

Presenting Social Action Model based on Parsons AGIL theory in Iranian engineering system

mohammadi, alireza

Ph.D.student, College of Management, Islamic Azad University, U.A.E Branch,
Dubai, UAE
civil.mohammadi@yahoo.com

zamani moghaddam, afsaneh

Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of
Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad
University, Tehran, Iran(Author)
af.zamanii.۲۰۲۰@gmail.com

sajjadi jaghargh, seyed abdollah

Assistant Professor, College of Economic and Management, Science and Research
Islamic Azad University of Tehran, Tehran, Iran
mosavimosavi۱۲۳۴۵@gmail.com

memarzadeh tehran, gholamreza

Associate Professor, Department of Public Administration, Science and Research
Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
gmemaar@gmail.com

Abstract

The success of organizations is possible only by organizing the workforce and the principled and logical combination of the actions of all individuals and social groups. By producing structures, social systems determine the field and the level of individual mobility of actors in the process of social interaction and stabilize them over time, and each actor accepts the behavioral limitations of that role according to the role he assumes in a given social situation. Therefore, this study was conducted with the aim of providing a model of social action. the research population is Tehran Engineering Organization includes ۵۱۰ people that ۲۱۹ people were selected as a statistical sample by simple random sampling. Also, ۱۵ experts in the engineering system were selected by purposive sampling method to form an expert panel. After extracting the dimensions and components from the

theoretical foundations, theoretical saturation was achieved using the three-stage Delphi technique. Finally, fuzzy inference system and MATLAB software were used to identify the optimal combination of dimensions of social action. the results showed that even in the best conditions, the desirability of social action in the Iranian engineering system is ۷۵%. This means that with the current conditions of the organization, the desirability of social action can't reach the maximum level and more favorable conditions must be provided. Also, among the dimensions of social action, the dimension of cohesion is more important than others. Therefore, increasing job satisfaction (as a sub-component of cohesion) is one of the most effective factors in improving social action.

Keywords: social action, adaptation, cohesion, goal achievement, pattern retention



ارائه مدل کنش اجتماعی بر اساس الگوی AGIL پارسونز در نظام مهندسی ایران

علیرضا محمدی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبی، امارات
civil.mohammadi@yahoo.com

افسانه زمانی مقدم

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی،
تهران، ایران (نویسنده مسئول) af.zamanii.2020@gmail.com

سیدعبدالله سجادی جاغرق

استادیار گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی،
تهران، ایران mosavimosavi12345@gmail.com

غلامرضا معمارزاده طهران

دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
gmemaar@gmail.com

چکیده

بقا و موفقیت هر سازمان تا حد زیادی به سامان دادن نیروی کار و ترکیب اصولی و منطقی کنش‌های همه افراد و گروه‌های اجتماعی وابسته است. نظام‌های اجتماعی با تولید ساختارها، میدان و میزان تحرک فردی کنشگران را در فرایند کنش متقابل اجتماعی تعیین و در طول زمان تثبیت می‌کنند و هر کنشگر با توجه به نقشی که در یک موقعیت اجتماعی معین بر عهده می‌گیرد، محدودیت‌های رفتاری آن نقش را می‌پذیرد. لذا این پژوهش باهدف ارائه الگوی کنش اجتماعی در سازمان نظام مهندسی انجام گرفته است. جامعه پژوهش، نظام مهندسی استان تهران به تعداد ۵۱۰ نفر است که تعداد ۲۱۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین ۱۵ نفر از خبرگان امر به روش نمونه‌گیری هدفمند برای تشکیل هیئت‌رئیس خبرگی انتخاب شدند. چارچوب نظری این پژوهش «نظریه عمومی کنش» است که پارسونز و شیلز ارائه کرده‌اند. پس از استخراج ابعاد و مؤلفه‌ها از مبانی نظری، با استفاده از تکنیک دلفی سه مرحله‌ای، توافق و اجماع

نظری حاصل گشت. در نهایت برای شناسایی ترکیب مطلوب ابعاد کنش اجتماعی، از استنتاج فازی و نرم افزار متلب استفاده گردید. نتایج نشان داد در بهترین حالت، مطلوبیت کنش اجتماعی در نظام مهندسی ایران ۷۵٪ است. این بدان معناست که با شرایط فعلی، مطلوبیت کنش اجتماعی، نمی تواند به حداکثر برسد و باید شرایط مطلوب تری فراهم شود. همچنین در بین ابعاد کنش اجتماعی، بعد انسجام بیشترین اهمیت را دار است. لذا افزایش رضایت شغلی (به عنوان مهم ترین زیر مؤلفه انسجام) تأثیر بسزایی در بهبود کنش اجتماعی در نظام مهندسی خواهد داشت.

واژه های کلیدی: کنش اجتماعی، تطابق، انسجام، نیل به هدف، حفظ الگو

تاریخ دریافت: ۰۰/۱۲/۰۷ تاریخ بازبینی: ۰۱/۰۵/۰۵ تاریخ پذیرش: ۰۱/۰۵/۱۲

فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی ، سال ۱۱، شماره ۳، پیاپی ۴۴، پاییز ۱۴۰۱، صص

۲۵۵-۲۸۱



مقدمه و بیان مسئله

نظریه کنش ریشه در کار ماکس وبر، درزمینه کنش اجتماعی دارد. کنش اجتماعی در اصطلاح دربرگیرنده گزینش‌های ارادی افراد و گروه‌ها برای محقق ساختن اهداف موردنظرشان است. در نظام کنش اجتماعی سازمان، بین افراد و گروه‌های عضو سازمان و جامعه محیط بر سازمان، روابط متقابلی موجود است. این چنین سازمان‌هایی که بر اساس نیازهای اجتماعی به وجود می‌آیند، در تحول جامعه نقش اساسی داشته و در اجرای برنامه‌های توسعه نقش مهمی را ایفا می‌کنند. چگونگی و میزان پویایی زندگی اجتماعی انسان‌ها و نوع مناسباتی که میان آن‌ها شکل می‌گیرد، به چگونگی و میزان پویایی در این رابطه بستگی دارد (Ray, 2019, P. 230). لزوماً فرایند کنش متقابل اجتماعی در همه موقعیت‌ها متضمن پدید آمدن همگرایی و پیوند میان کنشگران نیست، درحالی که شکل‌گیری سازمان اجتماعی جامعه انسانی تنها بر مبنای همگرایی میان کنشگران - به مثابه اعضای آن سازمان و بر پایه مفهوم «ما» امکان‌پذیر است و هرگونه واگرایی میان این کنشگران، سازمان اجتماعی را با تنش‌ها، کشمکش‌ها و ناآرامی‌ها روبرو می‌سازد (باباخانی و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو ثبات و امنیت در رابطه انسانی زمانی پدیدار می‌شود که اولاً همسویی و همگرایی میان کنشگران شکل گرفته باشد و ثانیاً این همسویی و همگرایی در طول زمان نیز پایدار باقی بماند. گیدنز معتقد است سازوکار نظام‌های

اجتماعی برای ایجاد ثبات و امنیت در فرایند کنش متقابل اجتماعی «ساختاری کردن» این فرایند است- به این معنی که نظام‌های اجتماعی با تولید ساختارها، میدان و میزان تحرک فردی کنشگران را در فرایند کنش متقابل اجتماعی تعیین و در طول زمان «تثبیت» می‌کنند (شفق، ۱۳۹۸). زیرا در ساختارها، نقش‌های اجتماعی از پیش تعریف می‌شوند یعنی هر کنشگر با توجه به نقشی که در یک موقعیت اجتماعی معین بر عهده می‌گیرد، محدودیت‌های رفتاری آن نقش را می‌پذیرد و به این ترتیب، رفتارهای خود- یعنی مجموعه گفتارها، کردارها، و پندارهایش- را در چهارچوب رفتاری آن نقش محصور نگاه می‌دارد (Sablonnie & Taylor, ۲۰۲۰, pp. ۶۵-۷۰). این امر سبب می‌شود میزان تغییرپذیری رفتارهای کنشگر کاهش یابد، رفتارهای او در قالب نقشی که ایفا می‌کند برای کنشگران دیگر تا حدودی قابل پیش‌بینی باشد و بر این پایه برای او و کنشگران دیگر زمینه بازتولید اجتماعی در فرایند کنش متقابل فراهم آید. طبق نظر پارسونز، انسان در کنش خود آزاد است و کنش نیز گرچه تا حدی ارادی و اختیاری است، ولی آزاد مطلق نیست و کنشگر تحت شرایط ساختاری در جامعه عمل می‌کند (Kobin et al. ۲۰۲۰, P. ۱۲۸). بنابراین، عوامل و شرایط سطح کلان، کنش انسان را مقید و مشروط می‌کند و نتیجه این است که انسان هرچند در اعمال خود مقید به شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است، می‌تواند با کنش خود این ساختارها را تغییر دهد. نوسازی و نوآوری برای رفاه جامعه، فقط از طریق سازمان دادن نیروی کار و ترکیب اصولی و منطقی کنش‌های همه افراد و گروه‌های اجتماعی میسر می‌گردد. لذا اثربخشی و کارایی سازمان‌ها در گرو داشتن الگوی کنش اجتماعی مطلوب و منحصر به خود است. در این خصوص سازمان نظام‌مهندسی و کنترل ساختمان مانند نظام فنی - اجرایی کشور با معضلات جدی مواجه است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱). نظام‌مهندسی ساختمان، بر اساس قانون نظام‌مهندسی و کنترل ساختمان مصوب سال ۱۳۷۴ به منظور تأمین مشارکت هر چه وسیع‌تر مهندسان در انتظام امور حرفه‌ای خود و تحقق اهداف قانون مذکور تأسیس شده است. ذینفعان سازمان شامل مهندسیین عضو سازمان، شرکت‌های مجری حقوقی و مجریان حقیقی، و همچنین عموم افراد جامعه هستند که در ارتباط با امور ساختمان به نوعی با نظام‌مهندسی کشور سروکار دارند. با توجه به طیف گسترده ذینفعان، ساماندهی کنش اجتماعی بین آنها- که دارای انتظارات و خواسته‌های متفاوت و بعضاً متضادی هستند- امری پیچیده و دشوار است. تضاد منافع بین نهادهای فعال در عرصه

