# نقش مشروعیت اجتماعی در ایجاد کارایی سازمان

سهیلا خدامی*[۱]، بهاره اصانلو[۱]، حمید مرادی[۲]

گروه مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت نهادهای اقتصادی، دانشگاه علوم اقتصادی

گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

(تاریخ دریافت: ۹۱/۳/۱۲، تاریخ پذیرش: ۹۱/۸/۲۱)

## چکیده

**زمینه:** نظریه نهادی نوین نشان می‌دهد که سازمان‌ها براساس پذیرش فشارهای نهادی (اجباری، هنجاری و تقلیدی) به‌طور اجتماعی مشروعیت، منابع و بقا کسب می‌کنند. این نظریه، عملیات سازمان را در بُعد راهکاری و نهادی به‌عنوان پاسخ به فشارهای رقابتی و نهادی توضیح می‌دهد. برخی صاحب‌نظران انتقاداتی بدین‌گونه بیان می‌نمایند که مشروعیت حاصل از نظریه نهادین بیشتر جنبه اجتماعی دارد و به ارتقای کارایی سازمان کمکی نمی‌نماید، درواقع بیان می‌کند که مشروعیت و کارایی دو هدف کاملاً متناقض هستند. در پاسخ به این انتقادات هدف این مقاله بررسی نقش مشروعیت حاصل از نظریه نهادی نوین بر ایجاد کارایی سازمان است که بدین‌منظور نظریه نهادی نوین با نظریه هزینه مبادله برای بررسی این مسأله تلفیق شده و الگویی براین‌اساس ارائه شده است.

**روش کار:** تحقیق حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش، پیمایشی- تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق مذکور دو بانک خصوصی اقتصاد نوین و پارسیان در شهر تهران می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** این مقاله به این نتیجه رسیده است که نتایج حاصل شده از تعریف مجدد نظریه نهادی نوین با الزامات محیطی جدید سازگار است. یعنی مشروعیت و کارایی دو هدف متناقض نیستند و نظریه نهادی نوین می‌تواند در کنار نظریه هزینه مبادله به‌عنوان رویکردی که ایجاد کارایی را توضیح می‌دهد، ارائه شود. درواقع نتیجه‌گیری می‌شود که کارایی می‌تواند علاوه‌بر منابع قبلی ارائه شده، از طریق جلب مشروعیت نیز حاصل شود.

**کلید واژه:** مشروعیت اجتماعی؛ نظریه نهادی نوین؛ نظریه هزینه مبادله؛ کارایی.

## سرآغاز

با توجه به انتقاداتی که به نظریه نهادی نوین در ارتباط با نظریه‌های دیگر سازمان در ادبیات بیان شده است نظیر اینکه این نظریه در تناقض با نظریه هزینه مبادله است و یا اینکه این نظریه بیشتر جنبه اجتماعی دارد و در تصمیمات مدیریتی نمی‌توان از آن استفاده کرد و یا اینکه بیان شده است که مشروعیت حاصل از این نظریه نمی‌تواند منجر به خلق کارایی و بهره‌وری شود، در پاسخ به انتقادات مذکور و با توجه به نتایج تحقیقات اخیر در مقاله حاضر از طریق ترکیب نظریه نهادی نوین با نظریه‌های هزینه مبادله سعی شده است که نقش مشروعیت در ایجاد کارایی تشریح شود. در واقع در این تحقیق به دنبال آن هستیم که نشان دهیم، نه تنها مشروعیت در

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Skhoddami@modares.ac.ir



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

تناقض با کارایی نیست بلکه می‌تواند منجر به ایجاد کارایی شود. کارایی می‌تواند از طریق انطباق فشارهای نهادی که مشروعیت، منابع، جلب حمایت ذینفعان فراهم می‌آورد نیز کسب شود. نظریه نهادی نوین عملیات سازمان را در بُعد راهکاری و نهادی و به‌عنوان پاسخ به فشارهای رقابتی و نهادی توضیح می‌دهد.

مشروعیت و کارایی اهداف متناقض در فرایند مدیریتی نیستند، در ارتباط با ذینفعان، کارایی به‌دنبال مشروعیت به‌خاطر کاهش عدم اطمینان رفتاری می‌آید. مشروعیت، نه فقط کارایی، به‌عنوان منبعی که رفتار سازمان را شرح می‌دهد مورد تأکید قرار گرفته است. این مسأله ضرورت مدیریت فشارهای بافتی–رقابتی و نهادی– و توجه به بحث اخلاقیات را به منظور کسب حمایت ذینفعان نشان می‌دهد.

جدا از تجزیه و تحلیل مدیریتی، این موقعیت فرض می‌کند که شرکت‌ها بایستی زمینه سازمانی و ذینفعانی که قدرت را فراهم می‌آورند را شناسایی نماید و بایستی توجهاتش را به منظور حل تعارض‌های بالقوه به‌طور مساوی تقسیم کنند. این مقاله به این نتیجه رسیده است که تعریف مجدد نظریه نوین به سمت رویکرد واقع‌گرایانه‌تر با الزامات محیطی جدید سازگار است. مشروعیت اجتماعی حاصل از نظریه نهادی نوین به عنوان رویکردی که ایجاد کارایی را تشریح کند، ارائه شده است.

