

## امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران<sup>۱</sup>

دکتر حسنعلی آقاجانی

عضو هیئت علمی و استادیار گروه مدیریت دانشگاه مازندران.

### چکیده:

اشتغال، مسئله و چالشی چندبعدی و چندبخشی تلقی شده، و مدیریت بر آن نیز عزمی بین‌بخشی و به‌عبارتی بین‌سازمانی را می‌طلبد. وجود بیکاری آشکار و نهان موجود در کشور در اثر وجود جمعیت نسبتاً زیاد جوان و آماده کار و عوارض منفی ناشی از آن، و تأکید فراوان دولت محترم جمهوری اسلامی ایران مبنی بر همکاری سازمانها و دستگاههای اجرایی و ستادی در ایجاد اشتغال هر چه بیشتر، لزوم توجه بیش از پیش تمامی سازمانهای دولتی و وابسته به دولت و نیز سازمانهای مهم بخش خصوصی که به شکلی با موضوع اشتغال سر و کار دارند را طلب می‌کند.

در راستای توجه و اهمیت‌دادن به موضوع اشتغال، هدف مقاله حاضر تعیین امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران اعلام شده است. بر این اساس ضمن مروری مختصر بر ادبیات موضوعی مربوط به اشتغال و هماهنگی بین‌سازمانی، از میان جامعه آماری ۲۱۵ عضوی تحقیق، تعداد ۹۴ نفر به صورت تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب، سپس با جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز با استفاده از ابزارهای مراجعه به اسناد و مدارک، مصاحبه و به‌ویژه پرسشنامه، در قالب روش تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی، و نیز استفاده از نرم‌افزار SPSSwin جهت اجرای آزمونهای آماری مربوط در قالب ۴۲ فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی، به تبیین امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران پرداخته شده است. نتیجه تحقیق نشان داده است که به‌جز در تعداد محدودی از مؤلفه‌های فرعی، امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به‌صورتی کلی وجود دارد. در پایان مقاله نیز موارد مذکور جمع‌بندی شده، نتایج تحقیق، بحث و مقایسه، پیشنهادات کاربردی مدیریتی و نیز ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: هماهنگی - هماهنگی بین‌سازمانی - اشتغال.

<sup>۱</sup> - مقاله حاضر اقتباس از نتایج پروژه‌های تحقیقاتی است که با استفاده از اعتبارات پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس انجام گرفته

## ۱- مقدمه

علماء و دانشمندان مطالعات مدیریت و سازمان، هر یک به‌شکلی از اهمیت هماهنگی بین‌سازمانی در فرآیندهای بین‌سازمانی مشترک و مرتبط با دیگر سازمانها سخن رانده‌اند. اولین بار ارنست الکساندر، از واژه هماهنگی بین‌سازمانی به‌منظور تشریح فرآیندهایی که سازمانها بین همدیگر هماهنگی ایجاد می‌کنند استفاده کرده است.

ضرورت وجودی و توجه به موضوع هماهنگی بین‌سازمانی در مورد سازمانهای متولی اشتغال در استان مازندران، در اثر محدودیت منابع، پرسنل، امکانات و ویژگی خاص موضوع اشتغال یعنی چند بعدی بودن آن است که ایجاب می‌کند تا سازمانهای مختلفی با هم کار کرده است و بین خود هماهنگی ایجاد نمایند زیرا سازمانهای منفرد نمی‌توانند اینگونه مسائل موجود در جوامع (در این تحقیق منظور استان مازندران) را حل کنند.

در مقاله حاضر، با هدف بررسی دیدگاهها و نظریات علماء و دانشمندان در مورد هماهنگی بین‌سازمانی، اشتغال و جوانب مربوط به آنها، پس از مرور ادبیات موضوعی مربوط، ضمن بیان مختصری از تعاریف مربوط به آنها و نیز روش‌شناسی تحقیق، پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده، به بررسی و حل مسئله امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران پرداخته شده، و در نهایت نیز ضمن جمع‌بندی و نتیجه‌گیری، پیشنهاداتی چند به‌منظور ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه خواهد شد.

## ۲- پیشینه تحقیق (مختصری از مباحث

## تئوریک و تحقیقات مشابه)

تاکنون، مطالعات کمی در باره همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی انجام شده است. اما به‌علت نیاز جامعه به وجود آنها، این باب مطالعاتی، به‌تازگی کار خود را شروع کرده و به‌صورتی فزاینده در آینده ادامه خواهد

داشت (اوتول<sup>۱</sup> ۱۹۹۷). زیرا ابزارهای سنتی مدیریت دیگر نمی‌توانند در مورد همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی مورد استفاده قرار گرفته و مفید باشند. برخی از این دلایل عبارتند از: ناتوانی مدیران در کنترل مستقیم همه اعضا، وجود مشکلات عدیده در نظارت به روش خطی و شناخته شده، فرهنگهای سازمانی متفاوت و بعضاً ناسازگار، ادغام و آشتی دادن چندین مجموعه از نیازهای سازمانی اعضا در قالب برنامه‌های کاری مشترک و غیره. هماهنگی بین‌سازمانی، به‌عنوان یکی از چالشهای مهم در بحث همکاریهای بین‌سازمانی است. فرصتها و مزیت‌های بالقوه استفاده از هماهنگی‌ها و همکاریهای بین‌سازمانی فراوان هستند اما دسترسی به آنها بدون پرداخت هزینه‌های مربوط به هماهنگی بین‌سازمانی مقدور نیست. پیچیدگی رو به رشد موجود در دنیای امروز بگونه‌ای است که سازمانهای منفرد نمی‌توانند در مورد برخی مسائل موجود در جوامع به تنهایی تصمیم‌گیری و اقدام کنند. محدودیت منابع، پرسنل، امکانات و ویژگی خاص چند بعدی بودن برخی مسائل نظیر توریسم، اشتغال، خدمات اجتماعی و غیره، ایجاب می‌کند که سازمانها با هم کار کنند و با هم هماهنگ باشند زیرا جامعه از منافع ناشی از این همکاری و هماهنگی بین‌سازمانی، سود خواهد برد. حتی در صورت وجود بودجه و امکانات کافی، هیچ سازمان منفردی نمی‌تواند از طریق بزرگ کردن خود، همه خواسته‌های جامعه را برآورده سازد زیرا در این صورت، هزینه‌های هماهنگی درون‌سازمانی بگونه‌ای سرسام‌آور افزایش خواهد یافت (مولفورد و کلونگلان<sup>۲</sup> ۱۹۸۲، ۳). بنابر این مجبور هستیم جهت حل برخی مسائل و مدیریت بر آنها، از همکاریهای بین‌سازمانی استفاده کنیم. اگر چه دانش و آگاهی ما از این اشکال جدید بین‌سازمانی نسبتاً محدود است اما پیدایش شبکه‌ها، دلیلی بر توجه بیشتر، و مدیریت بر آنها در دنیای واقعی است (اوتول ۱۹۹۷). بسیاری از مسائل و چالشها در جامعه وجود دارند که حل و مدیریت بر آنها از توان یک سازمان خارج است و اجباراً لازم است چندین سازمان با هم همکاری داشته باشند تا بتوانند در مورد آنها اقدام کنند. مواردی نظیر اشتغال، ارائه خدمات بهداشتی، خدمات شهری و غیره از اینگونه‌اند. زیرا

<sup>۱</sup> - O' Toole

<sup>۲</sup> - Mulford & Klonglan

همراهی در تدوین برنامه‌ها و یا سازماندهی آنها به‌منظور دسترسی به اهداف و مقاصد مشترک بین دو یا چند سازمان تأکید کرده‌اند.