ساخت‌وساز و شفاف نبودن نسبت وظایف صنفی سازمان با مسئولیت حرفه‌ای آن نیز مشکل را دوچندان کرده است. ضمن اینکه بروز حوادثی مانند زلزله کرمانشاه در سال ۱۳۹۷ باعث ایجاد نوعی بی‌اعتمادی عمومی نسبت به کارکرد این سازمان شده تا آنجا که برخی از صاحب‌نظران معتقدند سازمان‌های اجتماعی و حرفه‌ای مثل نظام‌مهندسی ساختمان به‌عنوان محصول عصر صنعتی و پیش از توسعه فزاینده ارتباطات سایبری، اکنون کارکرد ارتباطی، آموزشی و پیوستگی خود را به‌طور کامل از دست داده‌اند؛ و نباید همچنان به‌صورت یک تشکل اداری عریض و طویل با ساختار هرمی پرهزینه به حیات خود ادامه دهند (بنی‌هاشمی، ۱۳۹۶). اگرچه در سال‌های اخیر اقداماتی چون اصلاح قانون مهندسی و کنترل ساختمان، تقویت درگاه‌های خدمات الکترونیک، نیازسنجی آموزشی و غیره در راستای بهبود شرایط صورت گرفته، اما چندان اثربخش نبوده است. به نظر می‌رسد اصلاحات باید از کوچک‌ترین واحدهای اجتماعی سازمان یعنی تعاملات و برهم‌کنش‌های اجتماعی آغاز گردد. لذا با توجه به مطالب بیان‌شده این پژوهش درصدد است با ارائه الگوی کنش اجتماعی سازمان نظام‌مهندسی ایران در جهت رسیدن به راهکارهایی برای حل مشکلات اقدام نماید. از آنجاکه سازمان نظام‌مهندسی ساختمان کشور؛ سازمانی حرفه‌ای، مردم‌نهاد، غیرسیاسی، غیرانتفاعی و مستقل است، ارائه الگوی کنش اجتماعی آن تابع مقتضیات خاص این سازمان است. لذا پرسش اساسی تحقیق آن است که الگوی کنش اجتماعی سازمان نظام‌مهندسی ایران چگونه است؟ و چه ترکیبی از تعاملات و کنش‌های فردی و ساختاری منجر به حداکثر شدن مطلوبیت این الگو می‌گردد؟

۱- اهداف و پرسش‌های تحقیق

از آنجاکه هدف این پژوهش ارائه الگوی کنش اجتماعی در سازمان نظام‌مهندسی ایران است لذا سؤالات تحقیق را می‌توان به شرح ذیل مطرح کرد:

- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران کدامند؟
- روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران به چه صورتی است؟
- ترکیب مطلوب ابعاد و مؤلفه‌های الگوی کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران به چه صورتی است؟

- فرضیات پژوهش

از آنجاکه پژوهش حاضر به دنبال مدل‌سازی است لذا فرضیه ندارد و محقق در صدد پاسخگویی به سؤالات پژوهش است. متغیر وابسته پژوهش نیز «کنش اجتماعی» می‌باشد.

۲- پیشینه تحقیق

در خصوص موضوع تحقیق پژوهش‌های متعددی انجام گرفته که در جدول ۱ به برخی از آن‌ها به اختصار اشاره شده است:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

مشخصات	موضوع	مهم‌ترین نتایج
عقلانیت کنش اجتماعی، از منظر حکمت اسلامی در مواجهه با سنت وبری (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۸)	محققان بیان کردند در تحلیل وبر، عقل و کنش به عمل برآمده از عقل عملی خود بنیاد و عقلانیت کنش اجتماعی نیز به داشتن محاسبه ریاضی‌وار برای دستیابی به اهداف زندگی، تقلیل یافته و جامعه غربی، جامعه‌ای عقلانی و در عین حال مبتلا به بحران معنویت دانسته شده است. اما حکمای اسلامی بر اساس نگاه خود به ماهیت و قوای انسان، عقل را به معنای ظرفیت ادراک معانی و کنش را نیز منبعث از اراده، برخاسته از قوه شوقیه، و متأثر از گرایش‌های نفوس سافل و عالی انسان می‌دانند.	در این دیدگاه کنش‌های معطوف به حقیقت به‌عنوان کنش‌های معطوف به سعادت در نظر گرفته می‌شوند که ارزشمند است. در مقابل کنش‌های معطوف به حقایق موهوم و خیالی به‌عنوان کنش‌های معطوف به شقاوت، زمینه‌ساز فساد و فروپاشی نظام اجتماعی هستند
بررسی و ارزیابی اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز (بنی‌هاشمی و شجاعی، ۱۳۹۶)	محققان با اتکا به مدل اثربخشی سازمانی پارسونز، مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی واحد مورد مطالعه را شامل نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت در نظر گرفته و بیان کردند وضعیت اثربخشی سازمانی در جامعه مورد مطالعه مطلوب نیست.	نتایج آزمون فریدمن بیان کرد که از بین مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی، مؤلفه تعهد سازمانی رتبه اول و سلامت سازمانی رتبه چهارم را کسب کرده‌اند
بررسی جایگاه اخلاق مهندسی در آموزش مهندسی: مرور نظام‌مند (اولغیریحان و علیزاده، ۱۳۹۶)	جامعه مهندسی کشور به اهمیت اخلاق در تعاملات مهندسیین پی برده‌اند ولی در خصوص روش و کیفیت آموزش اخلاق مهندسی تحقیق و بررسی زیادی انجام نشده است و زمانی که جای چنین مقالاتی در عرصه پژوهش کشور خالی است، یعنی عملاً نیز اقدام خاصی در این حوزه صورت نگرفته است. بنابراین می‌توان گفت که آموزش اخلاق در رشته‌های مهندسی مغفول واقع شده و لازم	مشکل از آنجایی شروع می‌شود که دانشگاه‌ها تمام امکانات و انرژی خود را صرف آموزش دروس تخصصی و مهارت‌های فنی می‌نمایند، بدون اینکه دروس علوم انسانی از جمله اخلاق حرفه‌ای را مدنظر قرار دهند. لذا آموزش مهارت‌های ارتباطی و کدهای اخلاقی در

<p>تعاملات انسانی موضوع مهمی است که باید در دستور کار برنامه ریزان آموزشی و متولیان امر در نظام مهندسی کشور قرار گیرد.</p>	<p>است تا مطالعاتی در این خصوص انجام شده و راهکارهایی برای این امر مهم ارائه شود.</p>	
<p>در جوامع مهندسی ایران باید با تمسک به دو منبع قرآن و اهل بیت اقدام به تدوین و نگارش نظام‌نامه‌هایی کرد که روح حاکم بر ضوابط آن، این دو منبع ناب باشد. چراکه تنها با تمسک جستن به این دو منبع، می‌توان جامعه‌ای متعالی ساخت که در آن اصول اخلاقی محور روابط و رفتار متقابل افراد آن جمعیت باشد.</p>	<p>جامعه مهندسی به‌عنوان بخش مهم و بزرگی از جامعه کلان باید علم را در خدمت اخلاق به کار گیرد و با دقت ریاضی امور را پیش ببرد. آنچه در این جامعه همواره در تضاد و جنگ با یکدیگرند دو مفهوم حقیقت و منفعت است؛ که تنها زمانی می‌توان میان این دو مفهوم، حقیقت را انتخاب کرد که به سلاح اخلاق مجهز شد. به نظر می‌رسد وجود آیین‌نامه‌های اخلاق مهندسی در میان چنین جوامعی می‌تواند نقشی کلیدی در ارتقاء اخلاقیات داشته باشد</p>	<p>اخلاق و ضرورت آن در جوامع مهندسی (خاقانی و خراجی، ۱۳۹۵)</p>
<p>فرایند بوروکراسی در ایران از ویژگی‌های کارکردگرایی برخوردار نیست.</p>	<p>دیدگاه کارکردگرایی علاوه بر تفکیک ساختاری و کارکردی خود نوعی فرهنگ بوروکراتیک و شایسته‌سالاری را نیز به ارمان می‌آورد.</p>	<p>تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل‌گیری بوروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران (دیانت، ۱۳۹۵)</p>
<p>اینرسی جمعی ممکن است عواقب طولانی‌مدت مخربی برای گروه‌ها به همراه داشته باشد. سازمان باید از خود بپرسد آیا مجموعه‌ای کاملاً مشخص از هنجارها، ارزش‌ها و هویت مشخص برای جایگزینی هنجارهای قبلی وجود دارد؟ اگر این‌گونه نباشد، کنش‌های جمعی ممکن است گروه را در یک خلأ روان‌شناختی جمعی رها کند و این می‌تواند کل گروه را فلج کند.</p>	<p>محققان مفهوم سکون جمعی را مطرح کرده‌اند؛ به معنای اجتماعی که در آن اعضای گروه، با یک سیستم کلان خالی از اهداف و ارزش‌های جمعی به‌وضوح بیان شده (هویت فرهنگی مشخص)، همراه با ساختارهای اجتماعی و هنجاری ناکارآمد روبرو می‌شوند. مطالعه اینرسی جمعی می‌تواند تفاوت‌های ظریف کنش جمعی و رکود جمعی را آشکار کند.</p>	<p>بررسی تغییرات اجتماعی در کنش‌های جمعی (Sablonnie & Taylor, ۲۰۲۰)</p>
<p>قبلاً تصور می‌شد که دستور زبان در زبان‌های مختلف، جهانی است (چامسکی، ۱۹۸۱) درحالی‌که اصول استفاده کاملاً واگرا هستند (Hymes, ۱۹۷۴). اما برای هرکسی که با تعاملات و مکالمات غیررسمی در فرهنگ‌های مختلف آشنا باشد، عکس این امر منطقی‌تر</p>	<p>یکی از مؤثرترین سازمان‌های عملی برای بهبود کیفیت تعاملات، سازمان ترتیبی (نوبت‌دهی) است. برای اینکه امکان پاسخگویی در تعاملات وجود داشته باشد، هر طرف باید به ترتیب پس از دیگری صحبت کند. یعنی هر فرد باید بتواند نشان دهد آنچه را که او می‌گوید و انجام می‌دهد به آنچه دیگری گفته و انجام داده پاسخ می‌دهد. این شیوه چرخشی، روشی است که طرفین برای</p>	<p>سازمان ترتیبی: یک زیرساخت جهانی برای کنش اجتماعی (Kobin et al, ۲۰۲۰)</p>

<p>به نظر می‌رسد (Evans and Levinson, ۲۰۰۹) ، یعنی اینکه زبان‌ها در هر سطح از سازمان از لحاظ دستور زبان تفاوت اساسی دارند، درحالی‌که گفتمان سازمانی در مکالمات فرهنگ‌های متفاوت کاملاً همگراست.</p>	<p>گفتگو در تعاملات به آن اعتماد می‌کنند: درواقع آن‌ها یک‌به‌یک صحبت می‌کنند و صحبت‌های هر یک از آن‌ها توسط سایرین موردبررسی قرار می‌گیرد. سازمان ترتیبی برای مکالمات بسیار مؤثر است و نوبت‌های طولانی در هنگام مکالمه را ایجاد می‌کند که بافاصله کم و همپوشانی یکدیگر دنبال می‌شوند.</p>	
<p>مشاهده نژاد به‌عنوان سازنده سازمان‌ها به ما کمک می‌کند شکل‌گیری کنش‌ها و تعاملات و عملکرد روزمره سازمان‌ها را بهتر درک کنیم. گنجاندن سازمان‌ها در نظریه ساختاری نابرابری نژادی می‌تواند به ما در درک بهتر ثبات، تغییر و نهادینه شدن نابرابری نژادی کمک کند.</p>	<p>بیان می‌کند محققان نظریه‌سازمانی معمولاً سازمان‌ها را به‌عنوان ساختارهای دیوان‌سالاری خنثی نژادی می‌دانند، درحالی‌که سازمان‌ها درواقع ساختارهای نژادی هستند - طرح‌های شناختی که قوانین سازمانی را به منابع اجتماعی و مادی متصل می‌کنند. محقق بیان می‌کند که نژاد تشکیل‌دهنده پایه‌های سازمانی، سلسله‌مراتب و فرایندها است.</p>	<p>نظریه سازمان‌های نژادی (Ray, ۲۰۱۹)</p>