## مبانی نظری تحقیق:

### نظریه نهادی نوین :

در مقایسه با دیدگاه عملگرا سنتی که سازمان‌ها را ماهیت‌های منطقی با ساختارها، قوانین و رویه‌های طراحی شده برای اجرای وظایف مشخص به‌طور کارا در نظر می‌گرفتند، نظریه‌های نهادی بحث می‌نمایند که سازمان‌ها ساختارهای اجتماعی هستند که در آن ساختارهای سازمانی، ابزارهای انطباق‌پذیر (به‌شکل واکنش به تعهدات و ویژگی‌های شرکت و همچنین اثرات و محدودیت‌های محیط خارجی) هستند. بنابراین نهادها از نظر سازوکارها و نتایج تعامل میان سازمان‌ها و محیط خارجی شان متنوع هستند . کارهای سلزنیک شروع شاخه نهادگرایی در تجزیه و تحلیل سازمانی است، که عموماً به نظریه نهادی قدیم برمی‌گردد که در مقابل نظریه نهادی جدید یا نظریه نهادی نوین که توسط مایرو راون و دیماجیو و پاول بیان شده‌اند، قرار دارد. نظریه نهادی نوین به‌این‌علت ایجاد شده که مفاهیم پیشین نظریه نهادی عمدتاً توصیفی بودند تا تشریحی (توضیحی). آنها فرایند را تعریف می‌نماید ولی صراحتاً به آن نمی‌پرداختند. رفتار نظریه نهادی پیشین از نهادگرایی ما را به این مسأله آگاه می‌نماید که ارزش‌ها تلقین شده‌اند نه اینکه چگونه رخ داده‌اند.(۱) در نتیجه مکتب نظریه نهادی نوین در زمینه مطالعات سازمانی به‌وجود آمد. که نتیجه کار مؤثر مایرو راون است. نظریه نهادی نوین که دارای مبدأ جامعه شناختی قوی است، بحث‌های خودش را برروی این تصور که سازمان‌ها براساس پذیرش فشارهای نهادی اجباری، هنجاری و تقلیدی به‌طور اجتماعی مشروعیت، منابع و بقا کسب می‌نمایند، مطرح می‌نماید. این مسأله دلالت بر انتقال ارزش‌های نهادی به ساختار، راهکارها و عملیات یک سازمان دارد که بدین‌وسیله هم شکلی ایجاد می‌شود. سازمان‌ها فرض می‌نمایند که هنگامی که با بی‌تفاوتی تسلیم فشارهای هنجاری و اجباری شوند حمایت اجتماعی ذینفعان را کسب می‌نمایند .چنین رویکرد جبرگرایانه به نظریه نهادی به چالش کشیده شده است در واقع نظریه نهادی نوین به‌دنبال هم شکلی صرف نیست بلکه بیش از ان به دنبال انتقال کلیه ارزش‌های ذینفعان است و این نظریه بیان می‌دارد که در صورت انتقال ارزش‌های ذینفعان ازجمله ارزش‌های اخلاقی آنان است که حمایت آنها جلب می‌شود نه در سایه هم شکلی ظاهری.(۲)

### نظریه هزینه مبادله :

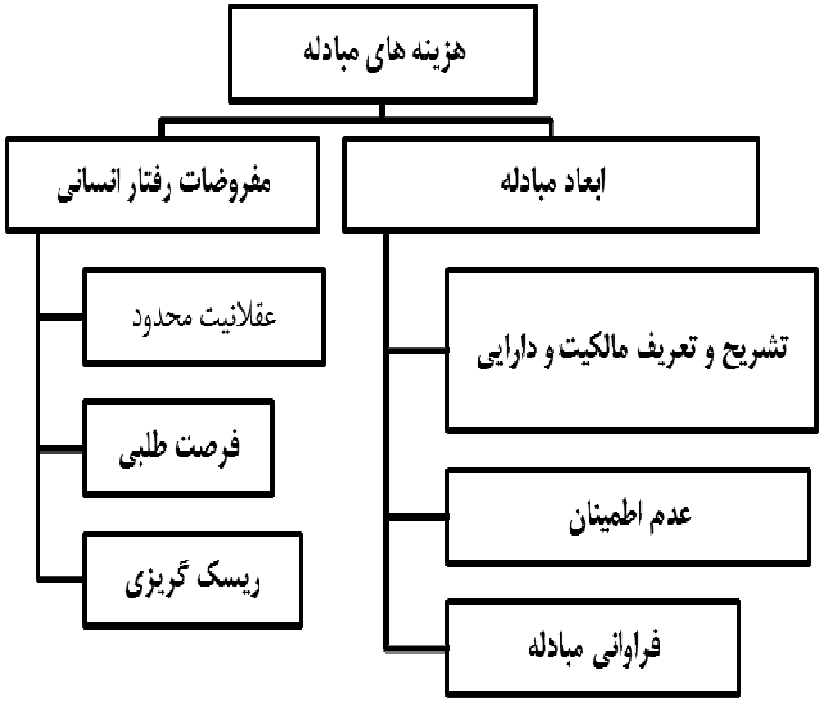
در زمینه مبادله تجاری، نظریه هزینه مبادله سه تا از مفروضات رفتار انسانی را که عبارت‌انداز: عقلانیت محدود، فرصت‌طلبی، و خطرگریزی و همچنین سه بُعد مبادله یعنی تشریح و تعریف مالکیت و دارایی، عدم اطمینان، و فراوانی مبادلات را ذکر می‌نمایند.(۳) (شکل زیر) در این تحقیق تنها فرض فرصت‌طلبی و بُعد عدم اطمینان به‌خاطر طبیعت تحقیق مورد تأکید و آزمایش قرار می‌گیرند.



