چنین در این جدول نشان داده می‌شود که با بالا رفتن گروه استخدامی کارکنان، میزان آگاهی سازمانی آنان نیز بالا می‌رود. بدین وسیله فرضیه ۱۱ تأیید می‌شود.

جدول ۵ نشان می‌دهد که با افزایش دوره‌های ضمن خدمت کارکنان، میزان آگاهی سازمانی آنان بالا می‌رود و فرضیه شماره ۱۰ تأیید می‌شود. بالا رفتن سطح تحصیلات موجب افزایش میزان آگاهی سازمانی کارکنان است، به طوری که میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان فوق دیپلم ۱/۶۱ بیشتر از کارکنان دیپلم و پایین تر، و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان لیسانس و بالاتر ۱۲/۷۹ بیشتر از کارکنان فوق دیپلم است. بنابراین فرضیه ۸ تأیید می‌شود. با افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان، میانگین نمرات آگاهی سازمانی آنان بالا می‌رود، به طوری که میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که از تعهد سازمانی متوسطی برخوردارند ۲۳/۳۹ بیشتر از کارکنانی است که تعهد سازمانی کمی دارند و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که از تعهد سازمانی زیاد برخوردارند ۱۲/۲۵ بیشتر از کارکنان دارای تعهد سازمانی متوسط است. بنابراین فرضیه ۱۵ تأیید می‌شود. با افزایش میزان خلاقیت سازمانی کارکنان آگاهی سازمانی آنان نیز بالا می‌رود. میانگین نمرات کارکنانی که از خلاقیت متوسط برخوردارند ۲۱ نمره بیشتر از کارکنان دارای خلاقیت پایین است و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که از خلاقیت زیاد برخوردارند ۲ نمره بیشتر از کارکنان دارای خلاقیت متوسط است. پس فرضیه ۱۷ تأیید می‌شود. با افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان میزان آگاهی سازمانی آنان نیز بالا می‌رود، به طوری که میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند ۲۰/۸۵ نمره بیشتر از کارکنانی است که رضایت شغلی پایین دارند و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که رضایت شغلی زیاد دارند ۱۲/۳۲ نمره بیش از کارکنانی است که رضایت شغلی متوسطی دارند. از این رو فرضیه شماره ۱۶ نیز تأیید می‌شود. وجود رابطه میان همه عوامل فوق و آگاهی سازمانی کارکنان با احتمال حداقل ۹۵ درصد معنی‌دار است.

بر اساس جدول ۵ می‌توان به نتایج زیر نیز دست یافت: میان سابقه خدمت کارکنان و میزان آگاهی سازمانی آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. معنی‌دار نبودن می‌تواند ناشی از همگن بودن پاسخگویان از نظر سابقه خدمت باشد، بنابراین فرضیه ۱۲ رد می‌شود. بررسی رابطه میان سن پاسخگویان و میزان آگاهی سازمانی آنان نیز نشان می‌دهد که تفاوت

چندانی میان میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان در سنین مختلف دیده نمی شود، و این رابطه معنا دار نیست. بنابراین فرضیه ۷ رد می شود.

با توجه به یافته‌های به دست آمده در جداول این تحقیق می توان گفت که از عوامل زمینه‌ای، یعنی سن و جنس، اولی در میزان آگاهی سازمانی نمونه مورد بررسی ما تأثیری نداشته است اما به دلایلی که قبلاً گفته شد جنس در میزان آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی مؤثر بوده است. از میان عوامل شغلی، گروه یا رسته استخدامی در آگاهی سازمانی از نظر اهداف و وسایل و شرایط مؤثر می باشد. در کل، رسته‌های اداری از آگاهی بیشتری برخوردارند، اما رسته‌های آموزشی در آگاهی از اهداف و رسته‌های اداری در آگاهی از وسایل و شرایط از یکدیگر پیشی می‌گیرند. مقطع کاری و شرکت در دوره‌های ضمن خدمت نیز در آگاهی سازمانی مؤثرند اما به علت تفاوت کم سابقه کاری پاسخگویان این تحقیق نتوانستیم بین این متغیر و آگاهی سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده کنیم. در مورد عوامل کیفی و یا سازمانی نیز باید گفت که میان تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی و نقش سازمانی و میزان آگاهی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. می توان گفت که هر چه آگاهی سازمانی بالاتر رود، بر میزان کیفیت کاری کارکن افزوده می شود و برعکس هر چه کیفیت کار بالاتر باشد، میزان آگاهی سازمانی نیز بیشتر است.

