

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلنامه

فراسوی مدیریت

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

سال ششم - شماره بیست و سوم

زمستان 1391

صاحب امتیاز :

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مدیر مسئول :

دکتر سلیمان ایران زاده

سر دبیر :

دکتر ناصر میرسپاسی

مدیر داخلی :

دکتر هوشنگ تقی زاده

هیات تحریریه :

دکتر ناصر میرسپاسی

استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

دکتر ابوالحسن فقیهی

استاد دانشگاه علامه طباطبائی

دکتر علی اکبر فرهنگی

استاد دانشگاه تهران

دکتر احمد جعفر نژاد چقوشی

استاد دانشگاه تهران

دکتر سلیمان ایران زاده

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر ناصر فقهی فرمند

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر هوشنگ تقی زاده

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر محمود فیروزیان

دانشیار دانشگاه تهران

دکتر فرج الله رهنورد

دانشیار موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

ویراستار انگلیسی :

مهتاب چهره (عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)

مشاور آمار :

دکتر حسین بیورانی (دانشیار گروه آمار دانشگاه تبریز)

صفحه آرای، حروفچینی،

مهدی مهدی پورمقدم (کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)

طراحی جلد :

دوره ششم :

شماره 23- زمستان 1391

تاریخ ارسال برای چاپ :

زمستان 1391

شمارگان :

500 نسخه

قیمت :

10000 ریال

نشانی :

تبریز- دروازه تهران - نرسیده به نمایشگاه بین المللی - دانشگاه

آزاد اسلامی واحد تبریز- دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری

تلفن و نمابر :

0411-3396081

صندوق پستی :

5186-51575

پست الکترونیکی :

farasoo.management@gmail.com

✓ مقالات رسیده برگردانده نمی شود .

✓ نقل مطالب با ذکر نام نشریه بلامانع است .

✓ این مجله مسئول آراء و نظرات مندرج در مقالات نمی باشد .

مجوز این فصل نامه طبق نامه شماره 87/70510 مورخ 86/3/19 دفتر گسترش تولید علم دانشگاه آزاد اسلامی صادر شده و مطابق نامه شماره 87/260957 مورخ 1387/6/27 و رای چهل و نهمین جلسه کمیسیون بررسی و تایید مجلات علمی دانشگاه آزاد اسلامی دارای رتبه علمی- پژوهشی است. همچنین مجوز انتشار طبق نامه شماره 124/1944 مورخ 88/4/21 از وزارت ارشاد صادر شده است. و طی نامه شماره 27599 مورخ 90/2/13 در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام نمایه گردید.

فهرست مطالب

صفحه	نویسنده	عنوان
15-37	دکتر سید رضا صالحی امیری دکتر محسن قدمی یوسف بیگ زاده	طراحی و ارائه الگو جهت سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار
39-54	امین نیک پور دکتر سنجر سلاجقه	بررسی وضعیت چابکی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان
55-72	عادل فاطمی صادق فیض الهی علیرضا شیرمحمدی	بررسی ارتباط بین عدم قطعیت محیطی، قابلیت مدیریت دانش و ساختار سازمانی
73-93	دکتر علیرضا شیروانی فرزاد سی سختی	بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE)
95-110	دکتر هوشنگ تقی زاده ذولفقار ولی پور	بررسی ویژگی‌های کارآفرینی بین دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های ارومیه
111-124	شهرام میرزائی دریانی بهمن شارق	استقرار نظام ساماندهی محیط کار، SS، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
125-148	رامین حاجی جباری دکتر سهراب یزدانی اسماعیل داداشی خاص	بررسی تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب
149-170	دکتر سید علی پایتختی اسکویی حسن طاهری فلور ابقایی	مدیریت عوامل موثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران
171-178		چکیده مقالات به زبان انگلیسی

شرایط تنظیم و تدوین مقاله

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز مقاله های علمی - پژوهشی در زمینه مدیریت را به زبان فارسی منتشر می کند. از صاحبان مقاله درخواست می شود جهت تسریع در اعلام نتایج ارزیابی، شرایط زیر را در تدوین مقاله رعایت فرمایند.

مقاله ها باید روی کاغذ A4 (یک رو) با فاصله و حاشیه مناسب تایپ شود و در سه نسخه به دفتر فصلنامه ارسال گردد.

نامها و اصطلاحات خارجی شامل نام اشخاص، محلها، علائم اختصاری، واژه های علمی و غیره در متن به فارسی نوشته شود و در زیرنویس همان صفحه با ذکر شماره به زبان اصلی آورده شود.

تذکرات:

- * مسئولیت محتوی مقاله بر عهده نویسنده / نویسندگان است.
- * هیأت تحریریه در قبول یا رد و ویرایش مقاله ها آزاد است.
- * مقاله ها پس از وصول و پذیرش مسترد نخواهد شد.
- * مقتضی است از ارسال همزمان مقاله به نشریات دیگر خودداری شود.
- * مقالات ارسالی در 18 صفحه و با فونت Bmitra و سایز 13 باشد.

شرایط پذیرش و راهنمای تهیه مقالات

- 1) عنوان مقاله باید کوتاه و گویا باشد و از 15 واژه تجاوز نکند.
- 2) هر مقاله باید دارای یک برگ مشخصات مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده (گان)، مرتبه علمی و نشانی به هر دو زبان فارسی و انگلیسی، شماره تلفن، فاکس و پست الکترونیکی باشد.
- 3) چکیده باید محتوای مقاله را بازگو نماید و با تاکید بر روش ها، نتایج و اهمیت کاربرد نتایج بوده و تمام آن در یک پاراگراف و حداکثر در 15 سطر (حدود 250 واژه) نوشته شود. چکیده انگلیسی باید ترجمه کامل چکیده فارسی باشد.

- 4) واژه های کلیدی در 3 تا 5 واژه بلافاصله بعد از چکیده های فارسی و انگلیسی آورده شود.
- 5) مقدمه باید شامل طرح مسئله، سوابق کار و توجیه اهمیت تحقیق باشد. اهداف مطالعه به طور شفاف در انتهای مقدمه ذکر گردد.
- 6) ابزار و روش ها شامل وسایل کار، طرح آماری، نحوه داده سازی و شیوه اجرای پژوهش باید مشخص و روشن بیان شود.
- 7) نتایج و بحث شامل درج یافته های تحقیق، بحث مستدل (با مرجع) و نتیجه گیری خواهد بود. نتایج و بحث را می توان با هم یا جداگانه تدوین کرد. شکل ها و جداول در نتایج و بحث نباید دارای اطلاعات مشابه یا تکراری باشند، داده های جدول نباید به صورت منحنی یا نمودار (به استثنای نقشه) تکرار شوند.
- 8) در صورت ضرورت، تشکر و قدردانی از موسسات و افراد زیر عنوان "سپاسگزاری" قبل از منابع آورده شود.
- 9) متن مقاله باید به صورت یک ستون، یک خط درمیان و با رعایت حاشیه 2/5 سانتی متر از لبه ها، تایپ شده باشد. تایپ مقالات در نرم افزار word2003 میکروسافت توصیه می شود. بنابراین از ارسال مقاله بصورت فایل PDF خودداری فرمایید.
- 10) عکس ها باید دارای مقیاس باشند و در صورت اقتباس از منبع دیگر باید ذکر گردد.
- 11) مسئول مکاتبه هر مقاله لازم است توسط نویسندگان مقاله قبل از ارسال به این دفتر مشخص گردد. لذا هر گونه مسئولیتی در رابطه با مقاله مربوط به شخص مکاتبه کننده است.
- 12) دانشجویان دوره کاشناسی ارشد و دکترا لازم است قبل از ارسال مقاله هماهنگی و مشاوره لازم در خصوص مقاله را با استاد راهنما حتماً به عمل آورند.

شیوه نوشتن منابع در تدوین مقاله

1- داخل مقاله

(الف) منابع فارسی: (نام خانوادگی نویسنده، سال چاپ، شماره صفحه یا صفحات)

ü در مواردی که از کتاب یا مقاله ترجمه شده به فارسی و همچنین منبع اصلی تالیف شده به زبان فارسی استفاده می گردد و منبع مربوطه حداکثر دو نویسنده دارد، نام خانوادگی نویسنده یا نویسندگان (نه مترجم)، به زبان فارسی ذکر گردد.

به صورت:

(نام خانوادگی نویسنده به زبان فارسی، سال چاپ کتاب ترجمه شده در ایران، شماره صفحه یا صفحات)

مثال: برای منبعی با یک نویسنده (رایینز، 1381، 54-58)
برای منبعی با دو نویسنده (رایینز و فریمن، 1380، 255)

ü در مواردی که کتاب یا مقاله ترجمه شده به فارسی، دارای بیش از سه نفر نویسنده بود باید صرفاً نام خانوادگی نویسنده اول (نه مترجم) ذکر گردد و سپس از واژه ((و دیگران)) استفاده گردد.

به صورت:

(- و دیگران، سال چاپ کتاب ترجمه شده در ایران، شماره صفحه یا صفحات)
مثال: (توماسون و دیگران، 1381، 54-58)

ü در مواردی که یک منبع فارسی برای مرتبه دوم و ... به صورت متوالی در متن مقاله تکرار می گردد از روش زیر استفاده می شود.

به صورت:

(همان منبع، شماره صفحه یا صفحات)
مثال: (همان منبع، 75)

(ب) منابع انگلیسی (Last Name, year, p)

ü در مواردی که از کتاب یا مقاله به زبان اصلی استفاده می گردد و منبع مربوطه حداکثر دو نویسنده دارد، باید نام خانوادگی نویسنده یا نویسندگان به زبان انگلیسی ذکر گردد.

به صورت: (Last Name, year, p)

مثال: برای منبعی با یک نویسنده (Robbins, 2001, 85-88)
برای منبعی با دو نویسنده (Stoner & Friman, 2002, 253)

ü در مواردی که کتاب یا مقاله به زبان اصلی ، دارای بیش از سه نفر نویسنده بود، باید صرفاً نام خانوادگی نویسنده اول ذکر گردد و سپس از واژه (& et al)) استفاده شود.

به صورت: (Last Name & et al, year, p)

مثال: (Thomason & et al, 2000, 214, 229)

ü در مواردی که یک منبع انگلیسی برای مرتبه دوم و ... به صورت متوالی در متن مقاله تکرار می گردد از روش زیر استفاده می گردد.

به صورت: (Ibid, p)

مثال: (Ibid, 38)

2- صفحه منابع مقاله

تمام منابع ذکر شده در متن مقاله، ابتدا به ترتیب الفبایی حرف اول نام خانوادگی نویسنده اول (هم در مورد کتاب و هم مقاله)، منظم گردیده و سپس کلیه منابع فارسی و پس از آن کلیه منابع انگلیسی به ترتیب یاد شده آورده شود.
برای ذکر کامل آدرس منابع و به منظور یکسان سازی آدرس دهی در صفحه منابع، از روش زیر استفاده شود:

“ کتاب به زبان اصلی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک (سال انتشار کتاب)، (عنوان کتاب)، ناشر، محل نشر، نوبت چاپ، شماره جلد، شماره صفحه یا صفحات.

“ مقاله به زبان اصلی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک (سال انتشار مجله)، (عنوان مقاله)، نام مجله، شماره مسلسل تک شماره ، ناشر، ماه یا فصل انتشار تک شماره ، شماره صفحه یا صفحات.

“ کتاب تالیفی یا ترجمه شده به فارسی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک ، (عنوان کتاب)، نام و نام خانوادگی مترجم (در صورت تالیفی بودن این قسمت حذف می گردد)، ناشر، محل نشر، تاریخ انتشار، نوبت چاپ، شماره جلد، شماره صفحه یا صفحات.

“ مقاله از مجلات تخصصی فارسی:

نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک، (عنوان مقاله)، نام مجله، ناشر، شماره مسلسل تک شماره ، ماه یا فصل انتشار، شماره صفحه یا صفحات.

توجه :

در صورت وجود چند نویسنده (در مورد کتاب و یا مقاله) پس از نوشتن نام خانوادگی و نام اولین نویسنده، برای هر یک از نویسندگان دیگر، ابتدا نام و سپس نام خانوادگی آنها نوشته خواهد شد. قبل از نوشتن نام نویسنده آخر، در منابع فارسی حرف ((و))، و در منابع خارجی علامت ((&)) خواهد آمد.

در صورت استفاده از منابع اینترنتی در مقاله، در صفحه منابع از الگوهای زیر استفاده نمایید:

“ کتاب الکترونیکی:

نام خانوادگی، نام مولف (عنوان کتاب)، محل نشر، ناشر، تاریخ انتشار، تاریخ آخرین ویرایش (در صورت موجود بودن) > نشانی دسترسی به سایت اینترنتی به طور کامل < .
[تاریخ مشاهده]

“ مقالات الکترونیکی:

نام خانوادگی، نام مولف، (عنوان مقاله)، نام نشریه، دوره، شماره، ماه، سال، شماره صفحه (در صورت موجود بودن) [Online]. > نشانی دسترسی به سایت اینترنتی به طور کامل < . [تاریخ مشاهده]

“ پایان نامه یا رساله الکترونیکی:

نام خانوادگی، نام نویسنده (عنوان پایان نامه)، مقطع تحصیلی و رشته، دانشگاه، سال دفاع از پایان نامه یا رساله [Online]. > نشانی دسترسی به سایت اینترنتی به طور کامل < . [تاریخ مشاهده]



« فرا سوی مدیریت »

راهنمای اشتراک فصلنامه « فرا سوی مدیریت »

- خواهشمندیم قبل از پر کردن برگه درخواست اشتراک به نکات زیر توجه فرمائید:
 1. کلیه مکاتبات خود را با ذکر شماره اشتراک انجام دهید.
 2. نشانی خود را کامل و خوانا و با ذکر کد پستی بنویسید.
 3. بهای اشتراک سالانه 40000 ریال و بها تک شماره 10000 ریال است.
 4. در صورت نیاز به خرید تک شماره لطفاً بطور دقیق شماره های درخواستی را قید نمایید.
 5. وجه اشتراک را به حساب جاری 0105764204002 به نام دانشگاه آزاد اسلامی تبریز نزد بانک ملی شعبه دانشگاه آزاد اسلامی تبریز واریز کرده و فیش بانکی را به همراه فرم اشتراک تکمیل شده به آدرس دفتر مجله پست نمایید تا مجله های مورد نظر برای شما ارسال گردد.
 6. هرگونه انتقاد و پیشنهادی دارید با ما در جریان بگذارید.
 7. اشتراک بصورت آبونمان از جدیدترین شماره به بعد پذیرفته میشود و شماره های قدیمی مجله را میبایست به قیمت تکفروشی تهیه فرمایید.

✓ آدرس: تبریز - دروازه تهران - نرسیده به نمایشگاه بین المللی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز - دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری
 ✓ تلفن و نمابر: 3396081
 ✓ صندوق پستی: 5186-51575

برگ درخواست اشتراک فصلنامه « فرا سوی مدیریت »

قبلاً مشترک بوده ام قبلاً مشترک نبوده ام شماره اشتراک.....
 اشتراک کتابخانه نام کتابخانه:

اشتراک شرکت، سازمان، نهاد نام سازمان:

اشتراک تخصصی نام و نام خانوادگی:

نشانی دقیق استان: شهرستان:

..... کد پستی تلفن:

به پیوست رسید بانکی شماره به مبلغ ریال بابت اشتراک دوره سال
 یا خرید تک شماره های
 از هر شماره نسخه شروع اشتراک از شماره

تاریخ و امضاء:

باسمه تعالی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، معاونت پژوهش و فناوری

فصلنامه فراسوی مدیریت
(نحوه تنظیم و صفحه آرایی مقاله)

Page Setup

Margins: Paper Layout

Paper size: A4 (With: 21 cm, Height: 29.7 cm)

Top: 5.5 cm Bottom: 4.5 cm

Left: 4 cm Right: 4 cm

Gutter: 0 cm Gutter position:

Orientation: Portrait Landscape

Pages: Multiple pages: Normal

Preview: Apply to: Whole document

تولیب صفحات مقاله

- ۱- صفحه اول شامل: بعد از پنج Times عنوان کامل مقاله نوشته خواهد شد، در سطر بعدی نام و نام خانوادگی نویسنده یا نویسندگان مقاله و نیز تعداد کارکنان و نویسنده مسئول مقاله بایستی مشخص گردد و برای معرفی دانشگاه یا سازمان مطبوع خود با شماره گذاری اساسی در پانویس اقدام شود. معرفی اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی مانند نمونه زیر می باشد.
- ۲- دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه مدیریت آموزش، تبریز، ایران.*
- ۳- چکیده مقاله در یک پاراگراف
- ۴- واژگان کلیدی.
- ۵- بقیه مقاله تا آخر.
- ۶- در صورت استخراج مقاله از رساله‌ی دکتر یا پایان‌نامه‌ی دکترای حرفه‌ای و کارشناسی ارشد، طرح پژوهشی، یا قرارداد منعقد شده با سازمانی، ذکر نام آن الزامی می باشد.
- ۷- مقاله بایستی مستثناسازی شده و ارجاعات به درستی ذکر شود.
- ۸- مآخذ در آخر مقاله دقیقاً بر اساس APA ذکر شود.

Font

Complex scripts: اندازه نام عنوان چترول، جدول، نمودارها و پانویس ها تا ۱۰ خواهد بود

Font: B Mitra Font style: Regular Size: 12

Latin text: Font: Times New Roman Font style: Regular Size: 12

All text: Font color: Underline style: Underline color: Automatic (none) Automatic

Effects: Strikethrough Shading Small caps Double strikethrough Outline All caps Superscript Emboss Hidden Subscript Engage

Preview: Sample نوع

Paragraph

Indents and Spacing Line and Page Breaks

General: Alignment: Justified Outline level: Direction: Right-to-left Left-to-right

Indentation: Before text: 0 cm After text: 0 cm Special: (none) By:

Spacing: Before: 0 pt After: 0 pt Line spacing: Single

Don't add space between paragraphs of the same style

Preview:

طراحی و ارائه الگو جهت سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار

دکتر سید رضا صالحی امیری¹

دکتر محسن قدمی²

یوسف بیگ زاده³

چکیده

در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی در سطوح و اشکال متفاوت خود به عنوان یکی از جالب توجه ترین مفاهیم اجتماعی توجه صاحب نظران و پژوهشگران را با چارچوب های تحلیلی خاصی به خود جلب کرده است و از طرفی بعد از ناکارآمدی الگوی تک بعدی توسعه در پنجاه سال اخیر، توسعه پایدار از جمله مباحث مورد توجه دولت‌ها، ملت، مجامع بین‌المللی بوده است از آنجائیکه سرمایه اجتماعی به واسطه ارتباطش با سایر مؤلفه‌های بنیادین اجتماعی نظیر، نظم، وفاق اجتماعی، تعهد و پیوند اجتماعی، انسجام اجتماعی، امنیت و مشارکت اجتماعی ضروری بنظر رسید که تاثیرش با ابعاد توسعه پایدار بعنوان اولویت مورد توجه کشور در نیل به چشم انداز بیست ساله نظام مقدس جمهوری اسلامی مورد مطالعه قرار گیرد. این پژوهش با هدف پاسخ به سوال اصلی تحقیق یعنی چگونگی طراحی و ارائه الگوی سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار براساس مدل توسعه پایدار OECD و با استفاده از شاخصهای کمیته ملی توسعه پایدار ایران، با گرایش توسعه‌ای و کاربردی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیات علمی منطقه 13 دانشگاه آزاد اسلامی می باشد که یک نمونه 219 نفری به روش خوشه ای انتخاب و نظر نخبگان به صورت نظری جمع آوری گردید. از آنجائیکه این تحقیق در پی سنجش، جهت تاثیر و نوع آن بوده برای تحلیل یافته‌ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده که یافته‌های تحقیق حکایت از تاثیر مثبت، مستقیم و معنی دار متغیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد متغیر توسعه پایدار به ترتیب 88% بر بعد اقتصادی توسعه پایدار و 71% بر بعد اجتماعی و زیست محیطی توسعه پایدار و در نهایت 70% بر بعد سیاسی توسعه پایدار دارد. در نهایت برای نیل به اهداف توسعه پایدار پیشنهاداتی چون فرهنگ سازی برای حفظ محیط زیست، تهیه پیوست فرهنگی، ارتقاء سطح مشارکت عمومی و اعتماد به کارگزاران و سیاست گذاران ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: توسعه پایدار، سرمایه اجتماعی، پایداری سیاسی، پایداری اجتماعی، پایداری زیست محیطی

¹ - عضو هیئت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

² - عضو هیئت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

³ - دانش آموخته مقطع دکترای تخصصی رشته مدیریت واحد علوم و تحقیقات تهران (yosef.beigzadeh@yahoo.com)

مقدمه

به اعتقاد اکثر پژوهشگران و اندیشمندان حوزه مطالعات فرهنگی سرمایه اجتماعی حتی اگر مفهومی واحد باشد، قطعاً مصداق واحدی در همه جوامع ندارد و اقتضای سرمایه بودن آن، این است که در هر جامعه‌ای متناسب با مقتضیات آن جامعه شکل بگیرد. هویت ملی، پیشینه تاریخی، باورها، دین، دردها و شادی‌های مشترک و سود و زیان‌های عمومی یک جامعه در چند و چون تولید سرمایه اجتماعی آن نقش دارد و لذا نمی‌توان میزان سرمایه اجتماعی در جوامع مختلف را با شاخص‌هایی یکسان سنجید (الویری، 1384). ولی مفهوم توسعه پایدار عکس آن است؛ بدین معنا که توسعه پایدار، برآورنده نیاز و آرمانهای انسانها، نه فقط در یک کشور و یک منطقه که تمامی مردم در سراسر جهان و در حال و آینده است. از این منظر توسعه پایدار به عنوان یکی از اهداف مهم و کلیدی جوامع و دولت‌ها امروزه دارای جایگاه و اهمیت ویژه‌ای در طرح‌ها و برنامه ریزی‌های جامع و کلان رشد و توسعه‌ای کشورها و حتی در سطوح گوناگون مورد بحث کنفرانس‌ها، سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی می‌باشد که در ادامه بطور اجمالی به توضیح مولفه‌های توسعه پایدار و سرمایه اجتماعی پرداخته می‌شود.

توسعه جریانی چند بعدی است که «مستلزم تغییرات اساسی در ساختار اجتماعی، طرز تلقی مردم، نهادهای ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه کن کردن فقر مطلق است» (سریع القلم، 1376: 150).

پایداری در معنای وسیع خود به توانایی جامعه، اکوسیستم یا هر سیستم جاری برای تداوم کارکرد در آینده نامحدود اطلاق می‌گردد بدون اینکه اجباراً در نتیجه‌ی تحلیل رفتن منابعی که سیستم بدان وابسته است یا با بار بیش از حد روی آنها به ضعف کشیده می‌شود (گیلمن، 1996).

توسعه پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و زیست محیطی برای حداکثر سازی رفاه انسان فعلی بدون آسیب به توانایی نسل آینده برای برآوردن نیازهایشان می‌باشد (OECD P¹. 2001. 11).

¹. Organization for Economic Cooperation and Development

به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مثبتی در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد (الوانی، 1378: 129).

سرمایه اجتماعی عبارت است از اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی از همکاری و تعاون برای تسهیل و نیل به منافع متقابل است (پاتنام، 1993).

با نگاهی دقیق به مفهوم سرمایه اجتماعی از یک سو به عنوان متغیر پنهان و برون زای تحقیق و توسعه پایدار از سوی دیگر بعنوان متغیر پنهان و درون زای تحقیق می‌توان به ضرورت انجام این رساله پی برد. بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار نه تنها در سطح بین‌المللی حائز اهمیت است، بلکه در سطح ملی نیز، به ویژه در کشورهایی نظیر ایران از جهات گوناگون اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و اقتصادی ارزشمند است. واضح است که برای سنجش نقش سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار شناخت ابعاد، مولفه‌ها و دیدگاه موجود در خصوص سرمایه اجتماعی الزامی است. اهمیت این بحث هنگامی بیشتر می‌شود که با نگاهی متفاوت و از منظری متفاوت از گذشته و با دید فراملی به بررسی تاثیر این نقش پرداخته شود.

این پژوهش از آن جهت که به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار و تدوین الگوی مناسب می‌پردازد حائز اهمیت و ضرورت است. چرا که تاکنون پژوهشی با این عنوان و در این سطح در کشور به انجام نرسیده است. از طرفی میزان نیاز جامعه به این نوع تحقیقات نیز بر اهمیت و ضرورت انجام تحقیق می‌افزاید. از طرفی انجام چنین پژوهش‌هایی می‌تواند از حیث نظری نیز حائز اهمیت و اولویت باشد چرا که با توجه به میان رشته‌ای بودن این موضوع ضرورت دارد که با تمسک جستن از علوم مختلف نظیر جامعه‌شناسی-اقتصاد-علوم سیاسی و مدیریت به بازتعریف این رابطه پرداخته شود که این امر می‌تواند نهایتاً به تولید دانش جدید و بومی منجر شود که قطعاً بهره‌بردارانی از آن برای بر طرف کردن نیاز جامعه نیز مفید خواهد بود.

پژوهش حاضر از حیث عملی نیز دارای فواید زیادی می‌باشد. امروزه تمامی خط‌مشی‌گذاران و سیاستمداران در کشور به اتفاق از اهمیت و ضرورت توسعه و توسعه پایدار سخن می‌رانند و در همین راستا اقدام به تنظیم سند چشم‌انداز افق 1404 گردیده است. انجام این پژوهش می‌تواند به ارائه راهکارهایی ختم شود که در صورت عملیاتی نمودن آنها از طریق تقویت و تاکید بر مقوله سرمایه اجتماعی که موجبات دستیابی به

توسعه پایدار در کشور را فراهم سازد. راهکارهای اجتماعی - سیاسی - اقتصادی و ارتباطی جهت تقویت سرمایه اجتماعی می تواند زمینه ساز ظهور توسعه پایدار در کشور گردد که این مهم ضرورت انجام پژوهش رابیش ازپیش می سازد و اهداف زیر دنبال می شود:

- دستیابی به الگویی کاربردی جهت سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی در ابعاد توسعه پایدار
- شناسایی مفهوم، ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی
- شناسایی مفهوم، ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های توسعه پایدار
- شناسایی میزان اهمیت ابعاد و مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر شکل‌گیری ابعاد توسعه پایدار
- ارایه راهکارهایی برای دستیابی به مدل کمی جهت سنجش تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری توسعه پایدار

در راستای رسیدن به اهداف فوق الذکر، سوالات زیر به شرح زیر مطرح است:

- چگونه می توان به طراحی الگویی جهت سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار پرداخت؟
- ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی کدامند؟
- ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های توسعه پایدار کدامند؟
- اهمیت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری ابعاد توسعه پایدار به چه میزان می باشد؟
- چه مدلی را می توان جهت سنجش تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار طراحی نمود؟

از آنجایی که در این تحقیق به دنبال طراحی و ارایه الگو به منظور سنجش تأثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار هستیم. با توجه به اینکه فرضیه تحقیق پاسخ احتمالی محقق به سوال تحقیق می باشد از این رو الگوی طراحی شده در این پژوهش، همان فرضیه اصلی تحقیق می باشد در همان راستا فرضیات فرعی زیر مورد سنجش قرار می گیرد:

- سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری روی بعد اقتصادی توسعه پایدار دارد.
- سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری روی بعد اجتماعی توسعه پایدار دارد.
- سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری روی بعد زیست محیطی توسعه پایدار دارد.
- سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری روی بعد سیاسی توسعه پایدار دارد.

ابزار و روش تحقیق:

در حوزه روش شناسی در بین صاحب نظران اختلاف نظر وجود داشت البته بعد از ارائه الگوی پیاز فرآیند پژوهش توسط ساندرز در سال 2003، در این یاب اجماع نسبی حاصل شده است (آذر، الوانی دانائی فرد، 1389: 36). بر اساس این الگو، گرایش این پژوهش کاربردی و توسعه‌ی، رویکرد آن استقرایی، هدف روش شناسی آن کشف نظم (در مرحله اول) و تبیین (در مرحله دوم)، روش گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه و استراتژی (طرح) آن علی می باشد.

در روش تحقیق نوین، قلمرو هر تحقیقی به سه بعد زمانی، مکانی و موضوعی محدود می شود تا بدین وسیله تمرکز لازم بر موضوع وجود داشته باشد و محقق بتواند با طرح سؤالاتی به پاسخ مورد به نظر خود برسد. با توجه به موارد فوق قلمرو زمانی، مکانی و موضوعی این پژوهش عبارت می باشد از:

قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی منطقه 13 دانشگاه آزاد اسلامی می باشد .

قلمرو موضوعی: قلمرو موضوعی این تحقیق مربوط به طراحی و ارائه الگو جهت سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار می باشد.

برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که شامل 89 سوال که 30 سوال آن در حیطه‌ی سرمایه اجتماعی 14 سوال آن در حیطه‌ی اقتصادی توسعه پایدار و 17 سوال آن در حیطه اجتماعی توسعه پایدار و 19 سوال در رابطه با پایداری محیط زیست و 9 سوال در خصوص پایداری سیاسی توسعه بود که پاسخگو بر اساس طیف (صفر تا 100) به هر سوال امتیاز داد.

در خصوص برآورد روایی پرسشنامه سعی گردید بر اساس مبانی نظری موجود در حیطه سرمایه اجتماعی و توسعه پایدار و نظرات و دیدگاه اساتید محترم چندین بار بررسی و مورد بازبینی قرار گرفت و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه، از اعضای هیئت علمی نمونه تحقیق به تعداد 20 نفر انتخاب و با فاصله حداقل یک هفته، دو مرتبه نظر خواهی شد و ضریب پایایی با فرمول آلفای کرونباخ برابر با (0/83+) محاسبه شد. این به آن معنی است که همبستگی بین اطلاعات آورده شده در پرسشنامه ناشی از دیدگاه واقعی آنها بوده است و عوامل دیگری در آن مداخله نداشته اند.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی منطقه 13 دانشگاه آزاد اسلامی که تعداد آنها 1878 نفر می باشد و به منظور گردآوری داده ها از نمونه انتخاب شده جهت سنجش مدل، تعداد 219 نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش خوشه‌ای نسبی تعیین و پرسشنامه بین آنها توزیع گردید.

جدول (1) توزیع نمونه تحقیق

حجم نمونه	حجم خوشه	خوشه‌های انتخاب شده
60	305	واحد تیریز
40	196	واحد بناب
40	184	واحد مراغه
43	198	واحد شبستر
36	175	واحد میانه
219	996	جمع

در این پژوهش که هدف آن طراحی و تست یک مدل است، برای تحلیل داده‌ها و آزمون مفروضات مدل، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)¹ استفاده شده است.

¹ - Structural Equation Model (SEM)

این روش آمیزه ای از رگرسیون، تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است. در این روش دو گروه متغیر وجود دارد: متغیر نهفته یا مکنون¹ و متغیرهای مشاهده شده یا آشکار². متغیر نهفته مستقیماً قابل مشاهده نبوده و از طریق متغیرهای مشاهده شده سنجیده می شود.

متغیرهای مشاهده شده سنجه‌هایی هستند که از طریق آنها متغیرهای نهفته اندازه گیری یا سنجیده می شوند. متغیرهای فوق به دو گروه برون زا و درون زا نیز تقسیم می شوند متغیرهای برون زا و درون زا با بهره گیری از روش معادلات ساختاری می توان همزمان دو مدل ساختاری و اندازه گیری را بررسی نمود. مدل اندازه گیری یا بخش تحلیل عاملی تأییدی مشخص می کند که چگونه متغیرهای نهفته یا سازه های فرضی در قالب تعدادی متغیر قابل مشاهده اندازه گیری شده اند. بخش مدل ساختاری یا تابع ساختاری، روابط علی بین متغیرهای نهفته را مشخص می کند.

یافته ها:

به منظور گردآوری داده ها از نمونه انتخاب شده جهت تست مدل، تعداد 219 پرسشنامه بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی توزیع شده است. از بین 219 پرسشنامه، تعداد 197 عدد به پژوهشگر برگشت داده شده اند که 192 مورد از آنها برای ورود به نرم افزار و انجام تحلیل مناسب تشخیص داده شده و مورد استفاده قرار گرفتند. با استناد به بخش جمعیت شناختی پرسشنامه، از بین پاسخ دهندگان، 130 پاسخگو مرد (67%) و 62 پاسخگو زن بوده (33%) است. همچنین، میزان تحصیلات پاسخگویان به ترتیب، 178 (92%) نفر فوق لیسانس و 41 (8%) نفر تحصیلات دکترا داشتند.

بعد از گردآوری داده های مربوط به متغیرهای نهفته مدل، میانگین، انحراف استاندارد و کوواریانس آنها محاسبه و در جدول (1) گزارش شده است. کوواریانس متغیرهای نهفته به عنوان ورودی نرم افزار لیزرل جهت انجام تحلیل عاملی تأییدی و آزمون مفروضات مدل مورد استفاده قرار گرفته است.

¹ - Latent Variable

² - Obvious Variable

جدول (2): میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس کوواریانس بین متغیرهای نهفته

متغیرهای نهفته	میانگین	انحراف استاندارد	ماتریس کوواریانس بین متغیرهای نهفته				
سرمایه اجتماعی	5/87	1/23	1/53				
بعد اقتصادی توسعه	5/34	1/46	1/60	2/16			
بعد اجتماعی توسعه	5/76	1/46	1/28	1/87	2/13		
بعد زیست محیطی توسعه	4/93	1/12	0/99	1/29	1/36	1/27	
بعد سیاسی توسعه	5/11	1/72	1/49	1/88	2/09	1/55	2/98

در این پژوهش، از روش‌های آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی¹، جهت آزمون مفروضات مدل و ارزیابی میزان برآزش مدل با داده‌های گردآوری شده از جامعه آماری پژوهش، به طور همزمان استفاده شده است. در این مطالعه، برای آنالیز داده‌ها از نرم افزار لیزرل² (8/5) استفاده شده است. خلاصه نتایج حاصل از آزمون مفروضات مدل و همچنین روابط بین متغیرهای مکنون برون‌زا و درون‌زا، در جدول (2) و به تفصیل در ذیل، گزارش شده است.

