

برای مدیریت و مسئولین آن سازمان خواهد بود.

* مفهوم پدیده بی تفاوتی:

روان‌شناسان حالتی را که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدفهای خود در یک وضعیت به خصوص را از دست می‌دهد و می‌خواهد که از واقعیت و منشاء ناکامی خود کناره بگیرد، تسلیم، لاقیدی، کناره گرفتن و یا بی تفاوتی می‌گویند از نظر آنها، ناکامی خود نتیجه بی حاصل ماندن تلاشهای فرد در راه حصول به هدف به دلیل مواجه شدن با مانع یا موانع و عدم توفیق در تعدیل و یا جایگزینی هدف یا اهداف است. در دنیای سازمان این پدیده ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار خود به این واقعیت تسلیم می‌شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد. اصولاً به این حالت روانی - رفتاری مشخص، بی تفاوتی فردی می‌گویند و آن را نتیجه محرومیت فرد و نشانه وجود مشکل در محیط کار می‌دانند.

حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمان و یا موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند را «بی تفاوتی سازمانی» نامیده‌اند.

رابرت پرستوس در کتاب «جامعه سازمانی» رفتارهای آدمی را در سازمان در سه گروه تحت عنوان «الگوهای تطبیق رفتار فرد با سازمان» طبقه‌بندی نموده و ویژگیهای هر کدام را که نشاندهنده کنشها و واکنشهای فرد و سازمان، تحت تاثیر ارزشهای فردی و رسمی سازمان می‌باشد، بیان نموده است. او این سه گروه را تحت عناوین:

- رفتار سازگار و تطبیق پذیر:

پرستوس افرادی را که رفتار سازگار را پیشه خود می‌سازند دارای روحیه قوی دانسته که میزان رضایت آنها از کار بالا است. نحوه رفتار و برخورد آنها با مسائل توأم با خوشبینی

«بی تفاوتی سازمانی»

"Organizational Indifferer"

سید مهدی میرحسینی زواره

مقدمه:

سازمانها اصولاً وسیله و یا پدیده‌ای هستند که کوششهای گروهی از انسانها را برای تحقق هدف و یا هدفهای معینی هماهنگ می‌کنند. معنی این موضوع آنست که سازمانها تحقق اهدافی را بر عهده دارند که اساساً از حیطة و ظرفیت و توان فردی خارج و انجام آن تشکل جمعی و تلاش گروهی را می‌طلبند.

برای شناخت سازمان که موضوع علم «مدیریت» است، آن را به اجزاء تشکیل دهنده‌اش تقسیم می‌کنند و اجزاء آن را مورد بررسی قرار می‌دهند. در این رابطه، سازمان را متشکل از دو بدنه اصلی می‌دانند:

الف. بدنه و یا نیمه انسانی سازمان:

در کالبد شکافی سازمان، این بخش دربرگیرنده انسانهایی است که کارگزاری امور مختلف سازمان را در ظرفیت‌های گوناگون چون مدیر، متخصص، کارمند و کارگر و... به عهده دارند.

ب. نیمه مادی سازمان: این بخش از سازمان خود به عناصر و اجزای متعددی تقسیم می‌شود که مهمترین آنها به شرح زیر قابل ذکر است:

- ساختمان و فضا
- تجهیزات و دستگاهها
- مواد اولیه
- امکانات پولی و مالی
- اطلاعات

نسبت‌های این اجزاء تابع متغیرهای اساسی



است. پرستوس آنها را «ارتقاء طلب‌ها» یعنی کسانی که نوعاً دید آنها موافق با هدفهای سازمان است و معمولاً اهتمام زیادی در کار و مسئولیت خویش به خرج می‌دهند، می‌نامند.