گولزر و هنری استدلال می‌کنند که همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی با توجه به محاسنی که دارند می‌توانند بیانگر نوآوریها در مدیریت و حل چالشها و مسائل چندبعدی موجود در جوامع باشند زیرا آنها می‌توانند یکپارچه‌کننده منابع و بهبود دهنده اثربخشی سازمانهای منفرد باشند (گلزار و هنری<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵). پاولسون و دیگران با هدف ارائه شاخصهایی معین و مشخص مبتنی بر شواهد تئوریک و تجربی به‌منظور اندازه‌گیری روابط بین‌سازمانی میان سازمانهای فعال در امور بهداشتی تأکید کرده‌اند که این مهم فقط با معرفی یک شاخص تنها ممکن نیست بلکه باید در قالب چندین شاخص ارزیابی، عملی شود. بدین‌منظور، آنها ضمن بررسی ۲۷۰۰ مورد روابط بین‌سازمانی میان ۱۵۶ شرکت، مدلی را که شامل هشت گونه (شکل) روابط میان آنها بوده است به‌عنوان خروجی تحقیق خود معرفی کرده‌اند (پالسون و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۰). در تحقیقی به‌منظور ارزیابی اثربخشی همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی، مرور ادبیات موضوعی مربوط نشان داده است که عوامل سازمانی و محیطی، بر اثر بخشی یک همکاری و هماهنگی بین‌سازمانی اثر مهمی دارند (شماکر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۲، ۳۹۲). وتن و لیونگ در تحقیقی عوامل مؤثر بر بهبود توان سازمانها را به‌منظور دسترسی به اهدافشان از طریق پیوستن آنها به شبکه‌های همکاریهای بین‌سازمانی مورد بررسی قرار داده و نتیجه‌گیری کرده‌اند که هر چه یک سازمان کوچکتر باشد، بودجه محدودتری داشته باشد، و اگر بخواهد خدمات بیشتر و وسیعتری را به جامعه ارائه کند به همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی و پیوستن به شبکه‌های بین‌سازمانی نیازمندتر است. آنها هم‌چنین نتیجه‌گیری کرده‌اند که وجود مکانیسمهای تصمیم‌گیری مناسب در درون سازمانها و نیز توانایی آنها در ایجاد روابط آزادانه با دیگر سازمانها و پیگیری و استمرارشان، از دیگر عوامل مهم مؤثر بر موفقیت سازمانها در دسترسی به

در همه آنها مواردی نظیر ناکافی بودن منابع مالی و اطلاعاتی، رشد روز افزون پیچیدگی‌های محیطی، چندبعدی بودن مسایل و غیره، ایجاب می‌کند که شبکه‌ای متشکل از سازمانهای مختلف در مورد آنها تصمیم‌گیری و اقدام کنند (کراندال و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴، کوارد و همکاران<sup>۲</sup> ۱۹۹۶ و شورتل و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). در حقیقت، جهت حل مسائل و مدیریت بر چالشهای بزرگ و چندبعدی در جوامع، به دیدگاه و راهی نو نیاز است. هر چه دانش ما درباره شبکه‌های بین‌سازمانی بیشتر شود احتمال موفقیت آنها در عرصه عمل بیشتر می‌شود و این همان چیزی است که دولتها و رهبران جامعه به آن نیاز دارند تا بتوانند منشاء خدمات بهتری در جامعه باشند.

ارنست الکساندر<sup>۴</sup>، از واژه هماهنگی بین‌سازمانی<sup>۵</sup>، به منظور تشریح فرآیندی که سازمانها با همدیگر همکاری می‌کنند استفاده کرده است. وی هماهنگی بین‌سازمانی را فرایند ایجاد و یا استفاده از قوانین تصمیم‌گیری وضع شده بوسیله دو یا چند سازمان به‌صورت جمعی و با هم، و در ارتباط با محیط کاریشان تعریف کرده است (مولفورد و رگرس<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲). از نظر شبکه‌ها و فنون تعاملی بین سازمانها با یکدیگر، هماهنگی بین‌سازمانی، فرآیندی است که سازمانها متفقاً تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند و همه آنها در آن ذینفع هستند (وارن<sup>۷</sup>، ۱۹۶۹). هماهنگی بین‌سازمانی فرآیندی است که دو یا چند سازمان به‌صورت همساز، همراه و مرتب، برنامه‌ها و خط‌مشی‌هایی را به‌منظور دسترسی به اهداف مشترکشان طراحی و اجرا می‌کنند (کیلگور و والسفون<sup>۸</sup>، ۱۹۸۲، ۳). اقدام مشترک دو یا چند سازمان (که ممکن است رقیب یکدیگر نیز باشند) را به‌منظور حل مسائل مشترک فی‌مابین هماهنگی می‌گویند (گالبریث<sup>۹</sup>، ۱۹۷۷، ۱۸). از هماهنگی بین‌سازمانی تعاریف دیگری نیز شده است که همگی آنها بر همکاری و

<sup>۱</sup> - Crandall et al

<sup>۲</sup> - Coward et al

<sup>۳</sup> - Shortell et al

<sup>۴</sup> - E. Alexander.

<sup>۵</sup> - Interorganizational Coordination (IOC).