جدول (3): نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری

مسیر		ضرایب مسیر استاندارد	T value
γ_{11}	سرمایه اجتماعی روی بعد اقتصادی توسعه	0/88	27/51
γ_{12}	سرمایه اجتماعی روی بعد اجتماعی توسعه	0/71	14/72
γ_{13}	سرمایه اجتماعی روی بعد زیست محیطی توسعه	0/71	14/93
γ_{14}	سرمایه اجتماعی روی بعد سیاسی توسعه	0/70	14/31
توجه: در همه مسیرها، $p \leq 0/05$ ، یعنی همه مسیرها معنی‌دار تلقی می‌شوند.			

فرضیه (H_1): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری روی بعد اقتصادی توسعه پایدار دارد.

با استناد به اطلاعات ارائه شده در جدول (3)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون‌زا سرمایه اجتماعی بر متغیر مکنون درون‌زای بعد اقتصادی توسعه پایدار ($\gamma_{14} = 0/088$).

1 - Confirmatory Factor Analysis(CFA)

2 - Linear Structural Relationships (LISREL)

با ارزش T برابر با $27/51$ در سطح خطای $0/038$ می باشد. بنابراین، آماره مورد نظر معنی دار بوده و فرض صفر¹ مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و این به معنی تایید فرضیه پژوهشی است.

فرضیه (H_2): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری روی بعد اجتماعی توسعه پایدار دارد.

با استناد به اطلاعات ارائه شده در جدول (3)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای سرمایه اجتماعی بر متغیر مکنون درون زای بعد اجتماعی توسعه پایدار ($\gamma_{12}=0/71$)، با ارزش T برابر با $14/72$ در سطح خطای $0/057$ می باشد. بنابراین، آماره مورد نظر معنی دار بوده و فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و این به معنی تایید فرضیه پژوهشی است.

فرضیه (H_3): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری روی بعد زیست محیطی توسعه پایدار دارد.

با استناد به اطلاعات ارائه شده در جدول (3)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای سرمایه اجتماعی بر متغیر مکنون درون زای بعد زیست محیطی توسعه پایدار ($\gamma_{13}=0/71$)، با ارزش T برابر با $14/93$ در سطح خطای $0/044$ می باشد. بنابراین، آماره مورد نظر معنی دار نبوده و فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و این به معنی تایید فرضیه پژوهشی است.

1- تصمیم گیری های اصلی همواره به یکی از دو صورت ذیل خواهند بود:

1. فرض صفر H_0 را رد می کنیم.

2. فرض صفر H_0 را رد نمی کنیم.

در حقیقت ما فرض صفر را تثبیت نمی کنیم، بلکه صرفاً می گوئیم که گواه نمونه آن قدر محکم نیست که با اطمینان فرض صفر را رد کنیم. لذا با توجه به این امر، فرض H_0 را نمی توان رد نمود و آن را به عنوان یک فرض صحیح با احتمال 95% حذف می نماییم.

فرضیه (H_4): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری روی بعد سیاسی توسعه پایدار دارد.

با استناد به اطلاعات ارائه شده در جدول (3)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای سرمایه اجتماعی بر متغیر مکنون درون زای بعد اقتصادی توسعه پایدار ($\gamma_{14} = 0/70$)، با ارزش T برابر با $14/31$ در سطح خطای $0/068$ می باشد. بنابراین، آماره مورد نظر معنی دار نبوده و فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و این به معنی تایید فرضیه پژوهشی است.

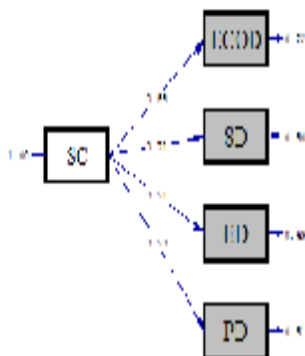
جدول (4): آماره های مربوط به نیکویی برازش مدل

آماره های برازش	ارزش
شاخص نیکویی هنجار شده	0/64
ریشه مجذور میانگین باقیمانده	0/34
شاخص برازش مقایسه ای بنتلر	0/64
شاخص نیکویی برازش	0/54
شاخص نیکویی برازش هنجار نشده	0/40

مدل نهایی با استناد به مقادیر استاندارد¹

در ضرایب مسیر استاندارد نشده، مقیاس متغیرها باهم یکسان نیستند. در صورتی که در ضرایب استاندارد شده مقیاس متغیرها یکسان شده و امکان مقایسه متغیرها وجود دارد. بنابراین، برای مقایسه اثرات چندین متغیر مستقل روی متغیر وابسته از ضرایب استاندارد شده استفاده می شود. در زیر ضرایب استاندارد مسیر نشان داده شده است.

شکل (1): نمودار مسیر ارائه شده (ضرایب استاندارد)



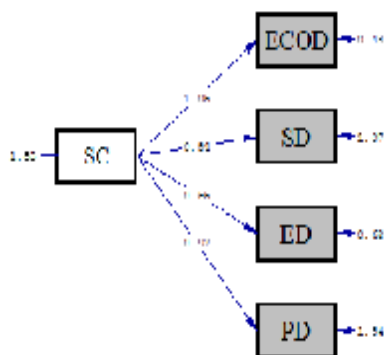
ECDD: $\lambda_{11}=0.70, \lambda_{12}=0.00, \lambda_{13}=0.00, \lambda_{14}=0.00$
 SD: $\lambda_{21}=0.51, \lambda_{22}=0.00, \lambda_{23}=0.00, \lambda_{24}=0.00$
 ED: $\lambda_{31}=0.51, \lambda_{32}=0.00, \lambda_{33}=0.00, \lambda_{34}=0.00$
 PD: $\lambda_{41}=0.51, \lambda_{42}=0.00, \lambda_{43}=0.00, \lambda_{44}=0.00$

مقادیر برآورد شده بارهای عاملی¹

مقادیر برآورد شده بارهای عاملی، مقادیری هستند که نمرات خام عامل پیش بینی شونده را نشان می دهند. نرم افزار (لیزرل) بر اساس این نمرات، مقادیر T را برآورد می کند. در این مدل، مقادیر برآورد شده بارهای عاملی عبارتند از:

¹ - Estimate Factor Analyses

شکل (2): مقادیر برآورد شده خام بارهای عاملی

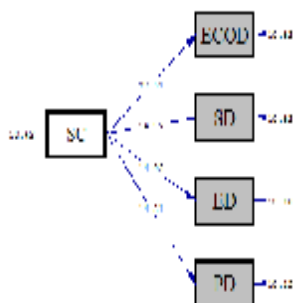


$R^2=0.84, df=6, p=0.0000, RMSEA=0.059$

بررسی ضرایب T در مدل نهایی (T-value)

از طریق مقادیر داده های خام بدست آمده برای هر پارامتر در مدل، یک مقدار T مشاهده شده به دست می آید که در ، به تفکیک مسیرها نمایش داده شده است.

شکل (3): ضرایب T در مدل نهایی



$R^2=0.83, df=6, p=0.0000, RMSEA=0.059$

نتیجه گیری

با توجه به یافته های حاصل از تجزیه تحلیل انجام شده بر اطلاعات بدست آمده در جامعه آماری با روش تحلیل عاملی تاییدی و مدل یابی ساختاری در فصل چهارم، هر چهار سوال مطرح در مورد روابط متغیر نهفته برون زای سرمایه اجتماعی با تک تک متغیرهای درون زای توسعه پایدار، حکایت از ارتباط مثبت، مستقیم و معنی داری بین سرمایه اجتماعی، با ابعاد چهارگانه مطرح شده در الگوی پژوهش برای توسعه پایدار می باشد.

یافته های ناشی از اجرای تحقیق:

فرضیه (H_1): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری روی بعد اقتصادی توسعه پایدار دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از مدلی یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار لیزرل در جدول (3) در سطح خطای 38% و ارزش T برابر 27/51، ضریب مسیر متغیر سرمایه اجتماعی با بعد اقتصادی توسعه پایدار بعنوان متغیر درون زای پنهان برابر 0/8 می باشد به عبارت دیگر یافته تحقیق نشان دهنده تاثیر مثبت، مستقیم و معنی دار سرمایه اجتماعی بر بعد اقتصادی توسعه پایدار است.

فرضیه (H_2): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری روی بعد اقتصادی توسعه پایدار دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی در جدول (3) در سطح خطای 57% و ارزش T برابر 14/72 ضریب مسیر متغیر برون زای سرمایه اجتماعی با بعد اجتماعی توسعه پایدار بعنوان متغیر درون زای توسعه پایدار برابر 71% بوده و این امر حکایت از تاثیر مثبت، مستقیم و معنی دار سرمایه اجتماعی بر بعد اجتماعی توسعه پایدار دارد.

فرضیه (H_3): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری روی بعد اقتصادی توسعه پایدار دارد.

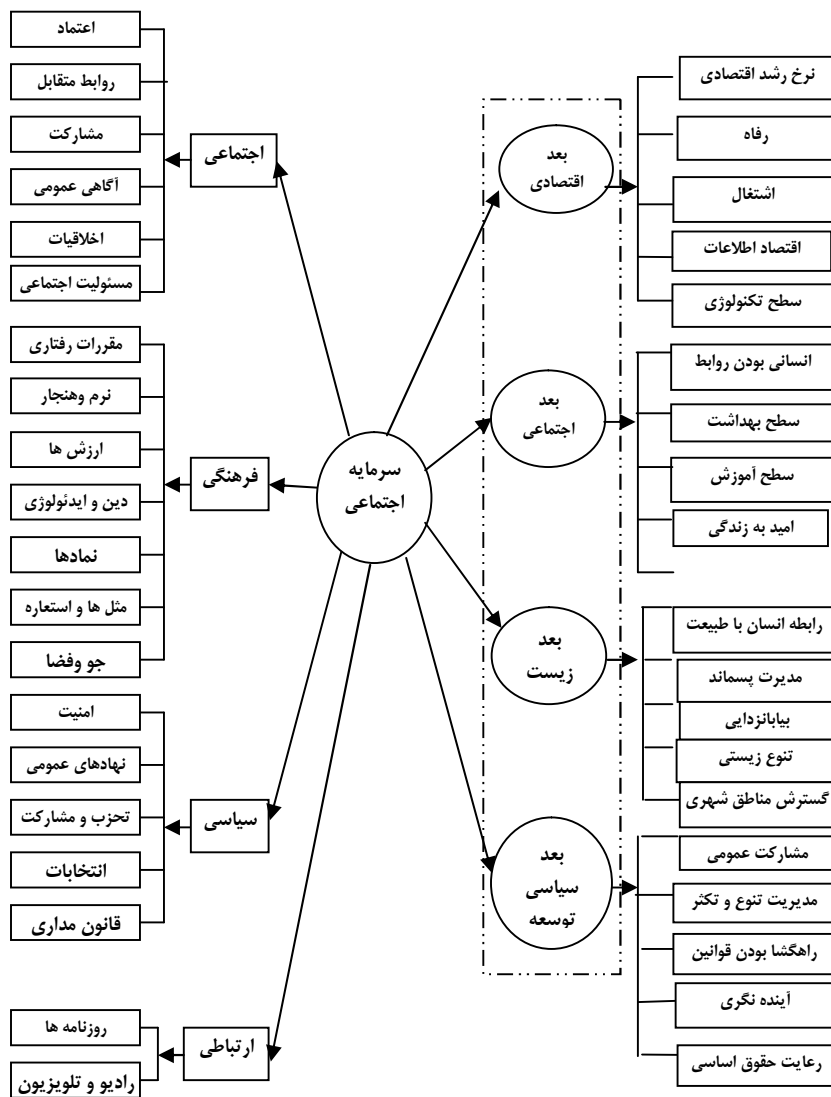
با توجه به یافته های حاصل مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی جدول (3) که نشان دهنده ی ضریب مسیر 71% بین متغیر برون زای سرمایه اجتماعی

و بعد زیست محیطی توسعه پایدار بعنوان متغیر پنهان برون زا در سطح خطای 44% و ارزش T برابر با 14/93 می توان نتیجه گرفت بین بعد سرمایه اجتماعی و بعد زیست محیطی توسعه پایدار تاثیر مثبت، مستقیم و معنی داری وجود دارد. فرضیه (H₄): سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری روی بعد اقتصادی توسعه پایدار دارد.

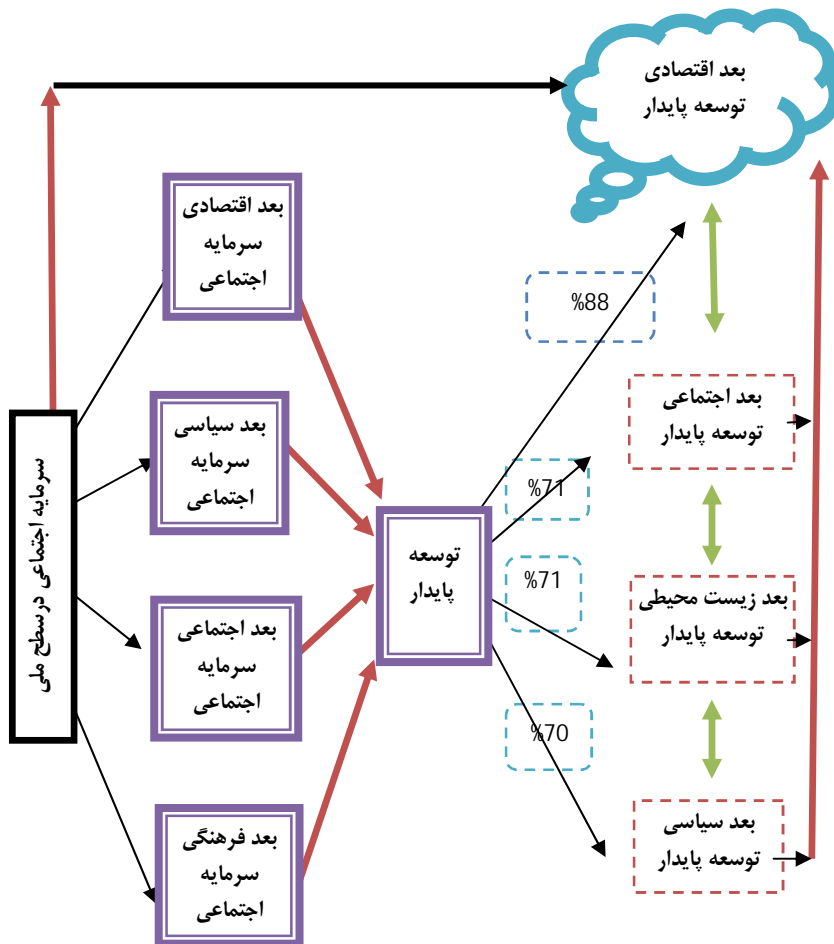
با توجه به نتایج بدست آمده از مدلیابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی در جدول (3)، ضریب مسیر متغیر نهفته برون زای سرمایه اجتماعی بر بعد سیاسی متغیر نهفته درون زای توسعه پایدار در سطح خطای 68%، بوده و ارزش T آن برابر 14/30 می باشد بنابراین نتیجه می شود که بین سرمایه اجتماعی و بعد سیاسی توسعه پایدار تاثیر مثبت، مستقیم و معنی داری وجود دارد.

الگوی پیشنهادی تحقیق:

در الگوی پیشنهادی با بهره گیری از مدل مفهومی اولیه رساله سرمایه اجتماعی به واسطه ارتباطش با سایر مؤلفه های بنیادین اجتماعی نظیر، نظم، وفاق اجتماعی، تعهد و پیوند اجتماعی، انسجام اجتماعی، امنیت و مشارکت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است و تاثیرش با ابعاد توسعه پایدار بعنوان اولویت اساسی مورد توجه قرار گرفته است.



الگوی نهایی پژوهش



- همان طوری که در مدل بالا مشخص گردیده سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر برون زای بابت اقتصادی توسعه پایدار رابطه مستقیم و مثبت و معنی داری داشته و موجب رشد اقتصادی، اشتغال کامل، امکان بهره برداری حداکثری از منابع و ... را می گردد.
- از آنجای یکه سرمایه اجتماعی با بعد اجتماعی توسعه پایدار رابطه ی مستقیم و معنی داری دارد و موجبات سازگاری، وفاق و دسترسی به خدمات آموزشی ، تعالی روابط انسانی را به ارمغان می آورد.
- سرمایه اجتماعی در بعد زیست محیطی حفاظت موثر از محیط زیست، مدیریت موثر از اکوسیستم و منابع فیزیکی و بیولوژیکی تقویت می نماید.
- در بعد سیاسی توسعه پایدار سرمایه اجتماعی موجب مشروعیت سیاسی، نهادسازی، مدیریت موثر تنوع قومی و تکرر گرای، مشارکت مردم در تصمیم گیریها می گردد.

یافته های ناشی از ادبیات تحقیق:

- در این قسمت یافته های پژوهش حاضر با مبانی نظری و یافته های نتایج پیشین مورد مقایسه و در خصوص همسویی و اختلاف احتمالی آنها بحث خواهد شد.
- ۱- یافته های تحقیق حاضر حکایت از بیشترین تاثیر پذیری بعد اقتصادی توسعه پایدار از سرمایه اجتماعی است که با یافته های مطالعات نظریه پردازان حوزه سرمایه اجتماعی از جمله پیر بوردیو و پاتنام، گلن لوری هم سو می باشد.
 - ۲- اکثر تحقیقات داخلی انجام یافته در داخل کشور بر تاثیر سرمایه اجتماعی روی توسعه اقتصادی جوامع از طریق نهادهای مردم نهاد، تسهیل ارتباط، اعتماد و ... صحنه می گذارند.
 - ۳- تاثیر سرمایه اجتماعی روی بعد اجتماعی و زیست محیطی توسعه پایدار جامعه آماری نیز موردتایید قرار گرفت که این نتیجه با مطالعات جیمز کلمن، فرانسیس فوکویاما، پاتنام، ولکوک مطالعات و نظریه های دکتر الوانی، دکتر عظیمی و ... مطابقت دارد و در اعلامیه ریو، «اجلاس زمین»، دستور کار 21 و توصیه های

یونسکو نیز مورد توجه قرار گرفته و سازمانهایی بدون مرز با هدف انسان دوستانه و داوطلبانه در قالب NGO تشکیل یافته است.

۴- اگر چه تاثیر سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی توسعه پایدار نسبت به سایر ابعاد در حد پائینی است اما مطالعات نظری و عملی داخلی و خارجی در خصوص تاثیر مستقیم و مثبت سرمایه اجتماعی، حکایت از تاثیر سرمایه اجتماعی بر مشروعیت نظام سیاسی، اعتماد بین دولت و مردم و ... دارند به نحوی که پاتنام از سرمایه اجتماعی بعنوان راهی برای نیل به دموکراسی یاد می کند و اشاره می کند بدون سرمایه اجتماعی درخت دموکراسی خشک می شود.

۵- سرمایه اجتماعی اکثر الزاماتی را که برای توسعه پایدار ضرورت دارند در خود جای می دهد.

۶- سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح کلان و چه در سطح خرد می تواند شناخت جدیدی را در تاثیرگذاری بر ابعاد توسعه پایدار مثل انسان، محیط زیست، اقتصاد، سیاست و فرهنگ داشته باشد.

۷- توسعه پایدار در سال های پایانی قرن بیستم به عنوان یکی از مناظرات محوری جهان تقریباً همه عرصه های حیات بشری نظیر فقر، نابرابری، آموزش و بهداشت، محیط زیست، حقوق زنان و کودکان، آزادی ملتها و نیز صنعت و سیاست و اقتصاد و همکاری های بین المللی را تحت تاثیر قرار داد، و به عنوان گستره ای نوین با داعیه پاسخ به مسائل خطیری که چرخه حیات و طبیعت و نوع بشر را به مخاطره افکنده است، در عصر جدید مطرح شده است.

۸- توسعه ی پایدار چهار دسته هدف دارد و برای نیل به آنها از چهار طریق بعد اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و سیاسی با چهار محیط اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و سیاسی در تعامل بوده و پایداری درونی را با پایداری بیرونی پیوند می زند.

- ۹- در توسعه پایدار، انسان مرکز توجه است و انسان ها، هماهنگ با طبیعت سزاوار حیاتی توأم با سلامت و سازندگی هستند و توسعه حقی است که باید به صورت مساوی، نسل های کنونی و آینده را زیر پوشش قرار دهد.
- ۱۰- در فرایند توسعه پایدار، سیاست های اقتصادی، مالی، تجاری، انرژی، کشاورزی، صنعتی و ... به گونه ای طراحی می شود که توسعه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را تداوم بخشد. بر این اساس دیگر نمی توان برای تامین مالی مصارف جاری، بدهی های اقتصادی که باز پرداخت آن بر عهده نسل های آینده است ایجاد کرد.

پیشنهادات کاربردی :

- 1- از آنجا که بیشترین تاثیر سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی توسعه پایدار می باشد لذا پیشنهاد می گردد جهت افزایش تعاملات اقتصادی مردم در راستای افزایش اعتماد به جوانان جویای کار فرهنگ سازی شود.
- 2- کارگزاران اقتصادی در طراحی و اجرای برنامه های اقتصادی توسعه به مؤلفه های سرمایه اجتماعی از جمله اعتماد عمومی، هوشیاری عمومی، مشارکت مدنی و احساس امنیت و غیره توجه ویژه ای نمایند.
- 3- اجرای مدل با توجه به تایید آن جهت توسعه پایدار در سطح کشور پیشنهاد می شود.
- 4- کارگزاران کشور در بحث توسعه اجتماعی به ترتیب اهمیت و اولویت به مؤلفه های اجتماعی مانند توسعه اخلاقیات، اشتغال جوانان، توسعه و حمایت از سازمانهای غیر دولتی و غیره توجه ویژه ای نمایند.
- 5- کارگزاران زیست محیطی در راستای توسعه پایدار باید به مؤلفه های سرمایه اجتماعی زیست محیطی مانند تربیت تخصصی محیط بانان، گسترش جشنواره های سبز، پاسداری از محیط زیست جلوگیری از تخریب جنگل ها، دریاها و مدیریت پسماند و غیره اقدام لازم صورت گیرد.

- 6- کارگزاران سیاسی در اجرای برنامه های سیاسی توسعه پایدار مؤلفه های مانند توجه به تنوع و تکثر در اقوام و طوایف، راهگشا بودن قوانین، دوراندیشی در سیاست گذاری ها و آگاهی های سیاسی و غیره مردم اقدامات قابل توجهی صورت گیرد.
- 7- از آنجا که کشور ایران در صدد تدوین دستور کار 21 و پیوست فرهنگی برای توسعه پایدار می باشد در حالی که این موضوع هنوز بطور جدی در مباحث دانشگاهی کشور مطرح نشده لذا پیشنهاد می شود با ایجاد رشته ای دانشگاهی نسبت به تمهید زمینه ی فکری و نظری آن اقدام شود.
- 8- مقوله ی توسعه پایدار در تمام مقاطع آموزشی به افراد آموخته شود تا مردم با حقوق و مسوولیت های فردی و اجتماعی خود در این زمینه آشنا شوند .
- 9- در فرهنگ سازی برای توسعه پایدار به مبانی ارزشی جامعه توجه خاص گردیده و از آموزه های اصیل دینی و ملی در جهت نیل به توسعه پایدار استفاده شود .
- 10- پژوهش در زمینه ی توسعه پایدار به ضرورتی ملی تبدیل شود و بودجه ای خاص برای گسترش و انجام تحقیقات در نظر گرفته شود.
- 11- در حسابداری ملی جایگاهی خاص برای حسابداری محیط زیست، سرمایه اجتماعی و غیره در نظر گرفته شده و سیاستگذاران در سطح خرد و کلان و کوتاه مدت و بلند مدت به آن توجه نمایند.
- 12- با توجه به جایگاه سازمان های غیردولتی در توسعه پایدار نسبت به گسترش و توانمندسازی آنها از طریق رفع خلائهای قانونی و تسهیل مشارکت آنها در کنار دولت اقدامات ویژه ای انجام شود.
- 13- با مدیریت موثر تنوع نوآدی و قومی در ایران، با تکیه بر اصل وحدت در عین کثرت نسبت به بسیج آنها در نیل به اهداف توسعه پایدار اقدام شود.
- 14- با توجه شرایط خاص زنان در جامعه با طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و رسانه ای نسبت به توانمندسازی و دگرگونی الگوی مصرف و حفاظت از محیط زیست آگاهی های لازم به آنها داده شود.

منابع:

- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (1383)، توسعه روستایی با تاکید بر جامعه روستایی ایران، تهران، نشر نی
- پاتنام، روبرت، دموکراسی و سنتهای مدنی، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران، انتشارات روزنامه سلام خواجه پور خوئی، بیژن، سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل بهره‌وری اقتصادی، سمینار سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی ایرانی، تهران، 1381/ 23/10
- فرهادی، مرتضی (1373)، فرهنگ یاریگری در ایران، تهران، مرکز نشر دانشگاهی
- فوکویاما، فرانسیس (1379)، پایان نظم، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، شابک
- کلمن، جیمز (1377)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی
- محسنی تبریزی، علیرضا (1369)، بررسی زمینه‌های مشارکتی روستاییان و ارتباط آن با ترویج کشاورزی، تهران
- الوانی، مهدی (1381)، سازمانهای غیر دولتی و توسعه، فصلنامه مدیریت و توسعه
- امین منصور، جواد (1380)، پدیده ای به نام سازمانهای غیردولتی، مجموعه مقالات دفتر مطالعات سیاسی وزارت کشور
- سلطانی عربشاهی، سیمین (1383)، مدیریت توسعه، تهران انتشارات استادی
- سیم بر، رضا (1378)، سازمانهای غیر دولتی و نفوذ آنها در جامعه جهانی، ماهنامه سیاسی و اقتصادی اطلاعات، ماههای آذر و دی
- کاوسی، اسماعیل (1385)، طراحی الگوی اندازه گیری سرمایه اجتماعی، رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
- گلشن پژوه، محمودرضا (1380)، موانع و مشکلات فراروی سازمانهای غیر دولتی، مجموعه مقالات دفتر مطالعات سیاسی وزارت کشور
- زاهدی، شمس السادات (1389)، توسعه پایدار، تهران انتشارات سمت
- رحمانی، محمود (1387)، اندازه گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی، تهران انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- Batt, Peter J. (2008), Building Social Capital in Network” Industrial Marketing Management 37, Available online 15 May 2008.

-
-
- Coleman, J. Hoffer, T. and Kilgore, S. (1982), High School Achievement: Public, Catholic and Private Schools Compared, Basic Books, New York.
 - Fukuyama, F. (2001), Social Capital, Civil Society and Development' the Third World Quarterly, 22, 7-20.
 - Hedriksen, L.B and McCurdy, A.H. (2002), Access to Health Care and Community Social Capital', Health Service Research, 37, 1, 87-103.
 - Hibbit, K., Jones, P., and Meegan, R. (2001), Tackling Social Exclusion, European Planning Studies, 9,141-161.
 - Kazemipur, Abdolmohammad, (2006), Social Trust", Ethnic Diversity, and Immigrants: Canada, University Alberta Publication.
 - Hyppa, M. and Maki, J. (2001), an area for Capital Research', Health Promotion International, 16, 1, 55-64.
 - Kawachi, I. (1997a), Long Live Community: Social capital as Public Health', The American prospect, 35, 56-59.
 - Narayan, D. and Pritchett, L. (1999), Social Capital: Evidence and Implication, World Bank, Washington.
 - OECD (Organization for Economic Co-operation and development) (2001 a), investing in Competencies for All: Meeting of the OECD Education Ministers, Paris, 3-4 April 2001, OECD, and Paris.
 - OECD (Organization for Economic Co-operation and development) (2001 b), The Well-being of Nations: the role of human and social capital, OECD, Paris.
 - Papanis, Efstratios & Roumeliotu, Myrsine, (2007), can Social Trust and Participation is Reinforced Throuth Education? Empirical Data from Greese", Journal of Education and Human Development, Vol. 1, Issue 2.

-
- Putnam, R. D. (2000), *Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community*, Simmon and Schuster, New York.
 - Rubal, Martino & Voces, Carmen, (2007), *Confidence in Institutions and Social Trust*”, Spain Santiago.
 - Stanton-salazar, R. and Dornbusch, S. (1995), *Social Capital and the Reproduction of Inequality*, *Sociology of Education*, 68, 2, 116-135.
 - Torgler, Benno, (2008), *“Trust in International Organization”*, Australia, University of Technology.
 - Whiteley, P, F. (2000), *Economic Growth and Social Capital*’, *Political Studies*, 48, 3, 443-466.
 - Wilkinson, r. (1996), *Unhealthy Societies: the Afflications of Inequality*, Routledge, London.
 - Woolcock, M. (2001), *the Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*’, *Isuma: Canada Journal of Policy Research*, 2, 1-17.

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره 23 - زمستان 1391

ص 54 - 39

تاریخ دریافت مقاله: 91/5/27

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

بررسی وضعیت چابکی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان

امین نیک‌پور¹

دکتر سنجر سلاجقه²

چکیده

چابکی به توانایی واکنش نسبت به تحولات پیش‌بینی نشده برای اقدام آگاهانه بر مبنای تغییر (مدیریت دانش) اشاره می‌کند. چابکی سازمانی دارای مؤلفه‌های پاسخ‌گویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت است. اگر سازمانی به دنبال چابکی است، باید این توانایی‌ها و قابلیت‌ها را مدنظر داشته باشد. بدون شک، کسب چابکی به قابلیت پاسخ‌گویی نسبت به راهبردها، فناوری‌ها، کارکنان و فرآیندها بستگی دارد. هدف از مطالعه حاضر تعیین وضعیت چابکی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل 1915 نفر از کارکنان رسمی سازمان‌های دولتی شهر کرمان می‌باشد و نمونه‌گیری به روش طبقه‌بندی منظم بوده و تعداد 322 نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی استفاده شده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه چابکی سازمانی می‌باشد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سطح چابکی سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان بالا می‌باشد.

واژه‌های کلیدی:

چابکی سازمانی، سازمان چابک، پاسخ‌گویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری، سرعت

¹ - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان، کرمان، ایران

² - عضو هیئت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، گروه مدیریت، کرمان، ایران

مقدمه

در دهه گذشته، غالب شرکت‌ها راهبرد بازسازی و مهندسی مجدد¹ را در پاسخ به چالش‌ها و تغییرات محیطی انتخاب می‌کردند، گرچه این رویکردها همواره موفق و ثمربخش نبودند، اما امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فرآیند پایدار و نامطمئنی مواجه هستند که به واسطه نوآوری فناورانه، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصطلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز راهبردی سازمان، اولویت‌های کسب و کار و بازبینی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر شده است. به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر را از دست داده‌اند، یا بهتر است با رویکردها و دیده‌گاه‌های جدیدی جایگزین شوند. از این رو، یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی² است (Tait, 1998; 25).

چابکی عبارت از توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای مقابله با تهدیدات بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت‌ها می‌باشد (جعفرنژاد و شهائی، 1386، 151).

چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت‌گرا و جسورانه تلقی می‌شود که متضمن موفقیت در سهم بازار و دستیابی به مشتریان انبوه است (همان‌منبع، 34).

چابکی شامل شیوه جدید انجام کارهاست و روند جدیدی برای ساخت، خرید و فروش، ارتباطات متنوع و متعدد و معیارهای جدید ارزشیابی عملکرد افراد و شرکت‌ها قلمداد می‌شود (Dove, 1999; 18).

چابکی را می‌توان به صورت هم‌سویی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، اهداف کارکنان با اهداف سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر درصدد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی دهند (Vernadat, 1999; 37).

¹- Re-Engineering

²- Agility

چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان¹ می‌شود (دولت‌مدلی، 1387، 8). چابکی به طور دائم به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصول و خدمات و تغییر دائم در زمینه فرصت‌های حاصل از جذب مشتری توجه می‌کند و مستلزم آمادگی دائم برای رویارویی با تغییرات بنیادی و سطحی است و سازمان‌های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده‌اند (شهائی، 1388، 20).

چابکی سازمانی² عامل مهمی است که مدیر را قادر می‌سازد برخورد صحیح، سریع و موثرتری با تغییرات داشته باشد، از فرصت‌های بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر به بهترین نحو استفاده نماید، در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تامین اهداف و نیازهای آینده سازمان حرکت کند؛ همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالا و در مدت زمان نسبتاً کوتاه ارائه نماید (ملاحسینی و مصطفوی، 1386، 2).

یک سازمان چابک³ می‌تواند سفارشات مشتریان را انجام داده محصولات جدیدی را به کرات و در زمان‌های مناسب معرفی نماید و حتی سریعاً در پیمان‌ها و قراردادهای استراتژیک خود امکان ایجاد اصلاحات و تعدیلات را به وجود آورد (جعفرنژاد و شهائی، 1386، 34).

سازمان‌های چابک درباره ارضای نیازهای مشتریان نیز به گونه‌ای دیگر می‌اندیشند. این سازمان‌ها تنها محصولات خود را به فروش نمی‌رسانند بلکه راه‌حل‌های برآوردن نیازهای واقعی مشتریان را به فروش می‌رسانند. این سازمان‌ها معتقدند که محصولاتشان کامل نیست و به منظور غنی‌سازی ارزش‌های دریافتی مشتریان از محصول و ایجاد ارزش افزوده برای آنان سعی در غنی‌سازی محصول خود دارند. این امر سبب غیرقابل دسترس شدن موقعیت سازمان‌های چابک برای رقبا می‌شود. علاوه بر این، سازمان‌های چابک بر طراحی یا توسعه محصولاتی متمرکز می‌شوند که به طور ویژه، به نیازهای منحصر به فرد مشتریان پاسخ دهد. نیاز به طراحی موثر و سریع بدین

¹- Organization Productivity

²- Organization Agility

³- Agile Organization

معنی است که رویکرد سنتی در داشتن محصولات جدید شکست خورده است (اصولی، 1386، 10).