- رفتار بی تفاوت:

از نظر پرستوس، دومین گروه رفتارها که برای زندگی در سازمان شکل می‌گیرد، رفتار بی تفاوت است. در این الگوی رفتاری، وجه مشخصه رفتارها، عدم اعتماد به سازمان و تعهداتی می‌باشد که سازمان به اعضا خود می‌دهد. افراد در این الگوی رفتاری، برخلاف گروه دارای رفتار سازگار و تطبیق‌پذیر، نظام سازمانی و وسیله‌ای برای کسب رضایت نمی‌دانند و متصور از آن چندان اعتماد و اطمینانی ندارند. این گروه که به هدفهای سازمانی توجهی ندارند، وفاداری و تعهد سازمانی را احساس نمی‌کنند و خود و سرنوشت خود را جدا و مستقل از سازمان به حساب می‌آورند و در سازمان‌اند برای اینکه تنها «کار بکنند و بیکار نباشند» از ناحیه پرستوس «بی تفاوت‌ها» نامیده شده‌اند.

- رفتار خلاق و تطبیق‌ناپذیر

چنین رفتاری خاص شخصیت خلاق، پرتلاش و تا حدودی ناسازگار در سازمان است. شخصیت خلاق بر خلاف شخصیت سازگار و تطبیق‌پذیر به دنبال سازش نیست و همواره با سازمان موارد اختلافی را در پیش رو دارد. تضادهای وی با موازین سازمان باعث می‌گردد که او کمتر و به ندرت موفق به کسب مراتب و مناسب بالای سازمان گردد. او ارزشهای ایستای سازمان و قضاوت‌هایی که وضع موجود را مطلوب می‌شمارند، نمی‌پذیرد و به دنبال یافتن راههای نو و معیارهای تازه است. انسان خلاق اگر چه در جهت اجرای هدفهای سازمان اهتمام نمی‌کند ولی برخوردهای او با سازمان برای سایر افراد، آگاهی و انگیزه ایجاد می‌کند. او نیاز به تغییر را احساس می‌کند و می‌کوشد منشأ تغییر در سازمان باشد. بدین جهت نقش او در تحول سازمان بسیار مهم و حساس می‌گردد.



سازمان و نهایتاً موفقیت و یا عدم موفقیت سازمان بی‌خیال و بی‌اعتناست.

- ۲- ماموریت‌ها و تکالیف محوله را با دقت، سرعت و حساسیت لازم انجام نمی‌دهد.
- ۳- در ارائه پیشنهاد، ایده، راه کار جدید و چگونگی بهبود شرایط کار در سازمان، حرکتی و یا علاقه‌ای از خود نشان نمی‌دهد.
- ۴- در راه افزایش توانایی‌ها و توسعه مهارت‌های خود مقدم نمی‌گردد و از برنامه‌های آموزشی سازمان استقبال نمی‌کند.
- ۵- اصولاً از مواجه شدن با مدیر اکراه داشته از قبول مسئولیت‌های جدید با تلخکامی شدید، پرهیز می‌کند.

- ۶- تاخیر در ورود، تعجیل در خروج و سنگینی گذشت اوقات در درون سازمان، معرف بی‌زاری او از، در سازمان بودن است.

- ۷- سازمان را ترک می‌کند و در صورتیکه به لحاظ پاره‌ای ملاحظات مربوط به تامین شغلی در سازمان بماند هیچگونه تعلق خاطر به سازمان ندارد.

*** عوامل و دلایل بی تفاوتی سازمانی:**

عوامل زیر پاره‌ای از علل بی تفاوتی و انزوای انسانها را در سازمان نشان می‌دهند:

البته در جای دیگری، پرستوس از گروه سومی در سازمانها سخن به میان می‌آورد که کامیابی در سازمان را دوست دارند ولی یا اهتمامی نشان نمی‌دهند و یا نمی‌دانند چگونه باید به سوی آن قدم بردارند. وی آنها را «دوگانه احساسی‌ها» نام می‌گذارد و می‌گوید غالباً دوگانه احساسی‌ها کسانی هستند که تحت تاثیر هدفهایی که از سوی ساختار غیررسمی سازمان تعیین می‌شود، قرار می‌گیرند.

با توجه به مراتب فوق می‌بینیم یکی از الگوهای رفتاری در سازمانها، رفتار بی تفاوت است که انسانهای سازمانی دچار این عارضه رفتاری، نسبت به سازمان و هدفهای آن، لاقید، سهل‌انگار و بی‌اعتنا هستند.