جدول ۴- آزمون تفاوت میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنان

سطح معنی داری	F	درجه آزادی	میانگین	فراوانی	موارد	
/۰۵	۵/۰۹	۲/۲۹۳	۹۸	۳۷	مدیران و معاونان	نقش سازمانی
			۹۸/۵۷	۱۹	مشاوران و مربیان پرورش	
			۸۷/۸۹	۱۸۸	دبیران و آموزگاران	
			۸۹	۵۳	سایر کارکنان	
/۰۵	۲۳/۴۹	۲/۲۹۴	۸۲/۹۷	۱۰۶	ابتدایی و کودکان	مقطع کاری
			۸۸/۸۷	۹۳	راهنمایی	
			۹۸/۸۲	۹۸	متوسطه و پیش دانشگاهی	
/۰۵	۲۶/۴۰	۲/۲۹۰	۸۱/۹۶	۸۴	پایین	گروه استخدامی
			۹۱/۴۱	۱۸۱	متوسط	
			۱۰۷/۲۸	۲۸	بالا	
/۰۵	۹/۹۰	۲/۲۹۷	۸۶/۳۰	۱۶۳	کم	شرکت در دوره‌های ضمن خدمت
			۹۵/۳۴	۹۵	متوسط	
			۹۷/۵۷	۳۱	زیاد	
/۰۵	۲۲/۳۵		۸۳/۵۴	۴۲	دیپلم و کمتر	میزان تحصیلات
			۸۵/۱۵	۱۳۶	فوق دیپلم	
			۹۷/۹۴	۱۱۹	لیسانس و بالاتر	
/۰۵	۲/۷۶	۲/۲۱۷	۸۶/۱۴	۹۰	کم	میزان سابقه
			۹۱/۵۲	۱۷۵	متوسط	
			۹۰/۷۲	۲۵	زیاد	
/۰۷۶	۲۶/۴۰	۲/۲۹۰	۸۷/۲۸	۹۵	پایین	سن پاسخگویان
			۹۱/۰۳	۱۷۱	متوسط	
			۹۶/۶۰	۳۰	بالا	
/۰۵	۹۸/۴۹	۲/۲۹۳	۶۶/۰۶	۴۳	کم	تعهد سازمانی
			۸۹/۳۵	۱۵۵	متوسط	
			۱۰۱/۶۰	۹۸	زیاد	
/۰۵	۴۴/۳۰	۲/۲۹۴	۷۲/۷۲	۵۸	کم	خلاقیت سازمانی
			۹۳/۶۶	۱۶۸	متوسط	
			۹۵/۶۴	۷۱	زیاد	
/۰۵	۹۱/۰۸	۲/۲۹۴	۶۸/۵۷	۴۹	کم	رضایت شغلی
			۸۹/۴۲	۱۵۰	متوسط	
			۱۰۱/۷۴	۹۸	زیاد	

ب- تجزیه و تحلیل چند متغیره: در این بخش برای تحلیل چند متغیره بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از روش رگرسیون چند متغیره چند مرحله ای استفاده شده است. برای این که متغیرهای اسمی تحقیق هم بتوانند وارد معادله رگرسیون شوند به متغیرهای ساختگی تبدیل شده اند زیرا فقط متغیرهایی می توانند وارد معادله شوند که کمی از نظر سطح

سنجش در سطح فاصله ای یا نسبی باشند. مزیت روش چند مرحله‌ای نسبت به روش‌های دیگر در این است که به ترتیب متغیرهای مستقل را که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) دارند وارد معادله رگرسیون نموده و سایر متغیرهایی را که سطح معنی داری آنها در حد قابل برای علوم انسانی نباشند وارد معادله نمی‌کند. بدین ترتیب از میان متغیرهای مستقل، متغیرهای اساسی مؤثر بر متغیر وابسته مشخص شده و ارائه معادله رگرسیون نهایی جهت پیش‌بینی متغیر وابسته در آینده امکان پذیر خواهد شد.

جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره متغیرهای اساسی مؤثر بر آگاهی سازمانی کارکنان مورد مطالعه را به روش چند مرحله ای نشان می‌دهد. در جدول مذکور از سمت راست، ستون اول ترتیب متغیرهای مستقل پیش بینی کننده اساسی را نشان می‌دهد. ستون دوم نام متغیرهای اساسی و ستون سوم میزان همبستگی متغیر مستقل با متغیر وابسته ( $R$ )، ستون چهارم مقدار واریانس تبیین شده متغیر وابسته توسط متغیر مستقل ( $R^2$ )، ستون پنجم مقدار واریانس افزوده شده حاصل از تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته، ستون ششم ضریب رگرسیون استاندارد شده (Beta)، ستون هفتم مقدار  $t$  به دست آمده متغیرها ( $T$ ) و سرانجام ستون آخر سطح معنی داری (sigf) را نشان می‌دهد. همان طور که در جدول ۵ آمده، متغیرهای اساسی مؤثر بر آگاهی سازمانی به ترتیب اهمیت عبارتند از: ۱- تعهد سازمانی، ۲- خلاقیت سازمانی، ۳- جنس، ۴- مقطع کاری، ۵- رضایت شغلی، ۶- گروه استخدامی، ۷- رشته شغلی و ۸- تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی.

همان طور که در جدول مذکور مشخص شده است، متغیر تعهد سازمانی بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته نشان می‌دهد و حدود ۴۰٪ درصد از واریانس آگاهی سازمانی را تبیین می‌کند. متغیر خلاقیت سازمانی با متغیر تعهد سازمانی مجموعاً ۵۰٪ درصد از واریانس آگاهی سازمانی را تبیین می‌کند و حدود ۱۰٪ درصد به قدرت پیش‌بینی مدل افزوده می‌شود که با متغیر وابسته رابطه مستقیم دارد، یعنی هر چه میزان خلاقیت سازمانی کارکنان افزوده شود، میزان آگاهی سازمانی آنان بالاتر می‌رود. متغیر جنس حدود ۷/۰ درصد به قدرت پیش‌بینی مدل می‌افزاید و میزان توضیح واریانس آگاهی سازمانی را به ۵۷٪ می‌رساند. ضریب بتای این متغیر ۰/۱۹ است که گویای رابطه مستقیم میان مرد بودن و آگاهی سازمانی است. متغیر مقطع کاری کارکنان با متغیرهای قبلی مجموعاً ۶۰٪ درصد از واریانس آگاهی سازمانی را توضیح می‌دهند و حدود ۳٪ درصد به قدرت پیش‌بینی مدل می‌افزاید و با متغیر وابسته رابطه مستقیم دارد. متغیر رضایت شغلی حدود ۰/۰۶٪ درصد به قدرت پیش‌بینی مدل می‌افزاید. ضریب بتای این متغیر ۰/۱۸ است که بیانگر رابطه مستقیم میان رضایت شغلی و آگاهی سازمانی است. رشته شغلی حدود ۰/۰۳٪ درصد به قدرت پیش‌بینی مدل می‌افزاید. ضریب بتای این متغیر ۱۳٪ است که بیانگر رابطه مستقیم میان رشته شغلی و آگاهی سازمانی است. گروه استخدامی حدود ۰/۰۶٪ درصد به قدرت پیش‌بینی مدل می‌افزاید، ضریب بتای این متغیر ۲/۴۴ است که بیانگر وجود رابطه مستقیم میان گروه

استخدامی و آگاهی سازمانی است. تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی حدود ۱/۰۰۸ درصد به قدرت پیش بینی مدل می افزاید. ضریب بتای این متغیر ۵/۸۲ است که بیانگر رابطه مستقیم میان این متغیر و آگاهی سازمانی است. این هشت متغیر مجموعاً ۶۴/۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می دهند ( $R^2 = ۰/۶۴$ ).

همان طور که در جدول آمده است، اولین و مهم ترین متغیر پیش بینی کننده تعهد سازمانی بوده که حداقل ۹۵ درصد با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) همبستگی معنی دار داشته است. آخرین متغیری که در سطح حداقل ۹۵ درصد با آگاهی سازمانی رابطه معنی دار داشته، تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی است. البته بقیه متغیرهای مستقل که وارد معادله رگرسیون شده اند هر چند که ارتباط معنی دار با آگاهی سازمانی کارکنان داشته اند اما سطح معنی داری آنها در حد قابل قبول (۹۵ درصد) نبوده و در نتیجه در معادله رگرسیون حضور نداشته اند.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره متغیرهای اساسی مؤثر بر آگاهی سازمانی کارکنان مورد مطالعه (به روش چند مرحله ای)