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

**شکل ۱ - شبکه تجزیه و تحلیل هزینه مبادله**




منطبق بر تعریف برخی محققان فرصت‌طلبی چنین تعریف می‌شود: «خودخواهی همراه با نیرنگ(حیله و تزویر)» که شامل دروغگویی، تقلب و رفتار فریبانه است. برنی اضافه می‌نماید که فرصت‌طلبی می‌تواند به صورت روشی که مدیران یا ذینفعان با ریاکاری به دنبال انجام علایق خودشان زمانی‌که منفعتی را به‌دست دهد، تعریف شود. چنین رفتاری به‌آسانی شناخته و پیگیری نمی‌شود(۴). در نتیجه، عدم اطمینان رفتاری در بررسی رفتار شرکای تجاری نمایان می‌شود که بدین‌ترتیب ارزیابی و نظارت رفتار ممکن است شامل هزینه‌های مبادله قابل توجهی باشند.(۵)

**کارایی :**

وقتی دربارهٔ کارایی بنگاهی صحبت می‌شود، منظور موفقیت آن بنگاه یا مؤسسه در تولید حداکثر ممکن ستانده از مجموعه عوامل معین با فنّاوری ثابت می‌باشد به‌طوری که تمام نهاده‌ها و ستانده‌ها به دقت اندازه گرفته شده باشند. کارایی مفهومی است که هزینه منابع صرف شده در فرآیند کسب هدف را ارزیابی می‌کند. بدین‌صورت که مقایسه خروجی‌ها به‌دست آمده با ورودی‌های مصرف شده میزان کارایی را مشخص می‌کند فارل پیشنهاد کرد که کارایی یک بنگاه شامل سه جزء است: کارایی تکنیکی (یا فنی)، کارایی تخصیصی (یا قیمت)، کارایی اقتصادی (یا کلی): براساس تعریف برخی محققان کارایی فنی توانایی یک بنگاه برای به‌دست آوردن حداکثر ستانده از یک مجموعه نهاده‌های معین با فنّاوری معلوم است و یا به‌عبارت دیگر توانایی یک بنگاه برای تولید ستانده‌ای معین با حداقل کردن مجموعه نهاده‌ها. کارایی تخصیصی کارایی توانایی یک بنگاه را برای استفاده از نهاده‌ها، در ترکیب‌های بهینه با توجه به قیمت‌های متناظر نهادهها نشان می‌دهد. اگر بنگاهی هم از لحاظ فنی و هم از لحاظ تخصیصی کاملاً کارا باشد، دارای کارایی اقتصادی است.(۶)



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

## نقش نظریه نهادی نوین در ارتباط با نظریه هزینه مبادله در ایجاد کارایی:

بحث زیر از پارادوکس نظریه نهادی، حقیقتی است که ادبیات این حوزه اصلاحات مربوط به نظریه را نمایش می‌دهد در مقالات مختلف پارادوکس‌های متفاوتی از ادغام نظریه نهادی نوین و دیگر نظریه‌ها ایجاد شده است که با کمک‌های الیور پیشرفت کرده است که توجه زیادی از محققان و متخصصان را برانگیخته است. این تعدیلات منتج به نظریه‌ای شده است که کارایی در سازمان نمایش می‌دهد.(۷) ادغام میان نظریه هزینه مبادله و نظریه نهادی ارائه شده توسط محققان اساس این پارادوکس را که اختصاص به ذینفعان و ریشه‌های نهادی دارد را بیان می‌نماید، که این دو مربوط به کارایی است.(۸) که براساس این پارادوکس الگوی مفهومی تحقیق طراحی شده است.

## مشروعیت در مقابل کارایی:

**پارادوکس:** به دنبال کارایی، برخی از ارزش‌های اخلاقی ذینفعان مورد توجه قرار نمی‌گیرد بنابراین مشروعیت کاهش می‌یابد. با وجود این، در فرایندهای انتشار کارایی، مشروعیت را به‌عنوان نتیجه ارتباطات ذینفعان دنبال می‌نماید.

مشروعیت به‌عنوان «توافق عمومی است که اقدامات یک موجود را درون برخی از نظام‌های ساختار یافته؛ مطلوب، صحیح و قابل قبول می‌نماید.» تعریف می‌شود، که کسب مشروعیت از طریق انتقال ارزش‌های ذینفعان صورت می‌گیرد. با کسب مشروعیت، شرکت‌ها می‌توانند به منابع، شهرت و مزیت‌های بیشتری در موقعیت‌های رقابتی دست یابند.