*** نمادها، مظاهر و نشانه‌های بی تفاوتی سازمانی:**

وجود حالت روانی - رفتاری بی تفاوتی سازمانی را با علائم و نشانه‌های عمده ذیل می‌توان مشخص ساخت:

- ۱- نسبت به وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی، اجرا یا عدم اجرای برنامه‌ها و انجام یا عدم انجام ماموریت‌های

۱- عدم همسویی بین اهداف سازمان و اهداف فرد.

این عامل یکی از مهمترین و اصلی ترین علل بی تفاوتی سازمانی است. چراکه وقتی فرد احساس کند، تحقق و یا عدم تحقق اهداف سازمان در منافع و خواسته های او هیچ تاثیری ندارد و از این بابت نظام نیازهای او هیچگونه تشفی حاصل نمی کند، نسبت به سازمان و اهداف آن حالت بی تفاوتی و بی خیالی پیدا می نماید. او به عین می بیند که سازمان اهداف حاصل خود را دارد و او نیز نیازهای خاص خودش را، بدون اینکه هیچگونه ارتباطی بین آنها وجود داشته باشد.

۲- بوروکراسی شدید در سازمان و نخبه گرایی در انتصاب ها.

تجارب سازمانها و جوامعی که از نظام های بوروکراتیک برای ازدیاد کارایی و راندمان استفاده کرده اند غالباً موید این مطلب است که بوروکراسی شدید یعنی وسعت و گستردگی سازمان، متحدالشکل کردن عملیات، تقسیم بیش از حد وظایف، رسمی گرایی و قانونمند کردن افراطی مناسبات و رفتارها و... وظایف را برای افراد بی معنی کرده بر شدت بی علاقگی افراد نسبت به سازمان می افزاید. نخبه گرایی یعنی انتخاب و انتصاب گروهی از برگزیدگان و سرآمدان و دادن موقعیت های شغلی مهم به آنها عارضه لایقیدی و بی تفاوتی را در سازمان دربر خواهد داشت.

۳- ساختار سازمانی بلند و طولانی:

وجود سلسله مراتب شدید در سازمانها که نشان دهنده و در عین حال مانع برابری و بهره مندی مساوی افراد از اختیارات و مسئولیت ها می شود، باعث می گردد رده های پایین سازمان احساس پیوستگی و ارتباط درونی خود را با سازمان و ارکان آن از دست داده، به دلیل فاصله سازمانی زیاد افراد درگیر عملیات با سطوح میانی و بالای مدیریت سازمان، گرفتار ضعف روحیه و نهایتاً بی تفاوتی سازمانی شوند.

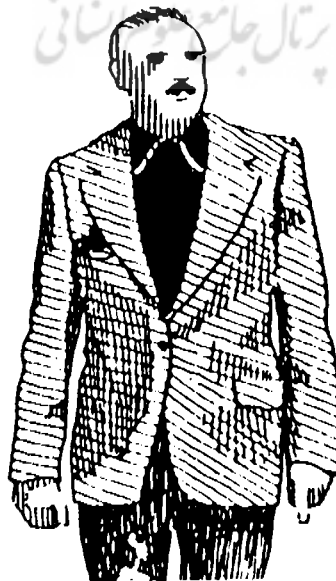
۴- انجام دادن کار بدون دانستن

دلیل آن: و فارغ از اهمال قدرت انجام دهنده (انزوای فردی)

امروز، نقش انسان سازمانی منحصر به انجام یک یا چند فعالیت و کار مشابه و محدود و دریافت حقوق بابت انجام آنها شده است. در سازمانهای عظیم امروز انسانها فردیت خود را از دست داده و به صورت مهره های از مهره های ماشین عظیم بوروکراسی و با فرصت جایگزینی شدید، درآمده اند. حال آنکه همه بر رسیهای سازمانی و روان شناختی نشان می دهند که افراد هنگام کار علاقمند و حتی نیازمند است که دلیل انجام آن را بدانند و تا حدودی قدرت و ابتکار شخصی خود را در آن اعمال کند. نیاز به قدرت و اعمال آن در انجام کارها ضرورتی جدی به ویژه در مشاغل مدیریتی است که فقدان آن موجب بی تفاوتی افراد می گردد.