<sup>۶</sup> - Mulford & Rogers

<sup>۷</sup> - Warren

<sup>۸</sup> - Kilgor & Ellefson

<sup>۹</sup> - Galbraith

<sup>۱۰</sup> - Gulzar & Henry

<sup>۱۱</sup> - Paulson et al

<sup>۱۲</sup> - Schumaker

شکل‌گیری اتحادیه‌ها و ابعاد روابط بین‌سازمانی که بر اثربخشی عملکرد اتحادیه‌ها تأثیرگذار هستند را مورد بررسی قرار داده‌اند (کراونس و شیب<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳). مولفورد و کلانگن، پس از طرح مسئله چگونگی ایجاد هماهنگی بین سازمانهای محلی موجود در ایالت‌های امریکا و بررسی ابعاد مختلف مربوط به آن، در نهایت مدلی عمومی شامل ده مرحله کاری را به‌منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانهای مذکور پیشنهاد کرده‌اند (مولفورد و گلانگن<sup>۶</sup>، ۱۹۸۲). بیلی و کونی در مطالعه خود به این موضوع اشاره کرده‌اند که در محیط‌های اجتماعی و سیاسی کشورها، همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی می‌توانند فرصت لازم را برای همکاری بین افراد و سازمانها در مورد مسائل و چالشهای چند بعدی و چند بخشی نظیر توریسم، اشتغال، خدمات اجتماعی، بهداشت، مسائل زیست‌محیطی و غیره بوجود آورند (بیلی و کونی<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶). آقاجانی در تحقیقی پس از ارزیابی مسیر ترانزیتی زمینی ایران برای کالاهای کشورهای آسیای میانه با استفاده از فنون ریاضی (مقایسات زوجی، بردار ویژه، برنامه‌ریزی خطی عدد صحیح صفر و یک)، مشخص کرده است که مهمترین مسئله و مشکل مدیریت ترانزیت در ایران، ناهماهنگی بین سازمانهای متولی ترانزیت در کشور می‌باشد که باعث شده تا ایران قادر باشد فقط یک‌پنجم از درآمدهای بالقوه ترانزیتی را در سال جذب کند (آقاجانی، ۱۳۸۱، ۱۰۱). رشد و توسعه و بهبود مسائل چندبعدی و چندوجهی نظیر توریسم، اشتغال، خدمات اجتماعی، بهداشت، مسائل زیست‌محیطی و غیره، ارتباط بسیار نزدیک و ناگسستگی با شمار زیادی از سازمانها و تشکیلات دولتی و غیر دولتی کشور دارند. لذا هرگونه هدفگذاری، تعیین استراتژیها، خط‌مشیها و سایر برنامه‌های مرتبط بایستی با همکاری و هماهنگی دیگر سازمانها و تشکیلات انجام شود تا قرین موفقیت و اثربخشی باشند (منشی زاده، ۱۳۷۶). برنامه‌ریزی به‌منظور توسعه و مدیریت مسائل چندبعدی و چندوجهی نظیر توریسم، اشتغال، خدمات اجتماعی، بهداشت، مسائل زیست‌محیطی و غیره باید با در نظر داشتن همه پیچیدگیها و ابعاد آن در تمام سطوح (ملی،

اهدافشان است (وتن و لنگ<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹). ون‌دون و دیگران در پروژه‌های تحقیقاتی به‌منظور پاسخگویی به این سؤال که چگونه و چرا روابط بین‌سازمانی بوجود می‌آیند؟ و عوامل مهم مؤثر بر حفظ هماهنگی میان سازمانهای مستقلی که در مورد یک موضوع چندبعدی و مشترک با هم کار می‌کنند چیست؟ در جامعه آماری ۳۴ موردی همکاریهای بین‌سازمانی، ویژگیها و شرایط روابط بین سازمانهای مستقل را به‌عنوان متغیر وابسته، و عواملی که باعث شکل‌گیری اشکال مختلف روابط بین‌سازمانی میان سازمانها می‌شوند را به‌عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته و نتیجه‌گیری کرده‌اند که هرگاه بین سازمانها مبادله منابع شامل پول، تجهیزات، نیرو، مشتریان، خدمات و غیره صورت گیرد روابط بین‌سازمانی میان آنها شکل می‌گیرد (ون‌دون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). هال و دیگران در پژوهش خود الگوهای روابط بین‌سازمانی میان سازمانها را مورد بررسی قرار داده و اشاره نموده‌اند که روابط بین سازمانها با توجه به مبنای شکل‌گیری (مبتنی بر قانون و اجباری، مبتنی بر قراردادهای رسمی، و اختیاری) ممکن است شکلهای مختلفی داشته باشد و هماهنگی بین این سازمانها نیز با توجه به روابط بین‌سازمانی که با هم دارند تعیین می‌شود (هال و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۷۷). این‌بین‌در و دیگران پس از مرور ادبیات موضوعی مربوط، چهار پیش‌شرط لازم به‌منظور بهبود اثربخشی همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی را وجود انگیزه و محرک، خواست و تمایل، توانایی، و ظرفیت همکاری اعلام نموده، و در مطالعه‌ای میدانی متشکل از جامعه آماری هشت عنصری همکاریهای بین‌سازمانی، موارد مطرح شده در ادبیات موضوعی را تأیید کرده‌اند. آنها اشاره کرده‌اند که هر یک از پیش‌شرطهای گفته شده در فوق با اثربخشی همکاریهای بین‌سازمانی رابطه معنی‌دار مثبت دارند (این‌بین‌در و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). کراونس و شیب در مطالعه خود اشاره کرده‌اند که همکاری متقابل میان سازمانهای مستقل باعث افزایش مزیت رقابتی انفرادی آنها خواهد شد. آنها هم‌چنین عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر

<sup>1</sup> - Whetten & Leung

<sup>2</sup> - Van de ven et al

<sup>3</sup> - Hall et al

<sup>4</sup> - Einbinder et al

<sup>5</sup> - Cravens & Shipp

<sup>6</sup> - Mulford & Kglonglan

<sup>7</sup> - Bailey & Koney

زمان حال و نیز آینده می‌باشد. همانگونه که مستندات مختصر فوق‌الذکر نشان می‌دهند وجود همکاریها و هماهنگی‌های بین‌سازمانی (متقابل) میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در سطح کشور به صورت عام و استان مازندران به صورت خاص، به منظور حل مسئله و چالش چندبعدی و چندبخشی اشتغال با توجه به شرایط بومی آن امری لازم و ضروری می‌باشد. علیهذا، امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با موضوع اشتغال در سطح استان مازندران به‌عنوان مسئله تحقیق حاضر در نظر گرفته شده است.

به‌منظور برنامه‌ریزی جهت اجرای تحقیق حاضر، از مدل مفهومی ترکیبی شامل پنج قسمت اصلی و تعدادی بخشهای فرعی استفاده شده است (مولفورد و توردیک<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵، الکساندر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵ و گلوگلان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). که اجرای هر قسمت و یا تصمیم‌گیری در مورد آن، جزئی از فرآیند ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران را تکمیل خواهد کرد. هر یک از قسمتهای یک تا پنج، با توجه به موضوع آن و داده‌هایی که از دنیای واقعی جمع‌آوری می‌شوند در بر دارنده سؤالات و فرضیات مختلفی خواهند بود که پاسخ اقتضایی و متناسب به آنها، امکان‌پذیری اجرای مدل در دنیای واقعی را نیز مشخص خواهد کرد. قسمتهای پنجگانه اصلی و نیز بخشهای فرعی مدل تحقیق حاضر عبارتند از: ۱- تصمیمات اولیه شامل: تعیین و تعریف مسئله، تعیین موقعیت مکانی، و تعیین سازمانهای اصلی. ۲- تصمیمات سازمانی منفرد شامل: تعهد به مسئله، تعهد به هماهنگی، و اجماع و وحدت نظر. ۳- تصمیمات سازمانی مشترک شامل: تعیین اهداف، جریان منابع، ساختار هماهنگی، و برنامه کار. ۴- اقدامات مشترک شامل: ایفای مسئولیتهای تعیین شده، در اختیار قرار دادن سهم منابع تعیین شده هر سازمان به‌منظور ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی، و عمل کردن به تعهدات طبق زمانبندی تعیین شده‌ای که در گامهای قبلی برنامه‌ریزی شده بود. ۵- ارزیابی اثربخشی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی شامل: مشخص نمودن میزان موفقیت در