۳- ملاحظات مفهومی و نظری

۳-۱- تعریف مفاهیم

«واحد کنش» یا واحد عمل، پایه به‌هم‌پیافته و پیچیده از عناصری است که کوچک‌ترین واحد یک نظام کنش است و تمامی کنش‌های اجتماعی از آن تشکیل می‌شود (Hamilton, ۱۹۸۳, P. ۳۴۵). به اعتقاد گیدنز کنش به رفتار انسانی اطلاق می‌شود که انگیزه و راهنمای آن معانی باشد؛ معانی‌ای که کنشگر در دنیای خارج می‌یابد و به آن حساسیت نشان می‌دهد. کنش یعنی آگاهی و حساسیت به پیام‌هایی که کنشگر از معانی چیزها در محیط دریافت می‌کند. کنشگر می‌تواند جمع یا فرد باشد. فرایند کنش متقابل اجتماعی سازوکاری است که شکل‌گیری رابطه اجتماعی میان کنشگران را ممکن می‌سازد. این فرایند با تأثیرگذاری و تأثیرپذیری متقابل میان کنشگران پدید می‌آید و در آن هر کنشگر باقابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی خود شرکت می‌کند. معنایی که کنشگر از تفسیر موقعیت و از تعبیر کنش دیگری به دست می‌آورد، هم محصول خردورزی او و برآمده از تجربه‌های گذشته‌اش است و هم نتیجه عواطف و احساسات او نسبت به دیگری، نسبت به کنش دیگری و نیز نسبت به موقعیتی که در آن قرار دارد (Nura et al. ۲۰۲۰, P. ۱۷۶). افزون بر این، کنش متقابل فرایندی است که سوگیری رابطه میان کنشگران را نیز تعیین می‌کند. این

سوگیری می‌تواند همگرایانه باشد که در آن کنشگران به سوی یکدیگر گام برمی‌دارند یا واگرایانه که سبب دور شدن کنشگران از یکدیگر می‌شود. پارسونز در تمامی آثارش بر پیچیدگی روابط اجتماعی افراد انسانی تأکید می‌کند. کنش متقابل میان دو یا چند کنشگر و ذهنیتی که در آن درگیر است، یکی از محورهای اصلی نظریه‌ی پارسونز را تشکیل می‌دهد (Ba, 2004, P. 140). کنش اجتماعی چون پرمعناست لاجرم در پوشش نمادپردازی صورت می‌گیرد. از گذر نشانه‌ها و نمادهاست که کنشگر محیطش را می‌شناسد، حس می‌کند، آن را ارزیابی و در آن دخل و تصرف می‌کند. در کنش متقابل اجتماعی، نمادپردازی که برای ایجاد ارتباط به هر شکل و صورتی کنشگران را با یکدیگر مرتبط می‌کند، اهمیت اساسی دارد. بنابراین، کنش و کنش متقابل در دنیای وسیع نمادی جریان دارد و به کمک آن هر کنش در نظر خود کنشگر و دیگران معنا پیدا می‌کند (Oyedokun, 2016, P. 35). نمادپردازی در کنش اجتماعی میانجی‌گری قواعد رفتار، هنجارها و ارزش‌های فرهنگی است که کنشگر را در جهت‌یابی کنشش راهنمایی می‌کند. هنجارها و ارزش‌ها از چند لحاظ ماهیتی اساساً نمادی دارند. نخست از لحاظ این که نمادها هستند که رفتار کنشگران را انتقال‌پذیر می‌کنند؛ به برکت هنجارها و ارزش‌های مرجع است که کنش انسانی در نگاه کنشگران دیگر و نیز در نگاه کنشگر در عمل، خوانا می‌شود، زیرا همه می‌توانند در آن معنایی، جهتی و تداومی بیابند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۸). به علاوه، از گذر هنجارها و ارزش‌ها است که کنشگر می‌تواند وضعیت را تعبیر و تفسیر کند، در آن نشانه‌های عطف، حدود مرز و عناصر قدرت را تشخیص دهد و آن‌ها را در رفتارش مدنظر بگیرد. و بالاخره، هنجارها و ارزش‌ها هستند که برای کنشگر هدف‌ها و وسایلی عرضه می‌کنند که کنشگر از آن‌ها به‌مانند راهنما استفاده می‌کند و در عین حال آن‌ها به کنشش، هم در نگاه خودش و هم در نگاه کنشگران دیگر، معنایی خاصی می‌دهند (محمد اوغلی و همکاران، ۱۳۹۶). در الگوها، هنجارها و ارزش‌هایی که برای کنشگر به صورت فردی یا جمعی معنادار است، در شخصیت فرد درونی شده‌اند و در عین حال در جامعه و فرهنگ نیز نهادی شده‌اند. ارزش‌های همراه با کنش، از خارج بر افراد تحمیل نمی‌شود بلکه در مناسبات متقابلشان با جامعه ایجاد می‌شود. در واقع این ارزش‌ها هستند که در عمل شرایط ساختی کنش اجتماعی را تشکیل می‌دهند. کنشی که راهنمایش ارزش‌ها هستند، در آن واحد ناگزیر به یک قبول و یا یک رد است، چون دوگانگی و تناقض جزئی از ماهیت ارزش‌هاست و این

دوگانگی‌ها، یک سری پرسش‌های دوگزینه‌ای و دووجهی^۱ را به وجود می‌آورند که هر کنشگر در رابطه با دیگری با آن‌ها روبرو می‌شود و با جهت‌یابی کنشش به آن‌ها پاسخ می‌دهد. پارسونز چهار پرسش مطرح کرد و آن‌ها را متغیرهای ساختی کنش نامید. این متغیرهای الگویی را می‌توان برای مقایسه‌ی فرهنگ‌ها یا خرده نظام‌ها و گروه‌های درون هر جامعه به کاربرد و عبارت‌اند از: خاص‌گرایی - عام‌گرایی، آمیختگی - تمایز، عاطفی بودن - بی‌طرفی عاطفی، انتساب - اکتساب. مهم‌ترین متغیر الگویی پارسونز عام‌گرایی در برابر خاص‌گرایی می‌باشد. عام‌گرایی در برابر خاص‌گرایی، یکی از انتخاب‌های ممکن فراروی کنشگران در نحوه سوگیری نسبت به اعیان مختلف اجتماعی، فرهنگی و فیزیکی است (بلباخانی و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مهم‌ترین عناصری که زمینه‌ساز تمایل به سوگیری عام‌گرایانه تلقی می‌شود، اعتماد تعمیم‌یافته است. اعتماد تعمیم‌یافته که در فرآیند توسعه اجتماعی و بسط روابط بین گروهی شکل می‌گیرد، زمینه‌ساز احساس مسئولیت، تعادل اجتماعی و بسط عام‌گرایی است و برعکس ضعف تمایلات بین‌گروهی، تحدید عواطف، اعتماد، احساس مسئولیت و در پی آن روابط خاص‌گرایانه، پیامدهای زیانباری چون بی‌نظمی و ازهم‌پاشیدگی سازمان اجتماعی را به دنبال خواهد داشت (Kobin et al., 2020, P135). پارسونز به دنبال آن بود تا برای بسط قالب تئوریک خود از کلان‌ترین و انتزاعی‌ترین وجوه تا خردترین وجوه را در الگوی ساختاری-کارکردی بگنجد. انتزاعی‌ترین سطح از نظام‌ها، همه نظام‌های زنده هستند. سپس به نظام‌های کنش می‌رسیم که واحد بنیادی آن‌ها همان واحد عمل یا «واحد کنش» است. سپس خرده نظام‌های کنش مطرح می‌گردد (Ray, 2019). پارسونز در این سطح، چهار خرده نظام کنش را عبارت می‌داند از: نظام‌های شخصیتی، فرهنگی، زیست‌شناختی و اجتماعی. در سطح بعدی، خرده نظام‌های خرده نظام‌های کنش مطرح می‌شود. برای نمونه، خرده نظام‌های نظام اجتماعی عبارت‌اند از: نظام سیاسی، نظام جامعه‌پذیری، نظام اقتصادی و اجتماع جامعه‌ای. به گفته هامیلتون (۱۹۸۳)، احتمالاً این فرآیند را تا بی‌نهایت می‌توان ادامه داد. پارسونز در هر سطح، چهار بعد و خرده نظام را مطرح می‌کند (الگوی AGIL). علت اصلی این تقسیم‌چهارتایی، بحثی کارکرد گرایانه است. به نظر پارسونز، هر نظام برای ادامه حیات باید به برآوردن چهار نیاز اصلی خود بپردازد:

^۱ Dilemma

انطباق^۲: بر سازگاری سازمان با محیط و سازگاری محیط با نیازهای سازمان تأکید دارد. درواقع انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است مانند نوآوری و خلاقیت (گی روشه، ۱۳۹۱). چلبی ارتقای انطباقی را ناظر به فراگرد توسعه اقتصادی دانسته و معتقد است طی این فرایند قابلیت انطباقی جامعه با محیط طبیعی افزایش می‌یابد (چلبی، ۱۳۷۵). دیوید لبلانگ با توسل به تحقیقی تجربی مدعی است که توسعه سیاسی نیز طی زمان با اهمیت دادن به امنیت اقتصادی و حقوق مالکیت، انباشت سرمایه را تسریع خواهد کرد. با انباشت سرمایه، درنهایت زمینه توسعه اقتصادی فراهم خواهد شد (Leblang, ۱۹۹۶, P. ۲۱).

نیل به هدف^۳: بر تعیین اهداف و بسیج منابع و انرژی لازم جهت نیل به اهداف تأکید دارد. کسب هدف به منزله پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم مقاصد خود را تعیین می‌کند و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهداف بسیج می‌نماید (Ba, ۲۰۰۴). بدیهی است که در درجه نخست، تحقق اهداف در هر اجتماعی مستلزم برقراری نوعی حکمرانی خوب در سطح ساختاری است؛ به این معنا که تا زمانی که حداقل معیارهای حکومت خوب (نظیر شفافیت، کارایی، حاکمیت قانون، کنترل فساد و...) وجود نداشته باشد تحقق اهداف میسر نخواهد شد (گزارش حکمرانی خوب سازمان ملل، ۲۰۰۷). همین کارکرد است که نظام کنشی را از نظام غیر کنشی (فیزیکی و زیستی) متمایز می‌کند.