۵- عدم فرصت مشارکت در تصمیم گیری:

در اغلب سازمانهای بزرگ کنونی، اختیار تصمیم گیری در سطوح بالای مدیریت سازمان متمرکز بوده و کارکنان فرصت مشارکت قابل توجهی در تصمیم گیریها ندارند. به همین دلیل آنان علاقه و اعتقادی نسبت به تصمیمات متخذه نداشته و با بی اعتنائی و خونسردی به اجرای آنها می پردازند.



۶- بی نیازی و یا عدم آگاهی و شناخت نسبت به نیازهای خود و یا بی اطلاعی از راهها و روشهای ارتقاء و پیشرفت در سازمان عدم ارتقاء در سلسله مراتب نیازها به این معنی که فرد پس از ارضای نیازهای سطوح پایین، متوجه وجود نیازهای ثانویه یا برتر خویش نمی گردد و یا نسبت به آنها درک و آگاهی لازم را پیدا نمی کند.

۷- ناکافی بودن و یا نامناسب بودن سبک های رهبری و روشهای مدیریتی

مدیران سازمان به معنی محدودیت در سبک ها و روشهای رهبری و یا مغشوش بودن بی ثبات بودن این روشها به گونه ای که کارکنان نتوانند موضع و ارزشهای کاری مدیر یا مدیریت را تشخیص داده بر مبنای آن عمل کنند.

۸- فقدان یا ناکارآمدی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان به گونه ای که با توجه به تاکید بی دلیل و غیرمنطقی و یکسویه بر عوامل مربوط به ویژگیهای شخصی (که انگیزه های برای بروز لیاقت و کاردانی باقی نمی گذارد) و یا عوامل عملکردی (که باعث ایجاد نفرت و بیگانگی با سازمان می شود) شرایطی فراهم گردد که موجد هیچگونه تغییر رفتار و یا ایجاد حساسیت و همدلی در کارکنان نشود.

۹- بی تفاوتی گروهی از کارکنان

برای گروهی از کارکنان حالت بی تفاوتی، ناشی از شکست و عدم ارضای نیازهایشان در سازمان است. آنان با انتظارات طلائی و آرمانی قدم به سازمان می گذارند و قتی که با محدودیت های سازمان روبرو می شوند، امیدشان به یاس تبدیل و چون برآوردن انتظارات خود را غیر ممکن می بینند، در صورتیکه در سازمان بمانند و آن را ترک نکنند، به تدریج به حالت بی تفاوتی دچار می گردند.

۱۰- انتقال بی تفاوتی به محیط کار

عده‌ای بی تفاوتی را با خود به محیط کار می‌آورند و یا حداقل به لحاظ وجود زمینه‌های روانی و شخصیتی خاصی، در برابر شرایط و اوضاع و احوال بی تفاوت کننده زودتر تسلیم می‌شوند به معنای دیگر آنها شخصیتاً بی تفاوت و خونسردند و در محیط اجتماعی خود آموخته‌اند که نباید انتظار زیادی از سازمان یا افراد دیگر داشته باشند و به لحاظ این خلق و خو نسبت به آنچه در اطرافشان می‌گذرد، چندان توجهی ندارند و نسبت به همه چیز حالتی بی تفاوت دارند و این حالت شامل کار و سازمانشان نیز می‌شود.

* راه حل‌ها

راه حل‌ها و راه کارهایی که می‌توانند در تحدید و تضعیف علل و عوامل ایجادکننده بی تفاوتی سازمانی، موثر باشند عبارتند از:
سه نظریه عمده در مدیریت رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی می‌تواند در راه‌حلیابی برای پدیده بی تفاوتی سازمانی مورد بحث و استفاده قرار گیرد که ذیلاً به بیان مختصر آنها

۱- «قرارداد روانی» ادگار شاین:

«قرارداد روانی» قالبی است که فرد و سازمان در آن با یکدیگر مرتبط می‌شوند. مفهوم «قرارداد روانی» که توسط ادگار شاین مطرح گردیده است، تلویحاً آنست که فرد از سازمان متبوع خود توقعات مختلفی دارد و سازمان نیز به طور متقابل دارای انتظارات متفاوتی از او می‌باشد. این توقعات و انتظارات تنها شامل مقدار کاری که باید انجام شود و مبلغی که در ازاء آن پرداخت می‌گردد، نیست. بلکه تمامی الگوی حقوق، امتیازات و تعهدهایی را که بین فرد و سازمان وجود دارد، دربر می‌گیرد.