ردیف	متغیرهای پیش بینی کننده	سطح همبستگی R	واریانس تبیین شده $R^2$	واریانس افزوده شده	ضریب رگرسیون Beta	T	سطح معنی داری
۱	تعهد سازمانی	۰/۶۴	٪۴۰	٪۴۰	۰/۳۶	۵/۵۹	۱/۰۵
۲	خلاقیت سازمانی	٪۷۱	٪۵۰	٪۱۰	٪۲۸	۶/۲۹	۱/۰۵
۳	جنس	۰/۷۵	٪۵۷	٪۷	۱/۹	۴/۶۰	۱/۰۵
۴	مقطع کاری (۳)	٪۷۸	٪۶۰	٪۳	۰/۱۴	۳/۴۴	۱/۰۵
۵	رضایت شغلی	۰/۷۸	٪۶۲	٪۲	۰/۱۸	۲/۸۳	۱/۰۵
۶	رسته شغلی (۲)	٪۸۰	٪۶۳	٪۰/۳	۰/۱۳	۳/۰۲	۰/۰۵
۷	گروه استخدامی	٪۷۹	٪۶۲	٪۰/۶	۰/۱۰	۳/۴۴	٪۰/۵
۸	تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی	٪۸۰	٪۶۴	٪۰/۸	۰/۱۰	۲/۳۳	۱/۰۵

$$R^2 = ۰/۶۴$$

### نتیجه گیری و پیشنهاد

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه عوامل اقتصادی- اجتماعی مرتبط با آگاهی سازمانی کارکنان اداری و آموزشی شهرستان گچساران صورت گرفت. برای این منظور ابتدا به طراحی یک مدل نظری برای آگاهی سازمانی پرداختیم و با توجه به آن با در نظر گرفتن عوامل فردی، شغلی و سازمانی که می توانستند بر آگاهی سازمانی مؤثر باشند مدل نظری تحقیق را ترسیم کردیم. سپس بر اساس آن مدل به طراحی فرضیه ها مبادرت ورزیدیم.

آگاهی سازمانی (متغیر وابسته) در دو مورد در دو سطح آگاهی از اهداف سازمانی و آگاهی از وسایل و شرایط سازمانی و در ده مورد به طور کلی مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت. جهت تعیین عوامل اقتصادی - اجتماعی مرتبط با آگاهی سازمانی (متغیرهای مستقل) عوامل مزبور در چهار سطح مورد بررسی قرار گرفتند: الف - عوامل جمعیتی (سن و جنس)، ب - عوامل آموزشی (تحصیلات)، ج - عوامل شغلی (گروه استخدامی، سابقه کار، مقطع کاری، رسته شغلی و میزان شرکت در دوره های ضمن خدمت) و د - عوامل سازمانی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی، نقش سازمانی و تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی).

نتایج حاصل از بررسی نشان می دهد که عوامل سازمانی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی و تناسب نقش سازمانی با رشته تحصیلی) رابطه مستقیم و معنی داری در سطح حداقل ۹۵ درصد با متغیر وابسته داشته اند. به عنوان مثال میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که تعهد سازمانی متوسط داشته،  $۸۹/۳۵$  و میانگین نمرات آگاهی سازمانی کارکنانی که تعهد سازمانی زیاد داشته اند  $۱۰۱/۶۵$  بوده است، یعنی با افزایش میزان تعهد سازمانی میزان آگاهی سازمانی نیز بالا رفته است.

نتایج حاصل از بررسی نشان می دهد که از میان عوامل شغلی متغیرهای (گروه استخدامی، رسته شغلی و میزان شرکت در دوره های ضمن خدمت) با متغیر وابسته رابطه مستقیم و معنی داری داشته اند. از میان عوامل شغلی تنها متغیر سابقه کار ارتباط معنی دار با متغیر وابسته نداشته است.

نتایج تحقیق هم چنین نشان می دهد که متغیرهای تحصیلات و جنس رابطه معنی - داری با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) داشته اند. و نتایج بیانگر آن است که میان متغیر سن و میزان آگاهی سازمانی رابطه معنی داری دیده نمی شود. از دیگر نتایج حاصل از بررسی می توان گفت میزان آگاهی سازمانی کارکنان اداری از وسایل و شرایط بیشتر از کارکنان آموزشی و میزان آگاهی گروه دوم از اهداف سازمانی بیشتر از گروه اول بوده است. هم چنین میزان آگاهی سازمانی مردان از وسایل و شرایط بیشتر از زنان بوده است.