انسجام^۴: بعد ثبات‌بخش است، بعدی که کنش‌های حملیت‌گر نظام در برابر تغییرات ناگهانی و اختلال‌های بزرگ و کنش‌هایی که بایده یکپارچگی و همبستگی لازم برای ملندگاری نظام را تأمین کند، در آن جای دارد. درواقع هر نظام یا خرده نظام باید بتواند به‌واسطه تنظیم روابط متقابل اجزاء سازنده در درون نظام به حفظ هماهنگی و انسجام پرداخته و از بروز هر نوع کج‌روی و اختلال جلوگیری کند؛ بنابراین انسجام بر ایجاد اتحاد و وفاداری و تعیین حدود مجاز کنش (وضع محدودیت‌ها) تأکید دارد (گی روشه، ۱۳۹۱). انسجام به توسعه اجتماعی منجر می‌شود. چلبی توسعه اجتماعی را معادل ادخال اجتماعی دانسته و معتقد است که توسعه اجتماعی در معنای محدود همان توسعه شبکه چندگانه روابط اجتماعی است. توسعه شبکه روابط اجتماعی با ادخال فزاینده غریبه‌ها در اجتماع جامعه‌ای همراه

^۲ Adoption

^۳ Goal – Attainment

^۴ Integration

است. در این فرایند هویت جامعه‌ای به هزینه سایر هویت‌های جمعی محلی تقویت می‌گردد و به همراه آن احساس تعلق به اجتماع عام و احساس تکلیف شهروندی تقویت می‌شود (چلبی، ۱۳۷۵).

حفظ الگو^۵: بر ایجاد و حفظ فرهنگ، ارزش‌ها، هنجارها و ایدئولوژی‌ها تأکید دارد (Ba, ۲۰۰۴). به عبارتی به معنای حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم است که تداوم آن، بر حفظ قداست نظام ارزشی تأکید دارد. حفظ الگو مجموعه اجزای کنشی است که در کنشگران سیستم اجتماعی، ایجاد انگیزه کرده و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می‌کند. این الگو در داخل یک سیستم به سلامت سازمانی (روحیه)، هویت، انگیزش، وفاداری و علائق مهم زندگی منجر می‌شود (گی روزه، ۱۳۹۱). تعمیم ارزشی را می‌توان ناظر به فرایند توسعه فرهنگی دانست (چلبی، ۱۳۷۵).

در نظام عمومی کنش، متناظر با کارکرد انطباق‌پذیری، ارگانسیم زیست‌شناختی؛ متناظر با کارکرد دستیابی به هدف، نظام شخصیتی؛ متناظر با کارکرد یکپارچگی، نظام اجتماعی؛ و متناظر با کارکرد حفظ و نگهداشت الگو، نظام فرهنگی قرار دارد (Giddens & Turner, ۱۹۹۳). نظام اجتماعی قبل از هر چیز شبکه‌ای از روابط متقابل میان افراد و گروه‌هاست. به عبارت دیگر در نظام اجتماعی، کنش کنشگران از زاویه خاص روابطی که با «اشیای اجتماعی» محیطشان دارند نگریسته می‌شود، یعنی از زاویه کنش متقابلشان با کنشگران دیگر. برای تحقق کنش متقابل اجتماعی وجود سه عنصر لازم است (Nura et al. ۲۰۲۰, p. ۱۹۰):

۱ و ۲- باید میان کنشگران انتظارات متقابل وجود داشته باشد، به عنوان مثال، اگر کنشگر مرجع را (خود)^۶ و کنشگر(ان) مقابلش را (دیگری)^۷ بنامیم، «خود» انتظار دارد، در وضعیتی که در آن هست، کنشگر (ان) دیگر فلان رفتار را در پیش نگیرند و بالعکس. این انتظارات متقابل به علت ارزش‌ها و هنجارها- دومین عنصر کنش متقابل- که رفتار کنشگران را اداره می‌کند وجود دارند. مهم نیست که هنجارهای مرجع «خود» و «دیگری» یکی باشند یا متفاوت، بلکه مهم آن است که «خود» بداند «دیگری» از کدام هنجارها پیروی می‌کند و «دیگری» هم هنجارهای هدایتگر «خود» را شناسد. ۳- ضمانت اجراها^۸: هم «خود» و هم «دیگری» می‌تواند طرف

^۵ Latancy

^۶ Ego

^۷ Alter

^۸ Sanctions

مقابلش را برحسب آنکه مطابق با انتظاراتش رفتار کرده باشد یا نه، پاداش یا کیفر دهد. بنابراین در مفهوم پارسونزی، «نقش اجتماعی شامل انتظارات، هنجارها و ضمانت اجرای نهادی شده آشکار یا پنهانی است که رفتار یک کنشگر را به تبع موقعیتی که در ساختار اجتماعی دارد تعیین می‌کند».

۳-۲- مبانی نظری

با توجه به مطالب مطرح‌شده، چارچوب نظری این پژوهش «نظریه عمومی کنش» است که پارسونز و شیلز ارائه کرده‌اند. بر اساس این نظریه، هر نظامی مرکب از مجموعه‌ای از کنش‌هاست که تابع نیازهای سیستم‌اند. پارسونز و شیلز نقش‌هایی را که یک سیستم ممکن است ایفا کند بر مبنای دو بعد تجزیه و تحلیل کردند. بعد اول بیان‌کننده تمرکز سازمان بر این نیازهاست (درون یا بیرون سازمانی). بعد دوم مشخص کردن این موضوع است که برآورده کردن این نیازها مستلزم نیل به اهداف است یا استفاده از ابزارها. با جای گذاشت و روی هم قرار دادن این دو بعد، پارسونز و شیلز چهار نقش را تعیین کردند که آن‌ها را پیش‌نیازهای کارکردی می‌نامند و برای بقای هر سیستم کنشی ضروری هستند. این چهار پیش‌نیاز کارکردی همان‌طور که ذکر شد شامل چهار زیرسیستم کنش (AGIL) می‌باشند. از سوی دیگر بر اساس نظریه گیدنز در ساخت یابی، ساختار به معنای جایگاه اجتماعی است که هر فرد در آن به ایفای نقش می‌پردازد. همچنین ساخت‌ها به صورت ذهنی بوده و بقایای حافظه درونی عاملان (کنشگران فردی) هستند. علاوه بر آن عاملان ساخت را ساخته و ساخت امکان‌عاملیت را پدید می‌آورد. ساخت‌ها تشکیل‌شده از قواعد و منابع هستند. قواعد همان معرفت کنشگران است یا به بیانی دیگر همان بقایای ذهنی افراد جامعه است که وظیفه هدایت تعاملات کنشگران را بر عهده دارد. در اصل کنش‌گران تابع قاعده‌اند. از سویی دیگر ساختارها هم میانجی و هم پیامد فرآیند ساختاری شدن است، یعنی تولیدکننده و بازتولید شده اعمال اجتماعی در راستای زمان و مکان است. با استعانت از نظریه تقسیم‌کار دور کیم و نظریه ساختاربندی آنتونی گیدنز، تحقیق حاضر ارائه الگوی کنش اجتماعی مطلوب را منوط به تفکیک و توسعه ابعاد گوناگون ساختاری و فردی (عاملیت) و نیز تعادل بین این دو عنصر در چهاربعدی می‌داند که پارسونز اشاره کرده است. توسعه و تعادل در سطح فردی، به معنای تفکیک ابعاد گوناگون شخصیتی افراد و رشد قابلیت‌های فردی در هریک از این ابعاد است؛ به گونه‌ای که هیچ‌یک از قطب‌های شخصیتی افراد بر بقیه چیره نباشند و

به اصطلاح افراد با شخصیت‌های کاریکاتوری پرورانده نشده باشند. در این جامعه انسان‌ها، به تعبیر پارتویی، دیگر شیر یا روباه نیستند بلکه کنشگران خلاق هستند که در کنار تعهد به اصول، در صدد دستیابی به نفع فردی و در عین حال تولید خیر جمعی هستند. منظور از رشد و توسعه ساختی نیز تفکیک و تمایز پذیری اجتماعی، به معنای دقیق جامعه‌شناختی آن، از بین رفتن انواع اختلالات و درنهایت برقراری موازنه بین ساخت‌های گوناگون جامعه است. منظور از تعادل نیز تعادل ساختار و عاملیت به معنای گیدنزی است؛ چراکه صرفاً در صورت برقراری چنین تعادلی است که به معنای دقیق کلمه می‌توان از آزادی و خودمختاری فردی سخن گفت. البته این تعادل ضرورتاً به معنای جدایی و انزوای ساختار و عاملیت از یکدیگر نیست؛ چراکه این دو فاکتور طی یک رابطه تأثیر و تأثری متقابل با یکدیگر تعامل دارند. ساختارهای پیشرفته شخصیت‌های پیشرفته تولید می‌کنند و شخصیت‌های پیشرفته زمینه تغییر و پیشرفت هر چه بیشتر ساختارها را فراهم می‌سازند. هدف چنین جامعه‌ای نیز درنهایت حفظ شأن انسان و پاسخگویی به نیازهای اوست. با توجه به مطالب بیان شده، مدل مفهومی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است:



جدول ۲. مدل مفهومی پژوهش بر اساس نظریات گیدنز و پارسونز

ساختاری	فردی	ساختاربندی گیدنز
نظام کنش اجتماعی پارسونز		
انباشت سرمایه/کارایی فنی (لیلانگ، ۱۹۹۶)، (چلیبی، ۱۳۷۵)	نوآوری/اخلاقیت (روشه، ۱۳۹۱)	تطابق
شفافیت/حاکمیت قانون/کنترل فساد (گزارش حکمرانی خوب سازمان ملل، ۲۰۰۷)	تعهد سازمانی/ارتباطات ضابطه‌مند (با، ۲۰۰۴)، (نقشه مهندسی فرهنگی کشور، ۱۳۹۲)	نیل به اهداف
فرصت‌های برابر آموزشی/زبان مشترک (چلیبی، ۱۳۷۵)	رضایت شغلی/جوسازمانی (با، ۲۰۰۴)	انسجام
اعتماد اجتماعی/عام‌گرایی (چلیبی، ۱۳۷۵)	سلامت سازمانی / هویت سازمانی (با، ۲۰۰۴)، (روشه، ۱۳۹۱)	حفظ الگو

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر دارای رویکرد کمی است و از نظر هدف جزو تحقیقات کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها جزو تحقیقات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری، سازمان نظام‌مهندسی ساختمان استان تهران به تعداد ۵۱۰ نفر (۲۶۰ نفر کارکنان و ۲۵۰ نفر مهندسان فعال عضو نظام) است که با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۱۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید. برای تشکیل پلنل خبرگی نیز تعداد ۱۵ نفر از خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. شاخص‌های مورد استفاده در تعیین افراد خبره عبارتند از: ۱- اعضای فعال و دارای پروانه اشتغال به کار پایه‌یک نظام‌مهندسی ساختمان و یا کارکنان با بیش از ۱۵ سال سابقه کار اجرایی مرتبط با مدیریت منابع

انسانی؛ ۲- علاقه‌مند به مشارکت در نظرسنجی. ضمناً روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که در شش‌ماهه دوم سال ۱۴۰۰ در جامعه آماری توزیع و تکمیل گردید. در تحقیق حاضر، با رجوع به نظر متخصصان و اساتید، از روایی ابزار اندازه‌گیری در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل گشت. بدین منظور برای بررسی مناسب بودن سؤالات پرسشنامه، هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها در سه گزینه «ضروری است»، «مفید است»، ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» به خبرگان ارائه گردید. در مرحله بعد ضریب لاوشه هر کدام از سؤالات با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردید:

$$CVR = \frac{\left(ne - \frac{N}{2} \right)}{\frac{N}{2}}$$

که در آن CVR اعتبار محتوای هر گویه (سؤال)، N تعداد کل خبرگان یا داوران که در این مطالعه ۱۵ نفر می‌باشند و ne تعداد نظر مثبت خبرگان نسبت به گویه موردنظر می‌باشد (گویه ضروری). ضرایب به‌دست‌آمده با جدول اعتبار محتوای لاوشه مقایسه شد و اعتبار محتوای ابزار موردسنجش و تائید قرار گرفت. برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای تک‌تک سؤالات بالاتر از میزان ۰/۷ است. پس از استخراج عوامل از مبانی نظری، طی فرایند دلفی سه مرحله‌ای اشیاع نظری در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های مدل حاصل گشت. در مرحله بعد برای آزمون مدل از روش معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید و درنهایت به‌منظور دستیابی به ترکیب مطلوب ابعاد از استنتاج فازی و نرم‌افزار متلب استفاده شد.