منطقه‌ای و محلی) و لحاظ کردن همه عناصر مرتبط با آن انجام شود (جمشیدیان و مهدی‌پور، ۱۳۷۹، ۷). مدیریت بر مسائل چندبعدی و چندوجهی نظیر توریسم، اشتغال، خدمات اجتماعی، بهداشت، مسائل زیست‌محیطی و غیره، ایجاد می‌کند که همه سازمانهای مسئول و متولی این صنعت، علاوه بر تمایل به همکاری فیمابین که معمولاً بیانیه همه آنهاست به صورت عملی و اجرایی نیز با هم همکاری همه جانبه داشته باشند (سلین و بیزون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). همانگونه که مستندات فوق نشان می‌دهند در هر جامعه‌ای مسائل و چالشهایی وجود دارند که حل و مدیریت بر آنها از عهده و توان یک سازمان منفرد خارج است بلکه لازم است تا چندین سازمان و نهاد با هم همکاری و هماهنگی داشته باشند تا بتوانند در مورد آن اقدام کنند. نکته قابل ذکر اینکه در ایران علیرغم وجود چنین مسائل و چالشهای چند بعدی و چندوجهی، بجز تألیفات نگارنده، تاکنون تحقیقی در این زمینه مشاهده نشده است.

### ۳- بیان مسئله، مدل مفهومی و

#### سؤالات/فرضیات

در جامعه امروز ایران، اشتغال موضوع و چالشی چندبعدی و چندبخشی تلقی شده، و مدیریت بر آن نیز عزمی بین‌بخشی و به عبارتی بین‌سازمانی را می‌طلبد. بر این اساس حتی در صورت وجود بودجه و امکانات کافی نیز هیچ سازمان منفردی نمی‌تواند از طریق بزرگ کردن خود، مسائل و چالشهای بزرگ و چندبعدی موجود در جوامع (نظیر توریسم، اشتغال، خدمات اجتماعی و غیره) را حل و مدیریت کند زیرا در این صورت، هزینه‌های هماهنگی درون‌سازمانی به‌گونه‌ای سرسام‌آور افزایش خواهد یافت (مولفورد و گلوگلان<sup>۲</sup>، ۱۹۸۲، ۳). وجود بیکاری آشکار و نهان موجود در کشور در اثر رشد بی‌رویه جمعیت طی سالهای دهه شصت و عوارض منفی ناشی از آن و نیز تأکید فراوان دولت محترم جمهوری اسلامی ایران مبنی بر همکاری سازمانها و دستگاههای اجرایی و ستادی در ایجاد اشتغال هر چه بیشتر، نشان می‌دهد که اشتغال به‌عنوان یکی از مسائل اساسی و مهم جامعه در

<sup>3</sup> - Mulford & Klonglan

<sup>4</sup> - Alexander

<sup>5</sup> - Turdik

<sup>1</sup> - Selin & Beason,

<sup>2</sup> - Mulford & Klonglan

می‌گیرد.

جامعه آماری ۲۱۵ عضوی تحقیق حاضر را تمامی کارشناسان و خبرگانی تشکیل می‌دهند که به شکلی با سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران در ارتباط بوده و یا اینکه در رابطه با موضوع تحقیق، با سازمانهای مذکور آشنایی داشته و می‌توانند داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار محقق قرار دهند. از بین اعضاء جامعه آماری موصوف، تعداد ۹۴ مورد به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. اگر چه تعداد اعضاء نمونه آماری با استفاده از معادلات آماری قابل محاسبه است (آذر و مؤمنی، ۱۳۷۹، ۲۱) اما مستند به مرور ادبیات موضوعی مربوط، به علت نبود قطعیت و اطمینان در تعیین درصد خطای مجاز (d) و برخورد نسبتاً سلیقه‌ای با آن، در تحقیق حاضر ترجیح داده شد که از میان قواعد مختلف تعیین حجم نمونه نظیر قضیه حد مرکزی، یا همان تعداد نمونه حداقل ۳۰ مورد (همان مأخذ، ۶۷) (آلرک و ستل، ۱۳۸۰، ۱۱۷)، حداقل ۱۰٪ کل جامعه آماری (همان مأخذ ۱۲۱)، و یا جدول تعیین حجم نمونه (کرجیسی و مورگان<sup>۵</sup>، ۱۹۷۰)، از قاعده دوم استفاده شود.

قلمرو موضوعی تحقیق حاضر را مباحث، ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به هماهنگی بین سازمانی و چگونگی اندازه‌گیری آنها میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در سطح استان مازندران، قلمرو زمانی آنرا داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده در سال ۱۳۸۴-۱۳۸۳، و قلمرو مکانی آنرا تمامی سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران تشکیل می‌دهند. این سازمانها به ترتیب اهمیت عبارتند از: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ادارات کار و امور اجتماعی، استانداری، سرپرستی بانکها، جهاد کشاورزی، صنایع و معادن، تعاون، تربیت بدنی و بهزیستی، و نیز چند سازمان اقماری دیگر که جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از نظرات کارشناسان و خبرگان آنها استفاده شده است.

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسش‌نامه، مصاحبه، مشاهده، و مراجعه به اسناد و مدارک جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. البته سعی شده است با توجه به کارایی بیشتر پرسشنامه در

دسترسی به اهداف تعیین شده با توجه به افراد، سازمانها و جامعه، هم جهت دوره زمانی کوتاه‌مدت و هم بلندمدت. مرور ادبیات موضوعی مربوط به عنوان تحقیق حاضر نشان داده است که در قلمرو اجرایی بیان شده تحقیق (استان مازندران و نیز ایران)، تاکنون تحقیقی در این رابطه مشاهده نشده است بنابر این در این قسمت با توجه به مدل مفهومی تحقیق، به جای بیان فرضیه (فرضیات)، سؤال ویژه تحقیق بدین شرح بیان می‌گردد: آیا امکان ایجاد هماهنگی بین سازمانی (اتخاذ تصمیمات اولیه، اتخاذ تصمیمات سازمانی منفرد، اتخاذ تصمیمات مشترک، اجرای اقدامات مشترک، اتخاذ تصمیمات مربوط به ارزیابی اثربخشی) میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران (با هدف ایجاد اشتغال بیشتر) وجود دارد؟

#### ۴- روش‌شناسی تحقیق (مواد و روشها)

با توجه به دو رویکرد خردگرایانه و طبیعت‌گرایانه<sup>۱</sup> و دو دسته روشهای تحقیق منتهج از آنها به نامهای روشهای کمی و کیفی<sup>(۲)</sup> (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۷، ۷۷)، تحقیق حاضر در هر دو گروه قرار می‌گیرد. با توجه به ویژگی آزمایشی و یا غیرآزمایشی<sup>۳</sup> بودن تحقیقات، روش تحقیق حاضر، روش غیرآزمایشی پیمایشی (همان مأخذ، ۷۹) محسوب می‌شود. در کلیترین تقسیم بندی، روش تحقیق را کتابخانه‌ای و میدانی در نظر گرفته‌اند که در تحقیق حاضر از هر دو این روشها استفاده شده است. بدون توجه به بحثهای گوناگونی که معمولاً در مورد گروههای چهارگانه تئوری و تئوری‌پردازی مطرح می‌شود (فلامن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴، ۶-۱) تحقیق حاضر در گروه بررسی پدیده‌ای مستند و تکراری در محیط و شرایطی جدید قرار می‌گیرد. در جمع‌بندی نهایی اینکه، در تحقیقات مدیریتی به دو روش فرضیات (سؤالات) تأیید و یا رد خواهند شد که عبارتند از: استفاده از فنون آماری و استفاده از فنون غیرآزمایشی مانند تحقیق در عملیات (آذر، ۱۳۷۳، ۳۴). که تحقیق حاضر با توجه به این تقسیم‌بندی در گروه اول قرار

<sup>۱</sup>. Naturalistic and Rationalistic.