جعفرنژاد و زارعی (1384) در مطالعه‌ای، عوامل درونی سازمان مؤثر بر چابکی را فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مخاطره‌پذیری، فرهنگ مشتری‌گرایی، رهبری آینده‌نگر و هدف‌گرا، توانایی حل‌مسأله، توانمندسازی و بهبود نیروی انسانی، توجه به مسأله‌انگیزی کارکنان، کار تیمی و خلاقیت کارکنان، اثربخشی واحد تحقیق و توسعه، نحوه کارکرد واحد تحقیق و توسعه، رسمیت ساختار سازمانی، میزان تمرکز سازمانی، میزان استفاده از فناوری اطلاعات، اثربخشی فناوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی فناوری اطلاعات، انعطاف‌پذیری، سرعت، شایستگی و پاسخ‌گویی عنوان می‌کنند. آن‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی این عوامل را در پنج متغیر رهبری، کیفیت نیروی انسانی، نگرش تحقیقاتی، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی طبقه‌بندی می‌کنند. محققان فوق‌الذکر به دنبال تعیین عوامل درونی مؤثر بر تبدیل سازمان‌های چابک بودند. لذا با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل، متغیرهای اصلی مورد ارزیابی قرار گرفته و اعتبار آن‌ها نیز مشخص گردید. از نتایج این تحقیق که در صنایع الکترونیک و مخابرات انجام شد، این است که رهبری و فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر چابکی تأثیر دارند. ساختار سازمانی، کیفیت نیروی انسانی و فناوری اطلاعات فقط به صورت غیرمستقیم بر چابکی تأثیر دارند.

تورنگ‌لین و همکاران¹ (2005) بر مبنای مرور ادبیات جامع، یک مدل مفهومی برای سازمان چابک ارائه کرده‌اند. در این مدل مهم‌ترین عامل محرک چابکی، تغییر است و می‌توان این تغییر را عمدتاً در نیازهای مشتری، ملاک‌های رقابتی، بازار، فناوری و مؤلفه‌های اجتماعی مشاهده کرد. از طرفی سازمان چابک برای مقابله و رویارویی با این تغییرات به مجموعه‌ای از قابلیت‌ها نیاز دارد که انعطاف‌پذیری، شایستگی، پاسخ‌گویی و سرعت از آن جمله‌اند.

شریفی و ژانگ² (1999) بر مبنای مرور ادبیات، نظرسنجی آزمایشی و چندین صاحبه با مدیران صنعتی، یک ساختار اولیه و مدل مفهومی از چابکی تهیه و تنظیم کردند، که مشتمل بر سه قسمت عمده بود: اول، محرک‌های چابکی که تغییرات موجود

¹ - Torng Lin et al

² - Sharifi & Zhang

در محیط کسب و کار هستند که شرکت را به یافتن جایگاه جدید در انجام کسب و کار، و نیز یافتن مزیت رقابتی تحریک و ترغیب می‌کنند. بر اساس ادبیات، این محرک‌ها شرکت را به بازبینی مجدد راهبرد و اصلاح یا تعدیل آن تحریک خواهند کرد تا در آن صورت، چابک شدن به طور جدی مدنظر همگان قرار گیرد. قابلیت‌های چابکی دومین قسمت از این مدل است که سرفصل‌های اساسی توانایی‌های لازم برای واکنش به تغییرات را مجسم می‌سازد (قابلیت‌هایی چون شایستگی، انعطاف‌پذیری، سرعت و پاسخ‌گویی) و در پایان مدل، توانمندسازهای چابکی قرار دارند که به عنوان ابزارهای دستیابی به قابلیت‌های چابکی عمل می‌کنند.

هیلگرزبرگ و همکارانش¹ (2005) در مقاله‌ای برای کاربرد مفهوم چابکی در سازمان‌های خدماتی دو سوال زیر را مورد توجه قرار دادند:

- چگونه می‌توان چابکی را تعریف کرد؟
- چگونه می‌توان مهم‌ترین شاخص‌های چابکی را اندازه‌گیری نمود؟ به چه شکل، شکاف‌های میان سطح واقعی چابکی و چابکی مورد نیاز را اندازه‌گیری کنیم؟

کاید² (1994) اظهار داشت پنج سنجه عملکردی برای مفهوم چابکی وجود دارد: هزینه تغییر، زمان تغییر، پایداری و ثبات تغییر، دامنه تغییر. این سنجه‌های عملکردی را می‌توان تقریباً در هر یک از مؤلفه‌های سازمان که برای واکنش به محیط آشفته کسب و کار نیازمند اصلاح و تعدیل هستند، به کار گرفته و اندازه‌گیری کرد. سورولودیس و والاوانیس³ (2002) تأکید کرده‌اند که به علت چند بعدی و فازی بودن مفهوم چابکی، طراحی شاخص‌های آن دشوار است. آن‌ها چارچوب مبتنی بر دانش منطق فازی را پیشنهاد کرده‌اند که شامل چهار ساختار تولید چابک است: تولید، بازار، کارکنان و اطلاعات. آن‌ها برای هر ساختار اصلی، چندمین پارامتر و سنجه را مشخص می‌کنند. زیربنای تولید، به کارخانه، فرآیندها، تجهیزات، طرح استقرار و جابجائی مواد و غیره می‌پردازد و می‌توان آن را بر حسب زمان و هزینه لازم برای واکنش به تغییرات سیستم تولیدی اندازه‌گیری نمود. زیربنای بازار به محیط بیرونی سازمان (از جمله خدمت به مشتری و بازخورد بازار) تأکید و توجه دارد. سورولودیس و والاوانیس پیشنهاد کردند

¹- Hillegersberg et al

²- Kid

³- Sorolodis & Valavanis

که این زیربنا، به وسیله توانایی سازمان در شناسایی فرصت‌ها و قابلیت محصولات و خدمات به مشتریان اندازه‌گیری شود. زیربنای کارکنان را می‌توان به وسیله سطح آموزش و انگیزش کارکنان اندازه‌گیری کرد. نهایتاً، زیربنای اطلاعاتی به جریان اطلاعات در داخل و خارج از سازمان اشاره دارد و می‌توان بر حسب توانائی ضبط، مدیریت و تسطیح اطلاعات مربوط به عرصه مورد نظر آن را به درستی اندازه‌گیری کرد (جعفرنژاد و شهائی، 1386، 246).

رین و همکاران¹ (2000) روش دیگری جهت اندازه‌گیری چابکی معرفی کرده‌اند که در این روش از تکنیک مقایسه زوجی برای ارزیابی قابلیت‌های چابکی استفاده می‌شود. در این روش، مقایسه‌های به دست آمده تمامی زوج‌های ممکن قابلیت‌ها با یکدیگر ترکیب می‌شوند تا امتیاز چابکی کل به دست آید. سایر نویسندگان مدعی شده‌اند از آنجا که شاخص‌ها و تعاریف چابکی مبهم هستند، منطق فازی می‌تواند این خلا را جبران کنند. برای مثال، آرتتا و کیاچتی از پیچیدگی به عنوان سنجه این مفهوم استفاده کردند.

در این تحقیق از مؤلفه‌های قابلیت‌های چابکی مدل شریفی و ژانگ استفاده شده است که عبارتند از (جعفرنژاد و شهائی، 1386):

- 1- پاسخ‌گویی²: به توانایی تشخیص تغییرات و واکنش سریع و بهره‌جویی از آن‌ها اشاره دارد.
- 2- شایستگی³: که بر توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمان دلالت دارد.
- 3- انعطاف‌پذیری⁴: یا همان قابلیت سازگاری است که عبارت از توانایی برای جریان دادن به فرآیندهای مختلف و کسب اهداف مختلف، با استفاده از امکانات و تسهیلات یکسان.
- 4- سرعت⁵: عبارت است از توانایی انجام فعالیت‌ها در کم‌ترین زمان ممکن.

¹- Ren et al

²- Responsiveness

³- Competency

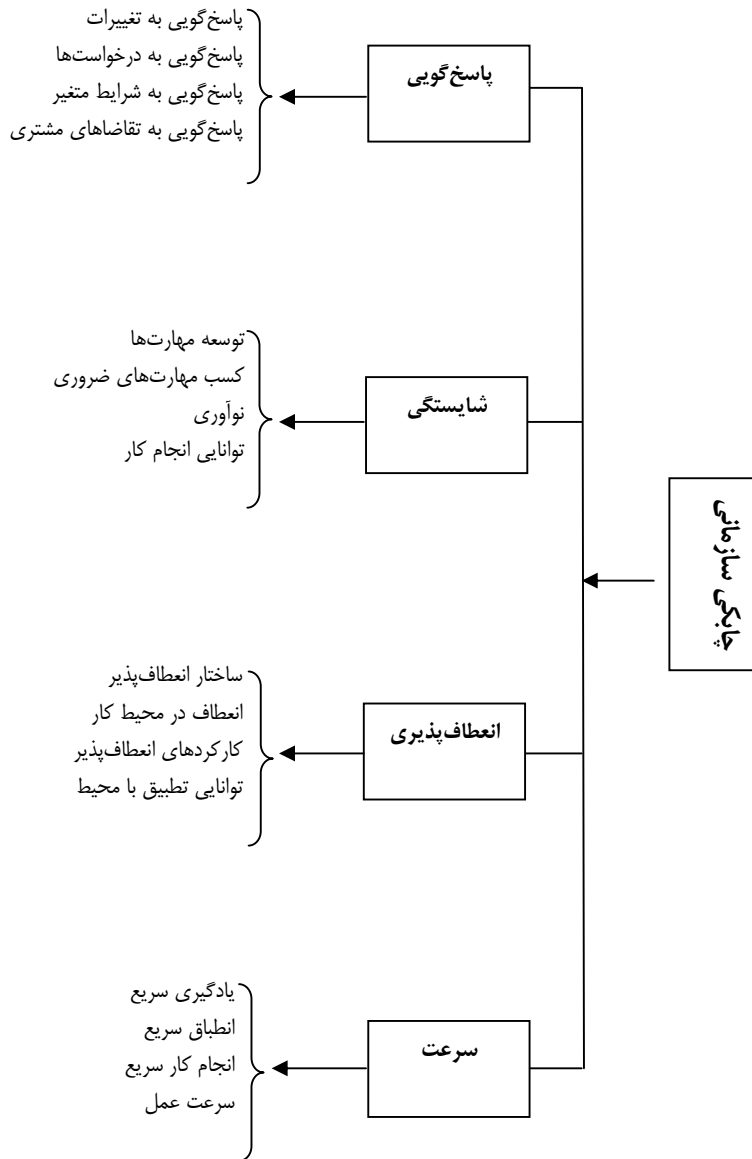
⁴- Flexibility

⁵- Quickness

با توجه به مطالب گفته شده سوال اصلی این تحقیق عبارت است از: وضعیت چابکی سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان چگونه است؟

سوالات فرعی تحقیق نیز عبارتند از:

- وضعیت پاسخ‌گویی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان چگونه است؟
- وضعیت شایستگی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان چگونه است؟
- وضعیت انعطاف‌پذیری کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان چگونه است؟
- وضعیت سرعت کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان چگونه است؟



شکل (1): مدل تحلیلی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع تحقیقات میدانی می‌باشد. روش انجام این تحقیق پیمایشی¹ (زمینه‌یابی) است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان رسمی سازمان‌های دولتی شهر کرمان تشکیل می‌دهند. تعداد کارکنان در زمان تحقیق 1915 نفر بوده و از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و ساده تعداد 322 نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. جدول 1، حجم جامعه و نمونه آماری را نشان می‌دهد.

جدول 1: جامعه آماری و حجم نمونه سازمان‌های دولتی شهر کرمان

ردیف	عنوان سازمان‌ها	حجم جامعه	حجم نمونه
1	سازمان تبلیغات اسلامی	36	6
2	سازمان بنیاد شهید انقلاب اسلامی	71	12
3	سازمان کار و امور اجتماعی	86	14
4	سازمان آموزش و پرورش	341	57
5	سازمان تعاون روستایی	52	9
6	سازمان امور اقتصادی و دارایی	99	17
7	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی	71	12
8	سازمان میراث فرهنگی و گردشگری	205	34
9	سازمان مسکن و شهرسازی	167	29
10	سازمان صنایع و معادن	79	13
11	سازمان جهاد کشاورزی	541	90
12	سازمان بازرگانی	167	29
	مجموع	1915	322

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته چاپکی سازمانی که شامل 16 سوال می‌باشد، استفاده گردیده است. جدول زیر سوال‌های مربوط به ابعاد مختلف چاپکی سازمانی را نشان می‌دهد:

¹- Survey

جدول 2: ابعاد چابکی سازمانی و نحوه سنجش آنها

ردیف	ابعاد چابکی سازمانی	شماره سوالها
1	پاسخ‌گویی	4-3-2-1
2	شایستگی	8-7-6-5
3	انعطاف‌پذیری	12-11-10-9
4	سرعت	16-15-14-13

الف) روایی¹: به منظور تعیین روایی پرسشنامه چابکی سازمانی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است (نظرات متخصصین). روایی این پرسشنامه به میزان 92 درصد محاسبه شده است.

ب) پایایی²: پایایی پرسشنامه چابکی سازمانی با استفاده از روش آزمون مجدد³ 0,87 محاسبه شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (از جمله فراوانی، درصد فراوانی، انواع جداول و نمودارهای آماری) استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق

الف) توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر اساس دموگرافیک

در جدول 3 توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر اساس متغیرهای دموگرافیک آورده شده است. داده‌های جدول 3 نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دهند، بیش از نیمی از کارکنان دارای سابقه کار بین 6 تا 15 سال هستند، 51/2 درصد

¹- Validity

²- Reliability

³- Test-Retest

پاسخ‌گویان نیز دارای تحصیلات لیسانس بوده و 68/3 درصد پاسخ‌گویان از نظر سنی زیر 40 سال قرار دارند.

جدول 3: توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر اساس متغیرهای دموگرافیک

متغیر	شاخص اندازه‌گیری	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	مرد	195	60/6	60/9
	زن	125	38/8	100
	بی‌پاسخ	2	0/6	-
	جمع	322	100	-
گروه سنی	20-30 ساله	58	18	18
	31-40 ساله	162	50/3	68/3
	41-50 ساله	92	28/6	96/9
	51 سال و بیشتر	10	3/1	100
	جمع	322	100	-
سابقه کار	کمتر از 5 سال	63	19/7	19/7
	6-10 سال	87	27	47
	11-15 سال	79	24/5	71/8
	16-20 سال	43	13/4	85/3
	21-25 سال	29	9	94/4
	26-30 سال	18	5/6	100
	بی‌پاسخ	3	0/9	-
	جمع	322	100	-
	تحصیلات	زیردیپلم	6	1/9
دیپلم	44	13/7	15/5	
فوق‌دیپلم	84	26/1	41/6	
لیسانس	165	51/2	92/9	
فوق لیسانس	22	6/8	99/7	
دکتر	1	0/3	100	
جمع	322	100	-	

ب) تجزیه و تحلیل وضعیت چابکی سازمانی:

جدول 4: تجزیه و تحلیل متغیر چابکی سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان

متغیرها	میانگین	میانه	مد	بیشترین	کم‌ترین	بی‌پاسخ	تعداد
چابکی سازمانی	3/75	4	4	5	1	1	321
پاسخ‌گویی	3/9	4	4	5	1	1	321
شایستگی	3/75	4	4	5	1	1	321
انعطاف‌پذیری	3/63	4	4	5	1	2	320
سرعت	3/59	3/5	4	5	1	2	320

- 1- با توجه به نتایج آماری 12 نفر (3/7 درصد) از کارکنان چابکی سازمانی آن‌ها در سطح پایین، 100 نفر (31/2 درصد) در سطح متوسط و 209 نفر (65/1 درصد) در سطح بالا می‌باشد.
- 2- با توجه به نتایج آماری 9 نفر (2/8 درصد) از کارکنان پاسخ‌گویی آن‌ها در سطح پایین، 90 نفر (28/04 درصد) در سطح متوسط و 222 نفر (69/16 درصد) در سطح بالا می‌باشد.
- 3- با توجه به نتایج آماری 19 نفر (5/91 درصد) از کارکنان شایستگی آن‌ها در سطح پایین، 110 نفر (34/27 درصد) در سطح متوسط و 192 نفر (59/82 درصد) در سطح بالا می‌باشد.
- 4- با توجه به نتایج آماری 30 نفر (9/375 درصد) از کارکنان انعطاف‌پذیری آن‌ها در سطح پایین، 110 نفر (34/375 درصد) در سطح متوسط و 180 نفر (56/25 درصد) در سطح بالا می‌باشد.
- 5- با توجه به نتایج آماری 24 نفر (7/5 درصد) از کارکنان سرعت آن‌ها در سطح پایین، 138 نفر (43/125 درصد) در سطح متوسط و 158 نفر (49/375 درصد) در سطح بالا می‌باشد.

نتایج و بحث

شریفی و ژانگ (2001) چهار جنبه از تولید چابک را این گونه، مطرح می‌کنند: محرک‌های چابکی، توانایی راهبردی، توانمندسازی چابکی و قابلیت‌های چابکی. محرک‌های چابکی نمایانگر ویژگی‌های محیط کسب و کار بیرونی از نظر آشفتگی و عدم امکان پیش‌بینی تغییرات هستند. توانایی‌های راهبردی؛ نظیر پاسخ‌گویی، شایستگی، سرعت و انعطاف‌پذیری را می‌توان جز ویژگی‌های مهم سازمان‌های چابک دانست. قابلیت‌های چابکی را می‌توان از طریق توانمندسازی چابکی به دست آورد.

به زعم تورنگ‌لین و همکاران (2005) یک سازمان چابک در جهت سازماندهی می‌شود که توانایی مقابله با تحولات و تغییرات غیرقابل پیش‌بینی را داشته باشد. از این رو منابع انسانی و فیزیکی آن به گونه‌ای سازماندهی می‌شود که بتواند به سرعت با محیط در حال تغییر و فرصت‌های موجود در بازار سازگاری پیدا کند.

جعفرنژاد و شهائی (1386) اعتقاد دارند که سطح چابکی مورد نیاز، تابعی از عوامل متنوعی چون آشفتگی محیط بازار، محیط رقابتی، خصوصیات شرکت و محرک‌های خارجی نظیر انتظارات مشتریان، فناوری و عوامل اجتماعی است. زمانی که سطح چابکی مورد نیاز سازمان مشخص گردد، ارزیابی و آنالیز سطح چابکی فعلی سازمان صورت می‌پذیرد. تفاوت میان سطح فعلی و سطح مورد نیاز را می‌توان مبنایی برای تصمیمات آتی تلقی نمود. در ادامه برای بهبود وضعیت چابکی سازمان، باید اندازه‌گیری قابلیت‌های موجود و یافتن قابلیت‌های مفقوده را در دستور کار قرار داد. لازمه این کارشناسی و طبقه‌بندی تغییرات و فشارهای محیطی سازمان و نیز تجزیه و تحلیل اثرات آن تغییرات بر سازمان است. پس از آن‌جا که سازمان‌ها با تغییرات و فشارهای متفاوتی مواجه می‌شوند، سطح چابکی مورد نیاز آن‌ها نیز ممکن است متفاوت باشد.

بر اساس نتایج حاصل می‌توان گفت که:

- نمره چابکی سازمانی 65 درصد از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان است و این مقدار بیانگر بالا بودن نمره چابکی است.
- با توجه به نتایج آماری، نمره پاسخ‌گویی 69 درصد از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان در سطح بالاست.

-
- با توجه به نتایج آماری، نمره شایستگی 60 درصد از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان در سطح بالا می باشد.
 - با توجه به نتایج آماری، نمره انعطاف‌پذیری 56 درصد از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان در سطح بالا است.
 - با توجه به نتایج آماری، نمره سرعت 49 درصد از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان در سطح بالا می باشد.

منابع:

- اصولی، حسین (1386)، مقاله سازمان‌های چابک، آدرس سایت: www.modiriran.ir
- بازرگان، محمد (1383)، روش تحقیق با رویکردی بر پایان‌نامه نویسی، تهران: انتشارات بهینه، چاپ اول.
- جعفرنژاد، احمد، شهبایی، بهنام (1386)، چابکی سازمانی و تولید چابک، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول.
- جعفرنژاد، احمد، زارعی، علی‌اصغر (1384)، بررسی نقش عوامل درون‌سازمانی در تبیین مدلی برای تبدیل سازمان‌های فعلی به سازمان‌های چابک در صنایع الکترونیک و مخابرات کشور، مجله فرهنگ مدیریت، شماره 10، ص 67-86
- دولت‌مدلی، مهشید (1387)، مقاله راه‌کارهای نیل به چابکی در سازمان، مجله وب، شماره 72
- شهبائی، بهنام (1388)، بعد انسانی چابکی سازمان، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره 175
- مقیمی، محمد (1380)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه، چاپ دوم
- ملاحسینی، علی، مصطفوی، شهرزاد (1386)، ارزیابی چابکی سازمان با استفاده از منطق فازی، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره 186، ص 3-5
- Dove, R (1999), Knowledge management, Responsibility, and the agile Enterprise, Journal of knowledge Management, 3(1), pp.18-35.
 - Hillegersberg, J; and et al (2005), Business agility requirements in financial services, Journal of Rotterdam School, F management, Erasmus University Rotterdam.
 - Kid, P.T (1994), a 21st century paradigm in agile manufacturing: Forging new frontiers, Addison-Wesley, Wokingham.
 - Ren, J, yusuf, y. y., Burns, N. D (2000), A prototype of measurement system for agile enterprise, International Conference on Quality, Reliability and Maintenance oxford, pp.247- 252.
 - Sharifi, H; Zhang, Z (1999), A methodology for achieving agility in manufacturing organization, international journal of production economics, No.62, pp.7-22.

-
- Sharifi, H; Zhang, Z (2001), Agile manufacturing in practice: application of a methodology, International journal of operations & production Management, Vol.21, No. 5/6, pp.772-794.
 - Tait, D (1998), Make Strong relationships a priority, Canadian Manager, Vol.23, No.1, pp. 21- 28.
 - Torng Lin, C and et al (2005), Agility evaluation using fuzzy logic, Int. J. Production Economics, pp.1-16.
 - Vernadat, F (1999), Research agenda for agile manufacturing, LGIPM, ENIM/University International Journal of Agile Management Systems, 1/1, 37-40

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره 23 - زمستان 1391

ص 71 - 55

تاریخ دریافت مقاله: 91/3/10

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

بررسی ارتباط بین عدم قطعیت محیطی، قابلیت مدیریت دانش و ساختار سازمانی

دکتر عادل فاطمی¹

صادق فیض الهی²

علیرضا شیرمحمدی³

چکیده

محققین در حال بررسی کردن این مسئله هستند که چگونه قابلیت دانش مدیریت به ساختارهای سازمانی کمک می کند تا بر عدم قطعیت محیطی غلبه کند. بنابراین این تحقیق یک الگوی یکپارچه را ایجاد و آزمایش می کند تا رابطه بین عدم قطعیت محیطی، قابلیت دانش مدیریت و ساختار سازمانی را بررسی کند. اطلاعات لازم برای این تحقیق از 125 شرکت جمع آوری و تحلیل شده است. نتایج حاصله، از تحلیل الگوی معادلات ساختاری نشان می دهد که عدم قطعیت محیطی گرایش دارد تا شرکت ها را ملزم کند که قابلیت مدیریت دانش شان را افزایش دهند تا بدین ترتیب خودش را در قالب تغییرات ساختاری نشان دهد.

واژه های کلیدی: عدم قطعیت محیطی، قابلیت مدیریت دانش، ساختار سازمانی، معادلات

ساختاری

¹ - عضو هیئت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران

² - مربی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهران، ایلام، ایران (sadegh_feizollahi@yahoo.com)

³ - عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور، مرکز ایلام، ایلام، ایران

مقدمه

ساختار سازمانی بیشتر شرکت‌ها تغییری را جدا از ساختارهای سلسله‌مراتبی منعکس می‌کند و به سمت اطمینان بیشتر در جهت تمرکز زدایی کردن مسئولان، کار گروهی و حمایت از انگیزه‌ها می‌رود. این تغییر نقش پردازش اطلاعات را شامل می‌شود (El Louadi, 1998, 180, 92).

در حالی که تحقیقات قبلی درباره تعمد پردازش اطلاعات برای چیره شدن بر ساختارهای سازمانی خوش بین هستند (Boron, 2005, 237, 75). اخیراً، سازمانها یک دیدگاه خلاقانه برای پردازش اطلاعات را پیشنهاد می‌دهند، این دیدگاه خلاقانه گرایش به تحقیق سنتی درباره پردازش اطلاعات را تغییر داده و به سوی تحقیق درباره رابطه بین دانش مدیریت و ساختار سازمانی پیش می‌رود (Buckley & et al, 2002, 163, 76).

عدم قاطعیت محیطی یک متغیر مهم در مدیریت دانش و طراحی سازمانی است. عدم قاطعیت محیطی به عدم توانایی برای تعیین احتمالات با درجه‌ای از اطمینان درباره چگونگی تأثیر عوامل محیطی بر موفقیت یا شکست واحد تصمیم‌گیری در انجام نقش آن اشاره دارد. عدم قاطعیت محیطی همچنین به تنوعی از نیروهای خارجی اشاره دارد که یک سازمان باید با آنها تعامل برقرار کند (Gordon, 2007, 33, 47, Kearns & et al, 2004, 899, 919).

قابلیت مدیریت دانش یک شرکت یعنی: آن شرکت تا چه اندازه منابع دانش را فراتر حد و مرزهای عملکردی، ایجاد، تقسیم و به کار می‌برد. این تعریف، روی فعالیت‌های (اقدامات) مدیریت دانش آن شرکت در سطح سازمانی و نه در سطوح انفرادی و گروهی تمرکز دارد. این تحقیق قابلیت مدیریت دانش شرکت را از نظر تأکید آنها روی سه حوزه فعالیت مدیریت دانش (یعنی؛ ایجاد، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش)، بررسی می‌کند (Argote, 2003, 571, 82).

ایجاد دانش فراتر از مرزهای عملکردی نیازمند قابلیت برای تولید درخواست‌های جدید از دانش موجود است و پتانسیل بدون بررسی مهارت‌های جدید را مورد استفاده قرار می‌دهد (Kogut, 1992, 83, 97).

به اشتراک گذاری دانش یعنی، شرکت تا چه اندازه منابع دانش فراتر مرزهای عملکردی را تقسیم می‌کند. و هر چه قدر که آنها بتوانند دانش و یادگیری همدیگر را

توزیع کنند، سازمانهای می توانند کارها را با همدیگر و بهتر انجام دهند (Prokesch & et al, 1997, 146, 68).

استفاده از دانش یعنی، شرکت تا چه اندازه منابع دانشی که فراتر از مرزهای عملکرد تقسیم شده است را بکار می برد. آن به شرکت اجازه می دهد تا بازده منابع دانشش را برداشت کند. یک شرکت ممکن است که در ایجاد، تقسیم و استفاده از منابع دانش قابلیت داشته باشد، اما اگر شرکت نتواند در نهایت منابع دانش را با کارآیی بکار برد، این قابلیت ها بی فایده هستند (Argote, 2003, 571, 82).

قابلیت استفاده از یک دانش مرتبط، در تصمیم گیری و حل مسئله پایه ریزی می شود و به شرکت اجازه می دهد تا بطور موثر به تغییرات محیطی پاسخ دهد. و این تغییرات بطور منظم، تاثیر مثبتی روی ساختار سازمانی (مانند مکانیسم های ادغام) دارد. در فقدان قابلیت های شرکت برای استفاده و عمل روی دانش، منابع دانش نمی توانند تاثیری مثبت روی ساختار سازمانی داشته باشند. این سه فعالیت مدیریت دانش، شرکت را را قادر می سازند تا دانش جدیدی را ایجاد، تقسیم و دانش موجود را فراتر از مرزهای عملکردی توزیع کنند. و دانش تقسیم شده را برای تصمیم گیری های موثر و حل مسئله بکار گیرند. بنابراین قابلیت مدیریت دانش شرکت را قادر می سازد تا دانش عظیمی را فراتر مرزهای عملکردی ایجاد و درک کنند. گانی و همکاران ساختار سازمانی را به عنوان اختصاص رسمی نقش های کاری و مکانیسم اجرایی برای کنترل و اقدامات یکپارچه، تعریف کرده اند (Ghani & et al, 2002, 157, 75).

کانون تمرکز این تحقیق روی چهار جنبه مهم ساختاری (یعنی: تمرکزسازی، رسمیت، پیچیدگی و یکپارچگی) است. تمرکزسازی یعنی، تا چه اندازه روی تصمیم گیری درست و ارزیابی اقدامات تمرکز شده است. رسمیت یعنی یک سازمان تا چه اندازه از قوانین و شیوه ها برای توصیف رفتار استفاده می کند. پیچیدگی یعنی تا چه اندازه عملکردهای متفاوت درباره اهداف کاری و میزان خودمختاری تشخیص داده می شوند. یکپارچگی یعنی تا چه اندازه اقدامات اجراکنندگان مجزا در سازمان می توانند از طریق مکانیسم های هماهنگ رسمی، هماهنگ شوند. اگر چه که اینها تنها عوامل ساختاری نیستند که طرح سازمان را تحت تاثیر قرار می دهند اما آنها چهار عنصر عمده در کنترل و هماهنگ کردن هستند و اغلب برای عملکرد شرکت حیاتی هستند (Lee & et al, 2000, 187, 217).

تحقیق قبلی درباره تعامل محیط و سازمان نشان می دهد که محیط تاثیر چشمگیری روی ساختار سازمانی دارد (Miller & et al, 1991, 34, 52).

گردون و نارینا پیشنهاد می کنند که عدم قطعیت محیطی یک متغیر کلیدی است که ساختار سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. تحقیقات بعدی، بیشتر درباره روابط عدم قطعیت محیطی برای هر کدام از چهار ویژگی ساختار سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد (یعنی: تمرکز سازی، رسمیت، پیچیدگی و یکپارچگی) بحث می کنند (Gordon, 2007, 33, 47).

میلر معتقد است که سازمانها بیشتر تمرکز زدایی می کنند تا با افزایش عدم قطعیت محیطی سازگار شوند. وقتی یک سازمان با تغییرات پیچیده و سریع محیط روبرو می شود، تمرکز زدایی بطور خاصی بیشتر موثر است. میلر پیشنهاد می کند که عدم قطعیت سازمانی تاثیر چشمگیری روی رسمیت سازمان دارد. سطوح بالایی از رسمیت منجر به قوانین و روش هایی می شوند که ریسک کردن را محدود می کنند. اینها ویژگی هایی هستند که به سازمانها کمک می کنند تا تغییرات موجود در عدم قطعیت محیطی را تشخیص دهند (Miller & et al, 1991, 34, 52).

دافت و لنگل تاکید می کنند که یک سازمان برای چیره شدن بر عدم قطعیت سازمانی به ساختار سازمانی متفاوت، آرایش گسترده ای از موقعیت های رسمی مدیریتی، کارهای تخصصی و نیاز مداوم به ارتباط دادن کارکنان نیاز دارد تا تلاش های متخصصان مختلفی که این وظایف را انجام می دهند، یکپارچه کند. بنابراین سازمانهای سازگار روابط چشمگیری را بین عدم قطعیت محیطی و استفاده از تمرکز زدایی، پیچیدگی، رسمیت و یکپارچگی نشان خواهند داد (Daft, 1986, 554, 71).

شرکت هایی که در محیط های پویا فعالیت می کنند اهمیت بیشتری به دانش می دهند و بر اهمیت مدیریت دانش در سازمانها تاکید می کنند و مدعی هستند که محیط بطور فزاینده ای در حال پویا شدن و پیچیده شدن است (Vanden, 1999, 551, 68).

مدیریت دانش شدیداً به سازگاری یک سازمان با محیط خارجی مربوط می شود. دانش یک جزء حیاتی از رقابت درون شرکتی است که بطور موفقیت آمیزی رقابت می کند. یک سازمان باید قابلیت های مدیریت دانش را دارا باشد تا عملکرد رقیبان را ارزیابی و پاسخ دهد. مال مترا، یک رابطه مثبت بین عدم قطعیت محیطی و دانش را شناسایی کرد. مال مترا پیشنهاد می کند که تغییرات پویا و ناپیوسته در محیط، بطور

فزاینده ای به مدیریت دانش نیاز دارند. بنابراین اگر عدم قطعیت در سطح بالائی باشد، شرکت ها باید قابلیت مدیریت دانش را توسعه داده تا آنها را قادر سازد تا دانش پیشین را به کار برند و ارزش اطلاعات جدید را بشناسد (Malhotra,2000,5,14).

پردازش اطلاعات می تواند توانایی سازمان برای غالب شدن بر عدم قطعیت محیطی را تسهیل کند. هر چند که وقتی سازمانها با عدم قطعیت بالا یا تغییرات سریع محیطی روبرو می شوند، لازم است که پردازش اطلاعات را تنظیم و نقش مدیریت دانش را مورد تاکید قرار دهند. مدیریت دانش سازمانها را قادر می سازد تا محیط های نامطمئن را از طریق تقسیم یا ایجاد دانش اداره کنند اما پردازش اطلاعات فقط در کمک کردن به افراد و افزایش دادن کارآیی کارهایشان مفید است. تغییرات محیطی مشکلاتی را برای شرکت ایجاد کرده و آنها ملزم می کند تا ساختارهای سازمانی را طراحی کند تا بدین وسیله بر مشکلات غالب شود. اگر چه در عصر فراوانی ایجاد دانش، ایجاد پاسخ های ساختاری مورد دلخواه برای محیط بدون مدیریت دانش بسیار مشکل است اما، عدم قاطعیت محیطی شدید نیاز به مدیریت دانش را افزایش می دهد (Bolliou,2002,163,76).