۵- یافته‌های تحقیق

بررسی سؤال اول تحقیق: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی کنش اجتماعی

در نظام‌مهندسی ایران کدام‌اند؟

برای پاسخ به این سؤال، پس از استخراج ابعاد و مؤلفه‌ها از مبانی نظری، به‌منظور پالایش و تعیین اهمیت مؤلفه‌ها نسبت به یکدیگر، از تکنیک دلفی فازی استفاده گردید. بدین منظور پرسشنامه‌ای طراحی شد و در اختیار خبرگان قرار گرفت که تمام پرسشنامه‌ها جامع و کامل عودت داده شد. در این پرسشنامه از طیف ۵

درجه‌ای لیکرت استفاده شد. پس از سه مرحله تکرار فرایند، توافق و اجماع نظری حاصل گشت. نتایج دور سوم نظرسنجی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج دور سوم نظرسنجی به همراه میانگین دیدگاه‌های خبرگان

ردیف	مؤلفه‌ها	max	mod	min	میانگین	میانگین	تفاضل
					دیفازی	دیفازی	میانگین غیرفازی
					مرحله سوم	مرحله سوم	شده دو مرحله
۱	انباشت سرمایه	۴,۶۹۹,۴۸۵	۲,۳۵۵,۳۱۴	۰	۴,۰۵۴,۸۵۱	۷,۶۷۸,۱۳۲,۵۹۶	۱,۷۰۱,۳۹۴
۲	جوسازمانی	۶,۷۰۲,۳۰۱	۴,۵۳۰,۳۵۳	۰	۷,۱۶۰,۰۹۴	۸,۴۲۸,۵۳۰,۱۵	۳۰,۲۲۸,۰۸
۳	فرصت‌های برابر آموزشی	۴,۵۱۹,۶۰۱	۲,۱۲۰,۵۹۸	۰	۳,۰۷۴,۰۲۱	۶,۷۹۷,۷۳۷,۶۱	۰,۹۰۷,۰۲۲
۴	زبان مشترک	۶,۶۰۵,۹۰۵	۴,۴۳۰,۸	۰	۷,۰۳۹,۳۴۱	۸,۸۳۳,۳۳۳,۳۳۳	۲,۹۸۴,۴۹
۵	هویت‌سازمانی	۵,۶۲۲,۲۸۸	۳,۲۰۴,۴۶	۰	۳,۷۷۹,۵۰۱	۸,۰۴۳,۸۱۱,۰۶۳	۰,۷۰۵,۵۴۸
۶	عام‌گرایی	۶,۲۵۱,۴	۴,۱۰۶,۴۰۱	۰	۷,۲۸۶,۲۶۹	۸,۴۲۸,۵۳۰,۱۵	۳,۵۰۶,۷۶۸

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میزان اختلاف نظر خبرگان در مراحل دوم و سوم بیشتر از حد آستانه ۰/۲ به‌دست آمد. لذا نظرسنجی در این مرحله متوقف شد و متغیرهای انباشت سرمایه، جوسازمانی، فرصت‌های برابر آموزشی، زبان مشترک، هویت‌سازمانی و عام‌گرایی از مدل حذف شدند. بنابراین طی سه مرحله نظرسنجی، ۶ مؤلفه از مدل حذف و مدلی نهایی دارای ۱۰ مؤلفه گردید که عبارت‌اند از: کنترل فساد، ارتباطات، تعهد، شفافیت، حاکمیت قانون، رضایت، سلامت سازمانی، اعتماد عمومی، خلاقیت، و کارایی.

بررسی سؤال دوم تحقیق: روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی کنش اجتماعی

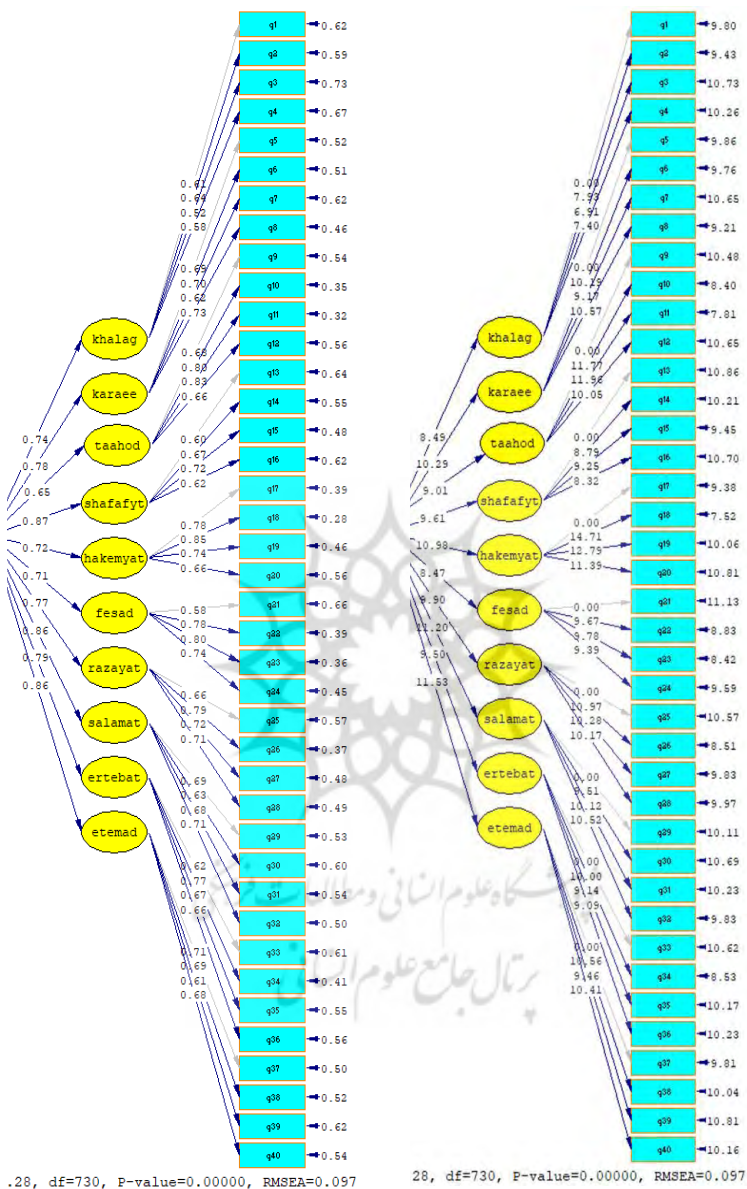
در نظام‌مهندسی به چه صورتی است؟

برای پاسخ به این سؤال، بر اساس مؤلفه‌های نهایی، پرسشنامه‌ای با ۴۰ سؤال طراحی و در نمونه آماری توزیع گردید. پس از گردآوری داده‌ها، با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، نرمال بودن داده‌ها در سطح بالاتر از ۰/۵ تأیید گردید و با استفاده از آزمون کمو و بارتلت اطمینان حاصل شد که داده‌های موجود می‌تواند برای تحلیل مورد استفاده قرار گیرد. در تحلیل عاملی مرتبه اول با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مشخص شد که تمام‌مسیرهای موجود در سطح معنی‌داری قرار دارند و همبستگی بین سؤالات و مؤلفه‌ها از نوع همبستگی قوی و بیشتر از ۰/۶ می‌باشد. برای بررسی همبستگی بین مؤلفه‌ها با ابعاد نیز از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده

شد. در شکل ۱ تحلیل عاملی مرتبه دوم نشان داده شده است. همچنین پایایی ترکیبی مدل ۰/۷۰۵ به دست آمد که نشان می‌دهد سازه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.



شکل ۱. تحلیل عاملی مرتبه دوم برای بررسی معناداری (شکل سمت راست) و بارهای عاملی مدل (شکل سمت چپ)



در شکل ۱ (سمت راست) معناداری مؤلفه‌ها به صورت هم‌زمان با مفهوم اصلی مورد بررسی قرار گرفته و از آنجا که قدر مطلق عدد تی برای تمام همبستگی‌ها بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا همبستگی بین سؤالات و مؤلفه‌ها و همچنین همبستگی بین

مؤلفه‌ها و مفهوم اصلی معنادار است. در شکل سمت چپ نیز میزان بار عاملی بین سؤالات با مؤلفه‌ها و بین مؤلفه‌ها با مفهوم اصلی نشان داده شده است که بر اساس آن مؤلفه شفافیت با بار عاملی ۰/۸۷ دارای بیشترین همبستگی با مفهوم اصلی است و پس از آن مؤلفه‌های اعتماد عمومی و سلامت سازمانی با بار عاملی ۰/۸۶ دارای بیشترین همبستگی با مفهوم اصلی می‌باشند. ضمناً بارهای عاملی بین سؤالات و مؤلفه‌ها نشان می‌دهد تمام گویه‌ها همبستگی مطلوبی با مؤلفه‌ها برقرار کرده‌اند. در جدول ۴ نیز نتایج برازش مدل مفهومی تحقیق ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون مدل ماتریسی تحقیق