<sup>۲</sup>. Quantitative and Qualitative.

<sup>۳</sup>. Experimental and Nonexperimental.

<sup>۴</sup> - Feldman

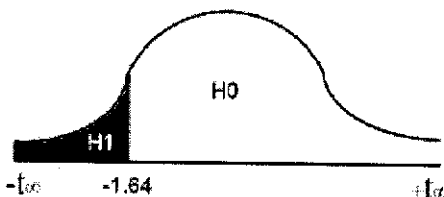
است. در طراحی سؤالات پرسشنامه سعی بر این بوده است تا سؤالات هر چه بیشتر ساده و واضح باشند. ضمناً این موضوع هم مد نظر بوده، که همه ابعاد ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی مورد بررسی قرار گیرند تا امکان‌پذیری اجرای همه اجزاء و نیز کلیت مدل مورد بررسی قرار گرفته باشد. همانگونه که قبلاً نیز توضیح داده شد در تحقیق حاضر مهمترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات ابزار پرسشنامه بوده است. هر کدام از سؤالات پرسشنامه، معرف متغیرهایی هستند که در مجموع ابعاد مختلف امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران را در بازه (۱-۱۰) اندازه‌گیری می‌کنند.

جهت آزمون فرضیات/سؤالات مرتبط با امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران از آزمون تی استیودنت استفاده شده است. بدین ترتیب که هر کدام از متغیرهای فرعی مربوط با توجه به اندازه‌گیری آنها در بازه (۱-۱۰)، برای مقادیر بزرگتر یا مساوی ۷ مورد آزمون قرار گرفتند. از آنجا که تعداد آزمونهای انجام شده به ۴۳ مورد می‌رسند لذا صرفاً به جهت زیاد نشدن حجم مقاله، فقط به ذکر یک نمونه عینی از فرضیات فرعی پرداخته شده و مابقی به صورت خلاصه و نتیجه‌گیری آورده شده‌اند.

#### ۵-۱- آزمون فرض فرعی اول

**فرض صفر:** میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، مسئله و معضل هماهنگی بین‌سازمانی (با هدف ایجاد اشتغال بیشتر) وجود دارد. فرض یک: میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، مسئله و معضل هماهنگی بین‌سازمانی (با هدف ایجاد اشتغال بیشتر) وجود ندارد.

فرضهای آماری، آزمون انجام شده، و نتیجه آن:



$$H_0: \mu \geq 7$$

$$H_1: \mu < 7$$

تحقیقات مدیریتی قابل انجام در ایران (آذر، ۱۳۷۳)، و اینکه می‌توان در مدت زمانی اندک اطلاعات زیادی را بدست آورد (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۶، ۱۴۵) بیشترین داده‌ها و اطلاعات لازم جهت تجزیه و تحلیل سؤالات و آزمون فرضیات مربوط به امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردد. در مورد اعتبار و قابلیت اعتماد یا همان روایی و پایایی<sup>(۱)</sup> ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه)، در قسمت بعد توضیحات لازم داده خواهد شد.

پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم به‌وسیله ابزارهای مختلف نام برده شده و به‌خصوص از طریق پرسشنامه، همگی آنها کدگذاری شده، سپس وارد نرم‌افزار SPSSwin شدند. آنگاه ضمن طبقه‌بندی آنها، آماره‌های توصیفی مربوط به داده‌ها محاسبه شده، و در نهایت به‌منظور تأیید یا رد سؤالات/فرضیات مربوط به امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، از آزمونهای تصادفی بودن نمونه‌گیری، تی استیودنت، فریدمن و آلفای کرونباخ<sup>(۲)</sup> استفاده شده است.

#### ۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات -

##### آزمون فرضیات/سؤالات

در تحقیق حاضر به بررسی امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران با توجه به مدل مفهومی تحقیق پرداخته شده است. جهت آزمون قابلیت اجرایی بودن یک مدل می‌توان از روشهای مختلفی استفاده کرد (کونتز، ۱۹۸۰، ۵۰۰) (الوانی، ۱۳۸۰، ۵۴) (مولفورد و گلوگلان<sup>۳</sup>، ۱۹۸۲) (بارجیس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). که در تحقیق حاضر از روش نظرسنجی از کارشناسان و خبرگان از طریق ابزار پرسشنامه و تحلیلهای آماری استفاده شده

<sup>1</sup>. Validity and Reliability.

<sup>2</sup>. Run test, T Student, Friedman & Alpha Chronbach.

<sup>3</sup> - Koontz

<sup>4</sup> - Mulford & Glonglan

<sup>5</sup> - Barjis et al

## One-Sample Test

	Test Value = 7					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Existence of problem	2.482	93	.015	.45	.09	.80

هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان ایجاد تعهد به مسئله هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن استراتژیها و راهکارهای بومی ایجاد تعهد به مسئله هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- پیش‌بینی می‌شود که تک‌تک سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران (مدیران این سازمانها) تمایل و انگیزه لازم به‌منظور ایفای نقشهای محوله در ارتباط با ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی را نداشته باشند.

♦- امکان ایجاد تمایل و انگیزه لازم به‌منظور ایفای نقشهای محوله مرتبط با ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن استراتژیها و راهکارهای بومی ایجاد تمایل و انگیزه لازم به‌منظور ایفای نقشهای محوله در جهت ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- پیش‌بینی می‌شود که میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، در مورد تلاشهای مربوط به ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی اجماع و وحدت نظر کاری وجود نداشته باشد.

♦- امکان بوجود آوردن اجماع و وحدت نظرکاری در مورد تلاشهای مربوط به ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن استراتژیها و

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه مقدار  $t = 2.482$  یعنی شاخص آماره آزمون محاسبه شده در ناحیه پذیرش فرض صفر قرار گرفته است. لذا می‌توان استنتاج کرد که میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، مسئله و معضل هماهنگی بین‌سازمانی (با هدف ایجاد اشتغال بیشتر) وجود دارد.

#### ۵-۲- آزمون فرضیه‌های فرعی دوم الی چهل و دوم و فرض اصلی تحقیق

در مورد فرضیه‌های فرعی دوم الی چهل و دوم و فرضیه اصلی تحقیق، فقط نتیجه آزمونها ارائه شده است.

♦- وجود هماهنگی بین‌سازمانی (با هدف ایجاد اشتغال بیشتر) میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران مورد نیاز بوده و امری ضروری است.

♦- تعیین موقعیت مکانی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی (با هدف ایجاد اشتغال بیشتر) میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران امکان‌پذیر است.