دانش بیشتر این احتمال را فراهم می کند که از طریق قابلیت مدیریت دانش یک توانایی ایجاد می شود که از عهده برآورد کردن نیازهای که به دانش بیشتر نیاز دارند، برمی آید و با تغییرات محیط سازگار می شود. با کاهش دادن هزینه ی تقسیم دانش، مدیریت دانش ادغام موثری را از طریق تشکیل ساختارهای سازمانی مربوط به تصمیمات جدید، بوجود می آورد. بیکرین شو و همکاران استدلال می کنند که انجام یک تنظیم مناسب بین دانش و ساختار سازمانی برای دستیابی به انعطاف پذیری و کارآیی در محیط های اقتصادی (رقابتی) و نامطمئن حیاتی است (Birkinshaw,2002,274,89).

اخیراً دیتلو یک الگوی یکپارچه از مدیریت دانش را ارائه می دهد تا از عمده تغییرات سازمانی مورد نیاز برای پاسخ به تغییرات محیطی برآید. عدم قطعیت محیطی شرکت ها را ملزم می کند تا قابلیت مدیریت دانششان را افزایش دهند تا بدین ترتیب خودش را در تغییرات سازمانی آشکار سازد. قابلیت مدیریت دانش (که با افزایش عدم قاطعیت محیط بوجود می آید) بطور فزاینده ای به ساختارهای تصمیم گیری فراوانی منجر خواهد شد یعنی قابلیت مدیریت دانش با غلبه ی برافزایش عدم قطعیت،

منجر به افزایش در تمرکز زدایی، رسمیت، پیچیدگی و یکپارچگی می شود (Ditillo & et al, 2004, 401, 21).

به منظور جد کردن این تحقیق از سایر تحقیقاتی که رابطه بین پردازش اطلاعات و ساختار سازمانی را بررسی کرده اند، این تحقیق سه تغییر اساسی در فرضیات را داراست:

1- کانون تمرکز پردازش اطلاعات روی جمع آوری، پردازش و استفاده از داده ها برای انجام کارهای اصلی یک شرکت است (Daft, 2006, 284, 95).

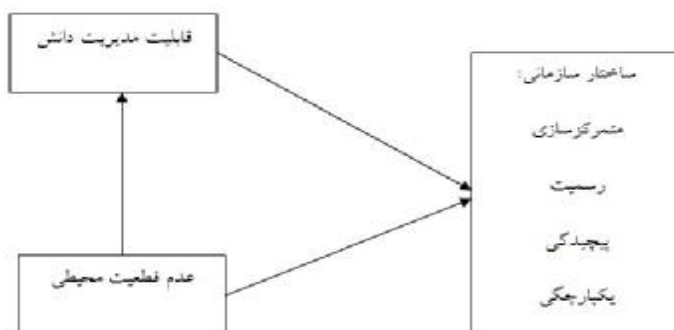
اما مدیریت دانش روی سازماندهی و ایجاد یک دانش مهم و قابل دسترس برای تصمیم گیرندگان در هر کجا و هر وقت لازم باشد، تمرکز دارد. مدیریت دانش همچنین یک رابطه قوی با استراتژی تجاری دارد زک و همکارانش مدعی هستند که مدیریت دانش باید یک سازمان را قوی سازد تا بطور رضایت بخشی بر تغییرات سریع محیطی غالب شود و آشکالی از مزایای اقتصادی (رقابتی) را بدست آورد (Zack & et al, 1991, 125, 45).

2- نظریه پردازان برجسته سازمانی از دیدگاه سیستم های باز در جهت مطالعه سازمانها، طرفداری می کنند. اصولاً، دیدگاه سیستم های باز به سراغ تحقیق درباره رابطه بین سازمان و مدیریت دانش می روند. بیرکین شو و همکاران متذکر شدند که اخیراً دانش مدیریت دیدگاه های شخصی برای کار را تحت تأثیر قرار داده و بنابراین لازم است که تأثیر مدیریت دانش روی ساختارهای سازمانی مطالعه شود. مدیریت دانش تأثیر عمیق و مستقیمی روی ساختار سازمانی دارد نه روی پردازش اطلاعات که ویژگی تحقیقات قبلی است (Birkinshaw, 2002, 274, 89).

3- افزایش عدم قطعیت در محیط درونی، تمرکز روی منابع را تغییر می دهد. بنابراین، متغیرهای محیطی می توانند تأثیر ویژه روی مدیریت دانش داشته باشند استفاده از مدیریت دانش برای حفظ مزایای اقتصادی را حیاتی کنند (Chuang, 2004, 495, 65, Sharp & et al, 2003, 32, 7).

علاوه بر این تحقیقات ساختاری پیشنهاد می کنند که متغیرهای مشخص محیطی مانند (عدم قطعیت محیطی) می توانند یک تأثیر چشمگیر روی ساختار سازمانی داشته باشند. علاوه تغییرات محیطی، تغییرات ساختاری ای را آشکار می کنند که از طریق ایجاد قابلیت مدیریت دانش انجام می شوند. این تحقیق یک الگوی یکپارچه متشکل از:

ساخت‌های مربوط به عدم قطعیت محیطی، قابلیت دانش مدیریت و ساختار سازمانی را ایجاد و آزمایش می‌کند (Miller & et al, 1991, 34, 52, Wang & et al, 2001, 429, 43). این تحقیق رابطه عدم قطعیت محیطی، قابلیت مدیریت دانش و ساختار سازمانی را بررسی می‌کند. بحث اصلی این است که محیط بطور چشمگیری قابلیت مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بطور همزمان روی ساختارهای سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد. قابلیت مدیریت دانش نیز می‌تواند بطور منظم ساختارهای سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. شکل شماره (1)، مدل مفهومی تحقیق و رابطه متغیرها را نشان می‌دهد.



شکل 1 مدل مفهومی تحقیق

ابزار و روش‌ها

در تحقیق حاضر با توجه به اینکه تأثیر عدم قطعیت محیطی بر مدیریت دانش و ساختار سازمانی سنجیده می‌شود و در واقع نوع روابط مورد بررسی علت معلولی می‌باشد پس می‌توان گفت که تحقیق حاضر از نوع علی-همبستگی می‌باشد. ضمناً چون از نتایج تحقیق مورد نظر می‌توان در شرکت‌های صنعتی و خدماتی استفاده کرد، می‌توان گفت که تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی است. از آنجا که مدیران بالا اطلاعات موثقی را در مورد خصوصیات پایه محیطی و سازمانی سازمان‌هایشان ارائه دهند، مدیران ارشد شرکت‌ها مناسب‌ترین منابع اطلاعاتی را برای این مطالعه ارائه می‌کنند (Mintzberg, 1985, 257, 72).

بنابراین در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل مدیران ارشد یا روسای شرکت می‌باشد و این افراد از شرکت‌های صنعتی و خدماتی استان ایلام انتخاب شده‌اند.

نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. و چون از تکنیک معادلات ساختاری استفاده شده است لذا حجم نمونه به این صورت محاسبه می‌شود:

$$125 = (15 \text{ الی } 10) \times 9 = \text{حجم نمونه} \quad (15 \text{ الی } 10) \times \text{تعداد متغیرها} = \text{حجم}$$

نمونه

ضمناً گرفتن 15 مورد به ازای هر متغیر در مدل معادلات ساختاری منطقی به نظر می‌رسد و پژوهشگران می‌توانند حجم گروه نمونه را تا 5 مورد کاهش داد، در نتیجه حجم نمونه تحقیق حاضر، برابر 125 می‌باشد (هومن، 1384، 56).

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات میدانی است و رایج‌ترین تکنیک جمع‌آوری داده در این نوع تحقیقات استفاده از پرسشنامه می‌باشد. لذا ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای استاندارد براساس مقاله چچن لیائو و همکاران بوده که شامل 35 سؤال می‌باشد که 5 سؤال مربوط به عدم قطعیت محیطی، 10 سؤال مربوط به مدیریت دانش و 20 سؤال مربوط به ساختار سازمانی (شامل متمرکزسازی، رسمیت، پیچیدگی و یکپارچگی هر کدام 5 سؤال) می‌باشد. ضمناً همه سوالات براساس طیف 7 گزینه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند (Chechen & et al, 2010, 180, 93).

جهت ارزیابی روایی ابزار تحقیق حاضر سوالات بر اساس مدل تحلیلی پژوهش طراحی شده‌اند.

در تحقیق حاضر برای بررسی پایایی ابزار از میزان آلفای کرونباخ استفاده شده است، که نتایج عبارتند از:

عدم قطعیت محیطی: 0/78، مدیریت دانش 0/802 و ساختار سازمانی 0/83 و آلفای کرونباخ کل برابر 0/804 می‌باشد.

با توجه به نوسانات آلفای کرونباخ که بین 0 و 1 می‌باشد و نتایج بدست آمده در مورد پرسشنامه می‌توان گفت که سوالات پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار بوده است.

تحلیل داده‌ها

این تحقیق موارد زیر را بررسی می‌کند:

1. آیا عدم قطعیت محیطی تأثیر چشمگیری روی قابلیت مدیریت دانش و متغیرهای ساختار سازمانی دارد؟
2. آیا قابلیت مدیریت دانش تأثیر چشمگیری روی متغیرهای ساختاری دارد؟

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه های تحقیق حاضر را می توان به صورت زیر بیان نمود:

فرضیه اول: عدم قطعیت محیطی یک تاثیر چشمگیر مثبت بر قابلیت مدیریت دانش دارد.

فرضیه دوم: عدم قطعیت محیطی یک تاثیر چشمگیری منفی بر تمرکز سازمان دارد.

فرضیه سوم: عدم قطعیت محیطی یک تاثیر چشمگیر مثبت بر رسمیت سازمان دارد.

فرضیه چهارم: عدم قطعیت محیطی یک تاثیر چشمگیر مثبت بر پیچیدگی سازمان دارد.

فرضیه پنجم: عدم قطعیت محیطی یک تاثیر چشمگیری مثبت بر یکپارچگی سازمان دارد.

فرضیه ششم: قابلیت مدیریت دانش یک تاثیر چشمگیر منفی بر متمرکز سازی دارد.

فرضیه هفتم: قابلیت مدیریت دانش یک تاثیر چشمگیر مثبت بر رسمیت دارد.

فرضیه هشتم: قابلیت مدیریت دانش یک تاثیر چشمگیر مثبت بر پیچیدگی ساختاری دارد.

فرضیه نهم: قابلیت مدیریت دانش یک تاثیر چشمگیر مثبت بر یکپارچگی دارد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها روش های مختلفی وجود دارد. در تحقیق حاضر با توجه به کاربرد معادلات ساختاری، ابتدا ارتباط بین متغیرهای مکنون با ضریب بتا برآورد می شود. در حقیقت با این کار به طور همزمان کلیه ضرائب رگرسیون چندگانه محاسبه می شود، سپس با استفاده از تست t معناداری ضریب بتا بدست آمده و معادلات ساختاری بین متغیرها بدست خواهد آمد. قبل از انجام تجزیه و تحلیل نهایی و مدل یابی معادلات ساختاری ابتدا شاخصهای برازندگی مدل توسط نرم افزار لیزرل¹ محاسبه شده و میزان برازندگی مدل با استفاده از تست کای دو مشخص شده است (Bollen & et al, 1989, 342, 54).

در این تحقیق ابتدا بعد از رسم مدل توسط برنامه path diagram با استفاده از برنامه prelis شاخص های مورد نظر برای برازش مدل محاسبه شده اند. سپس با بدست آمدن مدل اندازه گیری با استفاده از ضرائب β و استفاده از تست t در مدل ساختاری فرضیه ها مورد بررسی قرار گرفته اند.

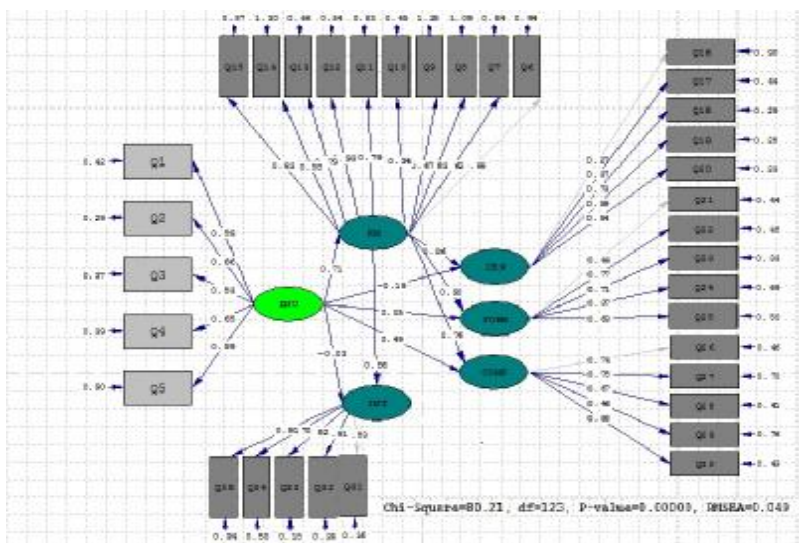
¹- Lisrel

اندازه گیری مدل

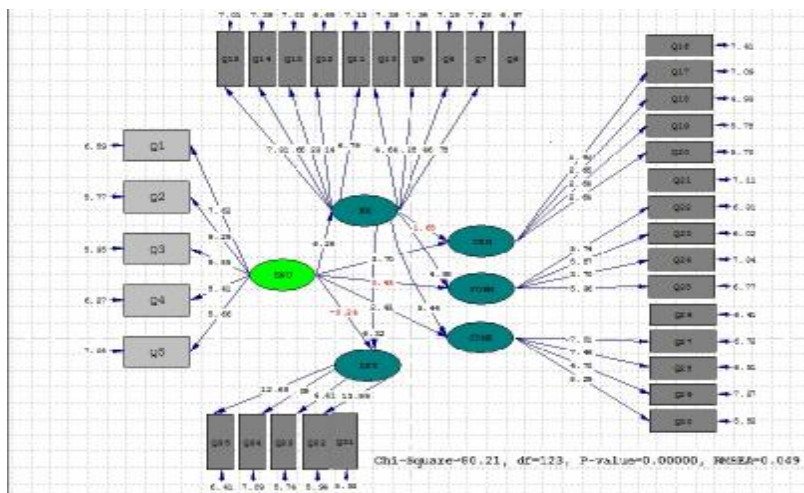
شاخص کای دو اولین شاخص برای تست وبرازش مدل می باشد که مقدار آن برای مدل مورد نظر برابر 80/21 می باشد و بیانگر تناسب خوبی بین مدل و داده ها می باشد. دیگر شاخص ها عبارتند از:

$$RMSEA = 0/049 , N NFI = 0/85 , NFI = 0/79 , AGFI = 0/901, GFI = 0/89$$

از میان شاخص های ذکر شده شاخص RMSEA و GFI دارای اهمیت بیشتری می باشند. شاخص RMSEA باید از 0/05 کمتر باشد هر چه این شاخص به عدد 0/0 نزدیکتر باشد نشانه برازش خوب مدل می باشد. شاخص GFI نیز با نزدیکتر شدن به عدد 1 برازندگی خوب مدل را مشخص می نماید. شکل های 2 و 3 به ترتیب برآورد میزان β و آزمون t برای مدل مورد نظر را نشان می دهند (Kelloway, 1995, 217, 28).



شکل (2): برآورد ضریب همبستگی



شکل (3): آزمون t

معادلات ساختاری

بر طبق خروجی لیزرل (معادلات ساختاری) میزان β برای متغیرهای مستقل محاسبه شده است. خروجی شامل پنج معادله زیر است که در ادامه به شرح نتایج آن می پردازیم:

معادلات ساختاری

(1)

عدم قطعیت محیطی * 0/71 = قابلیت مدیریت دانش

$R^2 = 0/50$, خطای واریانس = 0/50

(0/11) (0/13)

6/26 3/82

(2)

عدم قطعیت محیطی * 0/19 - قابلیت مدیریت دانش * 0/06 = منمرکسازی

$R^2 = 0/49$, خطای واریانس = 0/51

(0/11) (0/15) (0/38)

1/68 3/70 1/33

(3)

, عدم قطعیت محیطی* 0/05 + قابلیت مدیریت دانش* 0/90 = رسمیت

, $R^2 = 0/87$, خطای واریانس = 0/13

(0/18)	(0/11)	(0/070)
4/88	0/45	1/81

(4)

, عدم قطعیت محیطی* 0/49 + قابلیت مدیریت دانش* 0/76 = پیچیدگی

, $R^2 = 0.81$, خطای واریانس = 0/19

(0/14)	(0/32)	(0/067)
5/44	2/43	2/83

(5)

, عدم قطعیت محیطی* 0/027 - قابلیت مدیریت دانش* 0/86 = یکپارچگی

, $R^2 = 0/70$, خطای واریانس = 0/30

(0/14)	(0/11)	(0/062)
6/32	-0/24	4/81

نتایج و بحث

در این بخش با توجه به روابط ساختاری بین متغیرهای تحقیق ، میزان ضرایب

همبستگی و آزمون معناداری به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته می شود :

در معادله (1) میزان همبستگی بین مدیریت دانش و عدم قطعیت محیطی

برابر 0/71 می باشد که بنابر آزمون $t=6/26$ در سطح معناداری 0/05 پذیرفته شده

است. در نتیجه فرضیه اول مورد تایید می باشد.

در معادله (2) میزان همبستگی بین متمرکزسازی و عدم قطعیت محیطی برابر 0/19-

می باشد که بنابر آزمون $t = 3/70$ در سطح معناداری 0/05 پذیرفته شده است. در

نتیجه فرضیه دوم مورد تایید می باشد.

در معادله (3) میزان همبستگی بین رسمیت و عدم قطعیت محیطی برابر $0/05$ می باشد که بنابر آزمون $t=0/45$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته نشده است در نتیجه فرضیه سوم مورد تایید نمی باشد.

در معادله (4) میزان همبستگی بین پیچیدگی و عدم قطعیت محیطی برابر $0/49$ می باشد که بنابر آزمون $t=2/43$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته شده است. در نتیجه فرضیه چهارم مورد تایید می باشد.

در معادله (5) میزان همبستگی بین یکپارچگی و عدم قطعیت محیطی برابر $0/027$ می باشد که بنابر آزمون $t = -0/24$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته نشده است. در نتیجه فرضیه پنجم مورد تایید نمی باشد.

در معادله (2) میزان همبستگی بین متمرکزسازی و قابلیت مدیریت دانش برابر $0/06$ می باشد که بنابر آزمون $t = 1/68$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته نشده است. در نتیجه فرضیه ششم مورد تایید نمی باشد.

در معادله (3) میزان همبستگی بین رسمیت و قابلیت مدیریت دانش برابر $0/90$ می باشد که بنابر آزمون $t = 4/88$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته شده است. در نتیجه فرضیه هفتم مورد تایید می باشد.

در معادله (4) میزان همبستگی بین پیچیدگی و قابلیت مدیریت دانش برابر $0/76$ می باشد که بنابر آزمون $t = 5/44$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته شده است. در نتیجه فرضیه هشتم مورد تایید می باشد.

در معادله (5) میزان همبستگی بین یکپارچگی و قابلیت مدیریت دانش برابر $0/86$ می باشد که بنابر آزمون $t = 6/32$ در سطح معناداری $0/05$ پذیرفته شده است. در نتیجه فرضیه نهم مورد تایید می باشد.

بر اساس معادلات ساختاری میزان واریانس تبیین شده (R^2) در معادله اول برابر $0/50$ می باشد که نشان میدهد $0/50$ تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر عدم قطعیت محیطی تبیین می شود و نیز باقی تغییرات به عنوان خطای واریانس (Error var) برابر با $0/50$ مشخص شده است. میزان واریانس تبیین شده (R^2) در معادله دوم برابر $0/49$ می باشد که نشان میدهد $0/49$ تغییرات متغیر متمرکزسازی توسط دو متغیر عدم قطعیت محیطی و مدیریت دانش تبیین می شود و نیز باقی تغییرات

به عنوان خطای واریانس (Error var) برابر با $0/51$ مشخص شده است. میزان واریانس تبیین شده (R^2) در معادله سوم برابر $0/87$ می باشد که نشان میدهد $0/87$ تغییرات متغیر رسمیت توسط دو متغیر عدم قطعیت محیطی و مدیریت دانش تبیین می شود و نیز باقی تغییرات به عنوان خطای واریانس (Error var) برابر با $0/13$ مشخص شده است. میزان واریانس تبیین شده (R^2) در معادله چهارم برابر $0/81$ می باشد که نشان میدهد $0/81$ تغییرات متغیر پیچیدگی توسط دو متغیر عدم قطعیت محیطی و مدیریت دانش تبیین می شود و نیز باقی تغییرات به عنوان خطای واریانس (Error var) برابر با $0/19$ مشخص شده است و همچنین میزان واریانس تبیین شده (R^2) در معادله پنجم برابر $0/70$ می باشد که نشان میدهد $0/70$ تغییرات متغیر یکپارچگی توسط دو متغیر عدم قطعیت محیطی و مدیریت دانش تبیین می شود و نیز باقی تغییرات به عنوان خطای واریانس (Error var) برابر با $0/30$ مشخص شده است.

با توجه به تحلیل های انجام شده یافته های تحقیق را بصورت زیر می توان بیان کرد:

1. با توجه به ضرایب همبستگی در معادلات ساختاری می توان گفت که عدم قطعیت محیطی یک رابطه ی معنادار و قوی با مدیریت دانش دارد.
2. با توجه به ضرایب همبستگی در معادلات ساختاری می توان گفت متغیر عدم قطعیت محیطی بر متمرکزسازی یک تاثیر چشمگیر منفی دارد ولی قابلیت مدیریت دانش بر متمرکزسازی تاثیر چشمگیری ندارد.
3. با توجه به ضرایب همبستگی در معادلات ساختاری می توان گفت متغیر عدم قطعیت محیطی بر رسمیت تاثیر چشمگیری ندارد ولی قابلیت مدیریت دانش بر رسمیت یک تاثیر چشمگیر مثبت دارد.
4. با توجه به ضرایب همبستگی در معادلات ساختاری می توان گفت هر دو متغیر عدم قطعیت محیطی و قابلیت مدیریت دانش بر پیچیدگی تاثیر مثبت دارند
5. با توجه به ضرایب همبستگی در معادلات ساختاری می توان گفت متغیر عدم قطعیت محیطی بر یکپارچگی تاثیر چشمگیری ندارد ولی قابلیت مدیریت دانش بر یکپارچگی یک تاثیر چشمگیر مثبت دارد.
6. تحلیل ها نشان می دهد که میزان تاثیر مدیریت دانش بر ساختار سازمانی قوی تر از تاثیر عدم قطعیت محیطی بر ساختار سازمانی می باشد.

منابع:

- هومن، حیدر علی (1384)، ((مدل یابی معادلات ساختاری))، چاپ اول، انتشارات سمت
- Argote L, McEvily B, Reagans R.(2003), Managing knowledge in organizations: an integrative framework and review of emerging themes. *Manage Sci*;49(4):571-82.
 - Báron DP, Besanko D.(2005), Information, control, and organizational structure. *Econ Manage Strateg*; 1:237-75.
 - Birkinshaw J, Nobel R, Ridderstråle J. Knowledge as a contingency variable: do the characteristics of knowledge predict organization structure. *Organ Sci* 2002;13(3):274-89.
 - Bollen, k,a,(1989), structural equation with latent variable. New york: willy- interscience publication,342-54.
 - Bolloju N, Khalifa M, Turban E (2002), Integrating knowledge management into enterprise environments for the next generation decision support. *Decis Support Syst*; 33:163-76.
 - Buckley PJ, Carter MJ.(2002), Process and structure in knowledge management practices of British and US multinational enterprises. *J Int Manage*;8:29-48.
 - Chechen L, Shu-Hui CH, Pui-Liao To. How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure. *J Bus Res* 2010,180-93.
 - Chuang SH.(2004), A resource-based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: an empirical investigation. *Expert Syst Appl* 2004;27(3):459-65.
 - Daft RL, Lengel RH.(1986), Organizational information requirements, media richness and structural design. *Manage Sci*;32:554-71.
 - Daft RL, Weick KE.(2006), Toward a model of organizations as interpretation systems. *Acad Manage Rev*;9(2):284-95.

-
-
- Ditillo A. Dealing with uncertainty in knowledge-intensive firms: the role of management control systems as knowledge integration mechanisms. *Acc Organ Soc* 2004;29:401-21.
 - El Louadi M. The relationship among organization structure, information technology, and information processing in small Canadian firms. *Can J Admin Sci* 1998;15(2):180-99.
 - Ghani KA, Jayabalan V, Sugumar M. Impact of advanced manufacturing technology on organizational structure. *J Tech Manage Res* 2002;13:157-75.
 - Gordon LA, Narayanan VK. Management accounting systems, perceived environmental uncertainty and organizational structure: an empirical investigation. *Acc Organ Soc* 2007:33-47.
 - Kearns GS, Lederer AL.(2004), The impact of industry contextual factors on IT focus and the use of IT for competitive advantage. *Inform Manag*;41:899-919.
 - Kelloway, e. k.(1995), Common practice in structural equation modeling. In v. l , cooper , & i.,217-28.
 - Kogut B, Zander U.(1992), Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organ Sci*;3(3):83-97.
 - Lee CC, Grover V.(2000), Exploring mediation between environmental and structural attributes: the penetration of communication technologies in manufacturing organizations. *J Manage Inform Syst*;16(3):187-217.
 - Malhotra Y.(2000), Knowledge management and new organization forms: a framework for business model innovation. *Inform Resour Manage J*:5-14.
 - Miller D. (1991), Sale in the saddle: CEO tenure and the match between organization and environment. *Manage Sci*;37(1):34-52.
 - Mintzberg, H.,(1985), & Waters, J.A. Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic Management Journal*, 16(3), 257-272.

-
- Prokesch SE.(1997), Unleashing the power of learning: an interview with British petroleum's John Browne. *Harvard Bus Rev*;75(5):146–68.
 - Sharp D.(2003), Knowledge management today: challenges and opportunities. *Inform Syst Manage*:32–7.
 - Van den Bosch FAJ, (1999), Volberda HW, de Boer M. Coevolution of firm absorptive capacity and knowledge environment: organizational forms and combinative capabilities. *Organ Sci*; 10(5):551–68.
 - Wang Eric TG. (2001), Linking organizational context with structure: a preliminary investigation of the information processing view. *Omega*; 29:429–43.
 - Zack MH. (1999), Developing a knowledge strategy. *Calif Manage Rev*;41(3):125–45

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره 23 - زمستان 1391

ص ص 73 - 93

تاریخ دریافت مقاله: 91/3/10

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

بررسی نقش اخلاق کار¹ بر رفتار سازمانی مثبت² بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE) (مطالعه موردی گروه 22 توپخانه شهرضا)

دکتر علیرضا شیروانی³

فرزاد سی سختی⁴

چکیده

به دلایل ضعف مدیریتی و بهره گیری از الگوهای غیرانسانی برای حل مسائل انسانی یکی از مشکلاتی که امروزه کارکنان با آن مواجه‌اند مشکلات اخلاقی است. در سال‌های اخیر در واکنش به این وضعیت سازمان‌ها استراتژی‌هایی چون تدوین ضوابط اخلاقی برای هدایت کارکنان در پیش گرفته‌اند. سازمان‌ها امیدوارند تا از این طریق سلامت اخلاقی سازمان را افزایش و فساد را کاهش دهند. علاوه بر ایجاد و ساخت رفتارهای اخلاقی، یکی دیگر از چالش‌های موجود در سازمان‌ها فراهم کردن جوی است که باعث تقویت رفتارهای مثبت در بین کارکنان گردد که فرد لوتانز از این رفتارهای مثبت به نام رفتار سازمانی مثبت یاد می‌کند که مرتبط با اصول اخلاقی موجود در سازمان‌ها است. در این مقاله پنج بعد اساسی رفتار سازمانی مثبت شامل اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی، آرامش ذهن و هوش احساسی و تأثیر آن بر اخلاق کار مورد بررسی قرار گرفته است، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری نشان می‌دهد که ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/05$ بین مولفه‌های پنج‌گانه فوق و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد، همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد، مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس خوش‌بینی، آرامش ذهنی و هوش احساسی را تبیین می‌نماید، میزان تأثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار و برابر 74 درصد می‌باشد. در پایان پیشنهادات کاربردی نیز ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، رفتار سازمانی مثبت، مدل CHOSE

¹ - Work Ethic

² - POB(positive organization behavior)

³ - عضو هیئت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان، ایران (baleandisheh@hotmail.com)

⁴ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی (sisakhty_danesh@yahoo.com)

مقدمه

ضعف مدیریت در قرون اخیر این بوده که برای حل مسایل انسانی از الگوهای غیرانسانی بهره گرفته است. یکی از مشکلاتی که امروزه در سازمان ها کارکنان با آن مواجه اند مشکلات اخلاقی است. بسیاری از سازمان ها به خاطر تشدید رقابت و رسیدن به بهره‌وری و سودآوری مرتکب اعمال غیراخلاقی می‌شوند. معمای اخلاقی برای بسیاری از کارکنان این است که باید اعمال غیراخلاقی سازمان را گزارش کنند یا اینکه آنها را نادیده بگیرند. وجود کارهای غیراخلاقی کارکنان را نسبت به مدیران بدبین و اعتماد آن‌ها را به مدیریت و سازمان ذایل کرده است در سال‌های اخیر در واکنش به این وضعیت، سازمان‌ها، کارگاه‌ها، همایش‌ها و انتشار بروشورهایی برای بهبود رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها در این راستا صورت می‌گیرد. سازمان‌ها امیدوارند که از این طریق سلامت اخلاقی سازمان را افزایش و فساد را کاهش دهند. در چند دهه اخیر که واژه‌هایی با رویکرد منفی چون غیبت، نارضایتی شغلی و ... رشد زیادی نسبت به واژه‌های مثبت گرایانه چون اعتماد به نفس و خودباوری، امید، خوش بینی، آرامش ذهنی، هوش احساسی (توانایی شناسایی و مدیریت احساسات خود و دیگران) داشته است بنا بر آنچه آشکار است، در حوزه سازمان و مدیریت موضوع‌های مثبت گرایانه نسبت به موضوع‌های منفی گرایانه مورد بی توجهی واقع شده است.

کاربرد روانشناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت منجر به ایجاد دو رویکرد جدید در این زمینه شده است:

رفتار سازمانی مثبت گرا بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند تأکید می‌کند.

- پژوهش‌های سازمانی مثبت گرا بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید می‌کند و رفتار سازمانی مثبت‌گرا متأثر از روانشناسی مثبت گرا است.

- شناخت رفتار سازمانی مثبت و رشد افکار مثبت، باعث افزایش عملکرد کارکنان، کارایی، بهبود بهره‌وری، رضایت خاطر، توسعه اقتصادی - اجتماعی و بالا رفتن سطح رفاه می‌شود.

سازمان‌های امروزی با مفاهیمی هم چون سرعت نوآوری تغییر و تحولات آتی، کیفیت، رضایت مشتری و خلاقیت توصیف می‌شود، در این ویژگی‌ها مفهوم دارایی‌های

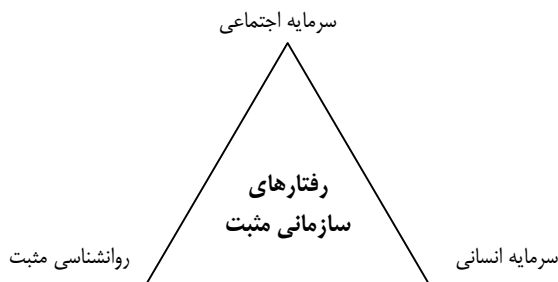
ناملموس و فکری که تحت عنوان سرمایه انسانی از آن یاد می‌شود کاملاً مشهود است. سرمایه انسانی نیروی بالقوه حاصل از دانش و رفتار فرد است، یعنی دانش به عنوان توانایی بالقوه برای موفقیت یک ضرورت اساسی و پایه مزیت رقابتی است. علاوه بر ساخت سرمایه انسانی یکی دیگر از چالش‌های موجود در رفتار سازمانی، ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی است هر چند سرمایه اجتماعی ویژگی جمعی (گروه، سازمان، خانواده، ملت) دارد ولی از تلاش‌های فردی، افراد در جهت ایجاد اعتماد روابط و همکاری ناشی می‌شود. سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در هم تنیده‌اند. کارل راجرز و ابراهام مازلو معتقدند که روان‌شناسی علاوه بر بهبود افراد مریض باید به سخت و ایجاد انسان سالم و خودشکوفای نیز توجه کند. روان‌شناسی مثبت صرفاً به سطح فردی تأکید ندارد بلکه در سطح سازمانی و اجتماعی نیز سرمایه گذاری بر روی فضیلت مدنی، تقوا، مسوولیت، رفتار شهروندی، نوع دوستی و اخلاق تأکید دارد.

روان‌شناسی مثبت به ویژگی‌های زیر در گذر زمان می‌نگرد:

1. رضایت از گذشته
2. دخوشی و شادی در حال
3. امید و خوش بینی به آینده

لوتانزو و همکاران ترکیب بهینه روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب ناپذیر برای شکل دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند (لوتانزو و همکاران، 2004؛ لوتانزو و یوسف، 2004)

عوامل تشکل دهنده رفتارهای سازمانی مثبت را می‌توان در زیر مشاهده کرد:



شکل (1): عوامل تشکل دهنده رفتارهای سازمانی مثبت

ایجاد امید و آرزو افزایش اعتماد به نفس و خودباوری در نظریه لوتانز با بقیه متفاوت است، زیرا به شناسایی مطالعه و سنجش این ویژگی‌های مثبت تأکید می‌کند و به سازمان و محیط کاری مربوط می‌شود.

