

بررسی میزان نوگرایی در بین کارمندان [۱]

(مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر ایلام)

محمد اسحاق افکاری *

فیض‌اله نوروزی **

اکبر امیدی ***

چکیده

حرکت جامعه به سوی دنیایی جدید یکی از عمده‌ترین مراحل است که در مسیر توسعه‌ی هر جامعه‌ای قرار می‌گیرد و راه را برای ارتقای سطح زندگی افراد جامعه باز می‌کند. فرهنگ نوگرایی از بطن جوامع غربی برخاسته و نتیجه‌ی شرایط ویژه‌ی اقتصادی این جوامع بوده و هدف آن رسیدن به توسعه است. یکی از حوزه‌های مهم و اثرگذار در مباحث توسعه، بخش اداری جامعه می‌باشد و نوگرایی یکی از مؤلفه‌های اثرگذار بر روند توسعه در نظام اداری است. هدف این نوشتار بررسی میزان نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام بوده است. روش تحقیق، پیمایشی و ابزار آن پرسش‌نامه بود. جامعه‌ی آماری تمام کارمندان ادارات دولتی در شهر ایلام شامل ۱۲ هزار ۳۷۸ نفر بوده است. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب شده است. در بخش تحلیلی، از آزمون‌های آماری متناسب با متغیرهای مورد بررسی نظیر آزمون خی دو و فریدمن استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشانگر بالا بودن زمینه‌ی نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام است؛ به این معنا که کارکنان ادارات، پذیرای دانش جدید و کسب مهارت‌های تخصصی هستند؛ اما برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و مفید برای کارمندان ادارات دولتی در وضعیت مناسبی قرار ندارد. هم‌چنین؛ میزان سازگاری با تغییرات مداوم، میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران و میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی در بین کارمندان ادارات دولتی در سطح متوسط قرار دارد.

واژگان کلیدی: نوگرایی، نوسازی، توسعه، ادارات دولتی، کارمندان.

بیان مسأله

بشر از همان روزهای اول شروع حیات که زندگی را با غارنشینی و زاغه‌نشینی آغاز نمود تا به امروز، مراحل مختلفی از دگرگونی، تکامل، پیشرفت و توسعه را سپری کرده است. این فرایند طولانی تغییر و تحول، از

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شمال

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شمال

*** کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شمال و نویسنده‌ی مسئول

شکل‌های کاملاً ابتدایی آن آغاز شده و در عصر حاضر با استفاده از اشکال پیچیده و روزآمد فن‌آوری ادامه دارد و دست‌یابی به توسعه و پیشرفت، تنها در نتیجه‌ی تفکر خلاق، نوگرا و نوآور بشری میسر شده است.

یکی از عمده‌ترین فرایندهایی که طبیعتاً در مسیر توسعه‌ی هر جامعه‌ای شکل می‌گیرد، حرکت جامعه به سوی دنیای نوینی است که راه را برای بسیاری از پیشرفت‌های بعدی باز می‌کند. جریان مدرنیته یا نوگرایی^۱، جریانی است که ابتدا در غرب پدید آمد و به تدریج به سایر نقاط دنیا منتقل شد (عباسی اسفجیر، ۱۳۸۹: ۱۰۱). بیشتر جامعه‌شناسان «انقلاب صنعتی بریتانیا» قرن نوزدهم را سرآغاز دوران نوین می‌دانند. ... در کشورهای جهان سوم توسعه‌ی صنعتی در قالب فرایند نوسازی از غرب وارد شده است و نوگرایی به عنوان پدیده‌ای بیگانه، با بستر فرهنگی و نظام سنتی این جوامع در تعارض قرار گرفته است (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۴). فرایند نوسازی منجر به ورود فن‌آوری و صنعت غربی به این کشورها شده و به سرعت جایگزین شیوه‌های تولید و اداره‌ی این جوامع گردیده است؛ اما فرهنگ، طرز تفکر و ایدئولوژی متناسب با این پیشرفت‌ها که به وجود آورنده‌ی جریان نوگرایی است، با نظام فرهنگی و ارزش‌های سنتی این جوامع برخورد می‌کند و به راحتی نمی‌تواند جایگزین شیوه‌های فکری سنتی گردد (همان: ۴۶). دیدگاه نوسازی^۲ با تلقی توسعه به عنوان فرایندی درون‌زا، در بخش عمده‌ای از تحلیل‌ها که وجه جامعه‌شناختی بیشتری دارد، ریشه‌های آن را در ساخت‌ها و نهادهای جوامع و تحولات تدریجی آن‌ها جستجو می‌کند؛ تحولاتی که منشأ آن را در تأثیر نهادهای مختلف در طول زمان و نتایج ناخواسته‌ی تمهیدات نهادی می‌داند (رجب‌زاده، ۱۳۷۸: ۹۲). دیوید آپتر^۳ سه ویژگی را برای نوسازی برمی‌شمارد. اول: نوعی نظام اجتماعی که بدون وقفه نوآوری داشته باشد؛ دوم: ساختارهای اجتماعی تفکیک‌شده، تخصصی و انعطاف‌پذیر؛ سوم: نوعی چارچوب اجتماعی که مهارت‌ها و دانش لازم را برای زندگی در یک جهان پیشرفته‌ی تکنولوژیک تأمین کند (شیرازی، ۱۳۹۱: ۱۶).

در جامعه‌ی ایران، مباحث پیشرفت، رشد، توسعه، نوگرایی، تجدد، نوسازی، نوین بودن و فکر نو داشتن، سال‌ها موضوع بحث تحلیلی یا مکتبی اندیشمندان و روشنفکران رشته‌های گوناگون بوده است. وجه اشتراک این مباحث و گفت و گوها در نگاهی به گذشته: «چگونه بوده‌ایم»؛ به حال: «چگونه هستیم» و به آینده:

¹ Modernity

² Modernization perspective

³ David Apter

«چگونه باید باشیم» است (روزی بیدگلی، ۱۳۸۲: ۱۷۸). یکی از حوزه‌های مهم و تأثیرگذار در مباحث توسعه، بخش اداری جامعه است. نظام اداری در ارتباط نزدیک با کل ساختار اجتماعی است. اگر این نظام از توانایی و ظرفیت لازم برای سیاست‌گذاری و سازمان‌دهی مسائل جامعه برخوردار باشد، یقیناً بستری از توسعه برای پیشرفت جامعه فراهم می‌شود؛ اما اگر در نظام اداری کشوری چنین ظرفیت‌هایی وجود نداشته باشد، چنین ساختاری نه تنها نمی‌تواند نقش مثبتی را در مسیر دستیابی به تحول، پیشرفت و توسعه‌ی آن جامعه ایفا نماید، بلکه خود به یکی از موانع توسعه و پیشرفت تبدیل می‌شود (حیدری، ۱۳۸۳: ۱۶۳).