♦- تعیین شاخص و معیار انتخاب موقعیت مکانی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران امکان‌پذیر است.

♦- در راستای دسترسی به هدف هماهنگی بین‌سازمانی (یعنی اشتغال بیشتر) امکان شناسایی سازمانهای اصلی و کلیدی متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان تعیین و مشخص نمودن منابع و امکانات سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به‌منظور حل مسئله هماهنگی بین‌سازمانی وجود دارد.

♦- پیش‌بینی می‌شود که تک‌تک سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به مسئله تعیین شده یعنی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی متعهد نباشند.

♦- امکان شناسایی تصمیم‌گیرندگان اصلی در داخل



کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران باید به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی مورد استفاده قرار دهند وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن زمان اجرای تعهدات هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن شخص حقیقی یا حقوقی هدایت و نظارت کننده بر کیفیت و نحوه اجرای تعهدات و ایفای مسئولیتهای هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب نمودن چگونگی هدایت و نظارت کردن بر کیفیت و نحوه اجرای تعهدات و ایفای مسئولیتهای هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن شخص حقیقی یا حقوقی هدایت و نظارت کننده بر منابعی که هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران باید به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی مورد استفاده قرار دهند وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب نمودن چگونگی هدایت و نظارت کردن بر منابعی که هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران باید به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی مورد استفاده قرار دهند وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن شخص حقیقی یا حقوقی هدایت و نظارت کننده بر زمان اجرای تعهدات و ایفای مسئولیتهای هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب نمودن چگونگی هدایت و نظارت کردن بر زمان اجرای تعهدات و ایفای مسئولیتهای هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانی وجود دارد.

راهکارهای بومی بوجود آوردن اجماع و وحدت نظر کاری در مورد تلاشهای مربوط به ایجاد هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن هدف (اهداف) از ایجاد هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ پیش بینی می شود که هدف (اهداف) از ایجاد هماهنگی بین سازمانی مورد قبول و پذیرش تک تک سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران نباشد.

♦ امکان بوجود آوردن پذیرش هدف (اهداف) هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن استراتژیها و راهکارهای بومی بوجود آوردن پذیرش هدف (اهداف) هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن منابع و امکاناتی را که هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران باید در اختیار تلاشهای ایجاد هماهنگی بین سازمانی قرار دهند وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن ساختار سازمانی ایجاد هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن ابزارهای لازم و قدرت اجتماعی مورد استفاده به منظور کنترل رفتار سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران ارتباطات بین آنها وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن مکانیسمهای هماهنگی بین سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن برنامه ها و مسئولیتهای اجرایی هر کدام از سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦ امکان معلوم و مشخص کردن منابعی را که هر

چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف بلندمدت هماهنگی بین‌سازمانی تک‌تک سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف بلندمدت ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران برای جامعه (استان مازندران) وجود دارد.

♦- و بالاخره نتیجه آزمون فرض اصلی تحقیق نیز نشان داده است که امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

### ۵-۳- آزمون فرض روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، فریدمن و تصادفی‌بودن نمونه‌ها

اعتبار یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری تا چه حد مناسب انتخاب شده است و می‌تواند متغیر مورد نظر را اندازه‌گیری کند. و قابلیت اعتماد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری انتخاب شده، در صورت تکرار اندازه‌گیری متغیرها در شرایط یکسان، تا چه حد نتایج مشابهی ارائه می‌کند (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۷، ۱۷۰-۱۶۶). روشهای مختلفی برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری وجود دارد که یکی از آنها پرسش از متخصصان و خبرگان است (همان مأخذ، ۱۷۱). سوالات تحقیق حاضر دارای اعتبار است زیرا اجزاء متغیرهای مورد اندازه‌گیری، از ادبیات موضوعی تحقیق گرفته شده‌اند و به عبارتی توافق خبرگان امر در مورد آنها اکتفا شده است. به منظور تعیین قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری نیز روشهای مختلف و متعددی وجود دارد که یکی از آنها سنجش سازگاری درونی آن است (کونکا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری می‌تواند با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شود (کرونباخ<sup>۲</sup>، ۱۹۵۱). این روشی است که در اغلب تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد (پترسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). اگر چه

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف کوتاه‌مدت تک‌تک پرسنل درگیر در هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف کوتاه‌مدت هماهنگی بین‌سازمانی تک‌تک سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف کوتاه‌مدت ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران برای جامعه (استان مازندران) وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف میان‌مدت تک‌تک پرسنل درگیر در هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف میان‌مدت هماهنگی بین‌سازمانی تک‌تک سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف میان‌مدت ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران برای جامعه (استان مازندران) وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن چگونگی ارزیابی و سنجش میزان موفقیت در دسترسی به اهداف بلندمدت تک‌تک پرسنل درگیر در هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران وجود دارد.

♦- امکان معلوم و مشخص کردن و مکتوب‌نمودن

<sup>۱</sup> - Conca & et al

<sup>۲</sup> - Cronbach

<sup>۳</sup> - Peterson

## ۶- جمع‌بندی

### ۶-۱- نتیجه‌گیری

همانگونه که در متن مقاله هم آمده است هدف از انجام تحقیق حاضر امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران بوده است. در راستای دسترسی به هدف بیان شده، در تحقیق حاضر، مستند به مرور ادبیات موضوعی مربوط، از مدل مفهومی ترکیبی استفاده شده، که دارای پنج مؤلفه اصلی و تعدادی مؤلفه‌های فرعی معرف چگونگی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی شامل: تصمیمات اولیه، تصمیمات سازمانی منفرد، تصمیمات سازمانی مشترک، اقدامات مشترک، و ارزیابی اثربخشی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی بوده است.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده مرتبط با امکان‌سنجی ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران، مؤلفه‌های مدل مفهومی تحقیق در قالب ۴۲ فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی، بر اساس مطالعات میدانی مورد آزمون قرار گرفتند. نتیجه تحقیق نشان داده است که بجز در تعداد محدودی از مؤلفه‌های فرعی، امکان‌پذیری ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با اشتغال در استان مازندران به‌صورتی کلی وجود دارد.

### ۶-۲- بحث و مقایسه

مرور مطالعات و تحقیقات مرتبط با هماهنگی بین‌سازمانی مؤید این نکته هستند که در داخل ایران تاکنون تحقیقی در مورد موضوع مشاهده نشده است. به‌عنوان یک جمع‌بندی کلی از همه آنها می‌توان گفت که محدودیتهای بعد زمان و مکان در تمامی تحقیقات رشته‌های علوم انسانی به‌طور عام و رشته مدیریت به‌طور خاص این فرصت را به کاربران مدیریتی نمی‌دهد که بتوان از نتایج مطالعات مذکور در مکانها (کشورها) و یا زمانهای مختلف استفاده کرد. جهت کاربرد نتایج بدست آمده از مطالعات مذکور لازم است که ابتدا با توجه به شرایط زمانی و مکانی مورد استفاده، بومی‌سازیهای لازم مرتبط با

حداقل مقدار قابل قبول برای این ضریب باید ۰/۷ باشد اما مقادیر ۰/۶ و حتی ۰/۵۵ نیز قابل قبول و پذیرش است (ون دون و فری<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹) (نونالی<sup>۲</sup>، ۱۹۷۸). پرسشنامه تحقیق حاضر دارای قابلیت اعتماد است زیرا ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده همانگونه که ذیلاً نشان داده شده، بیش از ۰/۷ بوده است.