لوتانز، پنج بعد اساسی رفتار سازمانی مثبت (مدل CHOSE) را ارایه کرده است که عبارتند از:

1. اعتماد به نفس و خودباوری: باور فرد به انجام موفقیت آمیز کارها¹
2. امید: تعیین اهداف برای آینده (قدرت اراده) و شناسایی راه‌های نیل به آنها²
3. خوش بینی: انتظار پیامدهای مثبت، توجه به علل مثبت و تأکید بر پشتکار³
4. آرامش ذهنی: رفاه ذهنی، بهزیستی و رضایت از زندگی⁴
5. هوش احساسی: توانایی شناسایی و مدیریت احساسات⁵

یکی از مشکلاتی که امروزه کارکنان در سازمان‌ها با آن مواجه‌اند مشکلات اخلاقی است بسیاری از سازمان‌ها به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری و بهره‌وری مرتکب اعمال غیراخلاقی می‌شوند.

یکی از ترجیحات نیروی انسانی امروزه کار در سازمان‌هایی است که علاوه بر رعایت اخلاق در درون آن‌ها با انجام مسؤلیت اجتماعی سازمان، در بیرون سازمان نیز اخلاق را رعایت کنند. مسؤلیت اجتماعی به تهدات سازمان در قبال کلیه ذی‌نفعان درونی و بیرونی اشاره دارد (ماری وی جک، 2002). امروزه سرمایه انسانی اهمیت فراوانی پیدا کرده است، به طوری که آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی یک سازمان می‌دانند. گام برداشتن در جهت ارتقای این سرمایه نامشهود می‌طلبند تا به بررسی ابعاد درونی موجود در انسان بپردازیم و با توجه به حالات و روحیات آنان زمینه ارتقاء این سرمایه منابع انسانی موجود و در نهایت عملکرد سازمان را فراهم آوریم. یکی از موضوعاتی که جدیداً مورد توجه متخصصین قرار گرفته است، رفتار سازمانی مثبت (مدل CHOSE) است. که ابعاد آن شامل: اعتماد به نفس، امید، خوش بینی،

¹ . Confidence

² . Hope

³ . Optimism

⁴ . Subjective Well - being

⁵ . Emotional intelligence

آرامش ذهنی و هوش احساسی می‌باشد. از آنجایی که رفتار سازمانی مثبت شناسایی، شناخت و به کارگیری توانایی‌های بالقوه مثبت روان شناختی منابع انسانی است که قابل سنجش بوده و برای بهبود عملکرد سازمانی قابل مدیریت است (لوتانز، 698، 2008)؛ مدیران امروزی با اجتناب از مشغول کردن ذهن فرد درباره معایب انسانی و عدم موفقیت‌ها بر توانایی‌های انسانی و ویژگی‌های مثبت تکیه کرده‌اند و بدین ترتیب توانسته‌اند امیدواری، اعتماد به نفس، خوش بینی، آرامش ذهن و هوش احساسی را توسعه داده و عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید. حال با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و روان شناسی مثبت ضرورت اجتناب‌پذیر برای شکل دهی رفتار سازمانی مثبت می‌باشد و به طور کلی گامی اساسی در جهت پیشبرد اهداف سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد. با استفاده از یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی به تبیین این موضوع در گروه 22 توپخانه شهرضا در استان اصفهان با توجه به میزان برخورداری کارکنان از اخلاق کار و تأثیر آن بر رفتار سازمانی مثبت با استفاده از مدل لوتانز که به صورت جامع تمام فاکتورهای اخلاق کار در کل سازمان را پوشش می‌دهد. اخلاق کار را سنجیده و سپس به تأثیر همبستگی بین این دو متغیر پرداخته ایم.

اهمیت اخلاق کار با علم به آن را از دو دیدگاه می‌توان مطرح کرد، در ابعاد فردی با توجه به این که اخلاق کار در تمامی ابعاد زندگی کاری و خانوادگی و اجتماعی اثر می‌گذارد شایسته است تمامی افراد، آگاهی کلی و جزئی از واقعیت بنیادی آن داشته باشد. حتی یک دوره کوتاه مدت آموزشی می‌تواند در درک رفتار، بصیرت، نگرش‌ها و واکنش‌های افراد یاری دهنده باشد. از طرف دیگر در ابعاد سازمانی اخلاق کار می‌تواند ظرفیت‌های فکری و حجم سرمایه انسانی را توسعه بخشید. پیشرفت در وضعیت روحی و روانی و تأمین سلامتی افراد موجب افزایش طول عمر و در عین حال از یاد قدرت تولید آن‌ها می‌گردد. در دنیای کنونی نقش کارکنان دانش محور که از مغز خود استفاده می‌کنند بیشتر از کارکنانی است که کارهای فیزیکی انجام می‌دهند. دانستن و یادگیری برای موفقیت فردی و سازمانی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. هر گونه یادگیری و دانستن مربوط به انسان است و از این روست که امروزه انسان اصلی‌ترین سرمایه و بهترین دارایی سازمان محسوب می‌شود (پومپروی، 2005: 20). از دیدگاه کارل راجرز و مازلو جهت ساخت انسان سالم و خود شکوفا باید به نیمه پر لیوان اهمیت داد و بدین

ترتیب به روان‌شناسی مثبت و جنبه‌های مثبت انسان باید توجه کرد. حال با تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتار سازمانی در سازمان‌ها، مطالعه رفتار سازمانی مثبت که ریشه در روان‌شناسی مثبت دارد اهمیت پیدا می‌کند (قلی پور، 1386: 46). مسوولیت اخلاقی نقش مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دارد. فرد آردیوید، 2010، در مدیریت استراتژیک بر آن است که «در سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های استراتژیک خوب است و اصول اخلاقی خوب یعنی شرکت خوب. اخلاق خوب نه تنها مشتریان شما را زیاد می‌کند بلکه آنان را به طرفداران دو آتشه شما تبدیل می‌کند. اخلاق قانون نانوشته است و جایی که قانون پایان می‌یابد اخلاق شروع می‌شود. اخلاق روح قانون است و ترویج آن سبب قانون‌پذیری می‌شود.

امام علی (ع): کرامت، نیک رفتاری و دوری از پستی است. بنابراین انسان بزرگوار کسی است که سجایای اخلاقی خویش را نیکو کند و از هرگونه پستی و زشتی به ویژه گناه و معصیت بپرهیزد (الهامی نیا، علی اصغر، 1389: 17).

مولوی می‌گوید: (من ندیدم در جهان جستجو هیچ اهلیت به از خوی نکو) اخلاق کار مهمترین عامل توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. اهمیت این موضوع از آن جا ناشی می‌شود که می‌توان باعث ارتقاء عملکرد سازمان گردد و این که آیا رابطه و همبستگی بین دو متغیر اخلاق کار و رفتار سازمانی مثبت مورد تأیید است یا نه؟ موضوعی است که شایسته تحقیق است.

بنابراین در این پژوهش ابتدا با استفاده از پرسشنامه استاندارد به بررسی میزان اخلاق کار کارکنان گروه 22 توپخانه شهرضا و نقش آن بر رفتار سازمانی مثبت با استفاده از مدل لوتانز که سازمان را با توجه به تمامی ابعاد موجود مورد سنجش قرار می‌دهد، پرداخته‌ایم در نهایت به تأیید یا رد فرضیه‌های موجود پرداخته و ضریب همبستگی بین این دو متغیر را مشخص نموده‌ایم. این تحقیق گامی نو و موثر برای تعیین اخلاق کار و تأثیر آن بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان گروه 22 توپخانه شهرضا ارائه می‌کند که نتایج ناشی از آن بسیار اهمیت دارد. با توجه به مطالب فوق و اهداف کاربردی تحقیق حاضر عبارتند از:

الف. سنجش میزان اخلاق کار و ابعاد رفتار سازمانی مثبت در ارتش جهت افزایش عملکرد سازمانی؛

- ب. شناسایی برخی از عوامل موثر بر اخلاق کار به منظور بالا بردن اخلاق کار و اصلاح فرهنگ رایج در سازمان؛
- ج. بررسی ارتباط اخلاق کار با رفتار سازمانی مثبت در سازمان؛
- د. ارایه راه کارهای ارتقاء اخلاق کار

روش تحقیق

این تحقیق از آنجایی که به بررسی وضع موجود می‌پردازد در قلمرو تحقیقات توصیفی قرارداد و از آنجایی که بررسی رابطه بین اخلاق کار با رفتار سازمانی مثبت می‌پردازد تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه؛ گروهی از افراد، که دارای یک یا چند صفت مشترک هستند که این صفات مورد توجه محقق می‌باشد، و ممکن است همه افرادی که نوع خاص و یا عده محدودتری از همان گروه را در برگیرد (جانبست، 1371، 4). جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان گروه 22 توپخانه شهرضا شامل 1131 نفر می‌باشد.

تعیین حجم نمونه

به منظور تعیین حجم نمونه این پژوهش با توجه به دسترس نبودن واریانس صفت مورد مطالعه ابتدا با استفاده از 30 پرسشنامه مقدماتی نسبت $p = 0/76$ و $q = 0/14$ برآورد و سپس با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان 95 درصد تعداد نمونه برآورد گردید. تعداد نمونه‌های مورد نیاز در این پژوهش 224 نفر می‌باشد که از این تعداد پرسشنامه توزیع شده 195 پرسشنامه برگشت داده شده است که نرخ بازگشت پرسشنامه 97 درصد می‌باشد.

سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

$$r_a \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2}\right)$$

که در آن

J = تعداد زیر مجموعه سوال های پرسشنامه یا آزمون

$$S_j^2 = \text{واریانس زیر آزمون } J \text{ ام}$$

$$S^2 = \text{واریانس کامل آزمون}$$

جهت سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است اعتبار پرسشنامه اخلاق کاری 0/89 و رفتار سازمانی مثبت 0/94 بر اساس مطالعه مقدماتی برآورد گردید که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جهت سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش از روایی محتوایی استفاده شده است روایی محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. جهت سنجش روایی اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه مقدماتی در اختیار استاد راهنما و مشاور به عنوان داور قرار گرفته و آنان روایی پرسشنامه را تأیید نمودند.

ابزار اندازه‌گیری

یافته‌های تحقیق

ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه اخلاق کار (مدل گریگوری) و پرسش‌نامه رفتار سازمانی مثبت (مدل فرد لوتانز CHOSE) می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت بوده است و با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل انجام گرفته است.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

بین اخلاق کار و رفتار سازمانی مثبت رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی

1. بین اعتماد به نفس (خودباوری) و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
2. بین امید به زندگی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
3. بین خوش بینی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
4. بین هوش احساسی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.

نتایج پژوهش

جدول (1): ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های اخلاق کاری با مولفه اعتماد به نفس

روح جمعی		روابط انسانی		پشتکار و جدیت		دل بستگی به کار		ضریب همبستگی
p	r	p	r	p	r	p	r	
0/001	0/399	0/001	0/500	0/001	0/469	0/001	0/506	اعتماد به نفس
0/001	0/367	0/001	0/352	0/001	0/560	0/001	0/596	امید
0/001	0/339	0/001	0/306	0/001	0/514	0/001	0/543	آرامش ذهنی
0/001	0/329	0/001	0/363	0/001	0/475	0/001	0/564	خوش بینی
0/001	0/257	0/001	0/427	0/001	0/337	0/001	0/388	هوش احساسی
0/001	0/395	0/001	0/447	0/001	0/557	0/001	0/615	رفتار سازمانی مثبت

همبستگی بین اعتماد به نفس با دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین امید با دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

ریب همبستگی بین آرامش ذهنی با دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین خوش بینی با دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین هوش احساسی با دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین رفتار سازمانی مثبت با دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

جدول (2): ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه ها با اخلاق کاری

اخلاق کاری		ضریب همبستگی
p	r	
0/001	0/590	اعتماد به نفس
0/001	0/614	امید
0/001	0/564	آرامش ذهنی
0/001	0/558	خوش بینی
0/001	0/614	هوش احساسی

جدول (3): ضریب همبستگی پیرسون و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی رفتار

سازمانی مثبت بر اساس مولفه‌های اخلاق کاری

خطای استاندارد	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه	مدل	
				مرحله اول	گام به گام
17/87	0/375	0/378	0/615		
17/35	0/410	0/417	0/645	مرحله دوم	

جدول (4): آزمون معنی داری رگرسیون چندگانه

سطح معنی داری	تغییرات F	تغییرات مجذور ضریب همبستگی چندگانه	P	F	
0/001	117/18	0/378	0/001	117/18	اول
0/001	12/74	0/039	0/001	68/53	دوم

نتایج جدول نشان می‌دهد نتایج معادله رگرسیون در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار است.

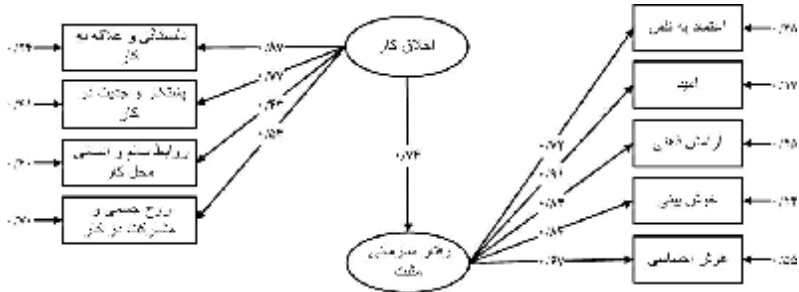
جدول (5): پیش بینی کننده های رفتار سازمانی مثبت

VIF	Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
			Beta	خطای استاندارد	B	
1	0/001	5/16		9/49	49/04	مرحله اول ضریب ثابت دل بستگی به کار
	0/001	10/82	0/815	0/151	1/63	
1/80	0/001	5/05		9/24	46/669	مرحله دوم ضریب ثابت دل بستگی به کار پشتکار و جدیت
	0/001	5/91	0/438	0/197	1/16	
1/80	0/001	3/57	0/264	0/185	0/660	

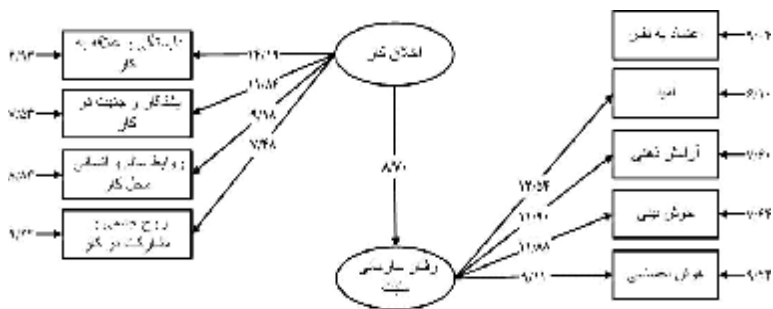
بر اساس یافته‌های جدول بهترین پیش‌بینی کننده‌های رفتار سازمانی مثبت، دل بستگی به کار و پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل بستگی به کار میزان رفتار سازمانی مثبت 0/438 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان رفتار سازمانی مثبت 0/264 واحد افزایش می‌یابد.

مدل‌های آماری مورد استفاده

در این پژوهش از دو مدل آماری T و β استفاده گردید



شکل (2): مدل آماری T



شکل (3): مدل آماری β

آزمون فرضیه های پژوهش بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری

برای بررسی تاثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت در جامعه مورد مطالعه و آزمون فرضیه های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

شرایط و پیش فرض های استفاده از معادلات ساختاری با رگرسیون خطی چند متغیره برابر می باشد. لذا در صورتی می توان از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده نمود که این شرایط محقق شده باشند: (1) میانگین خطاها صفر باشد؛ (2) واریانس خطاها ثابت باشد؛ (3) بین خطاهای مدل همبستگی وجود نداشته باشد؛ و (4) بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود نداشته باشد.

مفروضات اول و دوم بدین معنی است که توزیع خطاها باید دارای توزیع نرمال باشد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده می شود. چنانچه آماره این آزمون در بازه $1/5$ تا $2/5$ قرار گیرد فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود و یکی از پیش شرط های استفاده از معادله ساختاری محقق می شود (مومنی، 1386، 128). در پژوهش حاضر، مقدار آماره آزمون دوربین-واتسون (DW) برابر $1/98$ می باشد و در فاصله $1/5$ و $2/5$ قرار دارد. علاوه بر این، بایستی خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر باشند.

برای بررسی فرض چهارم یعنی عدم هم خطی بین متغیرهای مستقل باید شاخص های مقدار ویژه¹ و شاخص وضعیت² محاسبه شود. مقادیر ویژه نزدیک به صفر نشان می دهد همبستگی داخلی پیش بین ها زیاد است. در مورد شاخص وضعیت نیز مقدار بیشتر از 30 نشان دهنده مشکل جدی در استفاده از معادلات ساختاری است. از آنجا که در این پژوهش مقادیر ویژه نزدیک به صفر نبوده و هیچ یک از شاخص های وضعیت بیشتر از عدد 30 نمی باشد مشکل جدی در استفاده از معادله ساختاری وجود ندارد (مومنی، 1386).

سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل؛ مدل مناسبی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره c^2/df و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به خروجی لیزرل مقدار c^2/df محاسبه شده برابر با 2 می باشد وجود c^2/df پایین نشان دهنده برازش مناسب مدل است. زیرا هر چه مقدار c^2/df کمتر باشد، مدل ارائه شده مدل مناسب تری می باشد با توجه به نتایج ذیل که از خروجی نرم افزار لیزرل بدست آمده اند.

$$c^2/df = 2/0 \quad p\text{-value} = .13 \quad \text{و} \quad \text{RMSEA} = .05$$

مقدار $p\text{-value}$ بیشتر از مقدار سطح معنی داری استاندارد ($\alpha = 5\%$) می باشد بنابراین مدل ارائه شده مدل مناسبی می باشد.

¹- Eigen value

²- Condition Index

ارزیابی معنی داری روابط

به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره t استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر بدست می‌آید که می‌بایستی در آزمون t بزرگتر از 2 ($t \geq 2$) و در آزمون Z بزرگتر از $1/96$ ($Z \geq 1/96$) باشد تا این تخمینها از لحاظ آماری معنادار شود با توجه به خروجی لیزرل 4-6 میزان t محاسبه شده در کلیه روابط بزرگتر از 2 می‌باشد بنابراین کلیه تخمینهای ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشند.

جدول (7): ارزیابی معنی دار روابط

نتیجه آزمون	t	ضریب تاثیر	متغیر آشکار	متغیر پنهان
+	14/19	0/87	دلبستگی و علاقه به کار	اخلاق کار
+	11/83	/77	پشتکار و جدیت در کار	اخلاق کار
+	9/18	/44	روابط سالم و انسانی محل کار	اخلاق کار
+	7/48	0/54	روح جمعی و مشارکت در کار	اخلاق کار
+	54/12	0/72	اعتماد به نفس	رفتار سازمانی مثبت
+	11/90	0/91	امید	رفتار سازمانی مثبت
+	11/88	/84	خوش بینی	رفتار سازمانی مثبت
+	9/11	0/67	هوش احساسی	رفتار سازمانی مثبت
+	8/70	0/74		اخلاق کار f رفتار سازمانی مثبت

جدول (8): شاخص های برازندگی مدل

مقداره	حداقل مورد قبول	شاخص های برازندگی
2	این مقدار در یک برازش ایده ال برابر دو می باشد	نسبت مقدار مجذور کای دو به درجه آزادی
/05	کمتر از /05	ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب
/94	/90	شاخص نیکویی برازندگی
/90	/90	شاخص نیکویی تعدیل شده
/92	/90	شاخص نرم نشده برازندگی
/017	نزدیک به صفر	ریشه میانگین مجذور باقی مانده
/95	/90	شاخص برازندگی تطبیقی

شاخص های ارائه شده نشان دهنده برازندگی و تناسب بالای مدل می باشد

جمع بندی راهکارها

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین اعتماد به نفس با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین اعتماد به نفس با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین 34 درصد واریانس اعتماد به نفس با اخلاق کاری مشترک می‌باشد. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه دوم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین امید به زندگی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین امیدزندگی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین 37 درصد واریانس امید به زندگی با اخلاق کاری مشترک می‌باشد. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه سوم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین خوش بینی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین خوش بینی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین 31 درصد واریانس خوش بینی با اخلاق کاری مشترک می‌باشد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین آرامش ذهنی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین آرامش ذهنی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه پنجم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین هوش احساسی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین هوش احساسی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین 37 درصد واریانس هوش احساسی با اخلاق کاری مشترک می‌باشد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 37 درصد واریانس رفتار سازمانی مثبت را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 41 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده‌های رفتار سازمانی مثبت، دل‌بستگی به کار و پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل‌بستگی به کار میزان رفتار سازمانی مثبت 0/428 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان رفتار سازمانی مثبت 0/264 واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 25 درصد واریانس اعتماد به نفس را تبیین می‌کند با ورود متغیر روح جمعی به 35 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش‌بینی کننده‌های اعتماد به نفس، دل‌بستگی به کار، روابط انسانی، پشتکار و جدیت و روح جمعی

می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل‌بستگی به کار میزان اعتماد به نفس 0/183 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در روابط انسانی 0/260 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان اعتماد به نفس 0/169 واحد و به ازای یک واحد افزایش در روح جمعی میزان اعتماد به نفس به 0/146 واحد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده های هوش احساسی، روابط انسانی و دل‌بستگی به کار می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش روابط انسانی میزان هوش احساسی 0/302 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در دل‌بستگی به کار میزان هوش احساسی 0/221 واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس امید را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده‌های امید، دل‌بستگی به کار و پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل‌بستگی به کار میزان امید 0/40 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان امید 0/293 واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس آرامش ذهنی را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده‌های آرامش ذهنی، دل‌بستگی به کار، پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل‌بستگی به کار میزان آرامش ذهنی 0/361 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان آرامش ذهنی 0/274 واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس خوش بینی را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده ها خوش بینی، دل‌بستگی به کار، میزان خوش بینی 0/446 واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان خوش بینی 0/177 واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس هوش احساسی را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری نیز نشان داد. میزان تأثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت برابر با 0/74 می‌باشد که در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده

است. در مقایسه با تحقیق دبرانلسون و جاناتان کوگی که میزان تأثیر مولفه های رفتار سازمانی مثبت را 0/77 بدست آورده بود این تحقیق به میزان 0/03 این مولفه ها را کمتر برآورد کرده است.

پیشنهادات کاربردی تحقیق

1. تکیه کردن بر نقاط مثبت کارکنان (نیمه پر لیوان را دیدن) و همچنین فراهم آوردن جو اعتماد و صمیمیت باعث افزایش اخلاق کار و عملکرد بهتر کارکنان می شود. بنابراین به مدیران توصیه می شود تا با مثبت اندیشی و درک شرایط کارکنان اخلاق کار را در آنها تقویت کند.
2. با قرار دادن اخلاق کار در کنار قوانین و مقررات، میتوان بهبود بهره‌وری و انگیزه کاری را در کارکنان انتظار داشت بنابراین توصیه می شود که به وضعیت عاطفی و خانوادگی کارکنان توجه شود.
3. استفاده از فعالیت‌های فوق برنامه، تفریحی و سرگرمی برای تحکیم مناسبات فردی و اجتماعی میان کارکنان، مثل مسافرت‌های دوره‌ای، نماز جماعت و ... توصیه می شود.
4. حقوق مناسب با کار بر پشتکار و جدیت فرد در محل کار تأثیر دارد، بنابراین، برای ارتقای اخلاق کار پرداخت حقوق و دستمزد مکفی و متناسب با شئون فرد توصیه می شود.
5. برای ارتقاء اخلاق کار، توجه مدیران به بهره‌برداری از نظام ارتقای شغلی در طول حیات کاری فرد توصیه می شود.
6. با همدردی و سهیم شدن در مشکلات کارکنان و مدیریت احساسات خود و دیگران از نظر روحی باعث تحکیم روابط اجتماعی و در نهایت افزایش اخلاق کار می گردد.
7. عادلانه بودن نظام تشویق و تنبیه در محل کار نقش بسیار مهمی در افزایش اخلاق کار دارد. بنابراین، بهره‌برداری از نظام عادلانه تشویق و تنبیه و ارتقا بر اخلاق کار توصیه می شود.
8. برای ارتقای اخلاق کار توجه به سلامت روحی و جسمی افراد پیشنهاد می گردد.

9. استفاده از شیوه مدیریت مشارکتی (مدیریت بر مبنای هدف، پیتر دراکر (MBO)) باعث پدید آمدن روح جمعی و مشارکت در کار و در نهایت بهبود اخلاق کار می‌گردد، توصیه می‌شود که مدیران از نظرات و پیشنهادات رده‌های پایین در تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند.

منابع:

- اعرابی، س، م و ایزدی، د (1389)، اخلاق در مدیریت، چاپ سوم. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- رضائیان، ع (1383)، مبانی رفتار سازمانی، چاپ پنجم. انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)
- شهیدی، س، ج (1379)، زندگانی امیر مؤمنان علی (ع) «علی از زبان علی». چاپ پانزدهم. انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی
- پارسیان، ع و اعرابی، س، م (1379)، مدیریت استراتژیک. چاپ سیزدهم. انتشارات دفتر پژوهش‌های اسلامی
- فرهنگی، ع، ا و صفرزاده، ح (1386)، مدیریت رفتار سازمانی. چاپ دوم. انتشارات کتاب پویش
- ایران نژاد پاریزی، م، بابایی زکلیکی، م، ع و سبحان الهی، م، ع (1379)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم. انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- سیماراصل، ن: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه اصفهان
- فیاضی، م: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه علامه طباطبایی
- ماهنامه تدبیر، شماره 184، شهریور 86.
- ماهنامه تدبیر، شماره 204، اردیبهشت 88.
- ماهنامه تدبیر، شماره 205، خرداد 88.
- ماهنامه تدبیر، شماره 213، بهمن 88.
- ماهنامه تدبیر، شماره 216، اردیبهشت 89.
- رنجبریان، ب (1375)، تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم، ش 1 و 2، ص 57 و 41.
- ساروقی، ا (1375)، تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، ش 35
- عراقی، م (1373)، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- مطهری، م (1370)، مدیریت رهبری در اسلام. چاپ دوم انتشارات صدرا، ص 58.
- الوانی، م و معمارزاده، غ (1383)، رفتار سازمانی. چاپ دوم. انتشارات مروارید، ص 81.
- شکرکن، ح (1373)، مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی. چاپ اول. انتشارات رشد

-
- Appelbaum, S. H, Hebert, D. and leroux, S. (1999), Empowerment: Power, culture and leadership – a strategy or fad for the millennium “Journal of workplace Learning 11.N7.pp.233- 245.
 - Avery, B.(2006), The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, Journal of Leadership and Organizational Studies, 13, 2.
 - Appelbaum, s, H. and Hongger, K. (1998), Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular –an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power". Journal of Empowerment in organization. V6 N 2.pp.295
 - Bandura, A, (2000), Cultivate self–efficacy for personal and organizational effectiveness. Handbook of principles of organization behavior. Oxford, UK: Blachwell.pp.120- 139.
 - Bandura, A. (1997), Self efficacy: the exercise of control. New York: W. H .Freeman.
 - Bakker, A. and Schaufeli, W .B. (2008), Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, 29.
 - Conger Jay. A, Rabindra. N, K. (1988), The Empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review. V 13, N 3.pp 471- 482.
 - Dubrin, A.(2003), The Interactive Effects of Pro political behavior and politics perception on job satisfaction and affective commitment, Journal of applied social psychology, vol 33, issue 7.
 - Ferris, G. Dvidson, R. and Sherry, L. (2005), Political Skill at Work.
 - Gist, M. E. (1989), the influence of training method on self efficacy and idea generation among managers. Personnel Psychology. N 42, pp 787- 805.

-
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (1990), A Theory of Goal Setting and Task performance. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
 - Larson, M. and Luthans, F. (2006), Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13, 2.
 - Luthans, F. and Avolio, B.J. (2007), Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, 60.
 - Luthans, F., Vogelgesang, G. and Lester, P.B. (2006), Developing the Psychological Capital of Resiliency, Human Resource Development Review, 5, 1.
 - Luthans, F., Youssef, C. and Avolio, B. J. (2007), Psychological Capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press.
 - Mare, A. (1995), Psychological Empowerment: issues and illustrations". American journal of community psychology. V 23, N5. pp581- 599.
 - Michele, K. and Ferris, G. (1993), Politics at Work: Sharpening.
 - Page, L.F. and Donohue, R. (2004), Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management.
 - Peterson, S.J. and Luthans, F. (2003), The Positive Impact & Development of Hopeful Leaders, Leadership & Organization development Journal, 24. (1), 26- 31.
 - Steven, H. and Brent, H. (1998), Ingratiation as a Political Tactic: effects within the organization Management Decision, 36/2, 85-95.
 - Spreitzer, G. M. (1995), Psychological Empowerment in the workplace: dimensions, Measurement and validation. The Academy of Management Journal. V38. N5. pp1442- 1465.

-
- Spreitzer, G. M and Mishra, A. (1997), Survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment, Southern California.
 - Thomas, K. W and Betty, A.V. (1990), Cognitive elements of empowerment: An Interpretive model of intrinsic task motivation” Academy of Management Journal. V 15, N 4.pp666- 681.
 - Whitten, D.A, and Kim, S. C. (1998), developing management skills. New York: Addison- Wesley, Whelan
 - ZAIRI, M. (1996), Performance Measurement, MCGROW HILL.

« فراسوی مدیریت »

سال ششم _ شماره 23 _ زمستان 1391

ص 110-95

تاریخ دریافت مقاله: 91/6/3

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

بررسی ویژگی‌های کارآفرینی بین دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های ارومیه

دکتر هوشنگ تقی‌زاده¹
ذولفقار ولی‌پور²

چکیده

هدف این مقاله تعیین میزان کارآفرینی و ویژگی‌های آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های شهرستان ارومیه می‌باشد. بدین منظور در این مقاله سه سوال مطرح شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های ارومیه تشکیل می‌دهند که تعداد آنها 15000 است. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان، 375 تعیین شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که پس از تعیین روایی و پایایی آن در بین اعضای نمونه آماری توزیع شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، تئوری تخمین، آزمون کروسکال‌والیس و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که نمره کارآفرینی در هریک از دانشکده‌های دانشگاه‌ها در حد متوسط می‌باشد. همچنین دانشگاه ارومیه از نظر کارآفرینی در رتبه اول قرار دارد. آزمون فریدمن نیز نشان داد که ویژگی توفیق‌طلبی در بین سایر ویژگی‌ها بیشترین مقدار را دارا می‌باشد.

واژه‌های کلیدی:

کارآفرینی، نوآوری، توفیق‌طلبی، ریسک‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، خلاقیت

¹ - عضو هیئت علمی (دانشیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت صنعتی، تبریز، ایران (taghizadeh@iaut.ac.ir)

² - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت، تبریز، ایران

مقدمه

یکی از اهداف مهم نظام آموزش عالی کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه است. اگر چه دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور دست به تلاش‌هایی در این زمینه زده‌اند، ولی متأسفانه همخوانی نداشتن درسهای دانشگاهی با نیازهای جامعه، باعث شده است که دانش‌آموختگان از تخصص و کارآیی لازم برخوردار نباشند. زیرا آموخته‌هایشان چندان با نیازهای واقعی جامعه ارتباط ندارد. از سوی دیگر افزایش جمعیت، افزایش شمار دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، ضعف در تدوین و اجرای درست برنامه‌های توسعه اقتصادی، نبود برنامه‌ای فراگیر و همه‌سویگر برای پرورش نیروی انسانی متخصص و مواردی از این دست از مهمترین عواملی است که امروزه به مشکلی با عنوان اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی تبدیل شده است (فاسمی و دیگران، 1388، 71-72). امروزه دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهها دریافته‌اند که آنها وارد محیط‌های کاری متغیر، پویا و پیچیده خواهند شد. عواملی مانند جهانی شدن، رقابت و رشد سریع فناوری، دنیای فرصت‌های کاری را تغییر داده‌اند. امروزه انتظارات کارفرمایان تغییر یافته و آنها نیاز به کارکنانی دارند که رفتارها و گرایش‌های کارآفرینانه از خود نشان دهند (زالی و دیگران، 1386، 83). با توجه به اینکه نتایج تحقیقات متعدد در کشورهای مختلف دنیا نشان داده است که بخش عمده دانش، بینش، مهارتها و تواناییهای مرتبط با خصلت و رفتار کارآفرینی اکتسابی و قابل آموزش است، این موضوع به عنوان یک عامل بسیار مهم و تأثیرگذار در توسعه اقتصادی مورد عنایت خاص دانشگاهها و محافل توسعه در کشورهای پیشرفته و درحال توسعه قرار گرفته است به طوری که تنها در آمریکا در بیش از 600 دانشکده و دانشگاه دوره‌های آموزش کارآفرینی ارائه می‌گردد (واحدی و دیگران، 1388، 94). از این رو در سال‌های اخیر مشاهده می‌شود که دانش‌آموختگان دانشگاهها به طور جدی علاقه‌مند به ایجاد کسب و کارهای مستقل برای خودشان هستند. این جریان، تغییرات عمده‌ای در الگوهای اشتغال را نشان می‌دهد. برای مثال، در انگلستان، از سال 1984 تا 2000 میزان خود اشتغالی به 14 درصد جمعیت فعال رسید (Graevenitz et al, 2010, 90-112).