علاوه‌بر سهام‌داران، گروه‌های دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تأثیر می‌پذیرند و دارای منافع مشروعی از سازمان‌اند. ازجمله این گروه‌ها می‌توان به مشتریان، تامین‌کنندگان مواد اولیه، دولت و جامعه اشاره کرد. محققین براین باورند که، پاسخ مثبت به ملزومات اخلاقی اجتماعی، با افزایش مشروعیت و ارزش افزوده در درازمدت، همراه است. توجه به تمام افراد و گروه‌هایی که ذی‌نفع هستند، موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم به یکدیگر و نیز کاهش جریمه‌ها می‌شود. دیوید براین باور است که: «روز به روز باور سازمان‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیتهای استراتژیک خواهد شد.(۹)

حال سؤال این است که: آیا فرایندهای راهکاری و مدیریت سازمانی می‌توانند محرکی برای مشروعیت وکارایی باشند؟ (۱۰)

بدون شک کارایی یک مقیاس حیاتی عملکرد است، با این وجود در سال‌های اخیر توجه بیشتری به ابعاد اجتماعی عملکرد می‌شود. ارتباط ذینفعان و ضرورت ترکیب مدیریت نمادی و مدیریت کلاسیک شرکت‌ها را به تلاش در جهت تحقق تناسب اجتماعی و اقتصادی تشویق کرده است. بنابراین در بافت‌هایی که فشارهای فنی و نهادی وجود دارد، شرکت‌ها دستیابی نه تنها کارایی و بلکه همچنین مشروعیت را دنبال می‌نمایند و بایستی نیازمندی‌ها و ارزش‌های ذینفعانشان را مشخص و ارضا نمایند. پارادوکسی که از این حقیقت ناشی می‌شود این است که آیا از طریق مشروعیت سازمان‌ها می‌توانند به کارایی با وجود این که آنها اهداف متناقضی را دنبال می‌کنند، دست یابند. (۱۱)

این مسأله به‌عنوان یکی از نتایج ریشه‌ها نهادی رخ می‌دهد که توسعه تحقیق بر محتوای راهکاری را تشویق می‌نماید زیرا که نقش بافت اجتماعی در تشریح عدم تجانس را نشان می‌دهد و اهداف کارایی و مشروعیت را محقق می‌سازد. برخی محققان ریشه‌ها را به‌عنوان فعالیت اقتصادی درون ساختارها و ارتباطات اجتماعی تعریف می‌کنند. بیان شده است که ریشه فرایندی است که از طریق آن فعالیت‌های اقتصادی و راهکاری در یک بافت نهادی توسعه می‌یابد و از طریق دولت، گروه‌های ذینفع و عقیده عمومی و انجمن‌های حرفه‌ای و تجاری شکل می‌یابد.

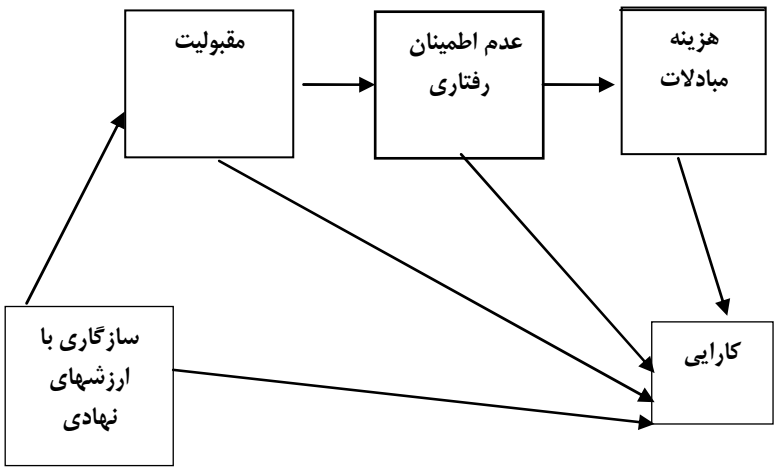
ریشه‌های نهادی تعریف مجدد رقابت را مجاز می‌سازد. محققان برآورد می‌نمایند که ریشه‌ها بر دوگانگی کلاسیکی میان نهادی و راهکاری، بنیادی و نمادی، اقتصادی و اجتماعی غلبه می‌نماید. (۱۲) پذیرش فشارهای نهادی می‌تواند یک مزیت متمایز خلق نماید و تسلیم، مطیع کور بودن محتوای نهادی منجر به رخوت سازمانی می‌شود. در نتیجه، ریشه‌های نهادی قادر بر تشریح عیب‌های بازار و فرایند کسب و حفظ و افزایش کارایی در شرکت‌ها است. سازگاری با فشارهای نهادی مشروعیت را به دنبال دارد که این مشروعیت منطبق بر نظریه هزینه مبادله عدم



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

**شکل ۲- الگوی مفهومی تحقیق**




اطمینان رفتاری را کاهش می‌دهد همان‌گونه که در قسمت نظریه هزینه مبادله بیان شد و از آنجایی‌که این تحقیق متمرکز بر یک بُعد مبادله از نظریه هزینه مبادله یعنی عدم اطمینان (به‌خصوص عدم اطمینان رفتاری) است، نوع هزینه مبادله‌ای که مورد توجه قرار می‌گیرد، هزینه‌ای است که در نتیجه عدم اطمینان رفتاری به‌وجود می‌آید که عبارت‌است از: «هزینه‌های مربوط به مشکل بودن ارزیابی و نظارت عملکرد شرکای تجاری».(۱۳) از آنجایی‌که نظریه هزینه مبادله بیان می‌دارد که شرکت‌ها سعی بر حداقل نمودن هزینه‌های ارزیابی و نظارت عملکرد از طریق افزایش مشروعیت دارند، این تحقیق این دیدگاه را مفروض می‌دارد و آن را در الگوی مفهومی تحقیق به‌کار می‌برد.

## فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱. افزایش سازگاری با ارزش‌های نهادی با افزایش مشروعیت اثر مثبت دارد.

فرضیه ۲. افرایش مشروعیت بر کاهش عدم اطمینان رفتاری اثر مثبت دارد.

فرضیه ۳. کاهش عدم اطمینان رفتاری بر کاهش هزینه مبادله اثر مثبت دارد.

فرضیه ۴. کاهش هزینه مبادله بر افزایش کارایی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۵. افزایش مشروعیت با افزایش کارایی اثر مثبت دارد

فرضیه ۶. کاهش عدم اطمینان رفتاری با افزایش کارایی اثر مثبت دارد

فرضیه۷. افزایش سازگاری با ارزشهای نهادی با افزایش کارایی اثر مثبت دارد.

## الگوی مفهومی تحقیق:

با توجه به مطالب بیان شده در مقدمه و ادبیات تحقیق جهت تعیین این مسأله که نقش مشروعیت حاصل از نظریه نهادی نوین در ارتباط با نظریه هزینه مبادله در ایجاد کارایی چگونه می‌باشد، الگوی مفهومی زیر ارائه شده است.

## روش تحقیق:

تحقیق حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش، پیمایشی- تحلیلی می‌باشد(۱۴) برای تدوین مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و جست‌وجوی اینترنتی استفاده شده است و سپس با تنظیم پرسشنامه و توزیع آن به مدیران و مشتریان بانک‌های اقتصاد نوین و پارسیان در شهر تهران، برای گردآوری داده‌ها بهره گرفته شده است. نمونه تحقیق به روش تصادفی از میان مدیران و مشتریان این دو بانک انتخاب شده است که که تعداد ۴۵۰ پرسشنامه توزیع شد و تعداد ۳۳۲ عدد بازگشت داده شد که چون این تعداد ۴۰٪ جامعه را پوشش می‌دهد و منطبق بر



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و آلفا کرونباخ متغیرها

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار | اعتبار |
|---|---|---|---|
| F1 | ۲۲/۳۰۵۱ | ۳/۸۹۹۸ | ۰/۹۲۱ |
| F2 | ۲۱/۵۵۳۲ | ۵/۳۲۲۵ | ۰/۷۸۹ |
| F3 | ۱۵/۲۲۱۴ | ۳/۴۱۵۶ | ۰/۷۵۲ |
| F4 | ۱۶/۳۵۲۵ | ۲/۸۷۵۳ | ۰/۹۰۲۰ |
| F5 | ۱۹/۶۳۳۵ | ۴/۸۹۷۴ | ۰/۸۷۶ |

فرمول کندال برای الگوهای مسیری حداقل ۲۰ برابر تعداد متغیرهای الگو است به‌عنوان نمونه تحقیق پذیرفته شد.

برای ارزیابی این الگو نظری نیاز به برازش الگوی تحلیل مسیری است تا براساس این الگو جنبه‌های زیر مشخص شود:

آیا الگوی نظری ارائه شده، براساس داده‌ها نیز تأیید می‌شود؟ و آیا ضرایب تعریف شده برای الگو معنی‌دار است یا در واقع آیا هر یک از روابط تعریف شده تأثیر معنی‌دار متغیر علت را بر متغیر معلول نشان می‌دهند؟

برای برازش الگو از روش بیشینه درست‌نمایی استفاده و ماتریس واریانس کواریانس داده‌ها به‌عنوان اطلاعات ورودی وارد الگو شد. در این روش نیاز به برقراری پیش‌فرض طبیعی بودن توزیع داده‌هاست که در عمل به صورت یک متغیره و با بررسی مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها بررسی می‌شود. مقادیر مطلق کمتر از ۳ برای چولگی و مقادیر کمتر از ۱۰ برای کشیدگی شواهدی برای طبیعی بودن توزیع داده‌ها فراهم می‌کنند. (۱۵ و ۱۶) پس از برازش الگو ابتدا نیاز است بررسی شود آیا الگو مورد بررسی کفایت لازم برای بررسی روابط یعنی معنی‌داری ضرایب را دارد یا خیر. برای این منظور، از شاخص‌های برازش استفاده شده است.(۱۷)

پس از تأیید برازش الگوی نظری براساس داده‌ها، حال در قالب این الگو می‌توان روابط تعریف شده را از لحاظ معنی‌داری و ارزیابی فرضیه‌های پژوهشی، مورد بررسی قرار داد.

برای بررسی معنی‌دار ضرایب حاصل از الگو از شاخص t استفاده می‌شود. (۱۸)

برای برازش الگوی نظری به داده‌ها، از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. به این ترتیب که برای الگوی مورد نظر برنامه‌نویسی انجام شد و کفایت الگو و ارزیابی روابط در این برنامه تعریف و با اجرای این برنامه خروجی‌های مورد نظر حاصل گردید.