Reliability Coefficients      N of Cases =  
96      N of Items = 42      Alpha =  
0.7585

به‌منظور دانستن این مطلب که آیا پاسخ و نظرات پاسخگویان به سؤالات، یکسان بوده است یا خیر؟ و دیگر اینکه رتبه اهمیت هر کدام از متغیرها چیست؟ از آزمون فریدمن<sup>۳</sup> استفاده کرده‌ایم (جهانبخش، ۱۳۸۲، ۵۷). نتیجه‌های به‌دست آمده در این قسمت از چند بعد اهمیت دارند. یکی اینکه می‌توانیم مطمئن شویم که پاسخ‌دهندگان بدون غرض به سؤالات پاسخ گفته‌اند و دوم اینکه آیا اصولاً پاسخ‌دهندگان تفاوت بین سؤالات را درک کرده‌اند یا خیر؟ اگر پاسخ‌دهندگان تفاوت میان سؤالات را درک کرده باشند نتایج آن در بحث قابل اعتماد بودن پرسش‌نامه نیز کاربرد خواهد داشت. یعنی قابل اعتماد بودن پرسش‌نامه از این موضوع سرچشمه می‌گیرد که آیا پاسخ‌دهندگان اصولاً سؤالات را درک کرده‌اند یا خیر؟ اگر از نظر آماری مشخص شود که آنها سؤالات را درک کرده‌اند پس به‌شکلی دیگر تأیید شده است که ابزار جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات یعنی پرسش‌نامه، قابل اعتماد است. نتیجه آزمون نشان داده است که نظرات پاسخگویان نمونه آماری در مورد متغیرهای تحقیق یکسان نبوده است و پاسخ‌دهندگان بدون غرض به سؤالات پاسخ گفته، و تفاوت بین سؤالات را درک کرده‌اند.

در آزمون تصادفی بودن نمونه‌ها نیز نتایج بدست آمده نشان داده است که اعضای نمونه آماری به‌صورت تصادفی انتخاب شده‌اند و لذا یکی از شروط مهم قابلیت تعمیم نتایج نمونه به جامعه تأیید شده است.

1 - Van de ven & Ferry

2 - Nunnally

3 - Friedman Test

بیکاری در سطح کشور ۱۲/۸ درصد و در سطح استان مازندران ۱۰/۸ درصد است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۲). آشکار و نهان موجود در کشور در اثر وجود جمعیت جوان و آماده کار و عوارض منفی ناشی از آن، و تأکید فراوان دولت محترم جمهوری اسلامی ایران مبنی بر همکاری سازمانها و دستگاههای اجرایی و ستادی در ایجاد اشتغال هر چه بیشتر، لزوم توجه بیش از پیش تمامی سازمانهای دولتی و وابسته به دولت و نیز سازمانهای مهم بخش خصوصی (در ایران به‌طور اعم و در استان مازندران به‌طور اخص) که به شکلی با موضوع اشتغال سر و کار دارند را طلب می‌کند. با توجه به اینکه اشتغال موضوعی چندبعدی است و همزمان لازم است چند سازمان مستقل از هم در مورد آن اتخاذ تصمیم نمایند لذا ایجاد هماهنگی بین این سازمانها با توجه به استقلال کاریشان نسبت به هم، به‌عنوان یکی از ضروریات دسترسی به هدف تعیین شده یعنی اشتغال بیشتر در سطح استان مازندران می‌باشد. لذا بر مدیران سازمانهای استان است که با توجه به نتایج این تحقیق و در راستای دسترسی به ایجاد اشتغال بیشتر و بهتر، نسبت به ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی فی‌مابین خویش اقدام کنند.

#### ۴-۶- پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

مستند به بیان مسئله، هدف، پیشینه، و دیگر موارد اشاره شده در متن تحقیق، موارد زیر به‌عنوان پیشنهاداتی به‌منظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر می‌تواند ارائه گردد:

♦ طراحی، توسعه و تبیین مدلها و الگوهایی به‌منظور بهبود اجزاء تشکیل دهنده همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی آنگونه که طی تحقیق حاضر امکان‌پذیری اجرای آنها در برخی از مؤلفه‌ها مورد تأیید قرار نگرفته است.

♦ شناسایی مسائل و موضوعات چند بعدی موجود در جامعه که به همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی میان سازمانهای مختلف و مستقل از هم نیاز دارند.

♦ استفاده از ریاضیات و علم شبیه‌سازی کامپیوتری به‌منظور پیش‌بینی عملکرد یک مدل (مدل ایجاد هماهنگی بین‌سازمانی میان سازمانهای متولی و مرتبط با

نتایج مطالعات به‌عمل آمده انجام شود تا کاربردهای نتایج مذکور مقرون به صحت و درستی باشد.

گولزر و هنری در مطالعه خود نوعی نوآوری در مدیریت و حل چالشها و مسائل چندبعدی را ارائه کرده‌اند. پاولسون و دیگران با هدف اندازه‌گیری روابط بین‌سازمانی میان سازمانهای فعال در امور بهداشتی، آن را در قالب چندین شاخص ارزیابی نموده و مدلی را که شامل هشت گونه (شکل) روابط میان آنها بوده است به‌عنوان خروجی تحقیق خود معرفی کرده‌اند. شوماخر بیان کرده است که اثربخشی به ادراک مدیران و کارگزاران یک همکاری بین‌سازمانی از میزان دسترسی تلاشهای جمعی آنها به اهداف از قبل تعیین شده، به‌گونه‌ای مولد و چالشی بستگی دارد. مولفورد و کلانگن، مدلی عمومی شامل ده مرحله کاری را به‌منظور ایجاد هماهنگی بین سازمانهای مذکور پیشنهاد کرده‌اند.

نکته قابل ذکر اینکه در ایران علیرغم وجود چنین مسائل و چالشهای چند بعدی و چندوجهی، به‌جز تألیفات نگارنده، تاکنون تحقیقی در این زمینه مشاهده نشده است. همانگونه که در متن مقاله حاضر هم آمده است بمانند دیگر بحثها در علوم انسانی و اجتماعی، با توجه به دو محدودیت زمان و مکان مورد مطالعه یعنی ویژگی اقتضایی بودن موضوع، اگر چه می‌توان نتایج تحقیق حاضر را با نتایج برخی از تحقیقات اشاره شده در بالا مقایسه کرد اما بهتر آن است که این مقایسه در کمال احتیاط انجام گیرد زیرا در ایران هنوز در ابتدای راهیم و تحقیق حاضر می‌تواند به‌عنوان یک بدعت و نوآوری جهت ادامه کار و انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه باشد. در هر صورت حتی در مقام مقایسه نیز می‌توان گفت که اولین قدم در راه برقراری همکاریها و هماهنگیهای بین‌سازمانی و مقایسه نتایج کار خود با دیگران در این است که ببینیم در کجای راهیم و آیا می‌توان هماهنگی بین‌سازمانی را میان سازمانهای مورد مطالعه در تحقیق حاضر ایجاد کرد؟ این سؤالی است که در تحقیق حاضر بدان پاسخ داده شد.