کارآفرینی به عنوان یک رشته علمی از اهمیت زیادی برخوردار است که نه تنها به عنوان حلقه اتصال بین اختراع، نوآوری و تولید محصولات و خدمات جدید نقش ایفاء می‌کند، بلکه به عنوان موتور رشد و توسعه اقتصادی نیز عمل می‌نماید (Dobrev &

(Barnett, 2005, 434). اقتصاددانان نخستین کسانی بودند که در نظریه‌های اقتصادی خود به تشریح کارآفرین¹ و کارآفرینی پرداختند. کارآفرینی فرایند کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها در جهت خلق کالاها و خدمات آینده است (Lee & Williams, 2007, 505; Shane & Venkataraman, 2000, 218). کورکت² (2004) کارآفرینی را فرایند پویایی از تغییر بینش و بصیرت با ابتکار و نوآوری می‌داند. هیسریچ³ و پیترس⁴ (2002) کارآفرینی را فرایند خلق هر چیز نو و با ارزش، با صرف وقت و تلاش با فرض همراه داشتن خطرات مالی، روحی و اجتماعی و به دست آوردن پاداش‌های مالی و رضایت فردی و استقلالی که از آن ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند (عبدالملکی و دیگران، 1387، 105). این فرایند نیازمند یک عمل کارآفرینانه و یک عامل کارآفرینانه است. عمل کارآفرینانه به مفهوم‌سازی و پیاده‌سازی یک ایده، فرایند، محصول، خدمت یا یک کسب و کار جدید دلالت دارد. عامل کارآفرینانه فرد یا گروهی است که مسئولیت شکوفاسازی و به بار نشستن عمل کارآفرینانه را بر عهده می‌گیرد. فرایند کارآفرینی دارای اجزای نگرشی و رفتاری است. از نظر نگرشی، فرایند کارآفرینانه به تمایل یک فرد یا سازمان برای بهره‌گیری و استفاده از فرصت‌های جدید و ایجاد تغییر خلاقانه اشاره دارد. از نظر رفتاری فرایند کارآفرینی شامل مجموعه‌ای از اقدامات است که برای شناسایی و ارزیابی یک فرصت، تعریف یک مفهوم تجاری و کاری، شناسایی منابع مورد نیاز، بدست آوردن منابع ضروری و پیاده‌سازی و بهره‌برداری از کسب و کار ضروری می‌باشند (حق‌شناس و دیگران، 1386، 34). از میان دسته‌بندی‌های مختلفی که در خصوص کارآفرینی به عمل آمده، تقسیم بندی کورنوال و پرلمن⁵ کاربردهای بیشتری دارد. براساس این تقسیم‌بندی، به طور کلی، کارآفرینی در قالب سه شکل عمده ظاهر می‌شود که عبارتند از کارآفرینی فردی، کارآفرینی درون سازمانی و کارآفرینی سازمانی یا سازمان کارآفرینانه (Douglas & Shepherd, 1999, 86). شارما و کریسمن⁶ (1999) بر این باورند که کارآفرینی به اقدامات مربوط به ایجاد، احیا یا

¹- Entrepreneur

²- Crockett

³- Hisrich

⁴- Peters

⁵- Cronwall & Perleman

⁶- Sharma & Chirisman

نوآوری سازمانی اطلاق می‌شود که در داخل یا مستقل از سازمان موجود¹ رخ می‌دهد. فعالیت کارآفرینی که در مرزهای سازمان موجود رخ می‌دهد، کارآفرینی سازمانی نامیده می‌شود. کارآفرینی مستقل در برگزیده فعالیت‌های خلاقانه سازمانی است که توسط افرادی که مستقل از سازمان موجود عمل می‌کنند شکل می‌گیرد. واژه‌ی کارآفرین به افرادی اطلاق می‌شود که درگیر فعالیت‌های مستقل یا کارآفرینی سازمانی می‌گردند (مقیم و احمدپورداریانی، 1387، 208).

در بسیاری از مطالعات انجام گرفته کارآفرین فردی است پیش‌رو که خود را عامل و مسؤول اتفاقات می‌داند و می‌تواند راه‌های جدید پیشنهاد نماید. او هرگونه مخاطره در فرایندهای کاری را مدیریت می‌کند. کارآفرین شخصی است که با پذیرفتن ریسک، کسب و کاری را انتخاب کرده، آن را ساماندهی و یک دست می‌کند و هرگونه اقدام را بر اساس مهارت‌های دانش و انرژی‌های مشخص انجام می‌دهد (جهانگیری و کلانتری-ثقفی، 1387، 89). محققان بر اساس پژوهش‌های مختلف کارآفرینان را افرادی می‌دانند که خود را از دیگران متمایز می‌سازند؛ کارآفرینان منابع مورد نیاز برای بهره‌برداری از فرصت‌ها را می‌یابند، ارزش افزوده ایجاد می‌کنند، شبکه‌سازان اجتماعی و مالی خوبی هستند، دارای دانش عملی هستند، سرمایه مالی، اجتماعی و هنری خلق می‌کنند، توانایی مدیریت خطر را دارند و در مواجهه با ناملایمت‌ها دارای قاطعیت و اراده هستند (گرامی-نژاد، 1385، 4). به طور کلی، کارآفرین کسی است که بتواند از عهده تشخیص فرصت‌های شغلی جدید کسب و کار برآمده یا ایده‌های جدید درآمدزا، همراه با تدابیر و روش‌های کاربردی لازم برای خوداشتغالی ارائه دهد، همچنین از عهده واگذاری ایده به دیگران یا تأسیس یک بنگاه اقتصادی کوچک برآید (گرامی-نژاد، 1385، 4).

برای کارآفرینان ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی متفاوتی ارائه شده است که عبارتند از کانون کنترل درونی، ریسک‌پذیری متوسط، تحمل ابهام، نیاز به توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، نوآوری، آینده‌نگری، عزم و اراده و پشتکار، و فرصت‌طلبی (Mueller & Thomas, 2001, 51-57). تیمونز در 1990 با ترکیب نتایج مطالعات مکرر خود راجع به ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان، دوازده ویژگی تعهد و عزم راسخ، اشتیاق نسبت به مسئولیت، اشتغال ذهنی نسبت به فرصت، مدارا نسبت به خطر، ابهام و عدم قطعیت، اتکا به خود، خلاقیت و انعطاف‌پذیری، تمایل به بازخورد فوری، سطح

¹ - Existing organization

بالای انرژی، انگیزش نسبت به ممتاز شدن، جهت‌گیری نسبت به آینده، تمایل به یادگیری از طریق نقائص و خطاها و توانایی رهبری را به عنوان ویژگی‌های افراد کارآفرین بر می‌شمارد (مسعودنیا، 1386، 55). از بین ویژگی‌های بر شمرده شده برای افراد کارآفرین در این تحقیق ویژگی‌های کارآفرینان در قالب شش ویژگی نوآوری، خلاقیت، توفیق‌طلبی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس و ریسک‌پذیری بررسی شده است. در برخی از مطالعات داخلی و خارجی نیز به مولفه‌ها و ویژگی‌های کارآفرینان در محیط‌های آموزشی و دانشگاهی توجه جدی شده است. برخی از این تحقیقات را می‌توان به شرح زیر خلاصه نمود.

خسروی‌پور و همکاران (1386) در تحقیقی به شناسایی و تحلیل مولفه‌های آموزشی موثر بر توانمندی کارآفرینانه دانشجویان مراکز آموزش عالی علمی کاربردی کشاورزی پرداخته‌اند. حسینی و عزیزی (1386) در تحقیقی به بررسی عوامل موثر در توسعه روحیه و مهارت‌های کارآفرینی در میان دانشجویان سال آخر دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران توجه نموده‌اند. ناظم (1386) در تحقیقی به کارآفرینی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی توجه نموده است. بدری و همکاران (1385) در تحقیقی به بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان اقدام نموده‌اند. ظهیری و تورانی (1387) در تحقیقی به ارائه الگوی راه‌اندازی مراکز کارآفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اقدام نموده‌اند. الیاسی (1387) نیز در تحقیقی با عنوان مشروعیت کارآفرینی به عنوان یک حوزه علمی نوظهور به طرح دیدگاه‌های مختلف درباره این موضوع پرداخته است. کاتز (2003) در تحقیقی به بررسی خط سیر آموزش کارآفرینی در آمریکا بین سال‌های 1876 تا 1999 پرداخته است. سوی‌شکارچی و ارتورگوت¹ (2010) به موضوع بهبود کارآفرینی سازمان‌های غیر دولتی کشور ترکیه در مدارس پرداخته‌اند. بور و پورتر² (2010) به موضوع آموزش کارآفرینی در حرفه پرستاری پرداخته‌اند. یعقوبی³ (2010) به مطالعه موانع ترویج کارآفرینی در آموزش عالی کشاورزی پرداخته است. گرونزیت و

¹- Soysekerici & Erturgut

²- Boore & Porter

³- Yaghoubi

همکاران¹ (2010) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش کارآفرینی پرداخته‌اند. راسموسن و سورهییم² (2006) تحقیقی با عنوان آموزش کاربردی کارآفرینی انجام داده‌اند.

بایستی توجه نمود در گذشته، کارآفرینی مبتنی بر منابع مادی و تجربه بود. اما از اوایل دهه 1990 پدیده‌های نوآوری مبتنی بر دانش، کارآفرینی مبتنی بر دانش و اقتصاد مبتنی بر دانش در تعامل با یکدیگر رشد و توسعه پیدا کرده‌اند. در واقع، علت اصلی ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش، پیدایش نوآوری و کارآفرینی مبتنی بر دانش بوده است. تجربه‌های آموزش کارآفرینی در بعضی از کشورها بدون در نظر گرفتن فرهنگ و مذهب خاص نشان می‌دهد که با آموزش کارآفرینی می‌توان کارآفرین تربیت کرد و با پژوهش می‌توان کارآفرینی کرد. دانشگاه به دلیل داشتن ویژگی‌های پایه مانند سرمایه‌ی انسانی در قالب دانشجو و اعضای هیأت علمی محل مناسبی برای نوآوری مبتنی بر دانش است. از این رو دانشگاه به عنوان مهم‌ترین مرجع تولید و اشاعه دانش جدید می‌تواند کارآفرینی کند. مباحث مربوط به کارآفرینی به ویژه کارآفرینی دانشی عمر چندانی ندارند. در کشور ما، با عنایتی که برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به موضوع کارآفرینی داشته است، تصویب طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور (کاراد) انجام شده که به فعالیت‌هایی در سطح برخی از دانشگاه‌های کشور منجر شده است. اگرچه آموزش به تنهایی زمینه ساز توسعه کارآفرینی و ایجاد کسب و کار مؤثر نیست اما به عنوان جزئی از یک سیستم توسعه بسیار حائز اهمیت است (طالبی و زارع یکتا، 1387، 112). از طرفی نیز باید توجه داشت که بررسی ویژگی‌های اقتصادی در یک جامعه علمی و آگاهی یافتن از شرایط و نیازمندی‌های شغلی آن به سیاست‌گذاران آموزش عالی کمک می‌کند که به رعایت تناسب برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها با آن شرایط بیشتر توجه کنند (Fu & Lai, 2001, 96).

با توجه به موارد فوق، ترویج کارآفرینی در جامعه و آموزش نیروی انسانی کارآفرین ضرورت اجتناب ناپذیر است. جامعه جدید از نظر نیروی انسانی به افرادی نیاز دارد که علاوه بر داشتن تخصص لازم، با دارا بودن روحیه‌ای انعطاف‌پذیر و مشارکت-جویانه در پذیرش مسئولیت‌های متنوع پیشقدم و به طور پیوسته در فرایند آموزش مادام‌العمر در بهبود توانایی‌های خود کوشا باشند. در چنین شرایطی که به دلیل تغییرات

¹- Graevenitz et al

²- Rasmussen & Sorheim

سریع تکنولوژیک و تحولات اقتصادی، پیش‌بینی تغییرات بازار کار وجود ندارد، ضرورت هماهنگی مستمر بین نظام آموزش عالی به طور کلی و بازار کار پیش از پیش محسوس است (Hynes, 1996, 212). به هر حال نیاز به دانش آموختگان و دانشجویان کارآفرین افزایش یافته است و هدف بسیاری از دانشگاه‌های معتبر جهان، پرورش دانشجویان و در نتیجه دانش آموختگان کارآفرین است. در واقع امروزه، پرورش استعداد کارآفرینانه دانش آموختگان به عنوان دستور کار ملی، به منظور توسعه کارآفرینی مورد توجه سیاست‌گذاران و دانشگاه‌ها در کشورها قرار گرفته است. اما واقعیت آن است که توسعه کارآفرینی در جامعه نیازمند شناسایی و پرورش افراد کارآفرین و حمایت از آنها است. از این رو هدف این مقاله شناسایی ویژگی‌های کارآفرینی در نزد دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های شهرستان ارومیه می‌باشد. بدین منظور در راستای اهداف تحقیق سوالات زیر مطرح شده است.

- 1- میانگین نمره کارآفرینی و هر یک از ویژگی‌های آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ارومیه چقدر است؟
- 2- رتبه‌بندی هر یک از دانشگاه‌ها از لحاظ نمره کارآفرینی چگونه می‌باشد؟
- 3- اولویت‌بندی هر یک از ویژگی‌های کارآفرینی در بین دانشجویان چگونه است؟

ابزار و روش

این تحقیق از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس روش انجام تحقیق توصیفی می‌باشد. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی پرسشنامه به صورت محتوایی تعیین شده است که در این قسمت پرسشنامه طراحی شده در اختیار تعدادی از اساتید و متخصصان آشنا به موضوع تحقیق قرار داده شده و از آنان خواسته شده است که پس از مطالعه پرسشنامه نظرات خود را در مورد پرسشنامه ارائه نمایند. پس از اخذ نظرات اساتید و متخصصان و همچنین اصلاح برخی از سوالات، نتیجه گرفته شده که پرسشنامه طراحی شده از روایی بالایی برخوردار می‌باشد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، 0/845 محاسبه شده است که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه طراحی شده می‌باشد.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های سراسری، آزاد اسلامی، پیام نور و علمی- کاربردی تشکیل می‌دهند. تعداد این جامعه آماری در حدود 15000 دانشجو تعیین شده است. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610)، 375 تعیین شده است. نمونه تعیین شده به نسبت دانشجویان هر دانشکده تسهیم شده و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده این دانشجویان انتخاب شده‌اند.

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق از روش‌های آماری زیر بهره گرفته شده است.

- 1- از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف به جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است.
- 2- از برآورد (تخمین) فاصله اطمینان 95 درصدی به منظور تعمیم میانگین کارآفرینی و ویژگی‌های آن از نمونه به جامعه استفاده شده است.
- 3- از آزمون کروسکال‌والیس جهت رتبه‌بندی دانشگاه‌ها استفاده شده است.
- 4- از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان استفاده گردیده است.

یافته‌های تحقیق

ابتدا داده‌ها جمع‌آوری و تلخیص گردیده و سپس نرمال بودن آنها مورد بررسی قرار گرفته است. برای آزمون نرمال بودن داده‌های بدست آمده برای کارآفرینی و ویژگی‌های آن از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جدول (1) نشان داده شده است.

جدول (1): نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیر	آماره Z کلموگروف- اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
نوآوری	1/218	0/128
خلاقیت	1/158	0/150
توفیق‌طلبی	1/132	0/141
مسئولیت‌پذیری	1/171	0/129
ریسک‌پذیری	1/238	0/093
اعتماد به نفس	0/758	0/613
کارآفرینی	0/575	0/896

در آزمون نرمال بودن داده‌ها فرض صفر چنین است که توزیع داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل بر خلاف این امر دلالت دارد. با توجه به داده‌های جدول (1)، سطح معنی‌داری تمامی داده‌ها بیشتر از 0/05 بوده است، از این رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های تحقیق نرمال است. به همین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از آمار پارامتریک می‌توان استفاده نمود.

سوال اول: میانگین نمره کارآفرینی و هر یک از ویژگی‌های آن در بین دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های ارومیه چقدر است؟

به منظور پاسخ به این سوال ابتدا میانگین بدست آمده برای هر ویژگی و کارآفرینی کل که حاصل شش ویژگی می‌باشد، محاسبه شده است. در ادامه به منظور تجزیه و تحلیل نتایج و اطمینان از میانگین بدست آمده از تئوری تخمین استفاده شده است. نتایج در جدول (2) نشان داده شده است.

جدول (2): نتایج آزمون سوال اول

دانشگاه	متغیر	میانگین	فاصله اطمینان 95 درصدی	
			حد پایین	حد بالا
ارومیه	توفیق طلبی	4/21	4/10	4/30
	خلاقیت	2/76	2/71	2/83
	مسئولیت‌پذیری	3/75	3/66	3/86
	اعتماد به نفس	3/61	3/50	3/72
	نوآوری	3/15	3/10	3/20
	ریسک‌پذیری	3/02	2/95	2/11
	کارآفرینی	3/41	3/35	3/47
	توفیق طلبی	4/02	3/89	4/17
آزاد اسلامی	خلاقیت	2/79	2/7	2/9
	مسئولیت‌پذیری	3/65	3/51	3/81
	اعتماد به نفس	3/18	3/04	3/22
	نوآوری	3/18	3/11	3/27
	ریسک‌پذیری	2/94	2/83	3/05
	کارآفرینی	3/28	3/22	3/34
	توفیق طلبی	4/18	4/08	4/28
	خلاقیت	2/74	2/65	2/85
پیام نور	مسئولیت‌پذیری	3/72	3/65	3/75
	اعتماد به نفس	3/53	3/41	3/65
	نوآوری	3/15	3/08	3/22
	ریسک‌پذیری	2/99	2/91	3/07
	کارآفرینی	3/38	3/32	3/44
	توفیق طلبی	4/38	4/21	4/55
	خلاقیت	2/64	2/50	2/80
	مسئولیت‌پذیری	3/70	3/51	3/91
جامع علمی و کاربردی	اعتماد به نفس	3/40	3/11	3/69
	نوآوری	3/23	3/08	3/38
	ریسک‌پذیری	2/87	2/74	3/00
	کارآفرینی	3/37	3/31	3/43

نتایج جدول (2) نشان می‌دهد که به عنوان مثال میانگین کارآفرینی در دانشگاه ارومیه با اطمینان 95 درصد حداقل 3/35 و حداکثر 3/47 می‌باشد. نتایج برای سایر دانشگاه‌ها نیز در جدول (2) مشخص می‌باشد.

سوال دوم: رتبه‌بندی هر یک از دانشگاه‌ها از لحاظ نمره کارآفرینی چگونه می‌باشد؟ به منظور پاسخ به این سوال از آزمون کروسکال‌والیس استفاده شده است. در جدول (3) میانگین رتبه‌ها و در جدول (4) نتایج آزمون کروسکال‌والیس نشان داده شده است.

جدول (3): میانگین رتبه‌های دانشگاه‌ها

میانگین رتبه	دانشگاه
208/782	دانشگاه ارومیه
150/52	دانشگاه آزاد اسلامی
194/69	دانشگاه پیام نور
193/60	جامع علمی - کاربردی

جدول (4): نتایج آزمون

14/782	کای دو
3	درجه آزادی
0/002	سطح معنی‌داری

نتایج بدست آمده در جدول (4) نشان می‌دهد که کای دو بدست آمده برابر 14/782 با سطح معنی‌داری 0/000 می‌باشد. با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده که کمتر از 0/05 می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین کارآفرینی دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های مختلف تفاوت وجود دارد. بر همین اساس با توجه به جدول (3) می‌توان نتیجه گرفت که کارآفرینی دانشکده فنی دانشگاه ارومیه با میانگین رتبه 208/782 در بالاترین مقدار و به ترتیب دانشگاه پیام نور با میانگین رتبه 194/69، جامع علمی - کاربردی با میانگین رتبه 193/60 و دانشگاه آزاد اسلامی با میانگین رتبه 150/52 به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

سوال سوم: اولویت‌بندی هر یک از ویژگی‌های کارآفرینی در بین دانشجویان چگونه است؟

به منظور پاسخ به این سوال از آزمون فریدمن استفاده شده است. در جدول (5) میانگین رتبه‌ها و در جدول (6) نتایج آزمون فریدمن نشان داده شده است.

جدول (6): میانگین رتبه‌های ویژگی‌های کارآفرینی

ویژگی	میانگین رتبه
توفیق طلبی	5/22
مسئولیت پذیری	4/39
اعتماد به نفس	3/99
نوآوری	2/88
ریسک پذیری	2/62
خلاقیت	1/93

جدول (6): نتایج آزمون

کای دو	381/885
درجه آزادی	5
سطح معنی‌داری	0/000

نتایج بدست آمده در جدول (6) نشان می‌دهد که کای دو بدست آمده برابر 381/885 با سطح معنی‌داری 0/000 می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بدست آمده از 0/05 کمتر می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین ویژگی‌های کارآفرینی در بین دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های ارومیه تفاوت وجود دارد. بر همین اساس با توجه به جدول (5) و میانگین رتبه‌های بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت که به ترتیب ویژگی توفیق‌طلبی با میانگین رتبه 5/22، مسئولیت‌پذیری با میانگین رتبه 4/39، اعتماد به نفس 3/99، نوآوری 2/88، ریسک‌پذیری با میانگین رتبه 2/62 و خلاقیت با میانگین رتبه 1/93 به ترتیب در بین دانشجویان دانشکده‌های دانشگاه‌های ارومیه بیشترین مقدار را دارا می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله با استفاده از پرسشنامه طراحی شده میانگین نمره کارآفرینی و ویژگی‌های آن در بین دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های شهرستان ارومیه محاسبه گردید. در ادامه به منظور اطمینان از میانگین بدست آمده از تئوری

تخمین استفاده شد و از فاصله اطمینان 95 درصدی به منظور اطمینان از میانگین بدست آمده، بهره‌گیری به عمل آمد. نتایج نشان داد که میانگین کارآفرینی و هر یک از ویژگی‌های آن در بین دانشجویان دانشکده‌های دانشگاه‌ها در حد متوسط می‌باشد که این امر با استفاده از محاسبه فاصله اطمینان 95 درصدی نیز تأیید شد. در سوال دوم به منظور تعیین اینکه روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان کدام یک از دانشگاه‌ها بیشتر می‌باشد از آزمون کروسکال‌والیس استفاده شد. نتایج این آزمون نیز نشان داد که دانشجویان دارای روحیه کارآفرینی در دانشگاه ارومیه بیشترین امتیاز و در دانشگاه آزاد اسلامی کمترین امتیاز را کسب نمودند. سوال سوم نیز به بررسی این موضوع پرداخته است که اولویت‌بندی هر یک از ویژگی‌های کارآفرینی در بین دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی چگونه می‌باشد؟. نتایج آزمون فریدمن انجام شده نشان داد که ویژگی توفیق طلبی دارای بیشترین مقدار و در اولویت اول قرار می‌گیرد و در اولویت آخر ویژگی خلاقیت می‌باشد.

به طور کلی با توجه به اهمیت پرورش دانشجویان با ویژگی‌های کارآفرینانه و نیز با عنایت به اینکه امروزه در دنیا میزان موثر بودن یک دانشگاه در جامعه به میزان دانش‌آموختگان کارآفرین آنها بستگی دارد، پیشنهاد می‌گردد تا اقدامات اساسی برای تحول در محتوای دروس و نیز تغییر شیوه‌های تدریس متناسب با ماهیت کارآفرینانه، زمینه پرورش دانش‌آموختگان کارآفرین فراهم گردد و ترتیبی اتخاذ گردد تا دانشجویان در طول دوران دانشجویی خود در دانشگاه‌های مختلف آموزشهای کارآفرینی را بگذرانند و مهارت‌های کارآفرینانه را کسب نمایند.

منابع:

- بدری، احسان؛ محمد جواد لیاقتدار، محمد رضا عابدی و ابراهیم جعفری (1385)، بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره 40، 73-90.
- جهانگیری، علی و ربابه کلانتری ثقفی (1387)، بررسی و سنجش ویژگی‌های کارآفرینی مدیران (مطالعه موردی: شرکت مخابرات ایران)، توسعه کارآفرینی، شماره 1، صص 87-110.
- حسینی، سید محمود و بهارک عزیزی (1386)، بررسی عوامل موثر در توسعه روحیه و مهارت‌های کارآفرینی در میان دانشجویان سال آخر دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران، علوم کشاورزی ایران، شماره 2، 241-251.
- حق‌شناس، اصغر؛ مهدی جمشیدیان، علی شائمی، آرش شاهین و مهدی یزدان‌شناس (1386)، الگوی کارآفرینی در بخش دولتی ایران، علوم مدیریت، شماره 8، 31-73.
- خسروی‌پور، بهمن؛ هوشنگ ایرانی، سید محمود حسینی و حمید موحد محمدی (1386)، شناسایی و تحلیل مولفه‌های آموزشی موثر بر توانمندی کارآفرینانه دانشجویان مراکز آموزش عالی علمی کاربردی کشاورزی، علوم کشاورزی ایران، شماره 2، 207-217.
- زالی، محمد رضا؛ مهرداد مدهوشی و اسداله کردنائیج (1388)، ارزیابی مشخصه‌های کارآفرینی دانشجویان، فصلنامه مدرس علوم انسانی، شماره 55، 81-113.
- طالبی، کامبیز و محمد رضا زارع یکتا (1387)، آموزش کارآفرینی دانشگاهی و نقش آن در ایجاد و توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) دانش بنیان، توسعه کارآفرینی، شماره 1، 111-131.
- ظهیری، منصور و سوگند تورانی (1387)، اراده الگوی راه‌اندازی مراکز کارآفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره 47، 1-18.
- عبدالملکی، جمال؛ مجید یوسفی افراشته؛ مهرداد پیرمحمدی؛ مهدی سبک رو و نوشیروان محمدی (1387)، بررسی رابطه مهارت‌های کارآفرینی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: مدیران میانی شرکت ایران خودرو)، توسعه کارآفرینی، شماره 2، صص 103-129.
- قاسمی، جواد؛ علی اسدی و غلام‌حسین حسینی‌نیا (1388)، بررسی عوامل تأثیرگذار در ایجاد روحیه کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، شماره 2، 71-79.
- گرامی‌نژاد، ابوالقاسم (1385)، کارآفرین، مرکز نشر و پخش آیلا، چاپ اول.
- محمدی الیاسی، قنبر (1387)، مشروعیت کارآفرینی به عنوان یک حوزه علمی نوظهور، دانش مدیریت، شماره 80، 105-122.

- مسعودنیا، ابراهیم (1386)، بررسی اعتبار پارادایم های شخصیتی در مطالعه و پیش بینی کارآفرینی، دانشور رفتار، شماره 23، 53-64.
- مقیمی، سید محمد و محمد احمدپورداریانی (1387)، آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها، توسعه کارآفرینی، شماره 1، 207-245.
- ناظم، فتاح (1386)، کارآفرینی مدیران دانشگاه آزاد، روانشناسان ایرانی، شماره 14، 125-135.
- واحدی، مرجان؛ همایون مرادنژادی؛ ابوالقاسم شریف زاده و مهنوش شریفی (1388)، بررسی ویژگیهای کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، شماره 2، 93-101.
- Boore, J. & S. Porter (2010), Education for entrepreneurship in nursing, Nurse Education Today, in press.
 - Crockett, D. R. (2005), the venture management team in corporate entrepreneurship: The role of corporate support and control. Ph.D Dissertation Abstract. The University of Texas at Arlington.
 - Dobrev, S. & W. Barnett (2005); Organizational Roles and Transition to Entrepreneurship, Academy of Management Journal, Vol. 48, No. 3, pp.433- 449.
 - Douglas, E.J & D.A. Shepherd (1999), Entrepreneurship as a Utility Maximizing Response, Journal of Business Venturing Vol.15, pp.84-86.
 - Fu, T. & Y. Lai (2001), toward a theory of the entrepreneurial state, International Journal of social economics, Vol.28, No.9, 94-104.
 - Graevenitz, G., D. Harhoff & R. Weber (2010), The effects of entrepreneurship education, Journal of Economic Behavior & Organization, Vol. 76, Issue.1, pp. 90-112.
 - Hisrich, R.B. & Peters, M. P. (2002), Entrepreneurship. Tata MC raw graw - hill publishing company limited.
 - Hynes, B. (1996), Entrepreneurship education and training in higher education, Journal of Agricultural education, Vol. 20, No. 8, 209- 220.

-
- Katz, J.A.(2003), The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education: 1876–1999, *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, Issue. 2, pp. 283-300.
 - Krejcie, R., & Morgan, D. (1970), Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
 - Lee, S.H. & Williams, C. (2007), Dispersed entrepreneurship within multinational corporations: A community perspective, *Journal of World Business*, No. 42, pp. 505–519.
 - Mueller, S.L. & A.Thomas (2001), Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness, *Journal of Business Venturing*, Vol. 16, Issue.1, pp. 51-57.
 - Rasmussen, E. & R. Sorheim (2006), Action-based Entrepreneurship Education, *Technovation*, Vol. 26, No.2, pp. 185-194.
 - Shane, S., & Venkataraman, S. (2000), the promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy of Management Review*, No.25, pp.217–226.
 - Soysekerici, S. & R. Erturgut (2010), Improvement of non-governmental organization entrepreneurship in vocational schools: Turkey case, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2, Issue. 2, pp. 1849-1854.
 - Thompson, J.L. (1999), the world of the entrepreneurship: A perspective. *Management Journal*, No.6. pp. 2-20.
 - Yaghoubi, J.(2010), Study barriers to entrepreneurship promotion in agriculture higher education, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2, Issue. 2, pp.1901-1905

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره 23 - زمستان 1391

ص ص 111 - 123

تاریخ دریافت مقاله: 91/5/15

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

استقرار نظام ساماندهی محیط کار، 5S، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

شهرام میرزائی دریانی¹

بهمن شارق²

چکیده

سازمان‌ها در هر مرحله ای از عمر خود و همچنین متأثر از فضای رقابتی پیرامون موجود، می‌دانند که بایستی از منابع، استفاده بهینه‌ای به عمل آورند. ساماندهی محیط کار، 5S، از جمله رویکردهایی است که بهره‌وری و تعالی سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد. مزایا و منافع حاصل از به کارگیری این نظام در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی سیستم‌های انسانی در سطوح خرد و کلان، نشانگر جایگاه مهم این طرح نوین مدیریتی می‌باشد. موضوع طرح پژوهشی حاضر، بررسی استقرار 5S همراه با اقدامات لازم در خصوص بسترسازی آن بوده است. مسئولین و کارکنان با درک نکات مفهومی 5S در کاهش هر نوع اتلاف‌ها و در نتیجه بهبود روش‌ها و بهینه‌سازی سیستم‌ها، با علاقه‌مندی روزافزونی برای استقرار طرح مذکور مشارکت نموده‌اند. تحلیل یافته‌های حاصل از آزمون آماری t یک نمونه‌ای بر روی پرسش‌نامه پژوهشگرساخته نشان می‌دهد که مسئولین و کارکنان به کارگیری ابعاد پنج‌گانه 5S را مورد تأیید قرار داده‌اند. استفاده مطلوب از منابع، حذف به موقع مواد غیرضروری، ریشه‌یابی موفقیت‌آمیز آلودگی‌ها، بازنگری در استانداردهای موجود، افزایش تعهد مسئولین و کارکنان، بهبود سیستم‌های ارتباطی افراد، اهمیت به شناسایی هر نوع اتلاف با هدف کاهش انواع آن موارد قابل مشاهده‌ای می‌باشند که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بر اساس استقرار این طرح به وقوع پیوسته‌اند.

واژه‌های کلیدی:

بهبود مستمر، ساماندهی محیط کار، مدیریت کیفیت، مدیریت منابع، مدیریت اتلاف، مدیریت

بهره‌وری

¹ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، ایران - (بورسیه دکترای تخصصی مدیریت صنعتی گرایش سیستم)

² - کارشناس طرح و برنامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

مقدمه

امروزه بیشتر از پیش سازمان‌ها ناچار هستند همزمان با ملاحظه تحولات پیرامونی، به تغییرات بنیانی و راهبردی چشم‌دوزند. در این راستا اندیشمندان و صاحب‌نظران نظریه‌های سازمان و مدیریت در کمک به سیستم‌های فنی-اجتماعی، ارائه نظریه‌ها، طرح‌ها و روش‌های بهبود سازمان‌ها را افزایش داده‌اند. مجموعه‌ای از این ابزارهای تغییر، امید سازمان‌ها را به بقاء پیشگامانه افزوده‌اند. اما در این میان نکته حائز اهمیت وجود دارد و آن این است که آیا این ابزارها و طرح‌ها از اهمیت یکسانی برخوردار هستند یا می‌توانند تفاوت‌هایی باهم داشته باشند. تفاوت‌ها، از این منظر که به سهولت درک شوند و به راحتی به کار گرفته شوند با این هدف که دگرگونی‌های تعالی‌سازی را باعث شوند. البته نقش فرهنگ هر کشور و سازمان از این نظر که به چه میزان پویایی چشم‌گیری دارد و زمینه آماده‌تری برای اجرای طرح‌های مدیریتی را فراهم ساخته است انکارناپذیر است. بررسی‌ها نشان می‌دهند که 5S به عنوان یک رویکرد تغییر، از نظر قابلیت درک و به کارگیری، طرحی است که آزمایش خود را داده است. طرح‌ریزی مناسب برای افزایش شناخت این طرح، نحوه به کارگیری و اثرات آن برای همه سیستم‌های فنی - اجتماعی امکان‌پذیر می‌باشد. در این میان اعتقاد مدیران ارشد به قابلیت این نظام در بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری، تضمینی اطمینان‌بخش برای موفقیت حتمی سازمان‌ها است.

علی‌رغم گسترش دانش مدیریت چه در نوشته‌ها و چه در عمل و به کارگیری آن در سازمان‌ها، بررسی‌های بیشتر، نشان می‌دهد که اغلب مدیران و رهبران سازمان‌ها در مسیر استقرار نظام 5S، گام بر نداشته‌اند و بر این اساس از اثرات، نتایج و منافع حیاتی آن بهره‌مند نشده‌اند (عربیان، 1388، 16). علت چیست؟ آیا علت عدم آگاهی و اطلاع از وجود چنین سیستم مدیریتی است، یا سبب، عدم شناخت لازم و کافی نسبت به دستاوردها و پیامدهای آن می‌باشد؟ آیا اطلاع‌رسانی پیرامون 5S، در کشور به خوبی صورت نگرفته است؟ آیا مشاوران و کارشناسان با تجربه و خیره به تعداد کافی در کشور تربیت نشده‌اند و یا دلایل دیگری مطرح است؟

به هر حال سؤال این است، چرا این وضعیت غیر قابل تحمل و غیر قابل انتظار حفظ شده است؟ عوامل بالقوه کدامند؟ چرا 5S و اصول آن به خدمت گرفته نشده است؟ چرا از سیستمی که برای همه سازمان‌ها؛ تولیدی و خدماتی، بزرگ و کوچک،

فناوری پیشرفته و سنتی و ... دستاوردها و پیامدهای گسترده‌ای را در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، فنی و محیطی موجب می‌شود، بهره‌گیری به عمل نمی‌آید؟ چه شرایط کلی موجب شده است که چنین باشد؟ در پاسخ به مجموعه‌ای از این سؤالات، فعالیت به منظور انجام طرح پژوهشی حاضر، کلید خورده است.

