

نقش مشروعيت اجتماعی در ايجاد کارايبی سازمان

سهاملا خدامی^{*}، بهاره اصانلو^۱، حمید مرادي^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 تقليدي) به طور اجتماعی مشروعيت منابع و بقا کسب می‌کنند. این نظریه، عملیات سازمان را در بعد راهکاری و نهادی به عنوان پاسخ به فشارهای رقابتی و نهادی توضیح می‌دهد. برخی صاحب‌نظران انتقاداتی بدین‌گونه بیان می‌نمایند که مشروعيت حاصل از نظریه نهادین بیشتر جنبه اجتماعی دارد و به ارتقای کارايبی سازمان کمکی نمی‌نماید، درواقع بیان می‌کند که مشروعيت و کارايبی دو هدف کاملاً متناقض هستند. در پاسخ به این انتقادات هدف این مقاله بررسی نقش مشروعيت حاصل از نظریه نهادی نوین بر ايجاد کارايبی سازمان است که بدین‌منظور نظریه نهادی نوین با نظریه هزینه مبادله برای بررسی این مسئله تلفیق شده و الگویی برای اساس 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.

نتیجه گیری: این مقاله به این نتیجه رسیده است که نتایج حاصل شده از تعریف مجدد نظریه نهادی نوین با الزامات محیطی جدید سازگار است. یعنی مشروعيت و کارايبی دو هدف متناقض نیستند و نظریه نهادی نوین می‌تواند در کنار نظریه هزینه مبادله به عنوان رویکردی که ايجاد کارايبی را توضیح می‌دهد، ارائه شود. درواقع نتیجه گیری می‌شود که کارايبی می‌تواند علاوه بر منابع قبلی ارائه شده، از طریق جلب مشروعيت نیز حاصل شود.

کلید واژه: مشروعيت اجتماعی؛ نظریه نهادی نوین؛ نظریه هزینه مبادله؛ کارايبی.

سرآغاز

مشروعيت حاصل از این نظریه نمی‌تواند منجر به خلق کارايبی 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 مشروعيت در ايجاد کارايبی تشریح شود. در واقع در این تحقیق به دنبال آن هستیم که نشان دهیم، نه تنها مشروعيت در

با توجه به انتقاداتی که به نظریه نهادی نوین در ارتباط با نظریه‌های دیگر سازمان در ادبیات بیان شده است نظریه 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

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

تجزیه و تحلیل سازمانی است، که عموماً به نظریه نهادی قدیم بر می‌گردد که در مقابل نظریه نهادی جدید یا نظریه نهادی نوین که توسط مایرو راون و دیماجو 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 مسئله آگاه می‌نماید که ارزش‌ها تلقین شده‌اند نه اینکه چگونه رخداده‌اند.^(۱) در نتیجه مکتب نظریه نهادی نوین در زمینه مطالعات سازمانی به وجود آمد. که نتیجه کار مؤثر مایرو راون است. نظریه نهادی نوین که دارای مبدأ جامعه شناختی قوی است، بحث‌های خودش را ببروی این تصور که سازمان‌ها براساس پذیرش فشارهای نهادی اجباری، هنجاری و تقليدی به طور اجتماعی مشروعيت، منابع و بقا کسب می‌نمایند، مطرح می‌نماید. این مسئله 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 بی‌تفاوی 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 به‌دبیل انتقال کلیه ارزش‌های ذینفعان است و این نظریه بیان می‌دارد که در صورت انتقال ارزش‌های ذینفعان از جمله 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 بعد 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 بعد عدم اطمینان به‌خاطر طبیعت تحقیق مورد تأکید و آزمایش قرار می‌گیرند.

تناقض با کارایی نیست بلکه می‌تواند منجر به ایجاد کارایی شود. کارایی می‌تواند از طریق انطباق فشارهای نهادی که مشروعيت، 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.