از مطالب فوق می توان نتیجه گرفت که هر چه آگاهی سازمانی بالاتر باشد، کیفیت کار کارکنان سازمان نیز افزایش پیدا می کند. ارقام به دست آمده به وضوح نشان می دهند که نقش تحصیلات در افزایش آگاهی زیاد است. هم کیفیت تحصیلات و هم آموزش های ضمن خدمت می تواند در افزایش آگاهی و در نتیجه کیفیت کاری مؤثر باشد. راحت تر کردن محیط های کاری برای زنان نیز می تواند در افزایش میزان آگاهی سازمانی آنان مؤثر باشد. چون محیط مردانه است، لذا زنان از وسایل و شرایط سازمان کم اطلاع تر از مردان هستند. به هر صورت، بر اساس نظریه تحقیق برای افزایش همنوایی سازمانی کارمندان می باید با افزایش تحصیلات و آموزش های ضمن خدمت آگاهی آنان را بالا بریم که موجب

افزایش تعهد و خلاقیت سازمانی آنان خواهد شد. عوامل اخیر خود در ایجاد انگیزه برای افزایش آگاهی سازمانی سهم بسزایی خواهند داشت.

اگر بتوانیم نتایج تحقیق حاضر را با احتیاط به کل سازمان های اداری تعمیم دهیم، برای فایز آمدن بر مشکل سازمان های بوروکراتیک کشور که در تحقیق مینا صفا منعکس می باشد، می باید با افزایش تعداد کارکنان تحصیل کرده و برگزاری دوره های مؤثر آموزش ضمن خدمت، کارمندان را با سازمان همنا کنیم. به عبارت دیگر بالا بردن آگاهی سازمانی کارکنان از طریق آموزش اهداف، وسایل و شرایط سازمانی، می تواند منجر به همناوی بهتر کارکنان با سازمان گردد. اگر از زاویه عامل تعهد سازمانی کارکنان به موضوع بنگریم می توان گفت تعهد سازمانی در نتیجه آگاهی و پذیرفتن اهداف، وسایل و شرایط سازمانی حاصل می شود؛ در واقع همنا شدن بهتر با سازمان می باشد. همان طور که گفته شد، این امر از طریق برگزاری دوره های آموزشی مؤثر حاصل خواهد شد. بر اساس تحقیق حاضر، ایجاد تعهد سازمانی در کارمندان مؤثرترین عامل برای بالا بردن آگاهی سازمانی و فایز آمدن بر مشکلات اداری کشور می باشد.

به هر صورت، با توجه به نتایج تحقیق حاضر می توان پیشنهادهای زیر را ارائه نمود:

۱- با توجه به این که سه عامل (تعهد سازمانی، رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی) ارتباط معنی داری در سطح حداقل ۹۵ درصد با متغیر وابسته (آگاهی سازمانی) داشته اند، جهت دستیابی به اطلاعات جامع تر و به دست آوردن اطلاعات وسیع تر پیشنهاد می شود که پیرامون سه عامل مزبور تحقیقات جامعی صورت گیرد.

۲- با توجه به این که میزان شرکت کارکنان در دوره های ضمن خدمت ارتباط معنی داری با میزان آگاهی سازمانی آنان داشته است، پیشنهاد می شود که مسئولین ادارات با فرصت های مالی هر چند محدودی که دارند در تشکیل این دوره ها کوتاهی نکنند و سعی نمایند دوره ها را با توجه به نیازهای کارکنان برگزار کنند. با توجه به نتایج این تحقیق در این دوره ها باید سعی شود که کارکنان اداری را بیشتر با اهداف سازمانی و کارکنان آموزشی را بیشتر با وسایل و شرایط سازمانی آشنا کرد.

۳- مسئولین سازمانی باید از واگذار کردن نقش سازمانی به کارکنانی که تحصیلاتشان با این نقش تناسب ندارد خودداری ورزند.

۴- راحت تر نمودن محیط کار برای زنان نیز می تواند در افزایش آگاهی سازمانی آنان مؤثر باشد.