استان ایلام یکی از استان‌های محروم و توسعه‌نیافته‌ی کشور به شمار می‌آید. تحقیقات و پژوهش‌هایی که به وسیله‌ی افراد و سازمان‌های مختلف در ارتباط با بررسی تعیین و محاسبه‌ی درجه‌ی توسعه‌نیافتگی استان‌های کشور انجام شده است، بیانگر این موضوع است. استان ایلام از نظر سهم کارمندان به کل جمعیت با تعداد ۲۷ هزار و ۹۴۲ نفر کارمند (۵.۰۱ درصد کل جمعیت استان) در رتبه‌ی اول استان‌های کشور قرار دارد (معاونت برنامه‌ریزی استانداری، ۱۳۸۹). این رقم دو برابر میانگین کشوری است و نشان می‌دهد که بخش اداری، در غیاب سایر بخش‌های صنعتی، خدماتی، کشاورزی و ...، مهم‌ترین بخش اشتغال‌زایی را در استان تشکیل می‌دهد. بر این اساس، بررسی میزان نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی که از اقشار مهم و اثرگذار در ایجاد بستر تغییر و تحول در جامعه‌ی استان به شمار می‌آیند، اهمیت دارد. از این‌رو، هدف این نوشتار بررسی میزان نفوذ فرهنگ نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام است.

اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام است و اهداف جزئی آن عبارتند از:

- بررسی میزان پذیرش ایده‌های جدید در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام؛
- بررسی میزان آموزش‌های تخصصی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام؛
- بررسی میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام؛
- بررسی میزان سازگاری با تغییرات مداوم در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام؛
- بررسی میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام.

پیشینه‌ی تجربی

در ایران پژوهش‌های متعددی در ارتباط با نوگرایی انجام شده و در بیشتر آن‌ها تأثیر مؤلفه‌های فرهنگی اجتماعی گوناگون بر میزان یا روند نوگرایی مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است؛ اما نگارندگان به تحقیقی که میزان نوگرایی را بررسی کرده باشد، دست نیافته‌اند.

- ساروخانی و مهدی‌زاده (۱۳۸۱) تأثیر تلویزیون بر نوگرایی در مناطق ۲۲ گانه‌ی شهر تهران را بررسی نموده و به این نتیجه رسیده‌اند که تلویزیون عامل نشر نگرش نوگرایی بوده است.

- صفار حیدری (۱۳۸۱) در تحقیقی با عنوان نوگرایی و آموزش و پرورش در جهان اسلام به بررسی سیمای کلی نظام‌های آموزشی جوامع اسلامی در دوران نوین پرداخته است.

- در تحقیقی با عنوان رابطه‌ی نوگرایی و دین‌داری در بین دختران جوان منتخب از مناطق ۱، ۶ و ۱۹ شهر تهران که به وسیله‌ی موسوی و علمدار (۱۳۸۸) انجام شد، به این نتیجه دست یافتند که با افزایش نوگرایی، میزان دین‌داری افراد در ابعاد پیامدی و مناسکی کاهش می‌یابد.

- قاسمی و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی خود با عنوان شناخت تأثیر طبقه‌ی اجتماعی بر نگرش به جریان نوگرایی در شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که هرچه طبقه‌ی اجتماعی بالاتر باشد، نگرش افراد نسبت به نوگرایی نیز مثبت‌تر خواهد بود و می‌توان امیدوار بود که کاهش فاصله‌ی طبقاتی، گامی مؤثر به سوی ایجاد جامعه‌ای نوین باشد. عباسی اسفجیر و رحمانی فیروزجاه (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه‌ی بین رفتارهای نوگرایانه و انحرافات اجتماعی ملایم در بین دختران جوان شهر بابل به این نتیجه رسیدند که در الگوسازی معادلات ساختاری «فردگرایی» و «مصرف‌گرایی» تأثیر برجسته‌ای بر انحراف خفیف دارند.

- نقوی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود با عنوان نقش مدرنیته در تغییرات فرهنگی مناطق روستایی در دهستان شهدای بهشهر به این نتیجه رسیدند که بین نوگرایی و تغییرات فرهنگی در سطح جامعه‌ی نمونه، رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

- روزی بیدگلی (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان نوگرایی زنان فعال در حوزه‌ی فرهنگی در بین زنان دبیر شهر تهران به این نتیجه رسید که ۷۲.۳ درصد زنان دبیر مورد مطالعه نوگرا هستند و دو عامل طول مدت تحصیل و پایگاه اقتصادی - اجتماعی با میزان نوگرایی رابطه‌ی معنادار دارد.

پیشینه‌ی نظری

نوسازی دیدگاهی است که در پی تبیین موانع درونی و داخلی توسعه در کشورهای جهان سوم می‌باشد. به تعبیری این نظریه معتقد است که باید ساختارهای درونی و داخلی جوامع را آماده و مستعد پذیرش پوشش‌های

نوسازی کنیم. طرفداران این دیدگاه عناصری چون خردورزی و تعقل‌گرایی، نظم داشتن، مشارکت، تقدیرگرا نبودن، محاسبه‌گر بودن و عناصر دیگر را به عنوان خمیرمایه‌های اولیه‌ی جریان نوسازی برمی‌شمارند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۷۴). در واقع، نوسازی نیازمند یک نظام ساختاری تمایز یافته است. ساختاری منتج به یک نظم اقتصادی صنعتی یا فرا صنعتی که به نوبه‌ی خود ایجادکننده‌ی سطوح دائماً در حال بهبود و رفاه مادی باشد.

ساختاری اجتماعی بر مبنای اصولی چون فردگرایی، برابری فرصت‌ها برای افراد فارغ از جنسیت یا قومیتشان، نظامی با سیاست دموکراتیک از نوع پارلمانی (یا حداقل نظامی که در آن تصمیم‌گیران پس از عبور از انتخابات منظم، پاسخ‌گویی به اعمالشان را وظیفه‌ی خود بدانند)، فرهنگی سیاسی که به طور رسمی کاملاً سکولار است و روال‌های عقلانی را برای تصمیم‌گیری اتخاذ می‌کند. حقوق و آزادی‌های رسمی شهروندی در قانون تثبیت شده است و یک جهان‌بینی که در آن خردگرایی و به‌کارگیری اصول علمی مسلط است (لفت ویچ، ۱۳۸۵: ۶۲).

نوسازی را محصول سه رویداد تاریخی مهم در قرن بیستم و بعد از جنگ جهانی دوم می‌دانند. اولین رویداد ظهور ایالات متحده آمریکا به عنوان یک ابرقدرت بعد از جنگ جهانی دوم بود؛ زیرا جنگ جهانی دوم باعث تضعیف قدرت سایر کشورهای اروپایی شده بود. رویداد دوم گسترش کمونیسم در اروپای شرقی، چین، کره و قسمت‌هایی از آسیا و رویداد سوم تجزیه‌ی امپراتوری‌های استعماری اروپایی در آسیا، آفریقا و آمریکای لاتین که موجب ظهور شمار بسیاری از کشور - ملت‌های جدید در جهان سوم گردید. این کشورهای نوظهور، هر یک به دنبال الگویی برای رشد و توسعه‌ی اقتصادی و هم‌چنین، اعتلای سیاسی و استقلال خود بودند. در چنین زمینه‌ی تاریخی‌ای، طبیعی بود که نخبگان سیاسی در آمریکا، اندیشمندان علوم اجتماعی را به مطالعه‌ی کشورهای جهان سوم ترغیب نمایند تا از این طریق ضمن دست‌یابی به توسعه‌ی اقتصادی و ثبات سیاسی در این مناطق، از غلتیدن کشورهای مذکور به دامان بلوک کمونیستی نیز جلوگیری نمایند (ی. سو، ۱۳۸۸: ۲۵).