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

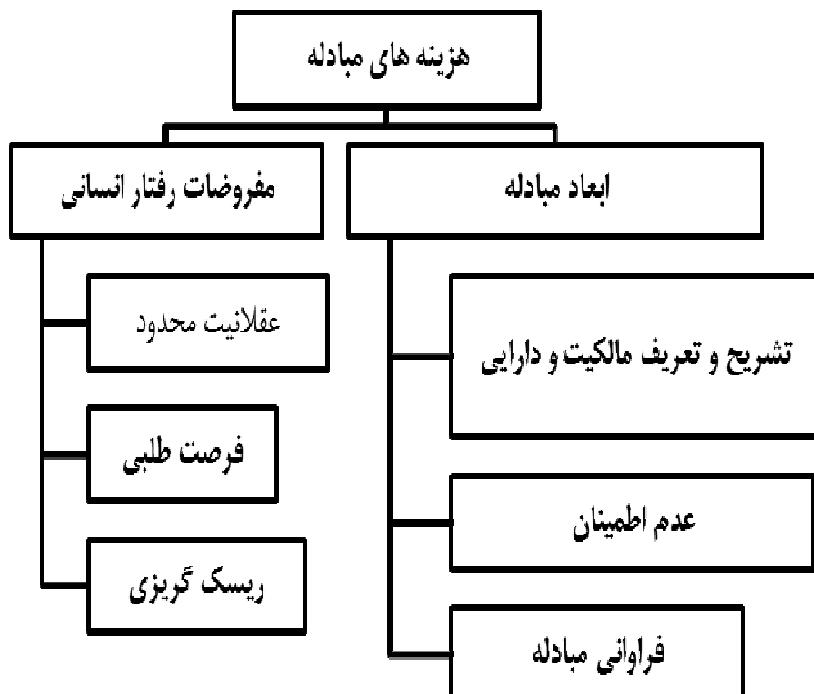
جدا از تجزیه و تحلیل مدیریتی، این موقعیت فرض می‌کند که شرکت‌ها باستی زمینه سازمانی و ذینفعانی که قدرت را فراهم می‌آورند را شناسایی نماید و باستی توجهاتش را به منظور حل تعارض‌های بالقوه به‌طور مساوی تقسیم کنند. این مقاله به این نتیجه رسیده است که تعریف مجدد نظریه نوین به سمت رویکرد واقع‌گرایانه‌تر با الزامات محیطی جدید سازگار است. مشروعيت 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 (به‌شكل 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 متعدد هستند. کارهای سلزنيک شروع شاخه نهادگرایی در

شکل ۱ - شبکه تجزیه و تحلیل هزینه مبادله



ستاندها به دقت اندازه گرفته شده باشند. کارایی مفهومی است که هزینه منابع صرف شده در فرآیند کسب هدف را ارزیابی می کند. بدین صورت که مقایسه خروجی ها به دست آمده با ورودی های مصرف شده میزان کارایی را مشخص می کند فارل پیشنهاد کرد که کارایی یک بنگاه شامل سه جزء است: کارایی تکنیکی (یا فنی)، کارایی تخصصی (یا قیمت)، کارایی اقتصادی (یا کلی): براساس تعریف برخی محققان کارایی فنی توانایی یک بنگاه برای به دست آوردن حداکثر ستانده از یک مجموعه نهاده های معین با فناوری معلوم است و یا به عبارت دیگر توانایی یک بنگاه برای تولید ستانده ای معین با حداقل کردن مجموعه نهاده ها. کارایی تخصصی کارایی توانایی یک بنگاه را برای استفاده از نهاده ها، در ترکیب های بھینه با توجه به قیمت های متناظر نهاده ها نشان می دهد. اگر بنگاهی هم از لحاظ فنی و هم از لحاظ تخصصی کاملاً کارا باشد، دارای کارایی اقتصادی است. (۶)

منطبق بر تعریف برخی محققان فرصت طلبی چنین تعریف می شود: «خودخواهی همراه با نیزگ (حیله و تزویر)» که شامل دروغگویی، تقلب و رفتار فربیانه است. برنی اضافه می نماید که فرصت طلبی می تواند به صورت روشنی که مدیران یا ذینفعان با ریاکاری به دنبال انجام علایق خودشان زمانی که منفعتی را به دست دهد، تعریف شود. چنین رفتاری به آسانی شناخته و پیگیری نمی شود(۴). در نتیجه، عدم اطمینان رفتاری در بررسی رفتار شرکای تجاری نمایان می شود که بدین ترتیب ارزیابی و نظارت رفتار ممکن است شامل هزینه های مبادله قابل توجهی باشند. (۵)

کارایی :

وقتی درباره کارایی بنگاهی صحبت می شود، منظور موفقیت آن بنگاه یا مؤسسه در تولید حداکثر ممکن ستانده از مجموعه عوامل معین با فناوری ثابت می باشد به طوری که تمام نهاده ها و