بار عاملی	مؤلفه	عدد تی	ابعاد	بار عاملی	مؤلفه	عدد تی	ابعاد
۰.۶۶	کنترل فساد	۷.۸۲		۰.۷۸	کارایی	۱۰.۰۶	
۰.۶	ارتباطات	۷.۹۶		۰.۹۲	شفافیت	۹.۵۵	
۰.۸۹	تعهد	۹.۱۱	نیل به اهداف	۰.۷	حاکمیت قانون	۱۰.۳۲	ساختاری
۰.۷۴	شفافیت	۱۰.۵۶		۰.۷۴	کنترل فساد	۸.۵۲	
۰.۷۵	حاکمیت قانون	۸.۵۶		۰.۷۸	اعتماد	۱۰.۴۶	
۰.۷۲	رضایت	۷.۶۵	انسجام	۰.۶۲	خلاقیت	۷.۳۶	
۰.۸۹	سلامت	۳۳.۰۷		۰.۸۶	ارتباطات	۹.۹۴	
۰.۸۶	اعتماد	۳۳.۴۲	حفظ الگو	۰.۵۱	تعهد	۷.۰۱	فردی
۰.۹۴	خلاقیت	۴۵.۰۳		۰.۷۵	رضایت	۹.۴۶	
۰.۶۶	کارایی	۸.۳۳	تطابق	۰.۹۶	سلامت	۱۱.۴۹	

Chi-square=۶۱۲,۹۴, df=۱۶۵, P-value=۰,۰۰, RMSEA= ۰,۰۹۵

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، قدر مطلق عدد تی برای تمام ابعاد و مؤلفه‌ها بالاتر از حد آستانه ۱/۹۶ به دست آمده که حاکی از ارتباط معنی‌دار ابعاد با مؤلفه‌ها است. همچنین بارهای عاملی گزارش شده در مدل نشان می‌دهد مؤلفه شفافیت بیشترین همبستگی را با بعد ساختاری برقرار کرده است. همچنین مؤلفه سلامت اداری بیشترین همبستگی را با بعد فردی، مؤلفه تعهد بیشترین همبستگی را با بعد نیل به اهداف، مؤلفه رضایت بیشترین همبستگی را با بعد انسجام، مؤلفه

سلامت بیشترین همبستگی را با بعد حفظ الگو و نهایتاً مؤلفه خلاقیت بیشترین همبستگی را با بعد تطابق برقرار کرده است.

بررسی سؤال سوم تحقیق: ترکیب مطلوب ابعاد و مؤلفه‌های الگوی کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران به چه صورتی است؟

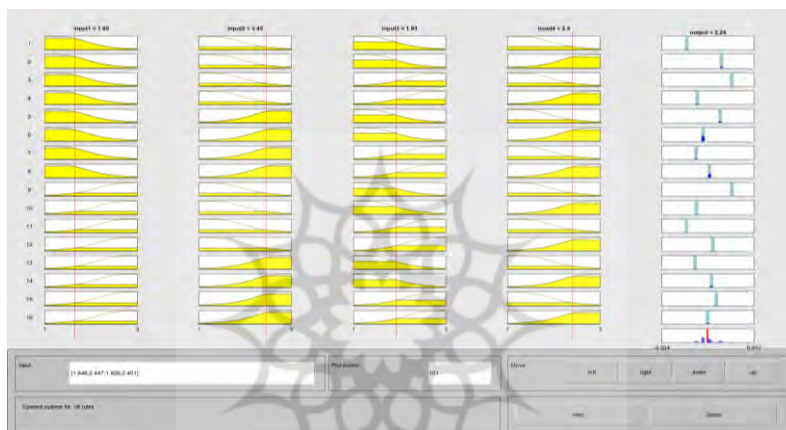
به‌منظور دستیابی به ترکیب مطلوب ابعاد مدل از رویکرد استنتاج فازی و نرم‌افزار متلب استفاده گردید. الگوریتم مدل‌سازی در شش مرحله اصلی صورت گرفته که شامل طراحی سیستم، فازی‌سازی، تدوین قوانین استنتاج، فازی‌زدایی، محاسبه ترکیب مطلوب و اعتبار سنجی مدل است. در جدول ۵ رول‌های مورد استفاده برای دستیابی به ترکیب مطلوب نشان داده شده است.

جدول ۵. قوانین ضروری برای دستیابی به ترکیب مطلوب ابعاد کنش اجتماعی

اگر عوامل				آنگاه		
				کنش اجتماعی		
نیل به اهداف	انسجام	حفظ الگو	تطابق	خوب	متوسط	ضعیف
قوی	قوی	قوی	قوی	0		
قوی	متوسط	متوسط	متوسط		0	
قوی	ضعیف	ضعیف	ضعیف			0
متوسط	قوی	قوی	قوی	0		
متوسط	متوسط	متوسط	متوسط		0	
متوسط	ضعیف	ضعیف	ضعیف			0
ضعیف	قوی	قوی	قوی		0	
ضعیف	متوسط	متوسط	متوسط		0	
ضعیف	ضعیف	ضعیف	ضعیف			0
متوسط	قوی	متوسط	متوسط		0	
ضعیف	قوی	ضعیف	ضعیف			0
قوی	متوسط	قوی	قوی	0		
ضعیف	متوسط	ضعیف	ضعیف			0
قوی	ضعیف	قوی	قوی	0		
متوسط	ضعیف	متوسط	متوسط			0
متوسط	متوسط	قوی	متوسط		0	
ضعیف	ضعیف	قوی	ضعیف			0
قوی	قوی	متوسط	قوی	0		
ضعیف	ضعیف	متوسط	ضعیف			0
قوی	قوی	ضعیف	قوی		0	
متوسط	متوسط	ضعیف	متوسط		0	
متوسط	متوسط	متوسط	قوی		0	
ضعیف	ضعیف	ضعیف	قوی			0

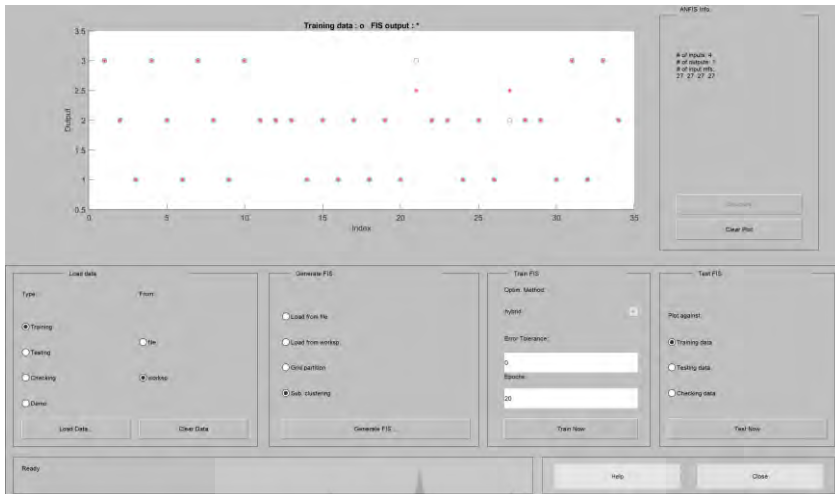
قوی	قوی	قوی	متوسط	0		
ضعیف	ضعیف	ضعیف	متوسط			0
قوی	قوی	قوی	ضعیف		0	

در جدول ۵ متغیرهای ورودی شامل: نیل به اهداف، انسجام، حفظ الگو و تطابق با تابع عضویت ضعیف، متوسط و قوی و متغیر خروجی (کنش اجتماعی) با تابع عضویت ضعیف، متوسط و خوب در بازه [۱۰] مورد قضاوت خبرگان قرار گرفته‌اند. در شکل ۲ نیز نتایج سیستم استنتاج بر اساس متغیرهای ورودی و خروجی ارائه شده است.

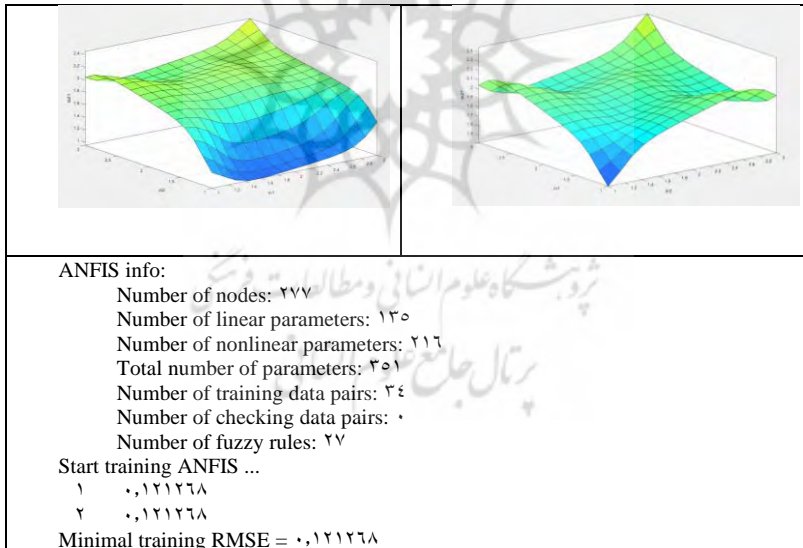


شکل ۲. دستیابی به ترکیب مطلوب از زیر مؤلفه‌های کنش اجتماعی

شکل ۲ مقادیر متفاوت کنش اجتماعی به ازای ترکیب‌های مختلف ورودی‌ها را نشان می‌دهد. این مقادیر عددی بین ۱ تا ۳ است و در شرایط ایدئال و آرمانی به ۳ می‌رسد. همان‌طور که مشاهده می‌شود در مطلوب‌ترین حالت مقدار متغیر کنش اجتماعی ۲/۲۴ است و زمانی حاصل می‌گردد که نیل به اهداف ۱/۶۵، انسجام ۲/۴۵، حفظ الگو ۱/۹۳ و تطابق ۲/۴ باشد. سپس داده‌های گردآوری شده بر اساس عملگر $(Fis=genfis^3(x,y))$ مورد آموزش قرار گرفتند. در شکل ۳ نتیجه این آموزش نشان داده شده است. همان‌طور که مشخص است داده‌های آموزش داده شده (نقاط قرمز رنگ) بر روی داده‌های اولیه (دایره‌های آبی) قرار گرفته‌اند. در این حالت میزان خطای پیش‌بینی به حداقل می‌رسد ($RMSEA=0.1212$). در شکل ۴ نیز ترکیب متغیرهای مختلف در قالب نمودارهای سه‌بعدی نشان داده شده است. این نمودارها به صورت دو متغیر ورودی و یک متغیر خروجی محاسبه و ترسیم شده است.



شکل ۳. داده‌های آموزش دیده مؤلفه‌های کنش اجتماعی



شکل ۴. رفتار خروجی به ازای رفتار دو متغیر ورودی

۶- نتیجه‌گیری

مدل کردن رفتار نیت‌مند افراد جامعه می‌تواند برای توصیف و درک مفاهیم اجتماعی مفید باشد. امروزه دیگر این نظریه که رفتار اعضای یک جامعه، پاسخی غریزی به بازتاب‌های محیطی می‌باشد، از طرف اندیشمندان این حوزه کنار گذاشته شده است. بر این اساس که انسان می‌تواند در قالب مفاهیم مختلف فکر کند، انتخاب کند و تصمیم بگیرد، می‌توان مدل‌های مختلفی را ایجاد کرد که هم‌توان پیش‌بینی رفتار و هم برنامه‌ریزی برای آینده را داشته باشد و هم بتواند درباره کنش‌ها و واکنش‌های خود به چاره‌اندیشی بپردازد.