ویژگی‌های نوسازی

- نوسازی یک فرایند مرحله به مرحله است. مثلاً نظریه‌ی روستو مراحل مختلف توسعه را که همه‌ی جوامع از آن عبور خواهند کرد، مطرح می‌سازد.

- نوسازی یک فرایند تجانس‌آفرین است. نوسازی گرایش به همگرایی در میان جوامع را افزایش می‌دهد.

- نوسازی یک فرایند اروپایی شدن یا آمریکایی شدن است. در ادبیات نوسازی گونه‌ای رضایت‌خاطر بیجا نسبت به اروپای غربی و ایالات متحده وجود دارد.

- نوسازی فرایندی غیرقابل بازگشت است. این جریان به محض این که شروع شود، دیگر قابل توقف نیست.
- نوسازی یک فرایند رو به پیشرفت است. گرچه نوسازی سختی‌های بی‌شماری به همراه دارد؛ اما در درازمدت نه تنها نمی‌توان از آن طفره رفت، بلکه رویکردی مطلوب نیز به شمار می‌رود.
- نوسازی، یک فرایند طولانی است. نوسازی یک تغییر تدریجی و تکاملی است، نه یک تحول انقلابی. تکمیل این فرایند نسل‌ها و قرن‌ها به طول می‌انجامد و اثرات ژرف آن تنها با گذشت زمان قابل‌درک است.
- نوسازی فرایندی نظام‌یافته است. ویژگی‌های مختلف نوسازی، یک کل به هم پیوسته را تشکیل می‌دهد. از این‌رو، نه به صورت انفرادی، بلکه به صورت جمعی ظاهر می‌شود.
- نوسازی فرایندی انتقال دهنده است؛ زیرا وقتی یک جامعه به سمت نوگرایی حرکت کند، ساختارهای سنتی و ارزش‌های آن باید کلاً جای خود را به مجموعه‌ای از ارزش‌های جدید بدهند.
- نوسازی فرایندی درون‌زاست. ماهیت نظام‌یافته و استحاله‌گر نوسازی، تغییر را در نظام اجتماعی درونی ساخته است. وقوع تغییری در یک حوزه‌ی فعالیت، لزوماً تغییرات قابل‌مقایسه‌ای را در دیگر حوزه‌ها به دنبال خواهد داشت (همان: ۴۰).

مطالعات جدید نوسازی

با توجه به انتقادات وارده به مکتب نوسازی از دهه‌ی ۱۹۷۰ میلادی به بعد، نوعی تجدید حیات در این زمینه به وجود آمد. موج جدید مطالعات نوسازی در زمینه‌ی موضوعات زیر با مطالعات کلاسیک دارای اختلاف است:

نخست: در مطالعات جدید نوسازی، سنت و تجدد به عنوان مفاهیمی متباین در نظر گرفته نمی‌شوند. در تحقیقات جدید، سنت و تجدد نه تنها می‌توانند با یکدیگر همزیستی داشته باشند، بلکه می‌توانند در هم نفوذ کنند و با یکدیگر امتزاج یابند. **دوم:** تغییراتی نیز در روش تحقیق به وجود آمده است. مطالعات جدید نوسازی به جای تنظیم سنخ‌شناسی‌ها و آرایه‌ی بحث‌های مجرد و انتزاعی، ترجیح می‌دهند توجه خود را به موارد مشخص‌تر معطوف نمایند. **سوم:** مطالعات جدید نوسازی، در نتیجه‌ی توجه بیشتر به تاریخ و مطالعات مشخص موردی، دیگر اعتقادی به مسیر یک‌طرفه‌ی توسعه به سمت الگوی غربی ندارند و این رویکرد که هر یک از کشورهای جهان سوم می‌توانند مسیر خاص خود را به سمت توسعه دنبال نمایند، پذیرفته‌اند. بالاخره مطالعات جدید نوسازی نسبت به گذشته، نقش مهم‌تری برای عوامل خارجی (بین‌المللی) در نظر می‌گیرند (ی.سو، ۱۳۸۸: ۶۸).

مبانی نظری

برت هوزلیتز^۴ برای بررسی تفاوت‌های رفتاری بین افراد جوامع نوین و سنتی می‌توان از متغیرهای الگویی پارسونز استفاده کرد. استدلال او این بود که در جوامع سنتی، در توزیع نقش‌های اقتصادی، خاص‌گرایی حاکم است؛ در حالی که در جوامع پیچیده‌تر؛ یعنی اقتصادهای توسعه‌یافته، عام‌گرایی مبنای تخصیص کارآمد کار و منابع است. به گفته‌ی او در جوامع سنتی عدم اعتماد به دستاورد فردی مشهود است و این جوامع بر انتساب؛ یعنی روابط خویشاوندی به عنوان اساس توزیع کالاهای اقتصادی تأکید می‌کنند. در جوامع سنتی عملکردها و وظایف معمولاً پراکنده و آمیخته بود؛ در حالی که در جوامع پیشرفته مشخصه‌ی وظایف، خاص بودن یا تفکیک نقش‌هاست و در نهایت در جوامع توسعه‌نیافته، نخبگان «خودمحور» بودند؛ حال آن‌که در کشورهای پیشرفته نخبگان، نظرات و نگرش‌های جمع‌محور دارند (پیت و ویک، ۱۳۸۴: ۱۱۶).

اورت هیگن^۵ از نظریه‌پردازان نوسازی به طور خاصی به ابعاد روان‌شناختی، فرهنگی و رفتاری نوسازی پرداخت و تفاوت‌های شخصیت انسانی را به پیشرفت فن‌آوری و به طور کلی به تغییر اجتماعی ربط داد. او بر این باور بود که تصور مردم از جهان، در جوامع سنتی شامل درکی بود که نیروهای غیرقابل کنترل زندگی آن‌ها را محدود کرده و بر آن حاکم است. افراد سنتی به خاطر ترس از جهان و مشکلات آن، افرادی غیر خلاق و اقتدارگرا بودند. ... ممکن بود ارزش‌های نسل جدید در مسیر نوآوری در تولید، اصلاح نهادی و رشد اقتصادی تغییر کنند. سپس، گروه هنجارشکن، جامعه را به سوی نوسازی هدایت کرد (همان: ۱۱۸).