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 محركی برای مشروعيت و کارایی 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 مشروعيت 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 مشروعيت سازمان‌ها می‌توانند به کارایی با وجود این که آنها اهداف متناقضی را دنبال می‌کنند، دست یابند.^(۱۱)

این مسأله به عنوان 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 مشروعيت را محقق می‌سازد. برخی محققان ریشه‌ها را به عنوان فعالیت اقتصادی درون ساختارها و ارتباطات اجتماعی تعریف می‌کنند. بیان شده است که ریشه فرایندهای 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 رقبابت 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 تسليم، مطیع کردن 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 مشروعيت را به دنبال دارد که این مشروعيت منطبق بر نظریه هزینه مبادله عدم

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

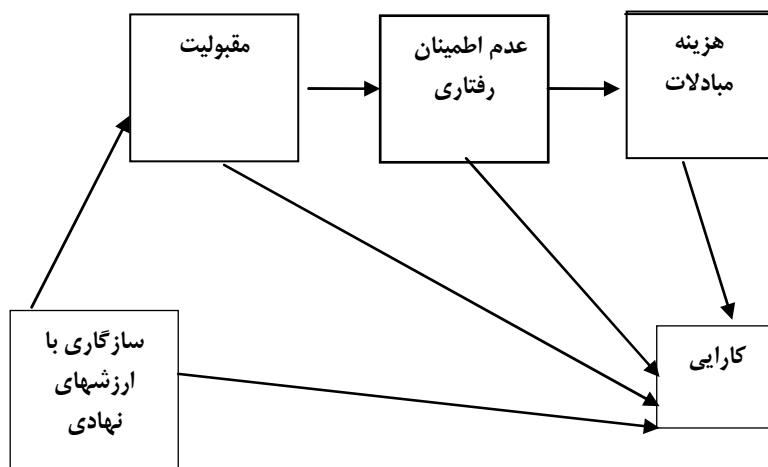
بحث زیر از پارادوکس نظریه نهادی، حقیقتی است که ادبیات این حوزه اصلاحات مربوط به نظریه را نمایش می‌دهد در مقالات مختلف پارادوکس‌های متفاوتی از ادغام نظریه نهادی نوین و دیگر نظریه‌ها ایجاد شده است که با کمک‌های الیور پیشرفت کرده است که توجه زیادی از محققان و متخصصان را برانگیخته است. این تعدیلات منتج به 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.

مشروعيت در مقابل کارایی:

پارادوکس: به دنبال کارایی، برخی از ارزش‌های اخلاقی ذینفعان مورد توجه قرار نمی‌گیرد بنابراین مشروعيت کاهش می‌یابد. با وجود این، در فرایندهای انتشار کارایی، مشروعيت را به عنوان نتیجه ارتباطات ذینفعان دنبال می‌نماید. مشروعيت به عنوان «توافق عمومی» است که اقدامات یک موجود را درون برخی از نظام‌های ساختار یافته؛ مطلوب، صحیح و قابل قبول می‌نماید.» تعریف می‌شود، که کسب مشروعيت از طریق انتقال ارزش‌های ذینفعان صورت می‌گیرد. با کسب مشروعيت، شرکت‌ها می‌توانند به منابع، شهرت و مزیت‌های بیشتری در موقعیت‌های رقابتی دست یابند.

علاوه بر سهامداران، گروه‌های دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تأثیر می‌پذیرند و دارای منافع مشروعی از سازمان‌اند. از جمله این گروه‌ها می‌توان به مشتریان، تامین‌کنندگان مواد اولیه، دولت و جامعه اشاره کرد. محققین براین باورند که، پاسخ مثبت به ملزمات اخلاقی اجتماعی، با افزایش مشروعيت 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

شکل ۲- الگوی مفهومی تحقیق



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

فرضیه ۷. افزایش سازگاری با ارزش‌های نهادی با افزایش کارایی اثر مشتب دارد.