در این پژوهش، نتایج حاصل از بررسی سؤال اول تحقیق نشان داد که نظام کنش اجتماعی شامل چهار بعد تطابق، نیل به اهداف، انسجام و حفظ الگو است و مؤلفه‌های خلاقیت و کارایی فنی در بعد تطابق؛ مؤلفه‌های ارتباطات ضابطه‌مند، تعهد سازمانی، شفافیت، حاکمیت قانون و کنترل فساد در بعد نیل به اهداف؛ مؤلفه رضایت شغلی در بعد انسجام؛ و مؤلفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد اجتماعی در بعد حفظ الگو قرار دارند. در انطباق تمرکز اصلی بر سازگاری است و از این طریق سیستم برای کنترل محیط خود اقدام می‌کند. لذا ایجاد تغییر از طریق خلاقیت، و سازگاری از طریق کارایی فنی در بلندمدت می‌تولند به انطباق نظام با محیط پیرامون خود کمک کند. از سوی دیگر نیل به اهداف از دیگر ابعاد مهم کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی است که از طریق تعهد، حکمرانی خوب، و کنترل فساد محقق خواهد شد. این مهم‌ترین تفاوت در جدا ساختن نظام کنشی از نظام غیر کنشی است. از آنجاکه تحقق اهداف نیازمند انسجام است لذا ایجاد اتحاد و وفاداری و تعیین حدود مجاز کنش از طریق ضابطه‌مند نمودن ارتباطات ضرورتی انکارناپذیر در سیستم است. زمانی می‌توان یک نظام منسجم سازمانی داشت که تحقق اهداف فردی درگرو تحقق اهداف جمعی باشد و این امر در سایه رضایت شغلی کارکنان محقق خواهد شد. همچنین در هر سیستم اجتماعی ایجاد و حفظ نظامی از ارزش‌ها، هنجارها و ایدئولوژی به‌عنوان الگوی انگیزشی و فرهنگی سیستم امری اجتناب‌ناپذیر است. در واقع مهم‌ترین وجه تمایز سیستم‌های اجتماعی با سایر سیستم‌ها در شکل‌دهی نظام ارزشی و حفظ الگوست. حفظ الگو مجموعه اجزای کنشی است که در کنشگران سیستم اجتماعی، ایجاد‌انگیزه کرده و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می‌کند و به سلامت سازمانی و اعتماد اجتماعی منجر می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی سؤال دوم نشان داد تمام مؤلفه‌های مدل همبستگی مطلوبی با مفهوم اصلی تحقیق (کنش اجتماعی) دارند و مؤلفه سلامت سازمانی بیشترین همبستگی را با کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران دارد. این نتیجه با واقعیت نیز مطابقت دارد. در یک سازمان سالم، افراد دارای ارتباطات سالم و رفتاری دوستانه و حمایتگر هستند و در برنامه‌های خود دارای یگانگی می‌باشند. سلامت سازمانی به سازمان کمک می‌کند تا تمرکز بر هدف، توزیع بهینه قدرت، همبستگی، نوآور بودن، خودمختاری، و سازگاری با محیط داشته باشد. به بیان ساده‌تر نظام کنش اجتماعی را به سمت تقویت ابعاد و مطلوبیت نتایج آن سوق می‌دهد. همچنین از پیامدهای سلامت سازمانی افزایش احساس عدالت ادراک‌شده است که کارگری، رفتارهای ضد تولید، تنش و تعارض را در سازمان به حداقل می‌رساند. لذا یکی از اقدامات مؤثر در بهبود تعاملات سازمان، افزایش سلامت سازمانی است. این نتیجه با نتایج علیزاده و ناستی زایی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. همچنین با نتایج فرجی خیاوی و همکاران (۱۳۹۳) که سلامت سازمانی را عامل تسهیل ارتباطات و افزایش صمیمیت و همبستگی در محیط کار دانسته‌اند، همخوانی دارد.

نتایج حاصل از بررسی سؤال سوم تحقیق نشان داد کنش اجتماعی مطلوب در سطح ۲/۲۴ رخ می‌دهد (حداکثر ۳ می‌باشد) و زمانی حاصل می‌شود که میزان نیل به اهداف ۱/۶۵، انسجام ۲/۴۵، حفظ الگو ۱/۹۳ و تطابق ۲/۴ باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که در بهترین حالت، مطلوبیت کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران ۰/۷۵ است و ۰/۲۵ باحالت ایدئال فاصله دارد. این بدان معناست که با شرایط فعلی سازمان، مطلوبیت کنش اجتماعی نمی‌تواند به حداکثر برسد و نیاز است با ایجاد تغییرات، شرایط مطلوب‌تری فراهم شود. نتیجه مهم دیگر آن است که در این ترکیب بعد انسجام اهمیت بیشتری نسبت به سایر ابعاد دارد. لذا افزایش رضایت شغلی (به‌عنوان زیر مؤلفه انسجام) از عوامل بسیار مؤثر در مطلوبیت کنش اجتماعی است. رضایت شغلی به معنای نگرش مثبت فرد به شغل و سازمان است و بی‌توجهی به آن در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، کاهش حس مسئولیت‌پذیری و درنهایت ترک خدمت می‌شود. رضایت شغلی، یک مفهوم چندوجهی می‌باشد که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد برمی‌گردد، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آن‌ها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند اما منابع رضایت بیرونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقاء و امنیت شغلی.

هر چه میزان رضایت شغلی بالاتر باشد، تعهد سازمانی و تمایل به مشارکت نیز بیشتر می‌گردد. در واقع رضایت کارکنان از سازمان و محیط کاری، منجر به افزایش ارتباطات مؤثر و کاهش تعارضات می‌گردد. این امر در مطلوبیت کنش‌های سازمان و بهبود کیفیت تعاملات نقش بسزایی دارد. مطالعات مختلف نیز تأثیر مثبت رضایت شغلی بر ابعاد گوناگون کنش‌های سازمانی را اثبات کرده‌اند. افراسیابی و همکاران (۱۳۹۲) بر رابطه منفی و معنادار رضایت شغلی بر بیگانگی کارکنان تأکید کرده و رضایت را عامل مهم افزایش مشارکت و تعاملات دانسته‌اند. از این جهت نتایج ایشان با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. صافی و همکاران (۱۳۹۶) نیز بیان کردند که افزایش رضایت شغلی باعث کاهش تعارضات و استفاده از سبک راه‌حل‌گرایی در کارکنان می‌شود که از این نظر با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

پیشنهادها و توصیه‌ها

بر اساس نتایج، سلامت سازمانی بیشترین همبستگی را با کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد عوامل مؤثر در حفظ و تأمین سلامت سازمانی مورد توجه قرار گرفته و تمهیدات لازم در نظر گرفته شود که عبارت‌اند از:

- افزایش کنترل‌های مهندسی توسط بازرسان سازمان به منظور پیشگیری از تبانی میان مالکین و مهندسیین ناظر و مجری جهت چشم‌پوشی از گزارش تخلفات
- ایجاد وحدت رویه و افزایش تعامل بین شهرداری و نظام‌مهندسی ساختمان در خصوص عملیاتی کردن تصمیمات اتخاذ شده و پرهیز از رفتارهای دوگانه‌ای که بعضاً به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که گاهی اوقات نظام‌مهندسی ساختمان به دلیل تخلفات صورت گرفته پروژه را تعطیل می‌کند ولی شهرداری ممانعت می‌کند و بالعکس.
- بهبود مدیریت و افزایش کیفیت نظارت بر ساخت و سازها با به‌کارگیری نیروهای متخصص جهت احیا و ارتقای شهرت و جایگاه اجتماعی سازمان؛
- حفظ شأن و منزلت اعضا و کارکنان از طریق حمایت‌های صنفی، خدمات بیمه‌ای، برگزاری جلسات هم‌اندیشی، و جلب مشارکت مهندسان نخبه؛
- افزایش مجاری اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی درآمدها و هزینه‌های سازمان در گزارش‌های سالانه؛

- بهبود سطح حقوق و دستمزد کارکنان و تعیین تعرفه‌های منطقی و متناسب برای خدمات مهندسی؛
 - اتخاذ رویکرد غیرمتمرکز در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی و درگیر کردن کارکنان در تدوین خط‌مشی‌های عمومی به‌نحوی که نظرات آنان منشأ اثر باشد؛
 - بوروکراسی زدایی و پرهیز از موازی کاری با سازمان‌های درگیر در فرایند ساخت‌وساز؛
 - پرهیز از انتصابات سیاسی و خویشاوند گرایی و تعیین ضوابط مشخص در انتخاب مدیران به‌نحوی که تخصص و صلاحیت‌های اخلاقی ملاک عمل قرار گیرد؛
- همچنین از آنجاکه بعد انسجام و مؤلفه رضایت شغلی در ترکیب مطلوب دارای بیشترین اهمیت می‌باشند، پیشنهاد می‌گردد:
- ایجاد وحدت رویه و همسوسازی بخش‌های مختلف سازمان از طریق استاندارسازی و یکپارچه کردن فرایند انجام کار؛
 - اهتمام مدیران به مشخص نمودن اهداف دقیق سازمان، قرار دادن افراد در جایگاه‌های متناسب و شایسته، تسهیم دانش، مشخص نمودن مسیرهای لازم برای برقراری هماهنگی میان بخش‌های مختلف، مشخص نمودن معیارها و ملاک‌های کنترل و ارزیابی صحیح و عادلانه؛
 - نهادینه کردن باورها و ارزش‌های سازمان میان کارکنان از طریق برگزاری جلسات آموزشی، نصب پوستر، بروشور و ...
 - افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان از طریق بهبود عوامل مؤثر مانند شرایط محیط کاری، مزایای شغلی، فرصت‌های رشد و
- همچنین نتایج تحقیق نشان داد میزان کنش اجتماعی در نظام‌مهندسی ایران در شرایط مطلوب به میزان ۲۵٪ با سطح ایدئال فاصله دارد. علت این اختلاف وجود عواملی است که در این تحقیق در نظر گرفته نشدند لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد در خصوص شناسایی و بررسی تأثیر این عوامل بر کنش اجتماعی تحقیق نمایند. از محدودیت‌های این تحقیق نیز عدم امکان دسترسی به اطلاعات دقیق جامعه آماری بود. از آنجاکه بسیاری از مهندسان عضو نظام‌مهندسی، به‌صورت حرفه‌ای در زمینه خدمات مهندسی فعالیت نمی‌کنند و صرفاً عضو سازمان هستند، تفکیک مهندسین فعال و غیرفعال با دشواری زیادی روبرو بود.