دیوید مک کله لند^۶ موضع مشابه و حتی افراطی تری اتخاذ کرد. او معتقد بود بخشی از محرک توسعه ناشی از ویژگی روانی است که او آن را «میل به پیشرفت» نامید که این میل مناسب افراد خاصی در نقش‌های کارفرمایانه بود (همان: ۱۱۹). مک کله لند ادعا می‌کرد که هدف فعالیت‌های مدیران کسب سود نیست. گرچه سود نیز جنبه‌ی مهمی از کار را تشکیل می‌دهد؛ اما تنها نشانه‌ای از هدف‌های دیگر به شمار می‌رود؛ آن چه مدیران به طور حقیقی در اختیاردارند عبارت است از: یک میل قوی به سمت پیشرفت، انجام دادن خوب کار و اندیشیدن درباره‌ی راه‌های جدیدی که بتوان از رهگذر آن‌ها انجام کارهای فعلی را بهبود بخشید. مک کله لند این میل و کشش را "انگیزه‌ی پیشرفت" یا ضرورت پیشرفت می‌خواند. هر یک از ما مقدار زیادی وقت آزاد داریم. اگر شخص وقت آزاد خود را صرف اموری نظیر استراحت، شنا، خوردن نوشابه و لذت بردن از زندگی خود نماید، این شخص انگیزه‌ی پیشرفت بسیار ناچیزی دارد. اگر شخصی وقت آزاد خود را به فکر

^۴ Bert Hoselitz
^۵ Evert Hagen
^۶ Daivid mc cleland

کردن در مورد دوستان، خانواده، گروه‌های اجتماعی، مهمانی‌های کنار دریا و امثال آن‌ها صرف نماید، این شخص نیز انگیزه‌ی پیشرفت اندکی دارد. تنها در حالتی می‌توان گفت شخص از انگیزه‌ی پیشرفت قوی برخوردار است که پیوسته به چگونگی بهبود وضعیت فعلی یا یافتن راه‌های بهتر برای انجام دادن یک وظیفه بیندیشد (ی. سو، ۱۳۸۸: ۴۶).

دانیل لرنر^۷ جامعه‌شناس، جامعه‌ی سنتی و نوین را بر حسب روستا در مقابل شهر، بی‌سوادی در مقابل روشنگری، کناره‌گیری در مقابل فزون‌خواهی و پرستش در مقابل طغیان مقایسه کرد. او معتقد بود جوامع نوین مشوق تحرک، عقلانیت و همدلی هستند (پیت و ویک، ۱۳۸۴: ۱۱۹). از دیدگاه او، نوسازی اروپا یک روند خطی را به صورت گذار از مراحل مشخص، پشت سر گذاشته است که عبارتند از: عصر اکتشاف، رنسانس، اصلاح مذهبی، جنبش ضد اصلاح و انقلاب صنعتی. غرب برای رسیدن به توسعه؛ مراحل گسترش شهرنشینی، گسترش آموزش، کاربرد رسانه‌های جمعی و مشارکت همگانی را طی کرده است. لرنر جامعه‌ی غرب و اساساً جامعه‌ی نوین را دارای ویژگی مشارکت‌جویی و همدلی می‌داند که قابل تعمیم به سراسر جهان است (شیرازی، ۱۳۹۱: ۷۲). از دیدگاه لرنر همدلی؛ یعنی توانایی قرار دادن فرضی خود در نقش دیگران و تصور کردن این که زندگی افراد در خارج از محیط شخصی خود چگونه است. به عقیده‌ی او نوسازی دقیقاً از طریق حذف سنت و از طریق روح آن نوع از بسیج اجتماعی صورت می‌گیرد که ابتدا در اذهان اثباتی و عقلایی دمیده شود و آن‌گاه افراد به رفتاری فراگیر و فارغ از انگیزه‌ی تعلقات گروهی و برعکس، مرتبط با منافع عمومی و هویت جمعی سوق یابند. روی هم‌رفته لرنر نوسازی را از طریق ایجاد تغییر در افراد و سپس نهادها ممکن می‌داند (همان).

اینکلس^۸ به کشف الگوی ثابتی از "انسان‌های متجدد" در میان کشورهای مختلف نائل آمد. به عبارت دیگر، معیاری که برای تعریف انسان‌های متجدد در یک کشور مورد استفاده قرار می‌گیرد، می‌تواند برای تعریف انسان‌های متجدد در سایر کشورها نیز استفاده شود. اینکلس به تنظیم یک مقیاس مدرج تجددگرایی از صفر تا صد دست زد تا بتواند این الگوی ثابت شخصیتی در میان انسان‌های متجدد را اندازه بگیرد. از نظر اینکلس برخی ویژگی‌های مشترک در میان انسان‌های متجدد عبارتند از:

کسب تجربیات جدید: انسان‌های متجدد همواره مایل‌اند به انجام کارهای جدید مبادرت ورزند یا کارها را به روش‌های جدید به انجام برسانند.

داشتن استقلال: انسان‌های متجدد تحت کنترل کسانی چون والدین، رؤسای قبیله و امپراتورها قرار ندارند.

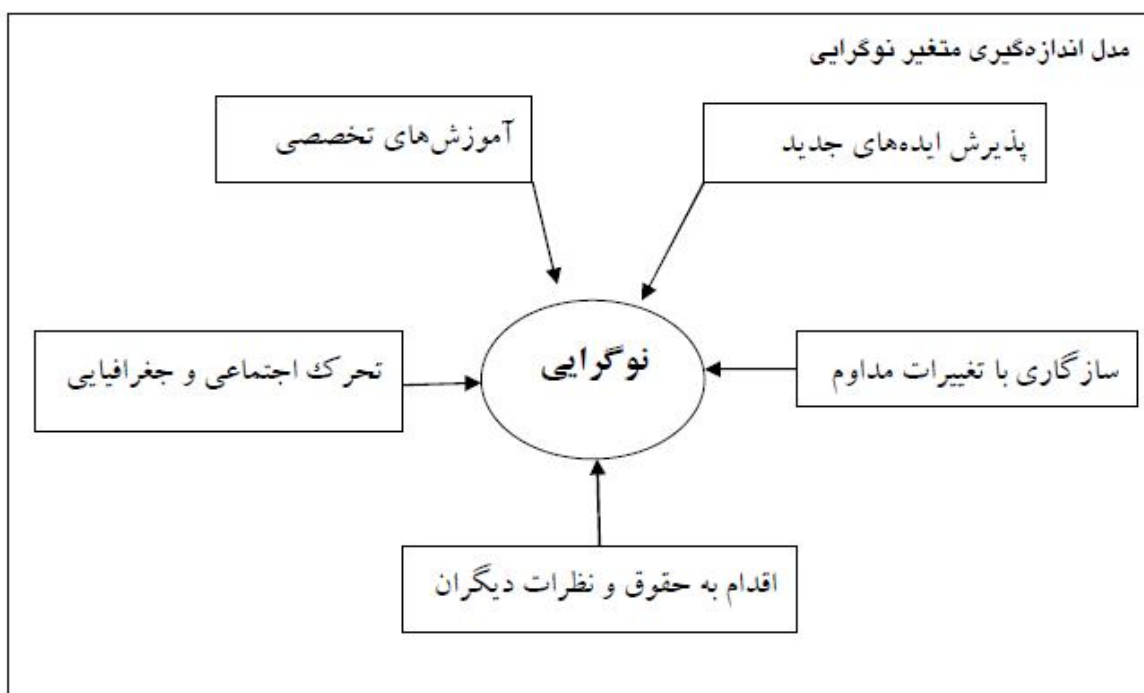
اعتقاد به علم: انسان‌های متجدد به امکان‌پذیری غلبه بشر بر طبیعت اعتقاد دارند.

^۷ Daniel lerner
^۸ Alex inkeles

تحرك گرايي: انسان‌های متجدد بسیار جاه‌طلب هستند و مایل‌اند از نردبان شغلی صعود نمایند.

برنامه‌ریزی بلند مدت: انسان‌های متجدد همیشه از پیش برنامه دارند و می‌دانند که در پنج سال بعد خواهان دستیابی به چه چیزهایی هستند (ی. سو، ۱۳۸۸: ۴۹). چگونه می‌توان نوسازی را تعریف نمود؟ چرا نوسازی به وجود می‌آید؟ "نسبتاً نوسازی شده‌ها" چه تفاوتی با "جوامع نسبتاً نوسازی نشده" دارند؟ و چشم-اندازهای نوسازی برای کشورهای جهان سوم چگونه است؟ این‌ها مهم‌ترین سؤالاتی است که در تحقیقات لوی (۱۹۶۷) به آن‌ها بر می‌خوریم. ... از نظر لوی، جوامع نسبتاً نوسازی نشده با ویژگی‌های زیر مشخص می‌شوند: درجه‌ی پایین تخصص‌گرایی، درجه بالای خوداتکایی، اصول فرهنگی مبتنی بر سنت، خاص‌گرایی و امتزاج کارکردها، تأکید نسبتاً اندک بر گردش پول و بازار، اصول و قواعد خانوادگی نظیر "خویشاوندگرایی" و جریان یک‌طرفه‌ی کالاها و خدمات از مناطق روستایی به سمت مناطق شهری. در مقابل جوامع نسبتاً نوسازی شده از ویژگی‌های زیر برخوردارند: درجه‌ی بالای تخصص‌گرایی و وابستگی متقابل سازمان‌ها، قواعد فرهنگی مبتنی بر عقلانیت، عام‌گرایی و کارکردهای اختصاصی، درجه‌ی بالای تمرکزگرایی، تأکید نسبتاً زیاد بر گردش پول و بازار، نیاز به جدا کردن دیوان‌سالاری از دیگر زمینه‌ها و جریان دو طرفه‌ی کالاها و خدمات بین شهرها و مناطق روستایی (همان: ۳۳).

با توجه به مطالب مطرح شده در پیشینه‌ی تجربی و نظری تحقیق و نظر به دیدگاه‌های کسانی چون اینکلس که بر ویژگی‌هایی همچون گسترش آموزش علمی و تخصصی، تحرك اجتماعی و جغرافیایی و گسترش پذیرش ایده‌های جدید به عنوان ملزومات نوگرایی در بین افراد جامعه تأکید دارند و بر اساس مدل زیر که توسط نگارندگان طراحی شده است به بررسی شاخصه‌های نوگرایی در بین افراد جامعه‌ی آماری مورد مطالعه می‌پردازیم:



روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع پیمایشی بود. جامعه‌ی آماری آن تمام کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام شامل ۱۲ هزار ۳۷۸ نفر (معاونت برنامه‌ریزی استانداری، ۱۳۸۹) بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با دقت برآورد ۵ درصد حجم نمونه با ۳۸۵ نفری به دست آمد؛ اما برای بالا بردن درجه‌ی اطمینان و اعتماد از نتایج، حجم نمونه به تعداد ۴۰۰ نفر افزایش یافت و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. پس از تعریف شاخص‌های هر متغیر و طرح سؤالات، پرسش‌نامه از نظر اعتبار سازه‌ی شاخص‌ها و با مراجعه به صاحب‌نظران و بر اساس چارچوب نظری تحقیق، این امر بررسی گردید و از روش «اعتبار محتوا» برای افزایش اعتبار پرسش‌نامه استفاده شد. در این پژوهش روایی داده‌ها از روش «توافق داخلی» استفاده شد. مهم‌ترین شاخص توافق داخلی ما «آزمون آلفای کرونباخ» می‌باشد. این آزمون همسانی درونی یا ثبات درونی را اندازه‌گیری می‌کند و نشان می‌دهد که سؤالات آزمون تا چه اندازه توانایی یا خصیصه‌ی واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند. در این راستا، تعداد ۴۰۰ مورد پرسش‌نامه جهت سنجش موضوع تحقیق در اختیار کارمندان شهر ایلام قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 انجام شده و در بخش تحلیلی، از آزمون‌های آماری متناسب با متغیرهای مورد بررسی نظیر آزمون خی‌دو و فریدمن استفاده شده است.

تعریف عملیاتی متغیرهای مستقل

ردیف	متغیر	تعریف عملیاتی
۱	افزایش آموزش‌های تخصصی	گذراندن دوره‌های تخصصی که در ارتقای کیفیت عملکرد افراد مفید باشد؛ تلاش سازمان برای برگزاری آموزش‌های تخصصی مفید؛ تأثیر آموزش‌های گذرانده شده بر بهبود عملکرد کارمندان در سازمان.
۲	افزایش پذیرش ایده‌های جدید	میزان تمایل کارمندان به استفاده از نرم‌افزارهای جدید رایانه‌ای؛ تغییر روش کار کارمندان و بهبود آن در سال‌های اخیر. آیا قبلاً مشکلات غیرقابل حلی وجود داشته که اکنون به راحتی از پس حل کردن آنها برآید؟ آیا روش‌های غیرمفیدی وجود داشته که اکنون آنها را کنار گذاشته باشید؟
۳	افزایش میزان تحرک اجتماعی و	آمادگی فرد برای تغییر محل سکونتش در صورت ضرورت‌های شغلی؛

	جغرافیایی	بالا بودن تعداد افرادی که در سازمان به پست‌های بالاتر ارتقا یافته‌اند؛ عدم مقاومت افراد در برابر تغییر محل سکونت خود به خاطر شغلشان؛ امکان ارتقای جایگاه شغلی کارمندان در صورت داشتن شرایط قانونی.
۴	افزایش سازگاری با تغییرات مداوم	مواردی که فرد خود را با تغییرات تطبیق داده است؛ مانند اتوماسیون، گروه همکاران جدید، دستگاه‌های پیشرفته...
۵	افزایش احترام به حقوق و نظرات دیگران	مواردی که افراد می‌توانند نظرات خود را مطرح نمایند، حتی اگر برخلاف نظر مقامات باشد؛ عدم تویخ افراد به خاطر ابراز نظرات و دیدگاه‌های خود؛ آزادی افراد در بیان نظرات و عقاید خود به صورت شفاف.