الگوی مفهومی تحقیق:

با توجه به مطالب بیان شده در مقدمه و ادبیات تحقیق جهت تعیین این مسأله که نقش مشروعيت 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 جستجوی 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

اطمینان رفتاری را کاهش می‌دهد همان‌گونه که در قسمت نظریه هزینه مبادله بیان شد و از آنجایی که این تحقیق مرکز بر یک بعد مبادله از نظریه هزینه مبادله یعنی عدم اطمینان (به خصوص عدم اطمینان رفتاری) است، نوع هزینه مبادله‌ای که مورد توجه قرار می‌گیرد، هزینه‌ای است که در نتیجه عدم اطمینان رفتاری به وجود می‌آید که عبارت است از: «هزینه‌های مربوط به مشکل بودن ارزیابی و نظارت عملکرد شرکای تجاری»^(۱۳). از آنجایی که نظریه هزینه مبادله بیان می‌دارد که شرکت‌ها سعی بر حداقل نمودن هزینه‌های ارزیابی و نظارت عملکرد از طریق افزایش مشروعيت دارند، این تحقیق این دیدگاه را مفروض می‌دارد و آن را در الگوی مفهومی تحقیق به کار می‌برد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱. افزایش سازگاری با ارزش‌های نهادی با افزایش مشروعيت اثر مشتب دارد.

فرضیه ۲. افزایش مشروعيت بر کاهش عدم اطمینان رفتاری اثر مشتب دارد.

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

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

فرضیه ۵. افزایش مشروعيت با افزایش کارایی اثر مشتب دارد

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و آلفا کرونباخ متغیرها

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

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، تقليدی، هنجاری) (F1)، مشروعيت (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.

فرمول کندال برای الگوهای مسیری حداقل ۲۰ برابر تعداد متغیرهای الگو است به عنوان 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 معلوم نشان می‌دهند؟

برای برازش الگو از روش بیشینه درست‌نمایی استفاده و ماتریس واریانس کواریانس داده‌ها به عنوان اطلاعات ورودی وارد الگو شد. در این روش نیاز به برقراری پیش‌فرض طبیعی بودن توزیع داده‌های است 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 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.

(کوچکتر از $0/01$) هستند که برای این پارامترهای معنی‌دار، همبستگی معنادار الگوی اندازه‌گیری، ارتباط میان شاخص و متغیر مربوط به آن را تأیید می‌کند. ولی برای پارامترهای y_1 , y_4 , y_9 و y_{12} 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 F_1 و F_2 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$). بنابراین فرضیه «افزایش سازگاری با ارزش‌های نهادی با

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 GFI، NFI و CFI 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:

$* / ** p <$

جدول ۲- شاخص‌های برازش

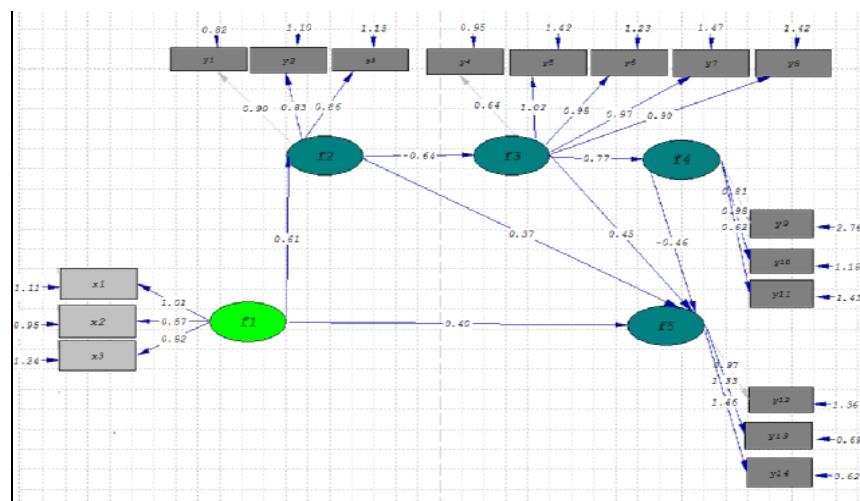
x2	x2/df	GFI ^۱	RMSEA (95% CI) ^۱	CFI ^۱	NFI ^۱
۲۹۳,۳۱	۲,۶۲	۰,۹۰	۰,۰۷۰	۰,۹۲	۰,۹۶

افزایش مشروعيت اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

بین F_2 و F_3 رابطهٔ معکوس و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$). بنابراین فرضیه «افزایش مشروعيت بر کاهش عدم اطمینان رفتاری اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود. بین F_3 و F_4 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$).