در اواخر دهه هشتاد میلادی، آقای سوزوکی کتابی به نام «دیباچه‌ای بر رویکرد جامع ارتقاء بهره‌وری» را تألیف نمود که دو فصل از این کتاب به 5S کاربردی اختصاص یافته بود. ولی مهمترین متن در زمینه پنج سین، تحت عنوان «پنج سین، پنج کلید برای نیل به محیطی برخوردار از کیفیت فراگیر» تألیف اوسادا در سال 1991 بوده است (خان مختاری، 1383، 5).

نظام آراستگی و ساماندهی محیط کار و به عبارتی نظام 5S چیست؟

نظام 5S سیستمی برای بهسازی و آراستگی محیط کار می‌باشد، به عبارتی نظام ساماندهی و آراستگی محیط کار رویکردی است که به منظور برقراری و حفظ فضای کیفیتی در یک سازمان به کار گرفته می‌شود و وجه تسمیه آن پنج کلمه ژاپنی است که در زبان فارسی تشخیص و تفکیک¹، ترتیب و تنظیم²، نظیف و تمیز³، تداوم و استانداردسازی⁴، و تکلیف و انضباط همگانی⁵ می‌باشند (ابوطالبی، 1384، 5). 5S یک نظام فکری و یک فرهنگ است. چرا که با ویژگی‌های انسان، با فرهنگ رفتاری، گفتاری و پنداری آن‌ها ارتباط تنگاتنگ دارد (عربیان، 1388، 26). نظام آراستگی محیط کار، طرح بهینه‌ای برای مدیریت منابع به ویژه منابع فیزیکی است و از این طریق تحقق کارایی و اثربخشی تسهیل و تسریع می‌یابند (ترنر، 2005، 152). 5S نظام اصلاح مستمر محیط کار مبنی بر اصول و روش‌های قابل فهم همگان تلقی می‌گردد (اوسادا، 2001، 8). 5S آغاز یک زندگی ایمن، راحت و پرثمر برای همه در محیط کار می‌باشد. نیروی محرک برای اجرای برنامه 5S از درون افراد نشأت می‌گیرد و به همین جهت نظام آراستگی و ساماندهی محیط زندگی و کار، عامل حیاتی برای کسب موفقیت سیستم‌های فنی - اجتماعی می‌باشد (توشیا، 2001، 10).

1. Seiri

2. Seitom

3. Seiso

4. Seiketsu

5. Shitsuke

اندیشمندان فوق و سایر صاحب نظران ساختار نظام ساماندهی محیط کار را عمدتاً در پنج بعد تشخیص و تفکیک، تنظیم و تربیت، تنظیف و پاکیزه سازی، استانداردسازی و نظم بخشی، و تعلیم و انضباط همگانی شناسایی نموده و بکارگیری آن ها را از طریق ارائه راهکارها و سازوکارها امکان پذیر ساخته اند.

قبل از توضیح هر بعد از اصول 5S، در جدول زیر واژه های مصطلح ژاپنی، انگلیسی و فارسی ذکر شده اند.

جدول 1- واژه های مصطلح 5 بعد نظام 5S به زبان های ژاپنی، انگلیسی و فارسی

ژاپنی	مفهومی انگلیسی	مفهومی - شکلی انگلیسی	فارسی
Seiri	Sort	Structure	تفکیک
Seiton	Organize	Systematize	ترتیب
Seiso	Clean	Sanitize	تمیزی
Seiketsu	Hygien	Standardize	تداوم
Shitsuke	Discipline	Seld discipline	تعلیم

البته برخی از شرکت ها، با توسعه مفاهیم S_4 و S_5 دو واژه دیگر را یعنی S_6 و S_7 را پدید آوردند که چندان مورد استقبال و پذیرش قرار نگرفت. این دو مفهوم Shikkari (ابوطالبی، 1384، 6).

در ادامه این ابعاد تشریح می گردند.

S_1 تفکیک و تشخیص

جدا کردن اقلام، اوراق، ابزار و اطلاعات لازم و کاربردی از غیر آن ها و دور نمودن غیر ضروری ها و غیر کاربردی ها از محیط کار می باشد که البته تعمیر، تعویض یا تصحیح معایب و نواقص را نیز در بر می گیرد. هدف از اجرای S_1 ، تعیین معیارهایی برای حذف غیر ضروری ها، به کارگیری مدیریت اولویت و تعیین اولویت ها، حذف علل آلودگی، استفاده بهینه از تجهیزات و ریشه یابی علل معایب و نواقص می باشد. این بعد با عنوان مدیریت اولویت مورد بحث قرار می گیرد.

S₂، ترتیب و تنظیم

مرتب کردن اقلام، اوراق، ابزار و اطلاعات و تعیین محل مناسب برای آن‌ها است به نحوی که با سرعت و سهولت قابل دسترس باشند. هدف از اجرای S₂، ایجاد نظم و ترتیب در محل کار، استقرار و چیدمان مناسب، حذف زمان‌های تلف شده برای جستجو و افزایش سرعت دسترسی به اقلام و مواد، کاهش ضایعات ناشی از نابسامانی و درهم ریختگی، جلوگیری از ضایع و فاسد شدن مواد فاسدشدنی و کاهش اشتباهات و دوباره‌کاری‌ها است. در این بعد اهمیت مدیریت منابع و مدیریت زمان بحث می‌شود.

S₃، تمیز و تمییز

پیشگیری از کثیفی و پاکیزه نگاهداشتن محیط، اموال و افراد، و حذف و کنترل آلاینده‌ها است. هدف از اجرای S₃، دستیابی به میزان مطلوبی از پاکیزگی و حذف کامل آلودگی‌ها، شناسایی مشکلات جزئی از طریق بازبینی، درک پاکیزه‌سازی به عنوان نوعی بازبینی، کاهش خستگی و آزرده‌گی روانی ناشی از کار، کاهش خرابی تجهیزات، تثبیت و بهبود کیفیت و جلوگیری از حوادث و بیماری‌های کارکنان می‌باشد. در واقع این بعد تحت عنوان مدیریت ایمنی و سلامتی می‌تواند بحث شود.

S₄، تداوم و استانداردسازی

تداوم، استانداردسازی و حفظ وضع مطلوب ناشی از اجرای ابعاد تفکیک، ترتیب و تمیزی، و رعایت ایمنی در کار می‌باشد. هدف از اجرای S₄، جلوگیری از اعمال سلیقه و چندباره کاری، مدیریت دیداری خلاق به منظور آشکار شدن ناهمگونی‌ها و موارد غیرعادی، ایمن شدن محیط کار و کاهش حوادث و بیماری‌های شغلی، تکرار کارهای درست برای درست انجام دادن کارها، کاهش زمان انجام کار، کاهش وابستگی امور به اشخاص، امکان ایجاد گردش شغلی در سازمان و افزایش جذابیت محیط کار است. این بعد با عنوان مدیریت دیداری مفهوم واقعی پیدا می‌کند.

S₅، تعلیم و تکلیف

تکلیف، آموزش کاربردی مفاهیم SS، به تمامی کارکنان و جلب مشارکت عمومی آن‌ها است. هدف از اجرای S₅، مشارکت کامل افراد، ایجاد عادات صحیح و پیروی از مقررات، عادت به برقراری ارتباط به نحو صحیح و کنترل نتایج آن، زمینه‌سازی

فرهنگ خود انضباطی، نهادینه شدن فرهنگ بهره‌وری، تشخیص بخشی به کارکنان، جلب نظر مشتریان و افزایش تعلق سازمانی می‌باشد.

در مجموع از طریق اجرای 5S هرگونه اتلاف در فرآیندها کاهش می‌یابد و بهسازی و بهپوئی در عملکردها از جمله حذف یا کاهش ضایعات، کاهش خرابی تجهیزات، برقراری ایمنی، ارتقاء کیفیت فرآیندها، افزایش روحیه کارکنان محقق می‌گردند. چنین روندی به روشنی بهبود بهره‌وری و افزایش رضایتمندی مشتریان را موجب می‌گردد. بر این اساس بهترین مثال عملی کایزن، بهبود تدریجی، سیستم 5S می‌باشد. این نظام به اصلاحاتی در زمینه‌های گوناگون منجر می‌شود اصلاحاتی که در اکثر موارد جزو بهبودهای کوچک بوده ولی استمرار دارند. هرچند در حوزه کایزن طرح‌های مدیریتی زیادی از جمله کیفیت مدیریت فراگیر، مدیریت ناب، نگهداری بهره‌ور فراگیر، به موقع بودن، مهندسی ارزش و... بحث می‌شوند، اما مطالعات و بررسی‌ها نشانگر این نکته باارزش است که استقرار نظام 5S بستری مناسب برای استفاده از طرح‌های نوین مدیریت را فراهم می‌سازد. به بیان دیگر پدیده‌ای انتخابی نبوده و رقیبی برای طرح‌های هم تراز مدیریت محسوب نمی‌گردد بلکه اقدامی بنیادی برای موفقیت سایر طرح‌ها به هنگام اجرا و ارزیابی شان می‌باشد.

5S به علت گستردگی مفهوم و در بر گرفتن ابعاد گوناگونی همچون نظم، شناسایی و ردیابی، ایمنی، پاکیزگی، آموزش، انضباط و بازیابی و بهبود روش مناسبی برای به کارگیری در بسیاری از استانداردهای جهانی مدیریت می‌باشد.

اهمیت و جایگاه 5S را می‌توان در بندهایی از استاندارد ISO 9001-2008 به روشنی اما با شدت و ضعف متفاوت به شرح ذیل مشاهده نمود: بند 6-4 (محیط کار)، بند 7-5-3 (شناسایی و ردیابی)، بند 7-5-5 (نگهداری محصول)، بند 7-6 (کنترل ابزارهای پایش و اندازه‌گیری) بند 8-5-1 (بهبود مستمر، بند 8-5-2 (اقدام اصلاحی)، بند 8-5-3 (اقدام پیشگیرانه) (ابوطالبی، 1384، 26).

به هنگام اجرای هر سیستمی، عواملی هستند که می‌بایست مطالعه و بررسی شوند چرا که در مراحل آغاز، میانی و نهائی در مراحل ارزیابی و استمرار، بر کیفیت اجرای سیستم تأثیر می‌گذارند. اجرای سیستم 5S نیز مشمول این مسئله می‌باشد. به طور کلی عوامل مؤثر در استقرار سیستم ساماندهی محیط کار را می‌توان در دو دسته عوامل بیرونی و داخلی سازمان تحت بررسی قرار داد. مؤلفه‌های فرهنگی از جمله عادات و

آداب، اعتقادات و باورها، اهمیت به کار و زمان، و همچنین نظام‌های اقتصادی، سیاسی و حقوقی موجود در هر کشوری از جمله عوامل بیرونی تأثیرگذار در کیفیت اجرای 5S می‌باشند. باور، تعهد و حمایت رهبران و مدیران ارشد، فرهنگ سازمانی، توان مالی، نتایج پیاده سازی سیستم‌های مشابه، ترکیب نیروی انسانی، میزان رضایتمندی و وفاداری کارکنان، امنیت شغلی، سطح انگیزش، سیستم ارزیابی عملکرد و پشتکار، تسلط، دانش و اختیارات مشاوران نیز از جمله عوامل مؤثر در اجرای موفقیت آمیز نظام ساماندهی محیط کار به شمار می‌روند.

پیش تر به این موضوع اشاره گردید که در سازمان‌های کشورمان، به صورت گسترده، نظام 5S استقرار نیافته است و چندین علت در این ارتباط ذکر گردیدند. بر این اساس سازمان‌های مجری نظام ساماندهی محیط کار به تعداد کمی از سازمان‌ها محدود شده است. ایران خودرو، سایپا، مگا موتور، هیکو، ماشین‌سازی اراک، فولاد مبارکه، زامیاد، پارس الکتریک، بهمن موتور، صایران، لامپ البرز، بانک‌های ملی، سپه، تجارت، تراکتورسازی تبریز، چرخشگر تبریز، برق منطقه‌ای کرمان و تبریز، شرکت آب و فاضلاب تبریز، موتورسازان تراکتورسازی، متالوژی خراسان نمونه‌هایی می‌باشند که مبادرت به اجرای نظام 5S، حفظ این سیستم با اصلاح مستمر آن بوده‌اند (عربیان، 1386، 241).

زیباسازی محیط کار، بهداشتی شدن محیط کاری، کاهش حوادث و بیماری‌های شغلی، کاهش دوباره کاری‌ها و اشتباهات، تثبیت و بهبود کیفیت فرآیندها و محصولات، کاهش هزینه‌ها، افزایش طول عمر تجهیزات، افزایش تعلق سازمانی، کاهش خرابی ماشین‌آلات، کاهش استعفاء در ترک سازمان افزایش جذابیت محیط کار، زمینه‌سازی و بهبود فرهنگ خودانضباطی، نهادینه شدن فرهنگ بهره‌وری از جمله مزایا و منافی است که این سازمان‌ها به آن‌ها دست یافته‌اند. به بیان دیگر اجرای مطلوب نظام 5S توانسته است مزیت رقابتی پدید آورد.

اهداف

هدف اصلی طرح پژوهشی حاضر، استقرار نظام ساماندهی و آراستگی محیط کار، 5S، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بوده، بر این اساس اهداف ویژه (فرعی)، استقرار نظام آراستگی در ابعاد S_1 ، S_2 ، S_3 ، S_4 و S_5 بوده است.

نظر به این که طرح پژوهشی حاضر در ارتباط با استقرار نظام 5S در دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بوده است، مراحل انجام طرح بیان می‌گردند:

الف) برگزاری سمینار و دعوت از مسئولین و کارکنان دانشگاه

این سمینار به منظور آشناسازی مدعوین با نظام 5S صورت گرفت که شامل تاریخچه، تعاریف، اهمیت، مزایا، مراحل اجرا و نمونه‌هایی از سازمان‌هایی بوده است که این نظام را به کار گرفته و به بهبودهایی دست یافته‌اند.

ب) اقدام به تشکیل کمیته راهبری و نظامنامه آراستگی محیط کار، 5S

در چندین جلسه متوالی با حضور رئیس، معاونت‌ها و مدیران دانشگاه، دبیر و اعضای کمیته راهبری تعیین و وظایف مربوطه در نظامنامه‌ای تدوین یافتند. کمیته راهبری مسئولیت طرح‌ریزی، اجرا و نظارت بر روند استقرار مطلوب نظام 5S را در مجموعه دانشگاه عهده‌دار گردید. خطمشی نظام آراستگی نیز توسط این کمیته تدوین و در محل‌های مناسب جهت رویت کارکنان نصب گردید.

پ) اقدام به تشکیل گروه‌های تخصصی - اجرایی

اعضای این گروه‌ها توسط کمیته راهبری مشخص گردیدند. این گروه‌ها با تشکیل جلسات مبادرت به تهیه چک‌لیست نمودند تا روند استقرار نظام 5S را به صورتی مستمر پایش و ارزیابی نمایند. این گروه‌ها، نتایج نظارت و تحلیل خود را به کمیته راهبری گزارش می‌نمودند. جمع‌آوری و توزیع پوستر و هرگونه اطلاع‌رسانی میان کارکنان، به عهده اعضای این گروه‌ها بود. سیستم‌های انگیزش و نظام پیشنهادها در ارتباط با فعالیت‌های استقرار سیستم 5S توسط گروه‌های تخصصی - اجرایی تدوین یافتند و با تأیید و تصویب کمیته راهبری به مرحله اجرا درآمدند.

ابزار و روش‌ها

طرح پژوهشی حاضر از نظر نتایج پژوهش از نوع کاربردی، از نظر انجام پژوهش از نوع مقطعی، از نظر فرآیند اجرای پژوهش از نوع کمی و از نظر هدف پژوهش توصیفی -

مطالعه پیمایشی و از نظر منطق اجرای پژوهش از نوع استقرایی است. برای آزمون روایی، از روایی ظاهری یعنی تأیید صاحب‌نظران ذیربط و برای آزمون اعتباری (پایایی)، از آزمون اسپلیت‌هاف استفاده شده است. ضریب همبستگی محاسبه شده این آزمون برای مسئولین 0/8575 و برای کارکنان 0/7090 به دست آمده است که این اندازه‌ها، پایایی پرسش‌نامه را تأیید می‌کنند. برای آزمون فرضیه‌ها، آمار استنباطی مورد استفاده، آزمون آماری t یک نمونه‌ای¹ می‌باشد. این آزمون تعیین می‌کند که میانگین نمره مربوط به هر یک از ابعاد پنج‌گانه نظام 5S در نمونه تحت بررسی به چه میزان از عدد 3، کمتر یا بیشتر می‌باشد. به دلیل جهت‌دار بودن این آزمون، برای تحلیل آن از نرم‌افزار 14 minitab استفاده شده است. همچنین برای رتبه‌بندی ابعاد پنج‌گانه نظام 5S مبنی بر میزان به کارگیری‌شان در مقایسه با یکدیگر از آمار استنباطی فریدمن² استفاده شده است.

جامعه آماری مسئولین و کارکنان می‌باشند که برای تعیین حجم نمونه‌ها یعنی آزمودنی‌ها از فرمول کوکران و برای نمونه‌گیری از تسهیم به نسبت استفاده گردیده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه پژوهش‌گر ساخته بوده است. بخش اول پرسش‌نامه مربوط به محل فعالیت آزمودنی‌ها و بخش دوم مربوط به گزینه‌های پنج بعد نظام 5S به تعداد 32 مورد بوده است. مقیاس اندازه‌گیری متغیرها، رتبه‌ای چندارزشی مبتنی بر طیف لیکرت بوده است.

نتایج

فرضیه اول

به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_1 ، تفکیک، در دانشگاه آزاد اردبیل بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

آزمون فرض:

$H_0 =$ به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_1 ، تفکیک، در دانشگاه آزاد اردبیل متوسط و پایین‌تر از آن می‌باشد.

¹. One-Sample T-Test

². Friedman Test

$H_1 =$ به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_1 ، تفکیک، در دانشگاه آزاد اردبیل بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

با انجام این آزمون در سطح اطمینان 95 درصد، مقدار $P\text{-Value} = 0.000$ به دست آمد. چون مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ می‌باشد لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

یعنی به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_1 ، تفکیک، در دانشگاه آزاد اردبیل بالاتر از حد متوسط بوده است. در جدول 2 نتایج آزمون آماری t تک‌نمونه‌ای آمده است.

جدول 2- نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای فرضیه اول

P-Value	T	حد بالای %95	خطای استاندارد میانگین (SEM)	انحراف معیار	میانگین	تعداد آزمودنی‌ها	متغیر
0/000	-19/1	2/413	0/03366	0/39966	3/52727	46	S_1 تفکیک

فرضیه دوم

به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_2 ، ترتیب، در دانشگاه آزاد اردبیل بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

آزمون فرض:

$H_0 =$ به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_2 ، ترتیب، در دانشگاه آزاد اردبیل متوسط و پایین‌تر از آن می‌باشد.

$H_1 =$ به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_2 ، ترتیب، در دانشگاه آزاد اردبیل بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

با انجام این آزمون در سطح اطمینان 95 درصد، مقدار $P\text{-Value} = .000$ به دست آمد. چون مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ می‌باشد. لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

یعنی به کارگیری نظام آراستگی در بعد S_2 ، ترتیب، در دانشگاه آزاد اردبیل بالاتر از حد متوسط بوده است. در جدول 3 نتایج آزمون آماری t تک‌نمونه‌ای آمده است.

جدول 3- نتایج آزمون آماری t تک نمونه‌ای برای فرضیه دوم

متغیر	تعداد آزمودنی‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	حد بالای %95	T	P-Value
S2 ترتیب	46	3/3726	0/41159	0/03244	2/405	-18/3	0/000

آزمون فرضیه‌ها به همین ترتیب مشخص نمود که به کارگیری نظام آراستگی در ابعاد S_3 ، S_4 و S_5 یعنی تنظیف، استانداردسازی و انضباط همگانی بالاتر از حد متوسط بوده است. آزمون فریدمن نیز میزان به کارگیری هریک از این ابعاد پنج‌گانه را در مقایسه با یکدیگر طبق جدول 4 نشان می‌دهد.

جدول 4- رتبه‌بندی ابعاد پنج‌گانه نظام 5S در دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر اساس آزمون فریدمن

اولویت	رتبه میانگین	ابعاد پنج‌گانه
اول	4/21	S_1 تفکیک
دوم	3/9	S_2 ترتیب
پنجم	3	S_3 تنظیف
چهارم	3/3	S_4 تداوم
سوم	3/7	S_5 تکلیف

همان‌طوری که جدول فوق نشان می‌دهد میزان به کارگیری این ابعاد مبنی بر ملحوظ نمودن بیشترین به کمترین شامل تفکیک، ترتیب، تکلیف، تداوم و تنظیف می‌باشند.

همچنین تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از آزمون فریدمن در سه دپارتمان آموزش، پژوهش و اداری - مالی نشان می‌دهد که در بخش پژوهش میزان به کارگیری ابعاد پنج‌گانه نظام 5S، مطلوبتر از دو بخش دیگر و در بخش آموزش نیز بهتر از بخش اداری - مالی بوده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

لازمه استقرار و استمرار مطلوب نظام 5S، زمینه‌سازی مناسب، اعتقاد رهبران و مدیران ارشد و جلب مشارکت همگانی با ارائه بازخورهای مناسب می‌باشد. بر این اساس تحلیل، ارزیابی و نتیجه‌گیری از کیفیت استقرار هر طرح از جمله 5S، در کمتر از یک سال بسیار متفاوت از زمانی خواهد بود که از استقرار آن چند سال گذشته باشد. به هر

حال در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، هر چند استمرار طرح 5S به شکل بسیار مطلوبی صورت پذیرفته است اما تحلیل آماری نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب بوده است. بنابراین ضروری است که مدیریت دانشگاه بیش تر از پیش از طریق راهکارهای مؤثر در افزایش مشارکت کارکنان و ارتقاء انگیزه کاری آنان در استمرار مطلوب این طرح تلاش نمایند. لذا در این راستا پیشنهادهایی مبنی بر تقویت و حمایت از استمرار نظام 5S ارائه می‌شوند تا دانشگاه در تحقق طرح‌ریزی استراتژی، رسالت و اهداف موفق تر عمل نماید و مصمم‌تر به منافع و مزایای این نظام دست یابند.

- فضای اعتماد متقابل و تعامل اثربخش میان همه سطوح افراد گسترش یابد.
- به ایده‌ها، نقطه نظرات و پیشنهادهای کارکنان در راستای خلاقیت و نوآوری اهمیت بیشتری داده شود.
- برای هر تلاش و فعالیتی با هر نوع نتایجی، بازخور مناسبی صورت گیرد.
- برگزاری جلسات گروهی و استفاده از طوفان ذهنی افزایش یابد.
- کارکنان در مزایا و منافع حاصل از به کارگیری این سیستم شریک شوند.
- راهکارهای گسترش خودارزیابی اجرا گردد و نتایج به بحث گذاشته شود.
- سیستم اطلاعاتی 5S به شکل شبکه‌ای طراحی و در دسترس مسئولین و کارکنان قرار گیرد.
- مدیریت دیداری فراتر از سیستم اطلاعاتی فوق با اقدام به اشاعه نتایج تلاش‌ها، تحلیل‌های آماری، پوستره‌های تبلیغاتی و... در تابلو اعلانات تحت عنوان "BOARD,5S" انجام پذیرد.
- بازدهی‌های ادواری برای مسئولین و کارکنان طرح‌ریزی گردد تا با مشاهده فعالیت‌های انجام یافته در سایر سازمان‌ها در خصوص 5S الگوبرداری هدفمندتری انجام پذیرد.

منابع:

- ابوطالبی، رضا (1384)، 5S مبنای پیاده‌سازی TQM و رسیدن به تعالی کسب و کار، انتشارات بازتاب.
- اوسادا، تاکاشی (1373)، پنج اصل برای دستیابی به کیفیت عالی در محیط کار، ترجمه زینت‌بخش، احمدرضا، ناشر سازمان ملی بهره‌وری ایران.
- توشیا، کازوئو، فردی، سون (1372)، پنج سین تجربه‌ای برای ساماندهی محیط کار، ترجمه خاشع، شهریار، انتشارات سازمان ملی بهره‌وری.
- خان مختاری، بهرام (1383)، اصول پنج‌گانه آراستگی در محیط کار، صوفیان.
- عربیان، رحیم (1388)، 5S این ماشین تغییر و تحول را دریابیم، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- طاهری، شهنام (1383)، بهره‌وری و تحلیل آن در سازمان‌ها، انتشارات هستان.
- هیرویکی، هیرانو (1381)، ساماندهی محیط کار، ترجمه منوچهر آل خورشید، انتشارات میقات نور.
- Imaj. M, (1996), "Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success", New York, McGraw Hill
- Machinnes. Richard L, (2005), "The Lean Enterprise Memory Jogger", Decision Sciences, 21(2), 416-437
- March. Winsky, chatt. Shoch. Can, (2004), "lean lexion: A Graphical for Lean Thinkness" Lean Enterprise Institute
- Nagashima. Soichiro, (2004), "Keiei 100-hyo=100 Management Charts"
- Tsu chiya. Kazeo, (2002), "Super 5s in for Every One: A Nation Grows With Improved Productivity"
- Turner. Suzanne, (2004), "Tools for Succes: A Managers Guide,"
- Peterson. James, Smith. Roland, (1998), "The 5S Pocket Guide", Productivity Press.
- Fabrizio. Thomas A, Tapping. Don, (2006), "5S for the office: Organizing the workplace to Eliminate waste", Productivity Press.

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره 23 - زمستان 1391

ص ص 148 - 125

تاریخ دریافت مقاله: 91/6/3

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

بررسی تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب

رامین حاجی جباری¹

دکتر سهراب یزدانی²

اسماعیل داداشی خاص³

چکیده

هدف کلی این مقاله بررسی تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب می‌باشد. در این تحقیق برای اندازه‌گیری متغیر مستقل تحقیق (سیستم اطلاعاتی حسابداری) از چارچوب نظری آلریچ گلیناس شامل ده مؤلفه؛ فن‌آوری، پایگاه داده‌ها، گزارشگری، کنترل، عملیات تجاری، پردازش رویدادها، تصمیم‌گیری مدیریت، توسعه عملیات و سیستم‌ها، ارتباطات و اصول حسابداری و حسابرسی و برای اندازه‌گیری متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) از چارچوب نظری خاندوالا شامل قابلیت دسترسی به منابع مالی و تصور ذهنی و وفاداری مشتریان استفاده شده است. فرضیه‌های تحقیق شامل یک فرضیه مهم و دو فرضیه فرعی می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بخش اداری - مالی مجتمع فولاد شاهین بناب می‌باشند که با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه آماری 40 نفر بود. ابزار سنجش متغیرهای تحقیق، شامل دو پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که قبلاً پس از توزیع اولیه پرسشنامه‌ها داده‌های آنها وارد نرم‌افزار SPSS شده و روایی و پایایی آنها مورد مطالعه و تأیید قرار گرفته است و سپس با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرونف؛ نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه به تأیید رسیده و لذا جهت تحلیل استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون‌های آماری پارامتریک تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده گردیده است. با توجه به تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق، همه فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج

¹ - عضو هیأت علمی (مربی) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد عجب‌شیر، گروه حسابداری، ایران (f.hajijabbari@yahoo.com)

² - عضو هیأت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد عجب‌شیر، ایران (s_yazdani2003@yahoo.com)

³ - عضو هیأت علمی (مربی) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گوغان، ایران (Edadashikhass@bonabu.ac.ir)

نشان می‌دهد که سیستم اطلاعاتی حسابداری بر ابعاد عملکرد سازمانی (قابلیت دسترسی به منابع مالی، تصور ذهنی و وفاداری مشتریان) تأثیر دارد و میزان تأثیر سیستم اطلاعاتی حسابداری بر قابلیت دسترسی به منابع مالی، بیشتر از تأثیر آن بر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان می‌باشد. نهایتاً بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهادهای کاربردی ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: سیستم اطلاعاتی حسابداری، عملکرد سازمانی، قابلیت دسترسی به منابع مالی، تصور ذهنی و وفاداری مشتریان.

مقدمه

تحولات سال‌های اخیر در عرصه فن‌آوری اطلاعات با آثار بسیار گسترده‌ای بر سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری همراه بوده است. کمتر سازمان یا شرکتی را می‌توان یافت که بهره‌گیری از نظام‌های اطلاعاتی استقرار یافته بر مبنای فن‌آوری نوین را تجربه نکرده باشد. افزایش رقابت جهانی و تغییرات مداوم در فن‌آوری پردازش اطلاعات، برای مدیران و حساب‌رسان مسئول پیاده‌سازی، ایجاد و نظارت بر معیار داخلی در سازمان، چالش‌های جدیدی را بوجود می‌آورد. از طرف دیگر، بسیاری از سازمان‌ها به دلیل تغییرات سریع رخ داده دریافته‌اند که تحصیل مهارت‌های تکنیکی به منظور اعمال سیاست‌ها و رویه‌ها مشکل می‌باشد. فن‌آوری اطلاعات، فرصت ویژه‌ای را برای حل مسائل تجاری و راهبردی و فنی ارائه می‌کند (عرب‌مازازی، خسروی، 1386، 73). از آنجایی که مهمترین وظیفه یک مدیر گرفتن تصمیمات مختلف در شرایط متفاوت است، در عصری که شرایط ناپایدار رقابتی، محیط بسیار متغیر در مقابل سازمان‌ها قرار داده، تنها عاملی که می‌تواند سازمان و مدیران را در مواجهه با این شرایط موفق کند داشتن اطلاعات مؤثر و کارآمد است. اطلاعاتی که لازمه تصمیم‌گیری در شرایط اقتصادی و استراتژیک می‌باشد. سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند چنین اطلاعاتی را در اختیار مدیران و کاربران قرار دهند. سیستم‌های اطلاعاتی نقش مهمی در زندگی سازمانی نوین داشته و دنیای کسب و کار، تجارت و مدیریت را دچار دگرگونی شگرفی نموده است. در بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی، مدیران بیش از پیش باید از اثرات ناشی از سیستم‌ها به سازمان و افراد آگاهی داشته و تدابیر لازم را جهت همزیستی با آنها بوجود آورند. سیستم‌های اطلاعاتی کارآمد سیستم‌هایی هستند که زمینه‌های رشد اقتصادی -

اجتماعی جامعه خود را فراهم آورده و آن را بطور مؤثر تحت تأثیر قرار داده و پایه‌های اعتماد به خود را بر مبنای اطلاعات صحیح و درست پی‌ریزی می‌نمایند. یکی از مهمترین این سیستم‌ها که زیرمجموعه سیستم اطلاعاتی مدیریت است سیستم اطلاعاتی حسابداری بوده که به عنوان ابزار مهم تهیه کننده اطلاعات مناسب جهت اتخاذ تصمیم به شمار می‌رود (عرب مازاریزدی و خسروی، 1386، 78). سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان مهمترین زیرمجموعه سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، وظیفه تبدیل داده‌های مالی به اطلاعات مالی را بر عهده دارد. گزارشات مالی سالانه از مهمترین دستاوردهای این سیستم است که برای گروه‌های مختلفی از استفاده‌کنندگان برون و درون سازمانی در چارچوب مشخصی ارائه می‌شود. گسترش فزاینده و پیچیدگی فعالیت‌های اقتصادی از یک سو و لزوم فراهم آوردن اطلاعات دقیق و وسیع از طریق سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری از سوی دیگر به تدوین اصول و ابداع روش‌ها و راه-حل‌های نوین حسابداری و تسریع در دگرگونی شیوه‌های متعارف در چند دهه اخیر انجامیده است.

قلمرو سنتی حسابداری که فرآیند ثبت، طبقه‌بندی، تلخیص و انعکاس عملیات تجاری بود، از دهه 60 میلادی با تعاریف و بیانیه‌هایی که از جانب انجمن حسابداران آمریکا و از طریق بیانیه تئوری‌های بنیادی حسابداری که توسط انجمن مزبور انتشار یافت، وارد قلمرو نوین خود شد. بیانیه مزبور که در سال 1966 انتشار یافت تعریف زیر را از حسابداری به دست می‌دهد: «حسابداری عبارت است از فرآیند شناسایی، اندازه‌گیری و ارائه اطلاعات اقتصادی به استفاده‌کنندگان جهت قضاوت و تصمیم‌گیری‌های آگاهانه». به اعتبار این تعریف، حسابداری رسماً به عنوان یک سیستم اطلاعاتی مطرح گردید و به واقع نیز بنابر مفاهیم ارائه شده از سیستم اطلاعاتی، سیستم حسابداری خود به عنوان یک سیستم، جزئی از کل سیستم مؤسسه بوده و اثرات متقابل عوامل محیطی از قبیل عوامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را نیز در نظر می‌گیرد. حسابداری دارای تمامی ویژگی‌های یک سیستم اطلاعاتی است. بدین معنی که دارای اجزاء و مؤلفه‌های به هم پیوسته است، با داده‌های ورودی تغذیه می‌شود، به پردازش داده‌ها می‌پردازد، هدفمند است و داده‌های پردازش شده را به صورت اطلاعات و گزارش‌های سودمند در اختیار استفاده‌کنندگان قرار می‌دهد (فخاریان، 1384، 18).