## فهرست منابع

### الف - منابع فارسی

- ۱) ابراهیم خانی، رمضان (۱۳۷۳): "بررسی کارایی دوره های آموزشی بلند مدت با ارزش استخدامی در سازمان امور اداری و استخدامی کشور"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران: دانشکده مدیریت.
- ۲) اسکید مور، ویلیام (۱۳۷۲): "تفکری نظری در جامعه شناسی"، ترجمه محمد مقدس و دیگران، تهران: انتشارات سفیر.
- ۳) بزاز جزایری، احمد (۱۳۷۳): "بررسی تأثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت روی عملکرد کارکنان شرکت صنایع فولاد اهواز"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۴) جزنی، نسرين (۱۳۷۵): "مدیریت منابع انسانی"، تهران: نشر نی.
- ۵) جوادزاده، زهرا (۱۳۷۳): "بررسی دانش و نگرش مدیران پرستاری در خصوص اهمیت آموزش پرستاران شاغل"، تهران: کتابخانه منطقه ای و علوم و تکنولوژی، برنامه جامع، کتابخانه پارس آذرخش، کد ۶۵۵۲ پ.
- ۶) حاجی شریف، محمود (۱۳۷۵): "ارزیابی در مدیریت نیروی انسانی"، تهران: آموزش مجتمع صنعتی سیمان آبیگ.
- ۷) دواس، دی. ای (۱۳۷۶): "پیمایش در تحقیقات اجتماعی"، ترجمه هوشنگ نایینی، تهران: نشر نی.
- ۸) رعنائی کرد شولی، حبیب الله (۱۳۷۳): "بررسی علل ترک خدمت در کادر آموزشی اداره کل آموزش و پرورش استان فارس"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- ۹) رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۷): "تضاد و توسعه"، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- ۱۰) ریشه، گی (۱۳۷۶): "جامعه شناسی پارسنز"، ترجمه عبدالحسین نیک گهر، مؤسسه فرهنگی شرکت سهامی انتشار.
- ۱۱) صفا، مینا (۱۳۸۰): "بررسی و ارزیابی آگاهی سازمانی (سیستم معانی) کارکنان ادارات دولتی شیراز"، شیراز: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، بخش علوم اجتماعی.
- ۱۲) صبوری، منوچهر (۱۳۷۴): "جامعه شناسی سازمان ها"، تهران: نشر شب تاب.
- ۱۳) کاظمی، مریم (۱۳۷۴): "مقایسه آگاهی سازمانی مدیران دبیرستان های"



دخترانه دولتی با غیر انتفاعی از وظایف مدیریت آموزشی و مقایسه عملکرد مدیریتی آنها از دیدگاه دبیران در شهر تهران"، دانشگاه تربیت معلم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی.

۱۴) کیخا، منیر (۱۳۷۶)؛ "آگاهی مسئولان اجرائی از اهداف و وضعیت کتابخانه دانشکده خود"، تهران: کتابخانه منطقه ای و علوم و تکنولوژی، برنامه جامع پارس آذرخش، کد ۲۵۳۲ پ.

۱۵) نجفپوری ترکمانی، محمد (۱۳۷۱)؛ "بررسی ارتباط میان آگاهی کارکنان از اهداف مؤسسه و کارایی آنها در مؤسسات دارویی"، تهران: کتابخانه منطقه ای و علوم و تکنولوژی، برنامه جامع کتابخانه پارس آذرخش، کد ۸۰۹۶ پ.  
۱۶) مارشال، کاترین و راس من، گرچن (۱۳۷۷)؛ "روش تحقیق کیفی"، ترجمه علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

۱۷) مدرسی، عبید الله (۱۳۷۴)؛ "بررسی میزان آگاهی مسئولین اجرایی دانشگاه های علوم پزشکی نسبت به حرفه کتابداری و اطلاع رسانی"، تهران: کتابخانه علوم و تکنولوژی، برنامه جامع پارس آذرخش، کد: ۶۳۷۹ پ.  
۱۸) ورسلی، پیتر (۱۳۷۳)؛ "جامعه شناسی مدرن"، ترجمه حسن پویان، تهران: انتشارات چاپ پخش.

ب- منابع انگلیسی

- 19) Clegg, S., and C. Hardy, (1996); "**Hand Book of Organization Studies**", London: Sage.
- 20) Etizoni, A., (1964); "**Modern Organizations**", Englewood Cliffs, N. J.: Prentice - Hall.
- 21) Hall, R.H., (1961); "**An Emprical Study of Bureaucratic Dimensions and their Relation to other Organizational Charactristics**", New York: Holt Rinhart.
- 22) Hofstede, G., (1997); "**Cultures and Organizations**", N.Y: McGraw Hill.
- 23) Merton, R.K., (1968); "**Social Theory and Social Structure**", New work: Fress Press.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی