

بررسی تطبیقی اثرهای روابط غیررسمی کارکنان در کارآیی دانشگاههای علامه طباطبایی و تهران^(۱)

نوشته: منیر اشعریون

چکیده

نظام اداری موجود در دانشگاهها و مؤسسه های آموزش عالی، همانند سازمانهای دولتی دیگر، درگیر در مسائل خاص اداری است که سدره کارایی و بازدهی مورد نیاز آن در راستای نیل به اهداف اداری و حتی علمی دانشگاهها و آموزش عالی می شود. پاره ای از این مسائل براساس بررسیهای انجام شده عبارت است از: وجود مقررات دست و پاگیر، چندکاره بودن مدیران، حاکم بودن رابطه به جای ضابطه در همه سطوح، پایین بودن بهره وری و...

به عبارت دیگر، زمانی که فضای کاری در بخش اداری - خدماتی دانشگاه درگیر چنین مسائلی باشد و احساس شود که کارکنان اداری ناراضی اند و احساس تعهد لازم را نسبت به کار خود ندارند، شرایط و زمینه مساعدی فراهم می شود که ساختار غیررسمی با نفوذ و قدرتی که در اختیار دارد وارد صحنه شود و کنترل امور را به طور غیر مستقیم به دست گیرد و رفتار سازمانی و عملکرد نیروی انسانی را در راستای منافع و هدفهای خود هماهنگ و هدایت کند. بنابراین، ساختار غیررسمی در سازمان می تواند، با دور کردن فعالیتها و عملکردهای کارکنان دانشگاه از ارزشها و هدفهای اداری مطلوب، آسیب قابل توجهی به کارایی و بازدهی دانشگاه وارد کند.

هدف از این تحقیق بررسی تطبیقی تأثیر روابط غیررسمی کارکنان در کارایی دانشگاههای علامه طباطبایی و تهران است. سؤال اصلی تحقیق این است که روابط غیررسمی کارکنان تحت تأثیر چه نوع فضای کاری یا کارکرد چه نوع متغیرهایی

ناسازگار، و موجب کاهش کارایی دانشگاه می‌شود؟ برای پاسخ به این سؤال متغیرهایی همچون شیوه مدیریت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کنترل سازمانی را درکانون توجه قرار می‌دهیم. فرضیه اصلی تحقیق چنین است: ناسازگاری روابط غیررسمی کارکنان با هدفهای سازمانی موجب کاهش کارایی سازمان می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد که اولاً فرضیه اصلی تحقیق در دانشگاههای مورد بررسی، در سطح معنی دار بودن ۵ درصد مردود است. البته، تفاوت ۵ درصدی سطح معنی دار بودن میان عضویت فرد در گروههای غیررسمی (دوستان) و کارایی دانشگاه در دانشگاه علامه طباطبایی مشاهده شد. ثانیاً، نمره کارایی بخش اداری - خدماتی دانشگاه علامه طباطبایی ۳۵/۱ و در دانشگاه تهران ۳۴/۱ بود که ضعیف به نظر می‌رسید.

مقدمه

نظام اداری کشور در پیشرفت جامعه، به ویژه در راستای هدفهای برنامه ریزی شده آن، نقش مهم و قابل توجهی دارد. بنابراین، لازم است که در اجرای وظیفه ها و مسئولیتهای خطیر خود، برخوردار از ویژگیهایی همچون سرعت و صحت عمل در کار باشد، بطوری که با بهره‌گیری مناسبتری از وقت و منابع^(۲) قابلیت و توانایی بیشتر و بهتری از خود در جهت نیل به هدفهای سازمان نشان دهد.

نتایج بررسیها نشان می‌دهد که نظام اداری در ایران، بایستینه تاریخی خاص خود، موقعیت و شرایط مناسب و مطلوبی ندارد و حتی با وقوع انقلاب اسلامی و ایجاد دگرگونیهای سیاسی واجتماعی، هنوز هم درگیر مسائل پیچیده اداری مخصوص خود است.^(۳)

نظام اداری موجود در دانشگاهها همانند سازمانهای دولتی دیگر، درگیر مسائل خاص اداری است که مانع کارایی و بازدهی مورد نیاز آن در راستای نیل به هدفهای اداری و حتی علمی دانشگاهها و مؤسسه های آموزش عالی می‌شود. پاره‌ای از این مسائل براساس بررسیهای انجام شده عبارت است از: وجود مقررات دست و پاگیر، چندکاره بودن مدیران، حاکم بودن رابطه به جای

۲. "الگوهای رفتاری در سازمان"، ترجمه سیدمهدی الوانی، نشریه تحول اداری، شماره یک، دوره اول، ۱۳۷۱، صفحه

های ۲ و ۳. همان مرجع

۳. سیاوش گلابی، "سازمان، مدیریت و توسعه منابع انسانی"، تهران: انتشارات فردوس، ۱۳۶۹، ص ۱۰۸.

ضابطه در همه سطوح، پایین بودن بهره‌وری و... (۴)

به عبارت دیگر، زمانی که فضای کاری در بخش اداری - خدماتی دانشگاه درگیر چنین مسائلی است و احساس می‌شود که پرسنل اداری ناراضی و نسبت به کاری که دارند از تعهد لازم برخوردار نیستند، آنگاه شرایط و زمینه مساعدی فراهم می‌گردد تا ساختار غیررسمی با نفوذ و قدرتی که در اختیار دارد، وارد صحنه شده و کنترل امور را به طور غیر مستقیم بدست گیرد و رفتار سازمانی و عملکرد نیروی انسانی را در راستای منافع و اهداف خود هماهنگ و هدایت نماید. بنابراین ساختار غیررسمی در سازمان می‌تواند با دور ساختن فعالیتها و عملکردهای کارکنان دانشگاه از ارزشها و اهداف اداری، لطافت قابل توجهی را به کارایی و بازدهی دانشگاه وارد سازد.

هدف از این تحقیق، بررسی تطبیقی تأثیر روابط غیررسمی کارکنان بر کارایی دانشگاه است و برای پاسخ به مسئله، نظام اداری دانشگاههای علامه طباطبایی و تهران بطور غیر تصادفی یا قضاوتی^(۵) برای مطالعه انتخاب شده و با تأکید روی متغیرهایی همچون شیوه مدیریت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کنترل سازمانی در حد توانایی این تحقیق به مسئله عطف نظر شده است. سؤال اصلی این تحقیق عبارت از آن است که:

روابط غیر رسمی کارکنان تحت تأثیر چه نوع فضای کاری یا کارکرد چه نوع متغیرهایی ناسازگار شده و باعث کاهش کارایی دانشگاه می‌شود؟

فرضیه‌های تحقیق

۱. شیوه نادرست مدیریت، رضایت شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد.
- ب. پایین بودن رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان را تضعیف می‌کند.
- ج. پایین بودن میزان تعهد سازمانی کارکنان، کنترل سازمانی بیشتری را ایجاد می‌کند.
- د. تشدید کنترل سازمانی، روابط موجود میان کارکنان را در جهت خلاف منافع سازمان سمت و سومی دهد.

۴. نسرین قطبی، "برآورد عرضه نیروی انسانی متخصص طی سالهای ۸۵-۱۳۷۴"، پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته اقتصاد)،

دانشگاه تهران، ۱۳۷۵، صفحه‌های ۵ و ۷

۵. حسن سرایی، "مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق"، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۲، ص ۱۱.

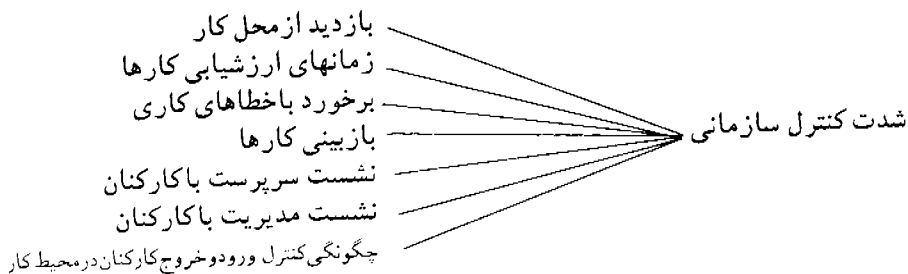
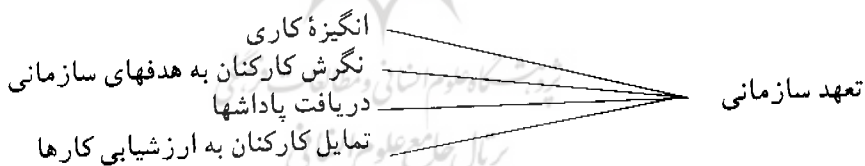
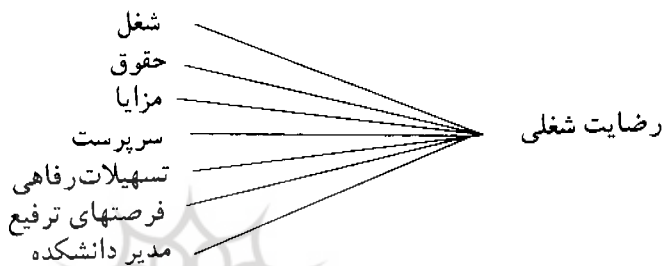
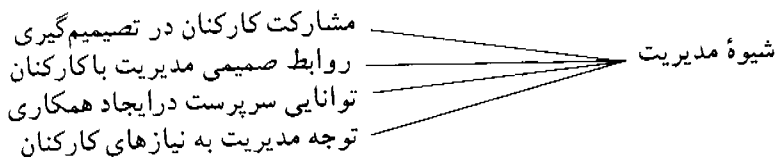
۵. ناسازگاری روابط غیررسمی کارکنان باهدفهای سازمانی موجب کاهش کارایی سازمان می‌شود. (فرضیه اصلی)

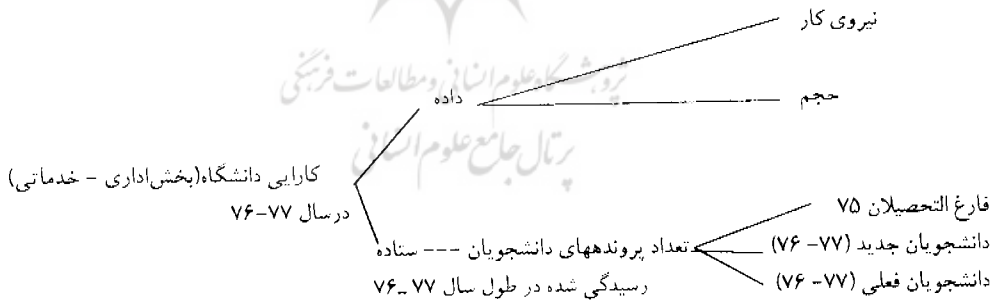
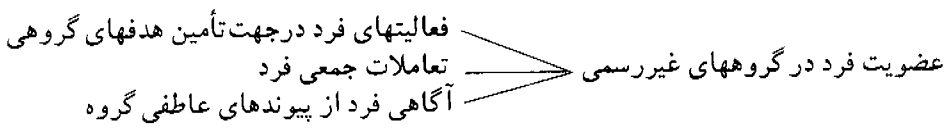
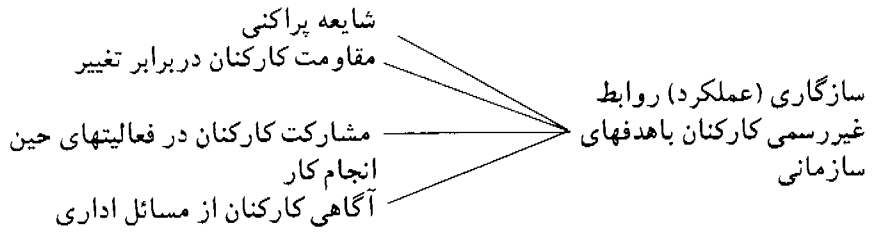
روش کار

شیوه نمونه‌گیری در این تحقیق براساس شرایط و محدودیتهای خاص تحقیق، برپایه داوری نگارنده در مرحله‌های مختلف انتخاب دانشگاهها و دانشکده‌ها صورت گرفت. اما، کارکنان دانشکده‌ها در هر سطح به طور کامل تحت پوشش مورد این بررسی قرار گرفتند. جمعیت آماری بررسی شده در این تحقیق آن دسته از کارکنان بخش اداری - خدماتی راکه دراستخدام رسمی یا پیمانی وزارت آموزش عالی بودند و عضو هیأت‌علمی دانشگاه مورد نظر به شمار نمی‌آمدند و در بخشهای مختلف اداری - خدماتی دو دانشگاه علامه طباطبایی و تهران در خدمتدهی به دانشجویان و استادان مشغول به کار بودند در برمی‌گرفت. این افراد که به اصطلاح کادر اداری نامیده می‌شوند، در دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده‌های اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی مشغول به کار بودند و شمار آنها به ۱۳۲ نفر می‌رسید. تنها ۹۴ نفر از این افراد به پرسشنامه پاسخ دادند. در دانشگاه تهران نیز دانشکده‌های اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی در نظر گرفته شده بود و در این بررسی در مجموع ۳۴۱ نفر تحت پوشش قرار گرفتند که ۲۴۰ نفرشان به پرسشنامه پاسخ دادند.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از دو روش استفاده شد: ۱. روش بررسی اسناد به منظور اندازه‌گیری شاخصهای کارایی در دانشگاه. ۲. روش پیمایش به منظور سنجش متغیرهای تحقیق. روایی و پایایی پرسشنامه در حد آزمون مقدماتی بود و استفاده از پرسشگران تحت شرایط خاص این تحقیق انجام شد. متغیرهای مورد نظر که به گردآوری اطلاعات درباره آنها پرداختم، متغیرهایی بود که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است:

نمودار شماره ۱ - متغیرها و شاخصهای آنها





رضایت دانشجویان و استادان از خدمات کارکنان دانشگاه = اثر بخشی کارها

۱- نگرش تاریخی به نظام اداری ایران و ریشه‌یابی مسائل آن (باتوجه به اهمیت موضوع)

ایران کشوری است که توانسته با انقلاب اسلامی نظام سیاسی پیشین خود را متحول کند و حکومت اسلامی را جایگزین آن سازد. اما وارث نظام اداری دوره قبل است که پراز مسائل پیچیده اداری، ناهماهنگ و ناهمسو با هدفهای حکومت اسلامی، دولت آن است. بررسیهای انجام شده در این زمینه بر این نکته تأکید دارد که:

... مسئله جهان امروز این است که دولتهای تازه به استقلال رسیده وارث نظام اداری شناخته شده از پیش اند که در خدمت حکومت استعماری گذشته بوده است. لذا این سیستم و کارمندان سطوح بالای آن در برابر نوآوری و تحول مقاومت نشان می‌دهند. بنابراین، وظیفه دولتهای جدید این است که به تربیت کارمندان جدید و نیز تحول نظام اداری به ارث رسیده بپردازند که قابل تطبیق با شرایط جدید کشور باشد.^(۶)

به طور کلی، برخی از مسائل پیچیده نظام اداری کشورهای در حال رشد، از جمله ایران، را می‌توان در چند مقوله بر شمرده که عبارت است از:^(۷)

۱. تسلط خواستها و گرایشهای شخصی یا گروهی
با وجود قوانین و ضوابط اداری حاکم بر فضای کاری میتوان شاهد نفوذ سلیقه‌ها، اعمال نظرها و دخالتهای شخصی افراد یا گروهها در سازمان و سرنوشت آن بود همین امر موجب جابه‌جایی هدفها در سازمانها می‌شود و به تدریج هدفهای فردی و گروهی را جایگزین هدفهای سازمانی می‌کند.

۲. توجه بیش از حد به روابط در سازمانها
وجود ساختار در سازمان امری اجتناب ناپذیر است و تواناییهای بالقوه آن می‌تواند نقش مفید و مؤثری در تأمین اهداف سازمانی داشته باشد. اما در نظام اداری کشورهای در حال رشد، از جمله ایران، وضع به گونه‌ای است که: اولاً، روابط غیر رسمی^(۸) در سازمانها به گونه‌ای نادرست و نامعقول شکل می‌گیرد و اعمال آن برای سازمان موانع و مسائلی را به بار می‌آورد. و در واقع سازمان را از پیشرفت و توسعه در راستای نیل به هدفهای سازمانی خود باز می‌دارد. ثانیاً، استفاده‌های نادرست و توجه بیش از اندازه به روابط در سازمان موجب به خطر افتادن

۷. همان مرجع.

۶. سیاوش کلایی، مرجع پیشین، ص ۱۰۸.

۸. همان مرجع.

حاکمیت قانون،^(۹) می شود به حدی که مدیریت را با مسائل عمده‌ای مواجه می کند.

۳- بی توجهی مدیریت به کارکنان به سان انسانهای اجتماعی

بی توجهی به نیازهای اجتماعی و روانی کارکنان و ضرورت شکوفاساختن استعدادها و تواناییهای بالقوه آنها در جهت بالا بردن کیفیت کارها و کارآمد کردن عملکرد آنها یکی از مسائلی است که همواره در نظام اداری کشورهای در حال رشد، از جمله ایران، پابرجا بوده است. بررسیهای انجام شده در این زمینه نشان می دهد که در عرصه عمل در این مورد مجموعه شناخت دقیق و علمی از مقوله نیروی انسانی شرایطی را فراهم می آورد که سازمانها و مدیریت را با تنگناها و مسائل اساسی مواجه می کند. و در عین حال مروج نوعی ترس و وحشت در رده‌های بالای سازمان می شود که در نهایت در عملکرد کارکنان سازمان تأثیر منفی بر جامی گذارد.^(۱۰)

ب - چارچوب نظری تحقیق (نگرش جامعه شناختی به سازمان)

سازمان به سان نوعی نظام پایدار متشکل از شبکه‌های متنوع از روابط و پیوندهای اجتماعی میان افراد است. هر یک از این شبکه‌ها از آرایش و نظم خاصی برخوردار است که حاکی از وجود هدفها، ارزشها و کارکردهای خاص است. به عبارت دیگر، از پیچیدگی روابط و انسجام درونی هر دسته از این شبکه‌ها، ساختارهایی متفاوت به وجود می آید که با داشتن هدفها، ارزشها، هنجارها و الگوهای خاص رفتار خاصی دارد و به سبب آنها تأثیرات قابل توجهی را بر عملکرد نیروی انسانی و بازدهی سازمان می گذارد و از این روسزاوار تأمل بسیار است.^(۱۱)

بر اساس دیدگاه شبکه‌ای، صرفنظر از خود کنشگران که عناصر اصلی و سازنده روابط و پیوندهای شبکه‌ای هستند، آنچه مهم به نظر می رسد، نوع آرایش و نظم موجود در این شبکه است که در واقع برخوردار از کیفیتهای خاص و منحصر به فرد است و اثرهای خاصی در رفتار سازمانی کارکنان در فضای کاری به جامی گذارد. بنابراین، شکل و محتوای رابطه^(۱۲) میان گروههایی^(۱۳) که مرکز پیوندها را در شبکه تشکیل می دهند، به لحاظ تحلیل جامعه شناختی از اهمیت قابل توجهی

۹. همان مرجع . ۱۰. سیاوش کلایی، مرجع پیشین، ص ۸۰.

۱۱. مسعود چایی، "تحلیل شبکه در جامعه‌شناسی"، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره دوم، ص ۱۰، ۱۳۷۳.

۱۲. همان مرجع و جورج دینزد، "نظریه‌های جامعه‌شناسی"، ترجمه: احمد رضا غروی زاده، چاپ اول، انتشارات جهاددانشگاهی.

۱۳. ۱۳۷۳، صفحه‌های ۲۶۷ و ۲۶۸. ۱۲. همان مرجع.

برخوردار است^(۱۴). نوک و کولینسکی دو عامل مهم رابرای شکل رابطه میان کنشگران بر می‌شمرند که عبارتند از شدت یا استحکام ارتباط بین دو کنشگر و میزان درگیری مشترک در فعالیتهای یکسان^(۱۵). با بررسی این عوامل می‌توان متوجه این امر شد که آیا پیوند ایجاد شده میان کنشگران قوی است یا ضعیف؟ نوع پیوند و رابطه ایجاد شده عاطفی و صمیمی است یا صرفاً معمولی و در حد آشنایی^(۱۶)؟

آیا پیوند ایجاد شده از استحکام و دوام کافی برخوردار است تا کنشگران از طریق آن نیازهای خود را برطرف کنند یا اینکه ضعیف و شکننده است و سودی به طرفین رابطه نمی‌رساند؟

در پاسخگویی دقیق و روشن به این پرسشها و با توجه به عوامل بالا، می‌توان مقوله‌های دیگری را براساس بررسیهای ولمن و روتلی اضافه کرد و به نتایجی بهتر دست یافت. این مقوله‌ها عبارت است از: استحکام پیوند، خویشاوندی، ویژگیهای شبکه‌ای اعضا، همانندیها و ناهمانندیهای موجود میان اعضای شبکه^(۱۷). این بررسیها نشان می‌دهد که: اولاً استحکام پیوند میان کنشگران می‌تواند نوعی حمایت اجتماعی را برای طرفین رابطه فراهم آورد و آنها را به هم نزدیکتر کند و در واقع میان آنها نوعی رابطه کارکردی^(۱۸) برقرار سازد.^(۱۹)

ثانیاً، از یک سو، افراد همانند می‌کوشند تا بیشتر با هم ارتباط برقرار کنند و وجود چنین روابطی میان کنشگران منجر به مبادله‌های حمایتی^(۲۰) می‌شود. از سوی دیگر، پیوند میان افراد ناهمانند، شرایط و زمینه مناسبی را برای این کنشگران فراهم می‌آورد که در آن می‌توانند به منابع گوناگون^(۲۱) سازمان دسترسی بیشتری پیدا کنند^(۲۲).

ثالثاً، در مورد فرآیندهای گروهی^(۲۳) که به لحاظ جامعه‌شناختی بیشتر به صورت ساختاری^(۲۴)

۱۴. همان مرجع.

۱۵. همان مرجع.

۱۶. بری ولمن و اسکات روتلی، "پیوندهای اجتماعی و حمایت اجتماعی"، ترجمه و تلخیص: عماد فروغ انتشارات نایافته.

۱۷. ۱۳۷۱، صفحه‌های ۳ و ۱.

۱۷. همان مرجع.

۱۸. همان.

۱۹. همان مرجع.

۲۰. همان.

۲۱. همان مرجع.

۲۲. همان.

۲۳. همان مرجع.

۲۴. همان.

مطرح می‌شود، می‌توان دو نکته قابل توجه را یادآور شد: اول اینکه رفتار افراد تحت تأثیر و نفوذ پدیدارهای (۲۵) جمعی، از جمله گروه‌ها و ساختارهای متشکل از شبکه‌های روابط اجتماعی میان افراد است، بنابراین، نمی‌توان در بررسی رفتار سازمانی آن را نادیده انگاشت. دیگر اینکه آنچه باعث تقویت حمایت‌های اجتماعی از اعضای گروه می‌شود، عوامل گروهی، مانند هماهنگی، کنترل و ظرفیت ارتباطی (۲۶) است که همه از اهمیت خاصی برخوردار است. رابعاً، در شبکه روابط میان کنشگران با توجه به منابع، موقعیتها و پایگاههایی که اعضای شبکه از آن برخوردارند، منابع بیشتری در اختیار دارند و به همین سبب قدرتمندتر و تواناتر می‌شوند و بر سایر اعضای شبکه غلبه می‌کنند. (۲۷) خامساً هر چه پیوند عاطفی‌تر و صمیمی‌تری میان کنشگران در فضای کاری برقرار شود، تراکم و استحکام روابط میان افراد بیشتر می‌شود و نوعی تعهد هنجاری (۲۸) در میان اعضا برقرار می‌شود و چنین روابطی منجر به آمیزه‌ای از عناصر فرهنگی و ساختاری (۲۹) می‌شود و بدین طریق است که ساختارهای متفاوت غیررسمی در فضای کاری پدید می‌آید. (۳۰) بنابراین نظام مدیریتی باید به این نکته مهم توجه کافی داشته باشد که شبکه روابط دوستی و غیررسمی میان کارکنان سازمان از گروه‌های محکم و با دوامی تشکیل یافته است که افراد رابه هم نزدیکتر می‌کند و رفتار سازمانی آنها را تحت تأثیر و نفوذ خود درمی‌آورد. پس نظارت و هدایت چنین شبکه‌ای از روابط نیازمند آن است که انواع پیوندها و روابط موجود در آن مورد شناسایی و بررسی قرار گیرد. در هر حال، با توجه به سؤال اصلی این تحقیق، می‌توان به متغیرهایی توجه کرد که به گونه‌ای پیوند میان اعضا را تحت تأثیر قرار می‌دهد و انسجام و یکپارچگی درون سازمانی را متحول می‌کند. این متغیرها عبارت است از: شیوه مدیریت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کنترل سازمانی - که هر یک از آنها بازتابی تقریباً به گونه‌درپی آمده در شبکه روابط موجود در سازمان می‌تواند داشته باشد. نظام مدیریتی در ایجاد جو سالم کاری و روابط انسانی مناسب رسمی و غیررسمی و نیز در پرورش و تقویت تواناییهای بالقوه نیروی انسانی، تحقق اهداف سازمانی و بازدهی سازمان در

۲۶. همان مرجع .

۲۵. همان مرجع .

۲۷. بری ولمن واسکارت ورتلی، پیشین، ص ۳۰۱.

. همان مرجع .

۲۹. همان مرجع .

۲۸. همان مرجع .

۳۰. همان مرجع .

سطح مطلوب و کارا، وظایف و مسؤولیت‌های مهمی بر عهده دارد. در اینجا است که نوع شیوه یا سبک اختیار شده از سوی مدیریت در اجرای وظایف و مسؤولیت‌های مهم آن نقش بسزایی دارد. اگر سبک مدیریتی به صورت خشک، مقرراتی و قهری همراه با ترس^(۳۱) اعمال شود، زمینه ناراضی شدن کارکنان رافراهم خواهد ساخت. نبود رضایت در کارکنان پیامدهای ناگواری به همراه خواهد داشت و در واقع نشانه آن است که آنها بدون احساس مسؤولیت و به گونه‌ای غیر متعهدانه به کار بپردازند. بنابراین، جو سازمانی یا فضای کاری با وجود کارکنان غیر متعهد و ناراضی دچار نوعی بی‌نظمی می‌شود و انسجام و یکپارچگی سازمان به ضعف می‌گراید.^(۳۲)

در چنین شرایطی نظام مدیریتی ناچار به اتخاذ تصمیم‌های گوناگونی می‌شود که گاهی ممکن است، به جای رسیدگی به خواسته‌ها و انتظارات افراد و رفع موانع و حل مسائل اساسی کاری آنان، کنترل سازمانی را تشدید کند و از این ابزار مدیریتی به طور نادرستی استفاده به عمل آورد. تشدید کنترل سازمانی در محیط کاری نه تنها به اصلاح و بهبود شرایط نامساعد کاری کمکی نمی‌کند، بلکه موجب وخیم‌تر شدن شرایط و مختل شدن نظام ارتباطاتی می‌شود که در سراسر سازمان گسترش دارد.

به عبارت دیگر، ساختار نظام ارتباطات سازمانی در چنین شرایطی دچار ضعف عملکرد می‌شود و با دست یازیدن به اعمال شیوه‌های منفی، می‌کوشد تا رفتار کاری اعضای سازمان را تحت تأثیر خود درآورد و آنها را در راستای هدفها و منافع خود و برخلاف مصالح و هدفهای سازمان هماهنگ و هدایت کند و از این رهگذر آسیبه‌های جبران‌ناپذیری را به عملکرد نیروی انسانی و کارایی سازمان وارد آورد.

ج. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۱. نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه: ناسازگاری روابط کارکنان با هدفهای اداری دانشگاه موجب کاهش کارایی دانشگاه می‌شود، در دانشگاه‌های مورد بررسی با سطح معنی دار بودن ۵٪ رد شد. البته تفاوت سطح معنی دار بودن ۵٪ میان عضویت فرد در گروه‌های کاری و کارایی دانشگاه، در

۳۱. زهرابرومند، از خود بیگانگی در سازمان، مدیریت ودولتی، شماره: ۲۴، ۱۳۷۳، ص ۵۸.

۳۲. مسعود چاببی مرجع، پیشین، صفحه‌های ۲۲ و ۲۳.

دانشگاه علامه طباطبایی در سطح معنی داری ۰/۵٪ مشاهده شد. بنابراین می توان استنباط کرد که ساختار نقش قابل توجهی در میزان کارایی دانشگاه دارد و نمی توان نسبت به این امر بی اعتنا بود. بررسی تطبیقی روابط مفروض میان متغیرهای تحقیق، از طریق محاسبه همبستگی تنفکیکی، نشان داد که: اولاً، در هر دو دانشگاه رابطه ای مثبت میان متغیرهای شیوه مدیریت و سازگاری روابط کارکنان ($\alpha = 0/00$)، کنترل سازمانی و عضویت فرد در گروه های غیر رسمی ($\alpha = 0/5$) وجود دارد ثانیاً، وجود رابطه مثبت میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی ($\alpha = 0/00$) و رابطه مثبت میان عضویت فرد در گروه های غیر رسمی و کارایی دانشگاه ($\alpha = 0/5$) در دانشگاه علامه طباطبایی دیده شده، اما در دانشگاه تهران رابطه ای مثبت میان رضایت شغلی و سازگاری روابط کارکنان ($\alpha = 0/5$) و رابطه منفی میان تعهد سازمانی و کارایی دانشگاه ($\alpha = 0/5$) وجود داشته است. نمره کارایی دانشگاه علامه طباطبایی ۳۵/۱ و نمره کارایی دانشگاه تهران ۳۰/۴ بود که نشان می داد هر دو دانشگاه مورد بررسی از لحاظ کارایی بخش اداری - خدماتی ضعیف اند و فقط کارایی دانشگاه علامه طباطبایی به میزان ۴/۷ در صد نسبت به دانشگاه تهران بیشتر است که این تفاوت ناچیز به نظر می رسد.

۲- پیشنهادها

۱. انجام تحقیقات و بررسیهای کافی و دقیق به منظور شناسایی انواع شبکه روابط غیر رسمی میان افراد با سمتهای مختلف کاری گسترش یابد، تا از این طریق نظام مدیریتی به شناخت واقعی تر محیط کاری و کارکنان خود برسد و توانایی در برنامه ریزی و کنترل محیط کاری در راستای هدفهای سازمانی و بازدهی هر چه بیشتر به گونه ای چشمگیر تقویت شود.

۲. برای حل مسائل کارکنان در محیط کاری و سازگارتر شدن روابط غیر رسمی آنها با هدفهای سازمانی لازم است که نظام مدیریتی توجه کافی به نیازهای مختلف کارکنان؛ به ویژه در زمینه های روانی و اجتماعی داشته باشد و در ایجاد روابط صمیمی و متعادل میان آنها، به دور از هر گونه تبعیض و ابراز شخصیت در برابرشان، کوشش کند. در غیر این صورت شاهد حضور غیر مستقیم اقتدار و سلطه گری ساختار در محیط کاری خواهیم بود که به گونه ای ناروا وارد عمل می شود و حتی بر مدیریت نیز فرمان می راند و بدین سان آسیبهای جبران ناپذیری بر کارایی سازمان وارد می کند.

مراجع:

۱. برومند، زهرا؛ از خود بینگانگی در سازمان، مدیریت دولتی، شماره ۲۴، ۱۳۷۳.
۲. چلبی، مسعود؛ تحلیل شبکه در جامعه شناسی، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره دوم، ۱۳۷۳.
۳. ریتزر، جورج؛ نظریه های جامعه شناسی، ترجمه: احمد رضا غروی زاده، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۳.
۴. سرایی، حسن؛ مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۲.
۵. قطبی، نسرین؛ برآورد عرضه نیروی انسانی متخصص طی سالهای ۸۵-۱۳۷۴، پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته اقتصاد)، دانشگاه تهران، ۱۳۷۵.
۶. گلابی، سیاوش، سازمان مدیریت و توسعه منبع انسانی، تهران، انتشارات فردوس، ۱۳۶۹.
۷. ولمن، بری وورتلی، اسکات، پیوندهای اجتماعی و حمایت اجتماعی، ترجمه و تلخیص: عماد افروغ، انتشار نیافته، ۱۳۷۱.
۸. الگوهای رفتاری در سازمان، ترجمه: سید مهدی الوانی، نشریه تحول اداری، شماره یک، دوره اول، ۱۳۷۱.