مثلاً کارمند یا کارگر ممکن است از شرکت و یا سازمان انتظار داشته باشد که پس از چند سال خدمت او در سازمان و یا شرکت، او را اخراج نکنند و سازمان و شرکت نیز متقابلاً

توقع داشته باشد که مستخدم وجهه عمومی و آبروی محل کار خود را پایین نیاورد و یا اسرار آن را در اختیار رقبای دشمنان نگذارد. انتظاراتی از این قبیل در قرارداد رسمی که بین فرد و سازمان امضاء می‌شود، درج نمی‌گردد ولی آنها نقش موثری در تعیین الگوی رفتاری خواهند داشت.

۲- نظریه «رشد نیافتگی» - رشد یافتگی» جریس آرگریس:

آرگریس بی تفاوتی شایع میان کارگران صنعتی و فقدان تلاش از جانب آنان را صرفاً نتیجه تبلی فرد نمی‌داند. به زعم وی، این مسائل از مدیریت ناشی می‌شود. آرگریس عقیده دارد که در اغلب موارد، هنگامی که انسانها به نیروی کار می‌پیوندند، بر اثر اعمال و اقداماتی که مورد استفاده مدیریت سازمانها قرار می‌گیرد، از رشد و بلوغ باز می‌مانند. در این سازمانها، اجازه کمترین کنترلی بر محیط کار به افراد داده نمی‌شود و آنان به منفعل، متکی و زیردست و تابع بودن تشویق می‌شوند. در نتیجه آنها نابالغ رفتار می‌کنند. آرگریس که از مشاهده اوضاع بسیاری از سازمانها رنجیده خاطر شده است، مدیریت سازمانها را به فراهم کردن شرایطی فرا می‌خواند که تحت آن شرایط هر کس در مقام یک فرد، فرصتی برای رشد و بلوغ پیدا کند و در مقام عضو یک گروه در حالیکه برای موفقیت سازمان کار می‌کند، نیازهای شخصی خود را ارضا نماید.

۳- نظریه «یگانگی راستین هدفها»

که توسط «مگ گرگور» عنوان گردیده است. در مبحث یگانگی هدفها و اثربخشی سازمانها، درجه یگانگی هدفها بستگی دارد به حدی که افراد و گروهها در سازمانها، هدفهای خود را بر اثر تحقق هدفهای سازمانی تحقق یافته، ملاحظه می‌کنند. وقتی همه در هدفهای سازمانی سهمی باشند، وضعی پیش می‌آید که

«مگ گرگور» آن را «یگانگی راستین هدفها» می‌نامد.

طبق این نظریه، در یک سازمان، امید بر این است که فضائی به وجود آید که در آن یکی‌نزد دیگری وضع زیر پیش بیاید:

الف - افراد سازمان (مدیران و زیردستان هر دو) هدفهای خود را با هدفهای سازمان یکسان درک و تلقی کنند.

ب - اگر هدفها یکسان نیست و متفاوت است، افراد سازمان هدفهای خود را در نتیجه مستقیم کارکردن برای تحقق اهداف سازمان، تحقق پذیر ببینند.

در نتیجه، هر قدر مقاصد و هدفهای فردی را بتوان به هدفهای سازمانی، نزدیک تر نمود، عملکرد سازمان بهتر و بیشتر خواهد شد. در پایان، با اذعان به اینکه هنوز برای بهبود رفتارهای ناشی از بی تفاوتی در سازمان و تغییر آنها، کوششهای موثری انجام نشده است، با توسل و توجه به نظریه‌های پیش گفته و سایر مبانی نظری و تجربی موجود می‌توان به راه‌حل‌های زیر در این رابطه تاکید و توجه نمود:

الف - تلاش مدیریت در ایجاد همسوئی و هماهنگی میان اهداف سازمانی و اهداف فردی با استفاده از همه عوامل موثر و از جمله تاکید بر به کارگیری مهارت انسانی در مدیریت سازمان.

ب - کاهش جنبه‌های بوروکراتیک سازمان به گونه‌ای که فرصت رشد و بلوغ و احساس قدرت و مشارکت را به کارکنان سازمان بدهد.

ج - معنی‌دار کردن نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان و توزیع فرصت‌ها و امکانات و برخورداریهای سازمانی براساس عملکرد آنان.

د - توجه به ماهیت شغل به جای تاکید صرف بر محیط کار و تلاش برای ارزشمند کردن مشاغل و در نتیجه جلوگیری از خود یگانگی افراد در سازمان، در مجموع باید کاری کرد که فرد لایق خود را از محیط کار و



**کنستاتره میوه‌جات
روشی برای جلوگیری
از ضایعات و ایجاد
ارزش افزوده**

از: مریم میوه‌چی

مقدمه:

مواد غذایی با روشهای مختلفی از جمله خشک کردن، تغلیظ می‌شوند. در این روش (تغلیظ) وزن و حجم ماده غذایی کاهش می‌یابد و می‌توان از آن برای گونه‌هایی از مواد غذایی به عنوان روش نگهداری استفاده کرد. این شیوه مزایایی دارد که می‌تواند در بهره‌وری مناسب برخی از محصولات کشاورزی مانند میوه، سبزی، و... بسیار مفید واقع شود. در روش تغلیظ از وزن و حجم محصول کاسته شده و فضای کمتری برای نگهداری آنها لازم است. تقریباً همه مواد غذایی مابعد قبل از مرحله خشک شدن، تغلیظ می‌گردند زیرا که هزینه تبخیر آب محصول در مراحل اولیه بوسیله اپراتور، کمتر از خشک کن تمام می‌شود و در طریق تغلیظ، از روان شدن محصول روی نوار یا سایر وسایلی

کنستاتره میوه:

که عمل خشک کردن بوسیله آنها انجام می‌گیرد، جلوگیری می‌شود. علاوه بر آن در این عمل به علت تراکم مواد مغذی، ارزش غذایی فرآورده‌های تغلیظ شده بیشتر می‌شود. کنستاتره میوه‌جات و کنسرو سوپ نمونه‌هایی از محصولات تغلیظ شده‌اند و با افزودن آب به آنها به حالت معمولی درمی‌آیند.

کنستاتره میوه از یک فرآیند دقیق عصاره سازی، شربت‌گیری و تغلیظ بدست می‌آید. در این فرآیند باید در تمام مراحل تولید نه تنها مزه و طعم محصولات کاهش نیابد، بلکه در جهت کیفیت بهتر هدایت گردد.

فواید:

۱ - افزایش میزان ثبات فیزیکی و

بیولوژیکی، جلوگیری از فساد، طولانی شدن زمان نگهداری، کاهش حجم و نهایتاً صرفه‌جویی در هزینه بسته‌بندی و حمل و نقل.

۲ - امکان دسترسی به آب میوه در تمام فصول سال و جایگزینی آب میوه‌جات به جای انواع نوشابه گازدار.

۳ - استخراج اسانسهای طبیعی از مرکبات و سایر میوه‌ها که در برخی صنایع غذایی شیمیایی مورد استفاده می‌باشد. (ضمناً در جوار این گونه فرآورده‌ها می‌توان واحدهای تهیه تانن از پروسه تولید آب انار، تهیه رنگ از پوست انار و پرتغال، تهیه خوراک دام از تفاله و باقیمانده میوه، تهیه تارتارات‌ها از پروسه تولید آب انگور و تهیه پکتین از مرکبات و سایر میوه‌جات حاوی پکتین را نیز راه‌اندازی نمود.)