نتایج ارزیابی پارامتر و سنجش ضرایب الگوی اندازه‌گیری:

همان‌گونه که در جدول بالا و شکل ملاحظه می‌کنید، به جز پارامترهای y_1 , y_4 , y_9 و y_{12} کلیهٔ پارامترها معنی‌دار



شکل ۳- نمودار مسیر با ضرایب معیارین

جدول ۳- نتایج ارزیابی پارامتر و سنجش ضرایب الگوی اندازه‌گیری

روابط	T	خطای معیارین	ضرایب	روابط
.0/.1<	11/58	+/087	1/01	X1 <- f1
.0/.01<	11/20	.0/.078	.0/87	X2 <- f1
.0/.01<	9/87	.0/.083	.0/82	x3 <- f1
.0/.01>	-	-	.0/90	Y1 <- f2
.0/.01<	8/73	.0/.095	.0/83	Y2 <- f2
.0/.01<	8/79	.0/.098	.0/86	Y3 <- f2
.0/.01>	-	-	.0/64	Y4 <- f3
.0/.01<	8/21	.0/12	1/02	Y5 <- f3
.0/.01<	8/30	.0/12	.0/98	Y6 <- f3
.0/.01<	8/04	.0/12	.0/97	Y7 <- f3
.0/.01<	7/83	.0/11	.0/90	Y8 <- f3
.0/.01>	-	-	.0/81	Y9 <- f4
.0/.01<	6/06	.0/16	.0/98	Y10 <- f4
.0/.01<	5/24	.0/12	.0/62	Y11 <- f4
.0/.01>	-	-	.0/97	Y12 <- f5
.0/.01<	12	.0/11	1/33	Y13 <- f5
.0/.01<	12/02	.0/12	1/46	Y14 <- f5

نتیجه‌گیری و پیشنهادات:

همان‌طور که در قسمت تجزیه و تحلیل آماری آورده شد، مشخص شد که الگوی طراحی شده از برآش خوبی برخوردار است پس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در کنار نظریه هزینه مبادله، مشروعيت اجتماعی حاصل از نظریه نهادی نوین نیز می‌تواند ایجاد کارایی در سازمان را تشریح نماید به‌گونه‌ای که سازگاری با ارزش‌های نهادی باعث ایجاد مشروعيت اجتماعی می‌شود و مشروعيت 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، مشروعيت حاصل از سازگاری با ارزش‌های نهادی می‌باشد که این مسئله تناقض میان کارایی و مشروعيت را از بین خواهد برد و اهمیت بحث سازگاری با ارزش‌ها را برای مدیران روشن

01). بنابراین فرضیه «کاهش عدم اطمینان رفتاری بر کاهش

هزینه مبادله اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

01) بین F4 و F5 رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$).

بنابراین فرضیه «کاهش هزینه مبادله بر افزایش کارایی اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

01) بین F2 و F5 رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$).

بنابراین فرضیه «افزایش مشروعيت با افزایش کارایی اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

01) بین F3 و F5 رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$).

بنابراین فرضیه «کاهش عدم اطمینان رفتاری با افزایش کارایی اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

01) بین F1 و F5 رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($p < .01$).

بنابراین فرضیه «افزایش سازگاری با ارزش‌های نهادی با افزایش کارایی اثر مثبت دارد»، تأیید می‌شود.

جدول ۴- ضرایب مسیر و نتایج آزمون معناداری

فرضیات	روابط نمادهای متغیرها	ضرایب انحراف معیارین T	ارزش معناداری
متغیرها			
H1	F1 → f2	.61	.12
H2	F2 → f3	-.64	.11
H3	F3 → f4	.77	.68
H4	F4 → f5	-.46	.32
H5	F2 → f5	.37	.12
H6	F3 → f5	-.45	.099
H7	F1 → f5	.40	.10

منظور اندازه‌گیری این متغیر تعریف کرده تا بتوانند انحرافات ممکن را کنترل و مدیریت نمایند.

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. (۲۰-۱۹)

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

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 باستی 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:

- | منابع | عنوان |
|--|-------|
| 1. Van Getel Nicolette 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 | |

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 باستی در درون سازمان و مبتنی بر شرایط سازمان خویش شاخص‌هایی به

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 Oaks , 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
۵. دکتر مشبکی اصغر، باقری مصباح الهدی. واسطه های فیزیکی- واسطه های الکترونیکی؛ ضرورت‌ها و چالش‌ها. ۱۳۸۱. مجلات پژوهشی دانشگاه امام صادق (۱۵):۷-۲۴
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