همچنین برای هر یک از متغیرهای مورد بررسی، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید.

## تجزیه و تحلیل آماری:

### آزمون طبیعی بودن و اعتبار:

برای ارزیابی فرضیه‌های فوق در قالب الگوی مفهومی ارائه شده، نیاز به برازش الگوی تحلیل مسیری است تا براساس این الگو جنبه‌های زیر مشخص شود اولین موضوع تأیید الگوی نظری براساس داده‌ها و دومین موضوع معنی‌دار بودن ضرایب الگو است.

قبل از پرداختن به تحلیل داده‌ها، نمادگذاری‌های زیر برای متغیرها در نظر گرفته شده است:

سازگاری با فشارهای نهادی (اجباری، تقلیدی، هنجاری) (F1)، مشروعیت (F2)، عدم اطمینان رفتاری (F3)، هزینه مبادلات (F4)، کارایی (F5)

با توجه به مقدار آلفای کرونباخ، پایایی مقیاس‌ها در سطح مطلوبی تأیید می‌شود. البته روایی تحقیق نیز از روش خبرگان استفاده شده است.



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، شاخص کای دو به درجه آزادی آن کوچک‌تر از ۵ است( ۲،۶۲) که برازش الگو را تأیید می‌کند. همچنین شاخص‌های برازش NFI، CFI و GFI بزرگ‌تر از ۰/۹ و RMSEA نیز کوچک‌تر از ۰/۰۸ است و فاصله اطمینان RMSEA مقدار ۰/۰۸ را دربرمی‌گیرد. همهٔ شاخص‌های فوق اعتبار این الگو را تأیید می‌کنند. بنابراین در قالب این الگو مفهومی روابط تعریف شده را می‌توان ارزیابی کرد.

## نمودار مسیر با ضرایب معیارین

در بخش زیر ضرایب معیارین مسیر نشان داده شده است:

**۰/۰۱P< **

(کوچک‌تر از ۰/۰۱) هستند که برای این پارامترهای معنی‌دار، همبستگی معنادار الگوی اندازه‌گیری، ارتباط میان شاخص و متغیر مربوط به آن را تأیید می‌کند. ولی برای پارامترهای y1، y4 ، y9 و y12 ارتباط میان شاخص و متغیر مربوط تأیید نمی‌شود.

همان‌گونه که در جدول فوق مشخص است، ضرایب معنی‌داری همهٔ فرضیات را تأیید می‌نمایند و مابقی فرضیات رد می‌شوند.

بین F1 و F2 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$). بنابراین فرضیهٔ « افزایش سازگاری با ارزش‌های نهادی با افزایش مشروعیت اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

بین F2 و F3 رابطهٔ معکوس و معنی‌داری وجود دارد ( $p < .01$). بنابراین فرضیهٔ «افزایش مشروعیت بر کاهش عدم اطمینان رفتاری اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

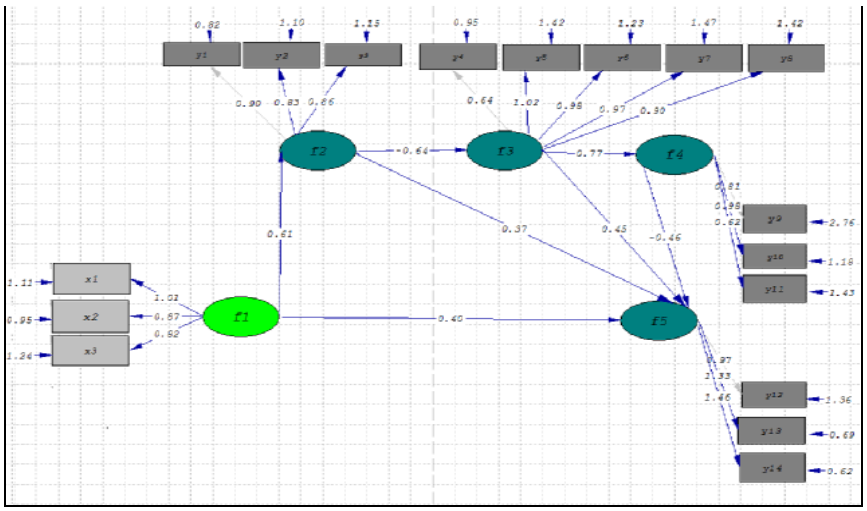
بین F3 و F4 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p <$

**جدول ۲- شاخص‌های برازش**

| x2 | x2/df | GFI[1] | RMSEA (95% CI)[1] | CFI[1] | NFI[1] |
|---|---|---|---|---|---|
| ۲۹۳،۳۱ | ۲،۶۲ | ۰،۹۰ | ۰،۰۷۰ | ۰،۹۲ | ۰،۹۶ |

## نتایج ارزیابی پارامتر و سنجش ضرایب الگوی اندازه‌گیری:

همان‌گونه که در جدول بالا و شکل ملاحظه می‌کنید ،به جز پارامترهای y1، y4 ، y9 و y12 کلیه پارامترها معنی‌دار