#### ۴-۳- پیشنهادات کاربردی مدیریتی

وجود بیکاری (بر اساس آمارهای رسمی موجود، نرخ

♦-Alexander, E., (1995), *How organizations act together: Interorganizational coordination in theory and practice*, Amsterdam: Gordon and Breach.

♦-Bailey, D. & Koney, K. M., (1996), *Interorganizational community-based collaboratives: A strategic response to shape the social work agenda*, *Social work*, 41(6), pp. 602-611.

*behavior and human performance*, pp. 327-329, Homewood IL: Richard D. Irwin.

♦- Barjis, J. et al, (2000), *organizational simulation*, Delf University of Technology.

♦-Conca, F. J. et al, (2004), *Development of a measure to assess quality management in certified firms*, *European journal of operational research*, (156), pp. 683-697.

♦- Cravens, D. W. et al, (1993), *Analysis of cooperative interorganizational relationships, strategic alliance formation, and strategic alliance effectiveness*, *Journal of Strategic Marketing*, (1), pp. 55-70.

♦-Coward, R. T. et al, (1994), *Health Services for Rural Elders*, New York: Springer.

♦-Crandall, L. A. et al, (1990), *Recruitment and Retention of Rural Physicians: Issues for the 1990s*, *Journal of Rural Health*, (6), p. 1.

♦- Einbinder, S. D. et al, (2000), *Interorganizational collaboration in social service organizations: A study of the prerequisites to success*, *Journal of Children & Poverty*, 6(2), pp. 119-140.

♦- Feldman, D. C., (2004), *The devil is in the detail: converting good research into publishable articles*, *Journal of management*, 30(1), pp. 1-6.

♦-Galbraith, J. R., (1977), *Organization design reading*, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

♦- Gulzar, L. & Henry, B., (2005), *Interorganizational collaboration for health care between nongovernmental organizations(NGOs) in Pakistan*, *Social Science and Medicine*, (61), pp. 1930-1943.

♦-Hall, R. H. et al, (1977), *Patterns of Interorganizational Relationships*, *Administrative Science Quarterly*, 22(3), pp.

اشتغال در استان مازندران) و قابلیت اجرایی بودن آن در دنیای واقعی.

## ۸- منابع و مأخذ

♦- آذر، عادل.. (۱۳۷۳)، *تبیین آماری فرضیات در پژوهش‌های مدیریتی و رفتاری*، دانش مدیریت، (۲۶)، صص ۲۸-۳۹.

♦- آذر، عادل. و منصور مؤمنی، (۱۳۷۹)، *آمار و کاربرد آن در مدیریت*، جلد دوم، تهران: انتشارات سمت.

♦- آقاچانی، حسنعلی.. (۱۳۸۱)، *ارزیابی مسیر ترانزیتی زمینی ایران برای کالاهای کشورهای آسیای میانه با استفاده از فنون ریاضی و طراحی مدلی جهت افزایش کارایی آن*، رساله دکتری، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

♦- آلرک، پاملا. ال. و ستل، رابرت. بی، (نویسندگان)، (۱۳۸۰)، *پژوهش پیمایشی، نظام شهیدی، مهراندخت و دیگران (مترجمان)*، تهران: انتشارات آگاه.

♦- الوانی، سید مهدی.. (۱۳۸۰)، *تصمیم‌گیری و تعیین خط و مشی دولتی*، تهران: انتشارات سمت.

♦- بازرگان، عباس و دیگران.. (۱۳۷۷)، *روشهای تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: انتشارات آگاه.

♦- جهانبخش، اسماعیل.. (۱۳۸۲)، *راهنمای ساده کاربرد آزمونهای آماری در پژوهشهای علمی با استفاده از SPSS اصفهان: انتشارات مؤسسه علمی دانش پژوهان برین و انتشارات ارکان*.

♦- جمشیدیان، مهدی و اکبر مهدی‌پور عطاآبادی، (۱۳۷۹)، *مدیریت توریسم*، تهران: انتشارات مانی.

♦- مرکز آمار ایران، (۱۳۸۲)، *سالنامه آماری کشور*، تهران: مرکز آمار ایران.

♦- منشی زاده، رحمت‌الله.. (۱۳۷۶)، *جهانگردی*، تهران: انتشارات مسعی.

*Interorganizational networks: Using a theoretical model to predict effectiveness of rural health care delivery networks, Journal of Health & Human Services Administration, Winter 2002, pp. 371-406.*

◆- Selin, S. & Beason, K., (1991), *Interorganizational relations in tourism, Annals of tourism research, 18(4), pp. 639-652.*

◆-Shortell, S. M. et al, (1996), *Remaking Health Care in America: Building Organized Delivery Systems, San Francisco: Jossey-Bass.*

◆- Turdik, A., (2000), *Analysis of success factors of public/private partnership, p. 2.*

◆- Van de ven, A. H. et al, (2005), *A longitudinal examination of coordination among organizations, Google Advanced Search.*

◆- Van de ven, A. & Ferry, D., (1979), *Measuring and assessing organizations, John Wiley, New York.*

◆- Warren, R. L., (1969), *The interorganizational field as a focus of investigation, Administrative science quarterly, (12), p. 396-419.*

◆- Whetten, D. A. & Leung, T. K., (1979), *The instrumental value of interorganizational relations: Antecedents and consequences of linkage formation, Academy of Management Journal, 22(2), pp. 325-344.*

457-474.

◆-Kilgor, M. A. & Elefson, P. V., (1992), *Coordination of forest resource policies and programs, U.S.A: University of Minnesota.*

◆- Koontz, H. & et al, (1986), *Essentials of management, Singapore: McGraw-Hill.*

◆- Krejcie, R. & Morgan, D., (1970), *Determining sample size for research activities, Educational and Psychological Measurement, (30), pp. 607-610.*

◆-Mulford, C. L. & Klonglan, G. E., (1982), *Creating coordination among organizations, USA: North Central Region Extension Sociology Committee.*

◆-Mulford, C. L. & Rogers, D. I., (1982), *Definitions and Models in Interorganizational Coordination, in D. L. Rogers and D. A. Whetten (eds.). Theory, Research, and Implementation, Ames, IA: University of Iowa Press.*

◆- Nunnally, J. C., (1978), *Psychometric theory, Second ed., McGraw-Hill, New York.*

◆-O'Toole, L. J., (1997), *Treating Networks Seriously: Practical and Research-Based Agendas in Public Administration, Public Administration Review, 57(1), pp. 45-52.*

◆- Paulson, S. K. et al, (1980), *A model for the measurement of cooperative relationships among health related organizations, Management International Review, 20(2), pp. 96-107.*

◆- Peterson, R. A., (1994), *A meta-analysis of cronbach,s coefficient alpha, Journal of consumer research, (21), pp. 381-391.*

◆-Schumaker, A. M., (2002),