۴ - جلوگیری از ضایعات مازاد محصولات کشاورزی از قبیل سیب، انگور و پرتغال.

مثال:

روش بدست آوردن کنستاتره آب پرتقال:

کامیون‌های پرتقال بعد از ورود به کارخانه از مخزن شستشو عبور داده شده، سپس از نظر اندازه درجه‌بندی می‌گردند، میوه‌های صدمه دیده و کپک‌دار جدا می‌شوند.

میوه‌های آماده به خط استخراج منتقل می‌گردند. پرتقال بداخل یک فنجان افتاده و انگشتهای دستگاه به طرف پایین آمده و باعث سوراخ کردن پوست آن می‌شود، سپس یک چاقوی استوانه‌ای از قسمت پایین دستگاه به طرف بالا حرکت کرده و سوراخی در آن ایجاد می‌کند تا عصاره از طریق این سوراخ خارج شود. پوست پرتقال به طرف بالای دستگاه رانده شده و به عنوان ضایعات از آب جدا می‌گردد. ماشین استخراج به نحوی طراحی شده است که روغن پوست را در حین عمل فشرده شدن به طور جداگانه به خارج ریخته و مجزا جمع‌آوری می‌کند. اگر این عمل انجام نگیرد مزه عصاره بیش از اندازه

معطر و تلخ مزه می‌شود.

عصاره استخراج شده حاوی هسته و مقدار کمی پالپ می‌باشد، که به صافی منتقل می‌شود. عصاره‌هایی که میزان اسید آن زیاد باشد و یا طعم مطلوب نداشته باشد با شکر مخلوط می‌شود.

عصاره موجود حاوی مقدار معتابهی هوا و اکسیژن است. اگر این هوا از داخل عصاره خارج نشود، اکسیژن آن سبب از بین رفتن ویتامین ث، رنگ و مزه می‌گردد. بنابراین لازم است که عصاره از دستگاه هواگیر برای خارج کردن هوای آن عبور داده شود. عصاره تولید شده تا این مرحله هنوز در معرض فساد میکروارگانیزم و آنزیمی می‌باشد که برای از بین بردن این عوامل مخرب آنرا از داخل یک پاستوریزاتور لوله‌ای عبور می‌دهند. در این مرحله عصاره تولیدی آماده تغلیظ می‌باشد.

عصاره طبیعی حاوی ۱۲ درصد ماده جامد است. اگر بخواهند کنستانتره ۴۰ به ۱ تهیه نمایند در اینصورت مواد جامد باید به ۴۸ درصد افزایش یابد که این عمل در اواپراتورهای خلاء چند مرحله‌ای انجام می‌گیرد.

بهر حال، هنگام تغلیظ مقداری از مواد معطر، تبخیر و از بین می‌روند. اغلب در روشهای صنعتی مواد جامد عصاره را تا ۶۰ درصد افزایش داده و سپس عصاره تازه را به آن اضافه می‌کنند تا بریکس آن به ۴۸ درصد برسد. عصاره تازه اضافه شده به کنستانتره سبب بهبود آن می‌شود و مقداری روغن پوست نیز برای بهبود مزه، به عصاره اضافه می‌کنند.

آمار و تجارب ایران و سایر کشورها در زمینه تولید میوه‌جات و کنستانتره

آمار موجود سالانه به ترتیب: سیب ۱/۴ میلیون تن و انگور ۱/۱ میلیون تن و پرتقال ۱/۲ میلیون تن تولید در سال می‌باشد. با احتساب مصرف تازه فوری در سطح جامعه و ظرفیت پایین سردخانه‌های میوه و

میانگین میزان صادرات، حدود ۷۰٪ از کل تولیدات محصولات کشت‌اورزی فوق را می‌توان از طریق تبدیل به کنستانتره و یا آب میوه حفظ نمود و از ضایع شدن آنها جلوگیری کرد.