**شکل ۳- نمودار مسیر با ضرایب معیارین**



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

**جدول ۳- نتایج ارزیابی پارامتر و سنجش ضرایب الگوی اندازه‌گیری**

| روابط | ضرایب | خطای معیارین | T | روابط |
|---|---|---|---|---|
| **X1 <- f1** | **۱/۰۱** | **۰/۰۸۷** | **۱۱/۵۸** | ۰/۰۱< |
| X2 <- f1 | ۰/۸۷ | ۰/۰۷۸ | ۱۱/۲۰ | ۰/۰۱< |
| x3 <- f1 | ۰/۸۲ | ۰/۰۸۳ | ۹/۸۷ | ۰/۰۱< |
| Y1 <- f2 | ۰/۹۰ | – | – | ۰/۰۱> |
| Y2 <- f2 | ۰/۸۳ | ۰/۰۹۵ | ۸/۷۳ | ۰/۰۱< |
| Y3 <- f2 | ۰/۸۶ | ۰/۰۹۸ | ۸/۷۹ | ۰/۰۱< |
| Y4 <- f3 | ۰/۶۴ | – | – | ۰/۰۱> |
| Y5 <- f3 | ۱/۰۲ | ۰/۱۲ | ۸/۲۱ | ۰/۰۱< |
| Y6 <- f3 | ۰/۹۸ | ۰/۱۲ | ۸/۳۰ | ۰/۰۱< |
| Y7 <- f3 | ۰/۹۷ | ۰/۱۲ | ۸/۰۴ | ۰/۰۱< |
| Y8 <- f3 | ۰/۹۰ | ۰/۱۱ | ۷/۸۳ | ۰/۰۱< |
| Y9 <- f4 | ۰/۸۱ | – | – | ۰/۰۱> |
| Y10 <- f4 | ۰/۹۸ | ۰/۱۶ | ۶/۰۶ | ۰/۰۱< |
| Y11 <- f4 | ۰/۶۲ | ۰/۱۲ | ۵/۲۴ | ۰/۰۱< |
| Y12 <- f5 | ۰/۹۷ | – | – | ۰/۰۱> |
| Y13 <- f5 | ۱/۳۳ | ۰/۱۱ | ۱۲ | ۰/۰۱< |
| Y14 <- f5 | ۱/۴۶ | ۰/۱۲ | ۱۲/۰۲ | ۰/۰۱< |

01.). بنابراین فرضیهٔ «کاهش عدم اطمینان رفتاری بر کاهش هزینه مبادله اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

بین F4 و F5 رابطهٔ معکوس و معنی‌داری وجود دارد ( $p <$ 01.). بنابراین فرضیهٔ «کاهش هزینه مبادله بر افزایش کارایی اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

بین F2 و F5 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$). بنابراین فرضیهٔ «افزایش **مشروعیت** با افزایش **کارایی** اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

بین F3 و F5 رابطهٔ معکوس و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$). بنابراین فرضیهٔ «کاهش **عدم اطمینان رفتاری** با افزایش **کارایی** اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

بین F1 و F5 رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p <$ 01.). بنابراین فرضیهٔ « افزایش سازگاری با ارزشهای نهادی با افزایش کارایی اثر مثبت دارد.»، تأیید می‌شود.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادات:

همان‌طور که در قسمت تجزیه‌وتحلیل آماری آورده شد، مشخص شد که الگوی طراحی شده از برازش خوبی برخوردار است پس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در کنار نظریه هزینه مبادله، مشروعیت اجتماعی حاصل از نظریه نهادی نوین نیز می‌تواند ایجاد کارایی در سازمان را تشریح نماید به‌گونه‌ای که سازگاری با ارزش‌های نهادی باعث ایجاد مشروعیت اجتماعی می‌شود و مشروعیت اجتماعی هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق کاهش عدم اطمینان رفتاری و به تبع آن کاهش هزینه مبادلات؛ باعث ایجاد کارایی در سازمان می‌شود.

در ارتباط با نتایج حاصل از تأیید فرضیات می‌توان بیان کرد که با استفاده از این الگو یکی از منابع ایجاد کارایی سازمانی، مشروعیت حاصل از سازگاری با ارزش‌های نهادی می‌باشد که این مسأله تناقض میان کارایی و مشروعیت را از بین خواهد برد و اهمیت بحث سازگاری با ارزش‌ها را برای مدیران روشن



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

**جدول ۴- ضرایب مسیر و نتایج آزمون معناداری**

| فرضیات | روابط نمادهای متغیرها | ضرایب | انحراف معیارین | T | ارزش معناداری |
|---|---|---|---|---|---|
| H1 | F1 -> f2 | ۰/۶۱ | ۰/۱۲ | ۵/۱۵ | ۰/۰۱< |
| H2 | F2-> f3 | -۰/۶۴ | ۰/۱۱ | ۴/۴۸ | ۰/۰۱< |
| H3 | F3-> f4 | ۰/۷۷ | ۰/۰۹ | ۷/۶۸ | ۰/۰۱< |
| H4 | F4 -> f5 | -۰/۴۶ | ۰/۰۹۸ | ۴/۳۲ | ۰/۰۱< |
| H5 | F2 -> f5 | ۰/۳۷ | ۰/۱۲ | ۴/۶۸ | ۰/۰۱< |
| H6 | F3 -> f5 | -۰/۴۵ | ۰/۰۹۹ | ۴/۷۷ | ۰/۰۱< |
| H7 | F1 -> f5 | ۰/۴۰ | ۰/۱۰ | ۴/۱۲ | ۰/۰۱< |