منابع

منابع فارسی

- افراسیابی، حسن؛ سلوکلو، بهنام؛ قدرتی، حسین (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس، جامعه شناسی کاربردی، ۲۴ (۱): ۱۷۷-۱۹۰.
- آقاجانی، نصراله، اسلامی، اصغر و محمدی، منصور (۱۳۹۸). عقلانیت کنش اجتماعی از منظر حکمت اسلامی در مواجهه با سنت وبری، فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، سال هفتم، شماره اول، پیاپی ۲۵.
- باباخانی قاضی، فرهاد، عباسی، رسول (۱۳۹۱). جامعه ای نیک: ارائه مدلی تحلیلی، مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۱، صص ۶۳-۸۹.
- بنی هاشمی، سید علی و شجاعی، احسان (۱۳۹۶). بررسی و ارزیابی اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز (AGII) در یک واحد نظامی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال دوازدهم، شماره ۵۰.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران: نی.
- خاقانی بروجنی، امیر و بخشیان خراچی، یاسر (۱۳۹۵). اخلاق و ضرورت آن در جوامع مهندسی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، سال هجدهم، شماره ۷۱، پاییز ۱۳۹۵، صص ۲۷-۴۰.
- دیانت، محسن (۱۳۹۵). تاثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل گیری بوروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران، پژوهش های سیاسی جهان اسلام، شماره ۱۹، صص ۱۲۵-۱۰۵.
- رحیمی، فرج الله؛ زراءنژاد، منصور؛ بخشی زاده، علیرضا (۱۳۹۱). ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش: یک تحقیق تجربی بر مبنای چارچوب پارسونز، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال چهارم، شماره هشتم، صص ۱۳-۴۰.
- روشه، گی (۱۳۹۱). جامعه شناسی تالکوت پارسونز، عبدالحسین نیک گوهر، تبیان، چاپ اول، ص ۷۶.
- شفق، غلامرضا (۱۳۹۸). نقد و بررسی پیش فرض ها و زمینه های اجتماعی نظریه "کنش اجتماعی" تالکوت پارسونز، معرفت فرهنگی اجتماعی، سال دوم، شماره اول، صص ۱۵۳-۱۸۴.

- صافی، محمد حسین؛ محمدی، فریما؛ کلاهی، علی اصغر (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان، سلامت اجتماعی، ۲(۴): ۲۶۶-۲۷۴.
- علیزاده، باقر؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی با میانجیگری عدالت سازمانی، اخلاق زیستی، ۹(۳۲): ۳۳-۴۵.
- فرجی خیابوی، فرزاد؛ ویسی، محمد؛ طهماسبی قربابی، احمد (۱۳۹۳). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان های آموزشی منتخب، مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، ۵(۳): ۵۳-۶۳.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷). پیامدهای مدرنیت، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: مرکز.
- محمداوغلی ریحان، فریبا و علیزاده، سیدشمس الدین (۱۳۹۶). بررسی جایگاه اخلاق مهندسی در آموزش مهندسی ایران: مرور نظام مند، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، سال نوزدهم، شماره ۷۶، صص. ۹۷-۷۹.
- هامیلتون، پیتر، تالکوت پارسونز، احمد تدین، تهران، هرمس، ۱۳۷۹، چاپ اول، ص ۹۳.

منابع انگلیسی

- Ba, L. (۲۰۰۴). *Knowledge Management and Organizational Culture: A Social Action Perspective*, (Doctoral Dissertation, George Washington University), Retrieved from Proquest Dissertation database. (UMI No. ۳۱۲۶۱۸۸).
- De la Sablonnie` re, R., & Taylor, D. (۲۰۲۰). *A social change framework for addressing collective action: introducing collective inertia*, Current Opinion in Psychology, Vol. ۳۵, PP: ۶۵-۷۰. Available online at www.sciencedirect.com.
- Kobin H. Kendrick, P. Brown, M. Dingemane, S.Floyd, S.Gipper, K. Hayano. (۲۰۲۰). *Sequence organization: A universal infrastructure for social action*, Journal of Pragmatics, Vol. ۱۶۸, PP: ۱۱۹-۱۳۸.
- Leblang, D. (۱۹۹۶). *Property Rights, Democracy and Economic Growth*", Political Research Quarterly, ۹(۱): ۵-۲۶.
- Nura Sidarusa, Eoin Traversc, Patrick Haggardc, Frederike Beyerd. (۲۰۲۰). *How social contexts affect cognition: Mentalizing interferes with sense of agency during voluntary action*, Journal of Experimental Social Psychology ۸۹ (۲۰۲۰) ۱۰۳۹۹۴.
- Oyedokun, G. E. (۲۰۱۶). *Management Thoughts: The Review of Social Action theory*, Article in SSRN Electronic Journal, <https://www.researchgate.net/publication/۳۱۷۹۹۵۹۰۰>.
- Parsons, T. & Shils, E. A. (Eds). (۱۹۵۱). *Toward a General Theory of Action: Theoretical Foundations for The Social Sciences*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Ray, v. (۲۰۱۹). *A Theory of Racialized Organizations*, <https://doi.org/10.1177/003122418822330>.
- United Nation's Good Governance Report (۲۰۰۷) *Public Governance Indicators, department of Economic and Social Affairs*, New York, US. <http://databank.worldbank.org>. <http://www.govindicators.org>.

Reference

- Afrasiabi, H., Solukolu, B., Kadharti, H. (۲۰۱۲). A study of job satisfaction in relation to participation and alienation among employees of Fars Regional Electric Company, *Applied Sociology*, ۲۴ (۱): ۱۷۷-۱۹۰. (In Persian)
- Alizadeh, B., Nasti Zaei, N. (۲۰۱۸). Investigating the relationship between organizational health and organizational virtue with the mediation of organizational justice, *Bioethics*, ۹ (۳۲): ۳۳-۴۰. (In Persian)
- Aghajani, N., Islami, A. & Mohammadi, M. (۲۰۱۹). The Rationality of Social Action from the Perspective of Islamic Wisdom in the Face of the Weberian Tradition, *Quarterly Journal of Islam and Social Studies*, Year ۷, No. ۱, Vol. ۲۵. (In Persian)
- Ba, L. (۲۰۰۴). *Knowledge Management and Organizational Culture: A Social Action Perspective*, (Doctoral Dissertation, George Washington University), Retrieved from Proquest Dissertation database. (UMI No. ۳۱۲۶۱۸۸).
- Babakhani Ghazi, F., & Abbasi, R. (۲۰۱۲). A Good Society: Presenting an Analytical Model, *Social Issues of Iran*, Fourth Year, No. ۱, pp. ۶۳-۸۹. (In Persian)
- Bani Hashemi, S.A. & Shojaei, E. (۲۰۱۷). Evaluation of organizational effectiveness based on Parsons model (AGIL) in a military unit, *NAJA Human Resources Quarterly*, Year ۱۲, No. ۰۰. (In Persian)
- Chalabi, M. *Sociology of Order: Theoretical Description and Analysis of Social Order*, Tehran: Ney. ۲۰۰۰. (In Persian)
- De la Sablonnie`re, R., & Taylor, D. (۲۰۲۰). *A social change framework for addressing collective action: introducing collective inertia*, *Current Opinion in Psychology*, Vol. ۳۰, PP: ۶۰-۷۰. Available online at www.sciencedirect.com.
- Dianat, Mohsen (۲۰۱۶). The Impact of Functionalist Theory on the Formation of Bureaucracy and the Structure of Culture in Iran, *Political Research in the Islamic World*, No. ۱۹, pp. ۱۲۰-۱۰۰. (In Persian)
- Faraji Khayavi, F., Veysi, M., Tahmasabi Qarabi, A. (۲۰۱۴). The relationship between organizational health and organizational trust from the perspective of employees of selected teaching hospitals, *Health and Treatment Management*, ۰ (۲): ۰۳-۶۳. (In Persian)
- Giddens, Anthony. *Consequences of Modernity*, translated by Mohsen Thalasi, Tehran: ۲۰۰۲, Center. (In Persian)
- Hamilton, Peter, Talcott Parsons, translated by Ahmad Tadayon, Tehran, Hermes Publications, ۲۰۰۰, First Edition, p. ۹۲. (In Persian)
- Khaghani Borujeni, A. & Bakhshian Kharaji, Y. (۲۰۱۶). Ethics and its necessity in engineering societies, *Iranian Engineering Education Quarterly*, ۱۴th year, No. ۷۱, pp. ۴۰-۲۷. (In Persian)
- Kobin H. Kendrick, P. Brown, M. Dingemane, S. Floyd, S. Gipper, K. Hayano. (۲۰۲۰). *Sequence organization: A universal infrastructure for social action*, *Journal of Pragmatics*, Vol. ۱۶۸, PP: ۱۱۹-۱۳۸.

- Leblang, D. (۱۹۹۶) "*Property Rights, Democracy and Economic Growth*", *Political Research Quarterly*, ۹(۱): ۵-۲۶.
- Mohammad Oghli Reyhan, F. & Alizadeh, S. Sh. (۲۰۱۷). Investigating the position of engineering ethics in Iranian engineering education: a systematic review, *Iranian Engineering Education Quarterly*, Year ۱۹, No. ۷۶, p. ۹۷-۷۹. (In Persian)
- Nura Sidarusa, Eoin Traversc, Patrick Haggardc, Frederike Beyerd. (۲۰۲۰). *How social contexts affect cognition: Mentalizing interferes with sense of agency during voluntary action*, *Journal of Experimental Social Psychology* ۸۹ (۲۰۲۰) ۱۰۳۹۹۴.
- Oyedokun, G. E. (۲۰۱۶). *Management Thoughts: The Review of Social Action theory*, Article in SSRN Electronic Journal, <https://www.researchgate.net/publication/۳۱۷۹۹۵۹۰۰>.
- Parsons, T. & Shils, E. A. (Eds). (۱۹۵۱). *Toward a General Theory of Action: Theoretical Foundations for The Social Sciences*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rahimi, F., Zaranejad, M., & Bakhshizadeh, A. (۲۰۱۲), Evaluating the Impact of Organizational Culture on the Knowledge Creation Process: An Experimental Study Based on the Parsons Framework, *Journal of Executive Management*, No. ۸, pp. ۱۳-۴۰. (In Persian)
- Ray, v. (۲۰۱۹). *A Theory of Racialized Organizations*, <https://doi.org/۱۰.۱۱۷۷/۰۰۰۳۱۲۲۴۱۸۸۲۲۳۳۰>.
- Shafaq, Gholamreza (۲۰۱۹); Examining the presuppositions and social contexts of "social action" theory, *Socio-Cultural Knowledge*, Vol. ۲, No. ۱, pp. ۱۵۳-۱۸۴. (In Persian)
- Roche, Gay. *Sociology of Talcott Parsons*, translated by Abdolhossein Nikogohar, Tebyan, ۲۰۱۱, first edition, p. ۷۶. (In Persian)
- Safi, M.H., Mohammadi, F., Kolahi, A.A. (۲۰۱۴). The relationship between job satisfaction and conflict management and employee burnout, *Social Health*, ۲(۴): ۲۶۶-۲۷۴. (In Persian)
- United Nation's Good Governance Report (۲۰۰۷) *Public Governance Indicators, department of Economic and Social Affairs*, New York, US. <http://databank.worldbank.org>. <http://www.govindicators.org>.