سوالات تحقیق

سؤال اصلی: میزان نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام در چه حدی است؟

سوالات فرعی

- میزان آموزش‌های تخصصی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام در چه حد است؟
- میزان پذیرش ایده‌های جدید در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام در چه حد است؟
- میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام در چه حد است؟
- میزان سازگاری با تغییرات مداوم در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام در چه حد است؟
- میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام در چه حد است؟

نظام اداری^۹

در مورد مفهوم این واژه، میان صاحب‌نظران اختلاف نظر وجود دارد. از اواخر دهه‌ی هشتاد و اوایل دهه‌ی نود میلادی، شاهد آن هستیم در بخش عمومی^{۱۰}، ساختار انعطاف‌ناپذیر و سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک دستگاه‌های دولتی، تحول یافته است. در این راستا، افزون از تعریف و تعبیری از نظام اداری و راهبرد تحول آن در اروپا، تفاوت مفهومی برای نظام اداری در به‌کارگیری کلمات اجرایی^{۱۱} و مدیریت^{۱۲} قائل شده و در واقع، اداره‌ی امور را زیرمجموعه‌ی مدیریت مطرح ساخته است و این‌طور بیان می‌کند: اداره‌ی امور، مقوله‌ای

^۹ Administrative system

^{۱۰} Public section

^{۱۱} Administration

^{۱۲} Management

کوچک‌تر و محدودتر از مدیریت است. بنابراین، تغییر واژه‌ی اداره‌ی امور عمومی یا نظام اداری را فراتر از مدیریت امور عمومی می‌دانند. به طور مثال: لئونارد وایت گفته است مهم این است که بدانیم اداره‌ی امور عمومی شامل هر سه فعالیت دولت است و تنها مربوط به قوه‌ی مجریه نیست. به طور کلی، می‌توان گفت نظام اداری ماشین اجرایی دولت به حساب می‌آید که با هر سه قوه مرتبط است و این ماشین اجرایی، ابزار چهارگانه‌ای (قوانین و مقررات، ساختار تشکیلاتی، سیستم‌ها و روش‌ها و ساختار منابع انسانی) را جهت ایفای نقش خود در اختیار دارد (میرسپاسی، ۱۳۷۸: ۲).

یافته‌های تحقیق

با توجه به این‌که برای هر کدام از متغیرهای مستقل تحقیق دو یا چند سؤال در قالب پرسش‌نامه طراحی شده است، در این قسمت ابتدا سؤالات هر کدام از متغیرها را تفکیک نموده، سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS آن‌ها را به منظور محاسبه‌ی میزان متغیر مورد نظر محاسبه کرده‌ایم تا بتوانیم به درک بهتری از وضعیت متغیر مستقل مورد نظر در جامعه‌ی آماری دست یابیم. در مرحله‌ی بعد داده‌های به دست آمده را به منظور کسب نتیجه‌ی بهتر، توسط همان نرم‌افزار در سه سطح کم، تا حدودی و زیاد طبقه‌بندی کرده‌ایم. به این ترتیب برای امتیازهای یک و دو پرسش‌نامه گزینه‌ی کم، برای امتیاز سه، گزینه‌ی تا حدودی و برای امتیازهای چهار و پنج، گزینه‌ی زیاد لحاظ شده است. هم‌چنین؛ سؤالات بدون پاسخ با عنوان گزینه‌ی بی‌جواب در جدول مشخص گردیده‌اند. ۶۸.۲ درصد افراد نمونه‌ی مورد مطالعه مرد و ۳۰.۸ درصد زن بوده که ۸۱.۴ درصد آنان متأهل و ۱۵.۲ درصد مجرد بوده‌اند. از نظر تحصیلات یک درصد زیر دیپلم، ۶.۶ درصد دیپلم، ۱۲.۲ درصد فوق‌دیپلم، ۵۵.۳ درصد کارشناسی و ۲۳.۷ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. از نظر مسکن ۵۷.۲ درصد دارای مسکن شخصی، ۱۸.۸ درصد رهن و اجاره، ۱۵.۴ درصد پدري و ۴.۶ درصد دارای مسکن سازمانی بوده‌اند. میانگین درآمد ماهانه‌ی کارمندان مبلغ ۸ میلیون و ۸۱۳ هزار و ۳۰ ریال و میانگین هزینه‌ی ماهانه‌ی کارمندان مبلغ ۱۱ میلیون و ۱۲۶ هزار و ۵۹۰ ریال بوده است.

جدول شماره‌ی (۱): توزیع جمعیت مورد مطالعه بر حسب میزان سازگاری با تغییرات مداوم

میزان سازگاری با تغییرات مداوم	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کم	۳۳	۸.۱	۸.۱
تا حدودی	۲۴۷	۶۰.۴	۶۸.۵
زیاد	۱۲۹	۳۱.۵	۱۰۰
جمع	۴۰۹	۱۰۰	۱۰۰

با ملاحظه‌ی یافته‌های مندرج در جدول شماره (۱)، نظر پاسخ‌گویان در رابطه با آمادگی برای سازگاری با تغییرات مداوم چنین بوده است: ۸.۱ درصد کم، ۶۰.۴ درصد متوسط و ۳۱.۵ درصد نیز، میزان آمادگی خود برای سازگاری با تغییرات مداوم را زیاد اعلام نموده‌اند. از نظر اینکس انسان‌های متجدد همواره مایل‌اند به انجام کارهای جدید دست بزنند؛ اما با مشاهده‌ی داده‌های جدول بالا مشخص می‌شود که بیشتر جامعه‌ی آماری مورد مطالعه میزان سازگاری خود با تغییرات را در حد متوسط اعلام کرده‌اند.

جدول شماره‌ی (۲): توزیع جمعیت مورد مطالعه بر حسب میزان پذیرش ایده‌های جدید

میزان پذیرش ایده‌های جدید	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کم	۲	۰/۰۵	۰/۰۵
تا حدودی	۸۶	۲۱.۱	۲۱.۶
زیاد	۳۲۰	۷۸.۲	۹۹.۸
جمع	۴۰۸	۹۹.۸	۹۹.۸
بی‌جواب	۱	.۲	۱۰۰
جمع کل	۴۰۹	۱۰۰	۱۰۰

یافته‌های مندرج در جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که نظر پاسخ‌گویان در رابطه با میزان پذیرش ایده‌های جدید در جامعه‌ی مورد مطالعه چنین بوده است: ۰.۰۵ درصد کم، ۲۱ درصد متوسط و ۷۸ درصد نیز، تمایل برای پذیرش ایده‌های جدید را زیاد اعلام نموده‌اند. پذیرش ایده‌های جدید یکی از مهم‌ترین شاخص‌های میل به پیشرفت است. بررسی داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد بیشتر کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام از انگیزه‌ی زیادی برای پذیرش ایده‌های جدید برخوردار هستند.

جدول شماره‌ی (۳): توزیع جمعیت مورد مطالعه بر حسب میزان برگزاری دوره‌های آموزشی مفید

میزان برگزاری دوره‌های آموزشی مفید	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کم	۱۰۸	۲۶.۴	۲۶.۴
تا حدودی	۲۱۵	۵۲.۶	۷۹
زیاد	۳۲	۷.۸	۸۶.۸
جمع	۳۵۵	۸۶.۸	۸۶.۸
بی‌جواب	۵۴	۱۳.۲	۱۰۰

۱۰۰	۱۰۰	۴۰۹	جمع کل
-----	-----	-----	--------

میانگین: ۲.۷۳۵۳

با بررسی یافته‌های مندرج در جدول شماره (۳)، نظر پاسخگویان در رابطه با میزان برگزاری دوره‌های آموزشی مفید چنین بوده است: ۲۶.۴ درصد کم، ۵۲.۶ درصد متوسط و ۷.۸ درصد نیز، میزان برگزاری دوره‌های آموزشی مفید را زیاد اعلام نموده‌اند.

در کشورهای جهان سوم در رابطه با تخصص نیروها همیشه دو مسأله وجود دارد: «۱. نیروی انسانی متخصص بسیار کم است و از نیروی متخصص موجود به درستی و در جای خود استفاده نمی‌شود.» (صفایی، ۱۳۷۸: ۲۱). ۲. آموزش تخصصی که در دوره‌های آموزشی به کارمندان داده می‌شود با توجه به پست سازمانی آن‌ها مفید نمی‌باشد.

جدول شماره (۴): توزیع جمعیت مورد مطالعه بر حسب میزان احترام افراد به حقوق و نظرات دیگران

میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کم	۵۸	۱۴.۲	۱۴.۲
تا حدودی	۲۳۱	۵۶.۵	۷۰.۷
زیاد	۷۵	۱۸.۳	۸۹
جمع	۳۶۴	۸۹	۸۹
بی جواب	۴۵	۱۱	۱۰۰
جمع کل	۴۰۹	۱۰۰	۱۰۰

میانگین: ۳.۰۳۲۸

با مشاهده یافته‌های مندرج در جدول شماره (۴)، نظر پاسخگویان در رابطه با میزان احترام افراد جامعه به حقوق و نظرات دیگران چنین بوده است: ۱۴.۲ درصد کم، ۵۶.۵ درصد متوسط و ۱۸.۳ درصد نیز، میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران را زیاد اعلام نموده‌اند. با بررسی داده‌های جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود که بیش از نیمی از کارمندان ادارات دولتی، میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران را در حد متوسط دانسته و ۱۴.۲ درصد افراد، میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران را در حد ضعیف دانسته‌اند.

جدول شماره (۵): توزیع جمعیت مورد مطالعه بر حسب میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی افراد جامعه

افزایش تحرک اجتماعی و جغرافیایی	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کم	۸۲	۲۰.۰	۲۰.۰
تا حدودی	۲۲۳	۵۴.۵	۷۴.۵

زیاد	۶۴	۱۵.۶	۹۰.۲
جمع	۳۶۹	۹۰.۲	۹۰.۲
بی جواب	۴۰	۹.۸	۱۰۰
جمع کل	۴۰۹	۱۰۰	۱۰۰

میانگین: ۲۰۹۰۷۴

با ملاحظه‌ی یافته‌های مندرج در جدول شماره (۵)، نظر پاسخ‌گویان در رابطه با میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی افراد چنین بوده است: ۲۰ درصد کم، ۵۴.۵ درصد متوسط و ۱۵.۶ درصد نیز، میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی در جامعه را زیاد اعلام نموده‌اند.

از نظر اینکس انسان‌های متجدد بسیار جاه‌طلب هستند و مایل‌اند از نردبان شغلی صعود نمایند. بر اساس داده‌های جدول بالا تنها ۱۵ درصد افراد شرایط تحرک اجتماعی و جغرافیایی را در حد زیاد دانسته و بیش از نیمی از کارمندان ادارات زمینه‌ی تحرک اجتماعی و جغرافیایی را در حد متوسط دانسته‌اند.

نتیجه‌گیری

با توجه به جدول شماره‌ی (۶) میانگین نمرات به دست آمده از پنج متغیر مستقلی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند در یک طیف پنج نمره‌ای از یک تا پنج درجه‌بندی شدند. از میان این متغیرها تنها نمره‌ی متغیر مستقل میزان پذیرش ایده‌های جدید بالاتر از رقم چهار (۴/۰۸۵۴) بوده است. میانگین نمره‌ی سایر متغیرهای مورد بررسی به شرح زیر است:

- متغیر مستقل میزان سازگاری با تغییرات مداوم با میانگین نمره‌ی : ۳/۳۸۰۱
- متغیر مستقل میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران با میانگین نمره‌ی : ۳/۰۳۲۸
- متغیر مستقل میزان افزایش تحرک اجتماعی و جغرافیایی با میانگین نمره‌ی : ۲/۹۰۷۴
- متغیر مستقل میزان برگزاری دوره‌های آموزشی مفید با میانگین نمره‌ی : ۲/۷۳۵۳

جدول شماره (۶) میانگین و رتبه‌ی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین رتبه	میانگین
۱	افزایش پذیرش ایده‌های جدید	۱۱.۵۹	۴.۰۸۵۴
۲	سازگاری با تغییرات مداوم	۸.۲۳	۳.۳۸۰۱
۳	احترام به حقوق و نظرات دیگران	۶.۵۵	۳.۰۳۲۸

۲.۹۰۷۴	۶.۱۰	افزایش تحرک اجتماعی و جغرافیایی	۴
۲.۷۳۵۳	۵.۱۵	افزایش آموزش‌های تخصصی مفید	۵

نتایج این پژوهش نشانگر بالا بودن زمینه‌ی نوگرایی در بین کارمندان ادارات دولتی شهر ایلام می‌باشد. به این معنا که کارکنان ادارات انگیزه‌ی بالایی برای تحول اداری دارند. از این رو، پذیرای دانش جدید و کسب مهارت‌های تخصصی هستند؛ اما برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و مفید برای کارمندان ادارات دولتی در وضعیت مناسبی قرار ندارد و مناسب نیست. هم‌چنین، میزان سازگاری با تغییرات مداوم، میزان احترام به حقوق و نظرات دیگران و میزان تحرک اجتماعی و جغرافیایی در بین کارمندان ادارات دولتی در سطح متوسط قرار دارد.

عقلانیت از توانایی انسان‌ها جهت کنترل دنیا از طریق فکر، منطق و محاسبه تجلیل می‌کند؛ اما درعین حال مستلزم نظام‌مند کردن الگوهای معنا و اتخاذ یک شیوه‌ی ثابت و یکپارچه در قبال این الگوها و دست‌یابی به شیوه‌ی روش‌مند زندگی مبتنی بر بازبینی منطقی است (پیت و ویک، ۱۳۸۴: ۱۰۴). در جوامع سنتی و توسعه‌نیافته، این مهم بدون داشتن یک نظام آموزشی پویا و کارآمد میسر نخواهد شد. بیش از نیمی از افراد جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، وضعیت برگزاری دوره‌های آموزشی مفید در بین کارمندان ادارات دولتی را در حد متوسط دانسته و ۲۶.۴ درصد افراد نیز آن را در حد ضعیف ارزیابی کرده‌اند و تنها حدود ۸ درصد کارمندان میزان آموزش‌های تخصصی خود را زیاد اعلام کرده‌اند. در چنین وضعیتی امکان دست‌یابی به توسعه به سادگی میسر نخواهد بود. با توجه به یافته‌های تحقیق ضعف تخصصی یا عدم استفاده از متخصصان یکی از دلایل فرهنگی ناکارآمد بودن نظام اداری می‌باشد.