می‌سازد. زیرا قبلاً اعتقاد بر این بود که توجه به ارزش‌های ذینفعان (اعم از مشتریان و غیره) تنها برای سازمان مشروعیت اجتماعی می‌آورد و نمی‌تواند منجر به ایجاد کارایی و افزایش سودآوری سازمانی شود. (۱۹-۲۰)

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق حاضر می‌توان بیان کرد که یکی از منابع ارزشمند و نادیده گرفته شده افزایش کارایی سازمان مشروعیتی اجتماعی است به همین دلیل پیشنهاد می‌شود جهت افزایش کارایی سازمان‌ها بایستی ارزش‌های ذینفعان مخصوصاً ملاحظات اخلاقی آنان را شناسایی کرده و آنها را برآورده سازند. براساس نتایج حاصل از تحقیق می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه کرد:

از آنجایی که براساس نتایج تحقیق فوق مشروعیت نیز یکی از منابع افزایش کارایی سازمان است به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود ارزش‌های اخلاقی ذینفعان سازمان اعم از همکاران، شرکای تجاری و مشتریان شناسایی شوند و در راهکارهای سازمان بر روی این ارزش‌ها برنامه‌ریزی لازم انجام شوند چون این ارزش‌ها یکی از منابع ناملموس ایجاد کارایی سازمان هستند.

از آنجایی که مشروعیت یکی از منابع کارایی است سازمان‌ها به منظور کسب مزیت از این منبع ارزشمند بایستی در درون سازمان و مبتنی بر شرایط سازمان خویش شاخص‌هایی به منظور اندازه‌گیری این متغیر تعریف کرده تا بتوانند انحرافات ممکن را کنترل و مدیریت نمایند.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| 1. Behavioral uncertainty | عدم اطمینان رفتاری |
| 2. Transaction Cost | هزینه مبادلات |
| 3. values Institutional | ارزش‌های نهادی |
| 4. Ethics values | ارزش‌های اخلاقی |

## منابع


1. Van Getel Nicolete and Teelken Christine (2006). Neo institutional perspective on public management reform. International management : 99-109
2. Scott W. Richard (2008). Approaching adulthood: the maturing of institutional theory .Theor soc.37:427-442
3. Williamson,O.E(1985).The Economic Institutions of Capitalism:Firms,Markets,Relational Contracting. New York:The Free Press
4. Barney, J.B(1990).The Debate between Traditional Mnagement Theory and Organizational Economics: Substational Differences or Intergroup Conflict?. Academy of Mnagement Review:382-393




[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

۵. دکتر مشبکی اصغر،باقری مصباح الهدی. واسطه های فیزیکی- واسطه های الکترونیکی؛ ضرورت‌ها و چالش ها.۱۳۸۱.مجلات پژوهشی دانشگاه امام صادق( ۱۵):۷-۳۴

6. Farrell, M.J. (1975).The Measurement of Product Ire Efficiency.Journal of the Royal Statistical Society, Series A(120) Par3

7. Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes", Academy of Management Review.1(16 ):145-79.

8. de la luz Fernandez-Alles and Valle Cabrera(2006). Reconciling institutional theory with organizational theories , How neoinstitutionalism resolves five paradoxes. Journal of Organizational Change Management . 19 ( 4): 503-517

۹. دیوید فرد آر . مدیریت استراتژیک، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی .۱۳۸۲.تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

10. Ogbonna, E. and Harris, Ll. (2003).Innovative organizational structures and performance: a case study of structural transformation to groovy community centers", Journal of Organizational Change Management. 16 ( 5): 512-34.

11. Staw, B. and Epstein, L. (200). What bandwagon brings: effects of popular management techniques on corporate performance, reputation, and CEO pay. Administrative Science Quarterly.(45 ):523-56

12. Powell, W.(1996). On the nature of institutional embeddedness: labels vs explanation",Advances in Strategic Management. (13):293-300.

13. Buvik , A . and Andersen , O. (2002).The impact of Vertical Coordination on Ex Post Transaction costs in Dmestic and International Buyer-seller Relationship.Journal of International Marketing , 10(1): 1-24

۱۴. سرمد ، زهره و بازرگان ، عباس و حجازی ، الهه.روشهای تحقیق در علوم رفتاری.۱۳۸۱. انتشارات آگاه

15. Kline, R. B.(2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York: Guilford

16. Chou, C.P., & Bentler, P. M.(1990).Model modification in covariance structure modeling: A comparison among the likelihood ratio, Lagrange Multiplier, and Wald tests. Multivariate Behavioral Research.(25):115-136.

17. Tinsley, H.E.A. and Brown, S.D.(2000). Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling. Academic Press

18. Schumacker, R. E. and Lomax, R. G.(2004). A beginner's guide to structural equation modeling. London Lawrence Erlbaum Associates

19. Scott , W.Richard .(2008). Institutions and Organizations:ideas and interests. Thousand Ooks , CA:sage

20. Lounsbury Michael (2008). Institutional rationality and practice variation:New directions in the institutional analysis of practice. Accounting , Organization and Society .( 33):349-361

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.6.2 ]
[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