با در نظر داشتن این موضوع که برای تهیه هر کیلو کنستانتره سیب، حدود ۹ کیلو سیب و هر کیلو کنستانتره انگور ۶/۵ کیلو انگور و هر کیلو کنستانتره پرتقال ۲۵ کیلو گرم پرتقال لازم است، می‌توان محاسبه نمود که چه بخش عظیمی از این محصولات کشاورزی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. طبق اطلاعات واصله حدود قیمت تمام شده هر تن کنستانتره بین ۷۰۰ الی ۹۰۰ دلار می‌باشد که در صورت دارا بودن بریکس بالای ۶۵٪ و شفافیت بالای ۹۰٪ و اسیدیته و P.H مناسب در بازارهای جهانی بین ۸۰۰ الی ۱۲۰۰ دلار قابل فروش خواهد بود. در حال حاضر کشور برزیل بزرگترین صادرکننده کنستانتره‌ای در سطح دنیا می‌باشد که بعد از این کشور آرژانتین و مکزیک نیز سهم بالایی را روانه بازارهای جهانی می‌کنند. واردکنندگان عمده

بقیه از صفحه ۷۱

شغل برنگرفته و به محیط خارجی معطوف سازد.

ه - کوشش در جهت ساماندهی نیازهای کارکنان و تلاش برای ارضای نیازهای معقول و منطقی آنها در سازمان.

و - دقت در انتخاب و جذب افراد از طریق اعمال روشهای صحیح و موثر انتخاب به ویژه استفاده از مصاحبه به گونه‌ای که افراد بی تفاوت و یا مستعد بی تفاوتی فرصت دستیابی به مشاغل سازمانی را کمتر پیدا کنند.

** منابع و مآخذ:

- ۱- روان‌شناسی سازمانی. تالیف ادگار شاین. ترجمه دکتر ابوالفضل صادقی‌پور و حبیب‌ا... بهزادی. انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران ۱۳۵۲.
- ۲- مدیریت رفتار سازمانی. تالیف پال

این فرآورده نیز آمریکا، انگلستان، آلمان، هلند و... می‌باشند.

برای ورود به بازارهای جهانی پروسه‌های تولید و نحوه بسته‌بندی اهمیت بسزایی دارد زیرا که رعایت و افزایش کیفیت فرآورده‌های تولیدی و نیز مراعات استانداردهای جهانی در تولید، یکی از عوامل سرنوشت ساز و تعیین‌کننده است. بنابر این برای ایجاد صنایع کنستانتره لازم است واحدهای تحقیق و توسعه گسترش یابند. زیرا اهمیت کنستانتره در جهان امروز برای محصولات کشاورزی و غذایی در بالاترین حد خود است و این پدیده در رقابتهای بازار جهانی میوه و سبزیجات مرز تعیین‌کننده‌ای را داراست و حفظ محصول را از مرحله تولید تا مصرف تضمین می‌نماید.

بر این اساس به نظر می‌رسد که مسئولین و متخصصین می‌باید ضرورت بررسی مناطق مختلف کشور را از نظر شرایط و امکانات بالفعل و بالقوه قبل از تاسیس کارخانه‌ها به دقت مورد توجه قرار دهند، تا آن‌شاه... راه درست برای تولید و صادرات این فرآورده دارای ارزش افزوده بسیار، انتخاب گردد.

هرسی و کنت بلانچارد. ترجمه دکتر علی علائقند. انتشارات امیرکبیر ۱۳۶۵.

۳- مدیریت مدارس: مبانی و تئوریا. تالیف جیمز لیفام و جمیز هووئه. ترجمه دکتر محمدعلی نائلی. انتشارات دانشگاه شهید چمران. اسفند ۶۷.

۴- جایگاه و موضوع علم مدیریت. نوشته حسن عابدی جعفری. مجله مصباح. فصل‌نامه دانشگاه امام حسین (ع) شماره صفر زمستان ۷۰.

۵- الگوهای رفتاری در سازمان. ترجمه و تالیف دکتر سیدمهدی الوانی. مجله تحول اداری شماره ۱ سازمان امور اداری و استخدامی کشور. زمستان ۷۱.

۶- بررسی پدیده بی تفاوتی سازمانی در دستگاههای دولتی. گزارش تحقیقی سیدمهدی میرحسینی‌زواره - کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران تیرماه ۱۳۷۰.