از نظر اینکلس انسان‌های متجدد تحت کنترل کسانی چون والدین، رؤسای قبیله و امپراتورها قرار ندارند (ی. سو، ۱۳۸۸: ۴۹). آزادی در بیان نظرات و عقاید برای افراد، نه‌تنها از شاخصه‌های مهم جوامع پیشرفته و متمدن به شمار می‌آید، بلکه یکی از ارکان اساسی دموکراسی در هر جامعه‌ی مردم‌سالار است. بدون نهادینه شدن احترام به حقوق و نظرات دیگران - حتی اگر برخلاف نظر ما باشد - شکل‌گیری فرایند مردم‌سالاری مقدور نخواهد بود

پیشنهادها

- با توجه به یافته‌های پژوهش برنامه‌ریزی برای تغییر و بهبود دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ادارات دولتی لازم و ضروری به نظر می‌رسد. از نظر بیشتر کارکنان ادارات دولتی، برگزاری دوره‌های آموزشی به شکل کنونی، کمکی به ارتقای سطح دانش و تخصص آن‌ها نمی‌کند و تنها انگیزه‌ی آنان برای شرکت در این دوره‌ها گرفتن گواهی مربوطه برای ارتقای رتبه‌ی شغلی می‌باشد.

- برای افزایش میزان تحرک جغرافیایی کارمندان ادارات دولتی، امکانات، تسهیلات و پاداش‌هایی در نظر گرفته شود و به منظور نهادینه شدن تحرک اجتماعی، اصل شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی مورد توجه قرار گیرد.
- آزادی بیان، آزادی پس از بیان و احترام به حقوق و نظرات افراد، حتی اگر برخلاف نظر مدیران و منافع آنان باشد، به عنوان یک اصل اساسی و لاینفک حقوق انسانی مورد توجه همگان قرار گیرد.

پی‌نوشت:

[۱] این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده‌ی مسئول با عنوان «بررسی موانع فرهنگی توسعه از دیدگاه نظریه‌نوسازی» است که در سال ۱۳۹۲ به اتمام رسیده است.

منابع و مأخذ

- ازکیا، مصطفی و غلامرضا غفاری، (۱۳۸۴)، *جامعه‌شناسی توسعه*، چاپ سوم، نشر کلمه، تهران.
- پیت، ریچارد و ویک الین هارت، (۱۳۸۴)، *نظریه‌های توسعه*، ترجمه‌ی مصطفی ازکیا و دیگران، نشر لویه، تهران.
- پوسیانت؛ آبرت. چالز، (۱۳۷۶)، *توان گران چگونه می‌اندیشند؟*؛ ترجمه‌ی محمدرضا آل یاسین، نشر هامون، تهران.
- حیدری زرنه‌ای، نصرت‌اله، (۱۳۸۳)، *موانع فرهنگی توسعه؛ مجموعه مقالات همایش بررسی موانع فرهنگی توسعه*، به کوشش: علی موسی نژاد، انتشارات پروهان، تهران، ص: ۱۵۶-۱۸۷.
- رجب‌زاده، احمد، (۱۳۷۸)، *جامعه‌شناسی توسعه*، چاپ اول، انتشارات سلمان، تهران.
- روزی بیدگلی، زهرا، (۱۳۸۲)، *نوگرایی زنان فعال در حوزه‌ی فرهنگی*، پژوهش زنان، دوره‌ی ۱، سال ۳، شماره ۷، پاییز.
- ساروخانی، باقر و شراره میدی‌زاده، (۱۳۸۱)، *تلویزیون و نوگرایی*، پژوهشنامه علوم انسانی، ویژه‌نامه جامعه‌شناسی، ص: ۲۳۹-۲۶۵.
- شیرازی، رضا، (۱۳۹۱)، *نوسازی، توسعه و جهانی شدن*، نشر آگه، تهران.
- صفار حیدری، حجت، (۱۳۸۱)، *نوگرایی و آموزش و پرورش در جهان اسلام*، فصل‌نامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال دوازدهم، شماره ۴۲، ص: ۲۱۱-۲۳۱.
- عباسی اسفنجیر، علی‌اصغر و رحمانی فیروزجاه، (۱۳۸۹) *بررسی رفتارهای نوگرایانه و انحرافات اجتماعی ملایم*، فصل‌نامه علوم رفتاری، ۲(۵) ص: ۹۹-۱۱۴.
- قاسمی، وحید و دیگران، *شناخت تأثیر طبقه اجتماعی بر نگرش به جریان نوگرایی در شهر اصفهان*، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره‌ی ۳۷، شماره اول، بهار ۱۳۸۹، ص: ۴۳-۶۸.
- لغت ویج، آدریان، (۱۳۸۵)، *دولت‌های توسعه‌گرا*، ترجمه‌ی جواد افشار کهن، سروش، تهران.
- *معاونت برنامه‌ریزی استانداری ایلام*، (۱۳۸۹)، دفتر منابع انسانی و تحول اداری، زیر نظر یزدانبخش شریفی، چاپ فردوسی، ایلام.

- موسوی سادات، مرضیه و فاطمه سادات علمدار، (۱۳۸۸)، *بررسی رابطه‌ی نوگرایی و دین‌داری*، فصل‌نامه زنان و مطالعات خانواده، سال اول، شماره چهارم، ص: ۱۵۹-۱۸۸.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۸)، *نگرش راهبردی بر نظام اداری توسعه*، فصل‌نامه مدیریت دولتی، ش ۲۳.
- نقوی، محمدرضا و همکاران، (۱۳۹۲)، *نقش مدرنیته در تغییرات فرهنگی مناطق روستایی*، فصل‌نامه برنامه‌ریزی آمایش فضا، دوره‌ی هفدهم، شماره‌ی اول.
- ی. سو. آلوین، (۱۳۸۸)، *تغییر اجتماعی و توسعه*، ترجمه‌ی محمود حبیبی مظاهری، چاپ چهارم، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران.
- هاشمی، سید حامد و سعیده پورامین‌زاد، (۱۳۹۰)، *چالش‌های فرا روی منابع انسانی و راهکارهایی برای رفع آن*، مجله کار و جامعه؛ پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۱۳۶.

Evaluation of modernity in the employee (case study: Governmental offices in Ilam)

Mohammad eshagh afkari¹³

Faizollah nouroozi¹⁴

Akbar omidi¹⁵

Abstract:

One of the most important processes that formed naturally in the development of any society, The Society is moving towards a modern world that Opens the way for further developments. Process of modernization up from Within Western societies And originate from the special economic conditions of the communities. One of the most important and influential in the fields of development issues, The administrative department is. The purpose of this study Evaluation of modernization of the public service employees in ilam

Research methods, survey And tools that questionnaires. Public officials population of Ilam including of 12,378 people. The samle size with the number of 400 persons and by the sampling method of Kukran and multicluster. In the analytical section, the ststistical tests have been applied in congruence with the studied variable such as chi-square test and Friedman.

The results indicate high modernism and politics among employees of state departments of Ilam. This means that Office workers are receptive to new knowledge and specialized skills. Specialized training courses for the staff helpful but not in a good condition. Also consistent with the constant changes, Respect for the rights and opinions of others And the social and geographical mobility Public officials are at the intermediate level.

Key Words: Modernity, modernization, administrative system, Development

¹³ Assistant professor of islamic azad university of tehran north

¹⁴ Assistant professor of islamic azad university of tehran north

¹⁵ M.A of sociology and corresponding author