اطلاعات از طرفی به عنوان بازخور، مدیریت سازمان را از نتایج و عملکرد واحدها و زیرسیستم‌های مختلف آگاه می‌سازد و در اعمال کنترل فعالیت‌های این واحدها، او را یاری می‌کند و از طرف دیگر، اطلاعات در ردیف منابع مهم سازمانی قرار دارد. همان طور که مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع مالی، مدیریت تولید و نظایر آن در یک سازمان اهمیت دارد، مدیریت منابع اطلاعاتی نیز، به دلیل اهمیت نقش آن در سازمان و پیشرفت‌های روز افزون تکنولوژی مربوطه، از اهمیت و گستردگی خاصی برخوردار است. اطلاعات (پردازش شده و پردازش نشده) خونی است که در رگ‌های سازمان جاری است و سیستم اطلاعاتی وسیله‌ای برای به جریان انداختن این خون در رگ‌های سازمان است (ذاکری، 1386، 46).

سیاست‌های سیستم اطلاعاتی شامل روش‌های به کار گرفته شده برای انجام استراتژی‌های سیستم‌های اطلاعاتی است که در خلال فرآیند برنامه‌ریزی تعیین می‌شوند و فرآیندهای گوناگون برنامه‌ریزی را هدایت می‌کنند. این سیاست‌ها می‌توانند بر حسب سیاست‌های سخت افزاری، نرم افزاری، پرسنلی، سازمانی، توسعه کاربردی، برنامه‌ریزی، مالی و حسابداری گروه‌بندی گردند. سیاست‌های اتخاذ شده سیستم‌های اطلاعاتی بستگی به اهمیت سیستم‌های اطلاعاتی و شرایط محیطی سازمان مربوطه دارد (علی احمدی و احمدوند، 1384، 121).

سیستم اطلاعاتی در واقع مجموعه‌ای است از عناصر مرتبط با هم که داده‌ها و اطلاعات را گردآوری، دستکاری و توزیع می‌کند و بازخور دستیابی به یک هدف را ارائه می‌دهد (بنائیان، 1387، 149).

سیستم اطلاعاتی سازمانی یک سیستم اطلاعاتی برای کار بر روی اطلاعاتی است که به خود سازمان مربوط می‌شوند. سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی برای سه مورد انجام عملیات، کنترل عملیات و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها استفاده می‌شوند. سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی می‌توانند به صورت دستی یا کامپیوتری یا ترکیبی از دستی و کامپیوتری اجرا شوند (امیدوار، 1385، 2).

پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها با مشکلات زیاد و نرخ بالای شکست روبروست. عمده‌ترین مشکلات را می‌توان مقاومت کاربران، هزینه‌های بالا، مدت طولانی و عدم مدیریت صحیح دانست. برخی از این مشکلات ناشی از نوع فن‌آوری مورد استفاده در سیستم‌هاست اما بسیاری از آنها مربوط به مدیریت و سازمان

می‌شوند. اگر سیستم‌های اطلاعاتی نتوانند به اهداف خود دست یابند، ممکن است منافی بدست نیاید که از ایجاد آنها مورد انتظار بوده است و سیستم‌ها نتوانند گرهی از مشکلات سازمان را بگشایند (همت فر و کولیوند، 1386، 6).

اطلاعات حسابداری با مدیریت مسائل کوتاه مدت در حوزه‌هایی از قبیل جریان نقدینگی، مخارج و هزینه‌یابی با فراهم آوردن اطلاعات برای پشتیبانی، کنترل و نظارت می‌تواند به کسب و کار تجاری و بالخصوص شرکت‌های کوچک و متوسط کمک کند. متأسفانه، سیستم اطلاعاتی حسابداری به طور سنتی به عنوان حوزه محدود و با تمرکز بر رویدادها در درون سازمان‌ها با فراهم آوردن اطلاعات مربوط به تأمین منابع مالی و دارای جهت‌گیری تاریخی نگریسته شده است. در واقع، کاربردهای اولیه فن‌آوری اطلاعات در حسابداری بر مبنای سیستم‌های پردازش تعاملی بودند که از لحاظ تاریخی بر فرآیندهای حسابداری دستی توسعه یافته منجر شده‌اند. با وجود این، پیشرفت‌ها در حوزه‌های حسابداری، فن‌آوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعات در طول دو دهه گذشته به روش‌های جدیدی بر نقش‌های سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری توجه کرده‌اند و امکان ثبت اطلاعات فراتر از داده‌های تاریخی مربوط به تأمین منابع مالی را فراهم آورده است. در نتیجه، اطلاعات حسابداری اکنون در دیدگاه وسیع‌تر نگریسته شده و داده‌های آینده محور، خارجی و غیرمالی را در بر می‌گیرد (Mauldin, 1999, 23).

قابلیت اطلاعات حسابداری از طرفی این است که بخشی از اطلاعات پایه‌ای را نشان می‌دهد که مدیران در اختیار دارند. بنابراین ارزش اطلاعات حسابداری نسبی است زیرا تصمیم‌گیرنده منابع اطلاعاتی دیگری از جمله مشاهده مستقیم فرآیندها یا شهود نیز در اختیار دارد. با وجود این، فرم‌های اطلاعاتی تلخیص شده در سیستم، با قوت خاص اطلاعات حسابداری را در بر گرفته و ارتباطات را تسهیل می‌کند (Wall, et al, 2011, 94).

سیستم اطلاعاتی حسابداری با بهره‌گیری از سایر دانش‌ها و تکنیک‌ها، از جمله تئوری‌های مدیریت، تئوری سیستم‌ها، تکنیک‌های کنترل و تکنولوژی اطلاعات، نظام منسجم و اطمینان بخش اطلاع رسانی با استفاده‌کنندگان مختلف درون سازمان و بیرون از سازمان را تشکیل می‌دهد. اهمیت و تأثیرگذاری گزارش‌های قابل استخراج و ارائه از سیستم اطلاعاتی حسابداری موجب شده است که این سیستم بیش از سایر زیر سیستم‌های تشکیل دهنده سیستم جامع اطلاعاتی مدیریت، ذره‌بین کنترل‌ها قرار گیرد. مکانیزم‌های کنترل داخلی، بازیابی‌های حسابرسی داخلی و انجام حسابرسی‌های پر طول

و تفصیل حسابرسی مستقل نمونه‌های بارز دامنه کنترل نسبت به کارکرد و اطمینان بخشی سیستم اطلاعاتی حسابداری است (فخاریان، 1384، 18).

در بررسی دامنه عمل سیستم اطلاعاتی حسابداری باید موفقیت سیستم مزبور با سیستم اطلاعاتی مدیریت سنجیده شود. ارتباط بین سیستم اطلاعاتی مدیریت و سیستم اطلاعاتی حسابداری به مفهوم ساده عبارت است از ارتباط کل و جزء. سیستم اطلاعاتی حسابداری یکی از بخش‌های تشکیل دهنده سیستم اطلاعاتی مدیریت است که از تمام ویژگی‌ها و خصوصیات سیستم اطلاعاتی مدیریت برخوردار است؛ همدند است، دارای ورودی داده‌های اطلاعاتی است، فرآیند پردازش داده را طی می‌کند، محصول اطلاعاتی ایجاد می‌کند، دارای محیط پیرامونی سیستم است و نظام کنترلی و بازخور اطلاعاتی ناظر بر کارکرد آن است. سیستم اطلاعاتی حسابداری مجموعه‌ای است که در هر سازمان وظیفه تولید گونه خاصی از اطلاعات مورد نیاز مدیریت برای استفاده در تصمیم‌گیری‌ها را به عهده دارد. این اطلاعات باید به نحوی پردازش گردد که بتواند به عنوان مبنایی در تصمیم‌گیری‌های مدیران و سایر تصمیم‌گیرندگان مورد استفاده متقابل قرار گیرد. سیستم اطلاعاتی حسابداری عبارت است از مؤلفه و عنصری از سازمان که از طریق پردازش رویدادهای مالی، اطلاعات هشدار دهنده مربوط به ثبت نتایج و اطلاعات مبنای تصمیم‌گیری را در اختیار استفاده‌کنندگان از این گونه اطلاعات قرار می‌دهد (همت فر و کولیوند، 1386، 40).

سیستم اطلاعاتی حسابداری عهده‌دار وظیفه تبدیل داده‌های اطلاعاتی به گزارش‌های سودمند مالی و ارائه آنها به مدیریت درون سازمان و مراجع بیرون از سازمان جهت تصمیم‌گیری می‌باشد. تبدیل داده‌های اطلاعاتی به گزارش‌های مالی در یک سیستم اطلاعاتی حسابداری در قالب فرآیند جمع‌آوری، طبقه‌بندی، پردازش، تجزیه و تحلیل و انتقال (ارائه) اطلاعات صورت می‌گیرد (فخاریان، 1384، 58).

سیستم‌های حسابداری مبتنی بر رایانه، جریان نقدینگی را در سرتاسر سازمان بر یک مبنای تاریخی ثبت و گزارش می‌کنند و اعلان‌های مالی با اهمیتی مانند ترازنامه‌ها و اظهارنامه‌های درآمد را تولید می‌کنند. این سیستم‌ها همچنین پیش‌بینی‌هایی برای شرایط آینده مانند اظهارنامه‌های مالی پروژه و بودجه‌بندی‌های مالی ایجاد می‌کنند. عملکرد مالی یک شرکت در مقابل پیش‌بینی‌های سایر گزارش‌های تحلیلی حسابداری اندازه‌گیری می‌شود. سیستم‌های حسابداری عملیاتی بر حفظ سوابق تاریخی و قانونی،

سوابق و تولید اظهارنامه‌های مالی دقیق تأکید دارند. عموماً، این سیستم‌ها شامل سیستم‌های پردازش مبادلاتی از قبیل سیستم‌های پردازش سفارش، کنترل موجودی، حساب‌های دریافتی، حساب‌های پرداختی، حقوق و دستمزد و دفتر کل هستند. سیستم‌های حسابداری مدیریت بر برنامه‌ریزی و کنترل عملیات کسب و کار تمرکز دارند. آنها بر گزارش حسابداری هزینه، توسعه بودجه‌های مالی و اظهارنامه‌های مالی پروژه‌ای و گزارش‌های تحلیلی مقایسه عملکرد واقعی با عملکرد پیش‌بینی شده تأکید دارند (أبرین، 1386، 248-247).

عملکرد سازمانی، عملکرد نتایج قابل اندازه‌گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی است که نشان دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. هزینه‌ها بخش محوری از عملکرد محسوب می‌شوند و در عین حال عملکرد تقریباً هر هدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر قابلیت اطمینان، انعطاف‌پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در بر می‌گیرد. مدیریت عملکرد ایجاد نظامی برای به کارگیری اطلاعات مربوط به اندازه‌گیری عملکرد سازمان از طریق به کارگیری نتایج ارزیابی عملکرد در تعیین اهداف، تخصیص منابع و آگاهی دادن به مدیران برای حفظ یا تغییر خط‌مشی فعلی به منظور دستیابی به اهداف است. مدیریت عملکرد، فرآیندی استراتژیک و یکپارچه است که با بهبود عملکرد افرادی که در سازمان‌ها کار می‌کنند و با توسعه قابلیت‌های فردی و گروهی، موفقیت پایدار سازمان‌ها را فراهم می‌نماید. سیستم مدیریت عملکرد، سیستمی است که طرح ریزی عملکرد و تدوین برنامه‌ها، اجرای برنامه‌های تدوین شده، انجام ارزیابی با کمک نظام‌های ارزیابی و در نهایت بهسازی عملکرد از طریق انجام اقدامات اصلاحی بر اساس بازخورهای دریافتی در مرحله ارزیابی عملکرد را تبیین می‌کند. هدف نهایی سیستم مدیریت عملکرد، تحقق عملکرد سیستم مورد انتظار از سازمان و بهبود مستمر است. بهبود عملکرد نتیجه واقعی تلاشی است که منجر به افزایش سودآوری، افزایش رضایت مشتریان و احساس امنیت مشتریان گردد. اندازه‌گیری عملکرد موضوعی است که غالباً مورد بحث قرار گرفته اما کمتر تعریف شده است. در این راستا نیلی و همکارانش (1995)، اندازه‌گیری عملکرد را به عنوان فرآیند کمی‌سازی فعالیت تشریح می‌کنند. در این تعریف، اندازه‌گیری، فرآیند کمی‌سازی است و فعالیت با عملکرد مرتبط است. سیستم اندازه‌گیری عملکرد، ترکیبی از مجموعه شاخص‌های عملکردی به منظور مشخص کردن چارچوبی مفهومی برای کمک به مجریان ارزیابی عملکرد است.

مدل‌های مفهومی اندازه‌گیری عملکرد در این نقطه اشتراک دارند که هر یک چیدمان خاصی را پیشنهاد می‌دهند که شاخص‌های عملکرد بایستی بر طبق آن ساختار باشند (بیاضی و همکاران، 1388، 50).

بسیاری از مطالعات پیشین تلاش کرده‌اند، تأثیر مستقیم حسابداری یا فن‌آوری اطلاعات بر عملکرد را نشان دهند. با وجود این، چندین مطالعه اخیر نشان داده‌اند که تناسب بین حسابداری و عوامل زمینه‌ای یا بین فن‌آوری اطلاعات و عوامل زمینه‌ای تأثیر مثبتی بر عملکرد دارند. برای مثال کراگ و همکارانش (2002)، دریافته‌اند که شرکت‌ها با همسویی استراتژی فن‌آوری اطلاعات با استراتژی کسب و کارشان بهتر از شرکت‌هایی به فعالیت می‌پردازند که این کار را انجام نداده‌اند. از این‌رو هدف اصلی از این مطالعه، تشریح تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی بود که در این راستا اهداف فرعی بررسی تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر قابلیت دسترسی به منابع مالی و بررسی تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان مجتمع فولاد شاهین بناب دنبال شد.

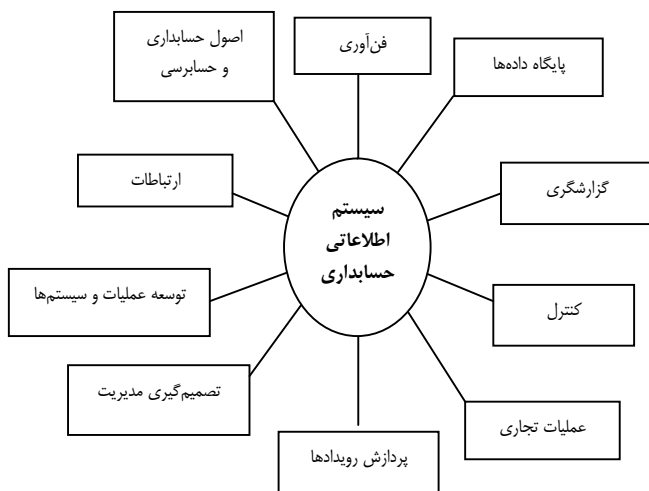
چارچوب نظری تحقیق

سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری امروزه نقش بسیار مهمی در گردش فعالیت سازمان داشته و در مجموعه محیط اقتصادی کشورها وظیفه‌ای با اهمیت دارند. بسیاری از تصمیمات اقتصادی بر اساس اطلاعات حاصل از این سیستم‌ها اتخاذ می‌شود. سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری باید اطلاعات مربوط، با اهمیت و قابل اعتمادی را در اختیار استفاده‌کنندگان گزارشات مالی قرار دهند تا در مدل‌های تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد.

در مجموع با عنایت به ضرورت و اهمیت مفهوم سیستم اطلاعاتی حسابداری و نقش کلیدی قابلیت پردازش سیستم اطلاعاتی حسابداری، تأثیر سیستم اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور چارچوب نظری سیستم اطلاعاتی حسابداری آلریچ گلیناس¹ (2002) شامل ده مؤلفه فن‌آوری، پایگاه داده‌ها، گزارشگری، کنترل، عملیات تجاری، پردازش رویدادها،

¹ - Ulrich Glinass

تصمیم‌گیری مدیریت، توسعه عملیات و سیستم‌ها، ارتباطات و اصول حسابداری و حسابرسی و چارچوب نظری عملکرد سازمانی خاندوالا¹ (2005) شامل دو مؤلفه قابلیت دسترسی به منابع مالی و تصور ذهنی و وفاداری مشتری مورد استفاده قرار گرفت تا بر اساس آن به این سؤال اصلی پاسخ داده شود که: قابلیت پردازش سیستم اطلاعاتی حسابداری چه تأثیری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب دارد؟ بنابراین به منظور بهبود عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب به بررسی سیستم اطلاعاتی حسابداری در سال 1389 پرداخته شد.



شکل شماره (1): مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی حسابداری

¹ - Khandwalla

در این زمینه پس از مطالعات اکتشافی سوابق تحقیقاتی انجام شده در رابطه با سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد سازمانی به طور عام و بالاخص قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری، با بیان شکاف‌های پژوهشی به برخی از آنها اشاره می‌شود:

طباطبایی‌نژاد (1380) موانع توسعه سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری رایانه‌ای در شرکت‌های تولیدی استان خوزستان را بررسی کرد. نتایج حاصل حاکی از این است که عدم استفاده مدیران از اطلاعات، عدم آگاهی مدیران از قابلیت‌های سیستم‌های رایانه‌ای، پایین بودن مهارت حسابداران در استفاده از قابلیت‌های رایانه، پایین بودن دانش حسابداری متخصصان رایانه و عدم توصیه استانداردهای حرفه در زمینه سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری رایانه‌ای مانع توسعه مناسب سیستم‌های مذکور شده است ولی بالا بودن هزینه‌های طراحی سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری رایانه‌ای مانعی برای توسعه آن نبوده است. همچنین داده‌های تحقیق با توجه به میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کار پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفته و آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که بین آزمون شوندگان با ادراک آنها از موانع توسعه سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری رایانه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

دستگیر و همکارانش (1382) تأثیر ویژگی‌های سیستم اطلاعاتی حسابداری بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران گروه بهمن را بررسی کردند. جامعه آماری این تحقیق تمام مدیران سطوح مختلف گروه بهمن می‌باشد. تعداد این مدیران 50 نفر بوده و با تعاریف عملیاتی متغیرهای مستقل از بیانیه پیشنهادی هیأت استانداردهای حسابداری انگلستان سؤالات پرسشنامه طراحی و داده‌ها جمع‌آوری شده است. به طور کلی نتایج نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب سیستم اطلاعاتی حسابداری گروه بهمن تفاوت وجود دارد. در عین حال نتایج حاصل از بررسی وضعیت موجود سیستم اطلاعاتی حسابداری گروه بهمن نشان داد که این سیستم، اطلاعات مورد نیاز مدیران را جهت تصمیم‌گیری فراهم ساخته است.

علوی و همکارانش (1383) به منظور رتبه‌بندی عملکرد سازمانی دستگاه‌های اداری-اجرایی به ارائه الگوریتمی با استفاده از مدل ریاضی پرداخته‌اند که این مدل نقش و تأثیر عوامل کیفی و ذهنی را در عملکرد سازمانی به حداقل می‌رساند و عوامل و متغیرهای کمی مؤثر در فرآیند تولید کالاها و خدمات بخش عمومی را در ارزیابی

عملکرد دستگاه‌های بخش عمومی یکپارچه و منسجم می‌کند، از طرف دیگر این مدل از امکانات نرم‌افزاری و سامانه‌های رایانه‌ای پشتیبانی‌کننده مدل‌های ریاضی مورد نظر برخوردار است. از این رو نکته اساسی اولاً تولید مدل‌های ریاضی مناسب، دقیق، معتبر و قابل استفاده است و ثانیاً تولید آمار و اطلاعات مورد نیاز مدل‌ها است. در این صورت می‌توان نتایج و تجزیه و تحلیل‌های مختلف و در سطح گوناگون از عملکرد سازمان‌های بخش عمومی به دست آورد و زمینه مناسب بهبود عملکرد سازمانی و اصلاح و بهسازی روش‌ها و رویه‌های انجام کارها را فراهم آورد و به صورت زمان‌بندی شده عملکرد دستگاه‌ها را ارتقاء بخشید. شاخص‌ها به نحوی تهیه شده که ضمن همسو بودن، هر چه مقدار شاخص بیشتر باشد، بهتر است. از مدل‌های تحلیلی در الگوریتم و از آزمون‌های مورد نیاز جهت اعتبارسنجی روش و نتایج بدست آمده می‌توان استفاده کرد. برای اندازه‌گیری نقش و تأثیر عوامل برون‌زا از تکنیک نگرش سنجی استفاده شده و به کمک روش‌های ریاضی حداقل اریب با مقدار واقعی این متغیرها ایجاد گردیده است. محققان امیدوارند این امر رضایت‌مندی ارباب رجوع، کاهش هزینه‌ها، سرعت ارائه خدمات و کالاها و همچنین کاهش حجم و اندازه سازمان را در پی داشته باشد.

یزدانی (1385) با استفاده از روش تحقیق توصیفی و همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به بررسی روابط متقابل بین اجزاء سرمایه‌های فکری و اثرات آنها بر عملکرد سازمانی بانک ملت استان تهران پرداخته است. بدین منظور محقق پرسشنامه‌ای با 51 سؤال برای سنجش اجزاء سرمایه‌های فکری طراحی کرده و مقدار عملکرد سازمانی شعب بانک ملت را نیز از طریق تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها محاسبه کرده است. در این تحقیق ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول عامل‌های حوزه‌های سه‌گانه سرمایه‌های فکری استخراج گردیده و سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی از صحت مدل‌های اندازه‌گیری اطمینان حاصل شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داده است که بین اجزای سرمایه‌های فکری روابط متقابل نسبتاً قوی وجود داشته ولی این سرمایه‌ها هیچ‌گونه تأثیری بر روی عملکرد سازمانی شعب بانک ملت استان تهران نداشته است. در پایان به منظور تأثیرگذاری این سرمایه‌های فکری بر روی عملکرد سازمانی شعب بانک ملت استان تهران مدل کارت امتیازی متوازن و نقشه‌های استراتژی پیشنهاد گردیده است.

نورعزیزی و همکارش (2005) میزان همسویی سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد شرکت را در 310 شرکت کوچک و متوسط مالزی ارزیابی کردند. نتایج نشان داد که بخش معقولی از شرکت‌های کوچک و متوسط مالزی همسویی بالای سیستم اطلاعاتی حسابداری را به دست داده‌اند. علاوه بر این گروهی از این شرکت‌ها عملکرد سازمانی بهتری با همسویی کمتر را آشکار ساخته‌اند و این یافته‌ها بر اهمیت همسویی سیستم اطلاعاتی حسابداری و درک الزامات جاری برای اطلاعات حسابداری و استفاده از فن‌آوری اطلاعات به عنوان مهمترین مکانیزم پردازش اطلاعات، افزوده است و از همه مهم‌تر راه‌گشایی برای پژوهش‌های آتی در رابطه با همسویی سیستم اطلاعاتی حسابداری در شرکت‌های کوچک و متوسط، هم در مالزی و هم در سطح جهان می‌باشد.

بولیانه (2007) تناسب بین طراحی سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد با یک نوع تحلیل‌گر استراتژیک را در 88 واحد تجاری کانادا بررسی کرد. نتایج حاصل از پرسش‌کاوی و تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه از واحدهای تجاری نشان می‌دهد که برای نوع استراتژیک کاوشگر و با گستره کمتر و برای نوع استراتژیک پشتیبانی سیستم اطلاعاتی حسابداری در گستره وسیع با عملکرد بالاتر مرتبط است. مدیران واحدهای کاوشگر و پشتیبانی به اطلاعات آینده‌نگر، غیر مالی و بیرونی برای تصمیم‌گیری نیاز دارند که تکامل در نیازهای اطلاعاتی پشتیبانی را نشان می‌دهد. همچنین نتایج این پیش‌فرض را تأیید می‌کنند که نیازهای اطلاعاتی واحدهای نوع استراتژیک تحلیل‌گر متفاوت از واحدهای پشتیبانی است. بنابراین حسابداران در تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم‌های اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری درگیر هستند. با مدنظر قرار دادن مزیت سیستم اطلاعاتی حسابداری یکپارچه، کارکرد تأمین‌کننده اطلاعات برای حسابداران چالش‌انگیزتر است و آنها بایستی بطور دقیق پیوند بین استراتژی تجاری تدوین شده و حوزه اطلاعاتی فرآهم شده بوسیله سیستم اطلاعاتی حسابداری را مورد بررسی قرار دهند و پیوندهای اشتباهی، شناسایی شده و حسابداران بطور فعال در طراحی سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری مشارکت کنند.

واسارهایی و همکارش (2008) فرصت‌ها و چالش‌ها برای پژوهش سیستم اطلاعاتی حسابداری را در بستر اقتصاد کنونی و مدل گزارشگری حسابداری سنتی مورد بررسی قرار داده و سؤالات پژوهشی مربوط به سیستم‌های اطلاعاتی تجاری، بیمه و

حسابداری در اقتصاد بلادرنگ را تعیین کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که شناسایی اداره‌کنندگان و اقدامات تجاری، ساختارهای جدید اطلاعاتی را در این اقتصاد کنونی بر می‌انگیزد. به ویژه پژوهشگران سیستم اطلاعاتی حسابداری نیاز به توسعه ساختارهای گزارشگری جدید دارند که سریع‌تر با اقتصاد واقعی در حال تحول پیوند یابد که شکاف بین پارادایم‌های ترسیم‌کننده امور تجاری و پیش‌فرض‌های نهفته حسابداری را در چندین نقطه پوشش داده و نیازهای سرمایه‌گذاران و قانونگذاران را برآورده کنند و پژوهشگران حسابداری را به ویژه در حوزه سیستم اطلاعاتی حسابداری به موقعیت بالاتری رسانند تا تغییر را پذیرفته و بر نقشی تأکید کنند که آنها را از جایگاه سستی در حسابداری در اقتصاد کنونی خارج می‌کند.

گیل پادیل و همکارش (2008) قابلیت‌های حوزه سیستم‌های اطلاعاتی، ارزش و منابع استراتژیک و تأثیر آنها بر عملکرد سازمانی در بخش هتلداری اسپانیا را بررسی کردند. نتایج نشان می‌دهد که حوزه سیستم اطلاعاتی بی‌نظیر و ارزشمندتر و غیر قابل جایگزین موجب عملکرد غیر مالی بهتر می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که قابلیت‌ها و منابع که بیشترین تأثیر بر عملکرد هتل دارند منابع فنی درونی و بیرونی و قابلیت‌های حوزه سیستم اطلاعاتی تحت تأثیر روابط بالقوه با استفاده‌کنندگان و در واحدهای مختلف هتل هستند. از طرف دیگر یافته‌ها حاکی از آن است که قابلیت‌های سازمانی تأثیر خاصی بر عملکرد غیر مالی به ویژه در رابطه با کیفیت سازمانی دارد. این تحقیق به استقرار چارچوب جدید تجزیه و تحلیل در ادبیات بر روی مدیریت سیستم اطلاعاتی با ارائه دیدگاه تحلیلی، برای مطالعه توسعه استراتژیک خصوصیات سیستم اطلاعاتی کمک می‌کند که مبتنی بر نگرش منبع محور از شرکت است و از این نظر که به شناسایی منابع و قابلیت‌های سیستم اطلاعاتی کمک می‌کند از اهمیت بسزا و نوینی در توسعه برتری‌های متمایز هر هتل دارد.

کرسی و همکارش (2010) به روش پژوهش کیفی با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند از رئیس واحد حسابداری و یا رئیس واحد حسابرسی داخلی چهار شرکت بزرگ از میان شرکت‌های صنعتی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار ایتالیا، تأثیر قانون بر سیستم اطلاعاتی حسابداری را با تحلیل پذیرش استاندارد بین‌المللی حسابداری و استاندارد بین‌المللی گزارشگری مالی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن است که شرکت‌ها، رویکردهای متفاوتی در اجرای استلزامات حقوقی به کار می‌برند و از

آنجایی که قانونگذاران یاد می‌گیرند که قانون باید تغییر رفتاری مؤثری را ارائه دهد و باید طبق عوامل معین عمل کند، لذا محققین مدلی را بسط و توسعه داده‌اند تا مشخصه‌های آنها از جمله تعهد مدیریت عالی، ترکیب تیم پروژه استاندارد بین‌المللی حسابداری، عدم تقارن اطلاعاتی، مدت استعلام بهاء، تاریخچه بین‌المللی را مورد شناسایی قرار دهد. نتایج نشان می‌دهد که بکارگیری مدل ارائه شده ابزار مفیدی برای اجرای اثربخش تغییر و تحولات مورد نیاز قانونگذاران و شرکت‌ها است.

وال و همکارش (2011) با بررسی مفهومی دیدگاه‌های مختلف درباره اطلاعات حسابداری برای تصمیم‌گیری مدیریتی از جمله نظریه استراتژیک، کارگزاری و هنجاری به این موضوع پرداخته‌اند که اطلاعات حسابداری می‌تواند تصمیم‌گیری مدیریتی را به دو روش یکی مستقیم به عنوان ورودی و دیگری به طور غیر مستقیم با تأثیرگذاری بر رفتار مدیران تحت تأثیر قرار دهد. از دیدگاه تطبیقی دریافته شده است که رویکردها در مدیریت ارزش ذی‌نفع بیش از حد پیشرفته‌اند به ویژه نقش اطلاعات در مدیریت ارزش سهامدار مبین تکنیک‌های مربوط به حسابداری هستند و همچون مدل‌های محرک ارزش یا سنج‌های عملکرد مبتنی بر درآمد مازاد بر ارزش فزاینده شرکت متمرکزند. در مقابل تکنیک‌های مربوط به حسابداری در پشتیبانی تصمیم‌گیری مدیریتی در مدیریت سهامدار به خوبی پیشرفته نیستند. تاکنون رویکردها بر گروه‌های سهامدار انتخابی متمرکز بودند و فقط به طور اثربخشی چند بعد خلق ارزش سهامدار را نشان می‌دادند. از طرف دیگر از دیدگاه مفهومی، یافته‌ها مشخص می‌کند که خلق ارزش سهامدار نیاز به رویکرد یکپارچه‌تر برای پاسخ‌دهی به این سؤال است که ارزش سهامدار ایجاد شده یا تقلیل یافته است. بررسی تکنیک‌های حسابداری مدیریت برای خلق ارزش سهامدار و ذی‌نفع نشان داد که مدیریت خلق ارزش سهامدار می‌تواند متکی به تکنیک‌های پیشرفته حسابداری مدیریت باشد. برای تصمیم‌گیری مدیریتی، رویکرد ارزش سهامدار، اطلاعات تسهیل‌گر و تأثیرگذار تصمیم را فراهم می‌کند، بنابراین رویکرد هنجاری به سوی خلق ارزش سهامدار بر طبق یافته‌های این تحقیق مناسب تکنیک‌های حسابداری مدیریتی نیست و پژوهش در رشته حسابداری با حرکت پایدار به کمک تکنیک‌ها از طریق دو نوع اطلاعات مذکور راهنمایی برای ایجاد ارزش سهامدار در وضعیت‌های مختلف فراهم می‌کند.

روش تحقیق

در این تحقیق، جامعه آماری، کارکنان بخش اداری - مالی مجتمع فولاد شاهین بناب می‌باشد که تعداد آنها 60 نفر بود. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان نمونه مورد بررسی در نظر گرفته شد. ابزار سنجش متغیرهای تحقیق، شامل دو پرسشنامه محقق ساخته با تکیه بر چارچوب نظری منتخب در این تحقیق و شاخص‌های عملیاتی و تعدیل شده سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد سازمانی می‌باشد که قبلاً روایی و پایایی آنها مورد مطالعه قرار گرفته و برای متغیرهای سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد سازمانی ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب 0/87 و 0/92 بدست آمد. به روش پیمایشی پس از توزیع پرسشنامه بین کارکنان، 40 پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق پس از توزیع اولیه پرسشنامه‌ها، داده‌های آنها وارد نرم افزار SPSS شد. همان طور که در جدول شماره (1) مشاهده می‌شود آزمون کولموگروف - اسمیرنوف سطح معنی‌داری را برای متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) 0/07 نشان می‌دهد که بیشتر از 0/05 است. پس فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه به تأیید رسیده و برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در چارچوب آمار پارامتریک، تحلیل رگرسیون خطی ساده برای آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول شماره (1): آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر مستقل تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	قدر مطلق	حداکثر تفاوت	مقدار مثبت	مقدار منفی	اسمیرنوف - کولموگروف - مقدار	معنی داری سطح
سیستم اطلاعاتی حسابداری	40	82/85	8/91	0/2	0/11	0/2	1/27	0/07	

یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشد:
فرضیه اهم: قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب تأثیر دارد.

این فرضیه بوسیله ترکیبی از 26 سؤال مربوط به سیستم اطلاعاتی حسابداری (میزان دسترسی به دانش فن‌آوری، استفاده از تکنولوژی پیشرفته، کسب دانش تکنولوژی، کمیت و نوع داده‌های قابل دسترسی، تنوع پایگاه داده‌ها، بکارگیری روش‌های نوین بازاریابی داده‌ها، تهیه گزارش‌های متنوع، برون‌دادهای (خروجی‌های) مورد نیاز و مطلوب، کنترل عملیاتی کسب و کار تجاری، برخورداری از مهارت‌های کنترل عملیات سازمان، شناخت از مراحل کنترل، گستره و محدوده فعالیت‌های سازمان، کارکرد مراکز عملیاتی سازمان، فعالیت‌های انجام یافته و در حال انجام، ثبت و ضبط رویدادها، آگاهی از اطلاعات پردازشی، تعهد به رویدادهای پردازش شده، تناسب اطلاعات با نوع تصمیم، سبک‌های مدیریت پرسنلی و ترجیحات تصمیم‌گیرنده، استفاده از سیستم‌های هوشمند، طراحی و اجرای اثربخش سیستم‌های اطلاعاتی، رعایت شرح وظایف توسعه سیستم‌های اطلاعاتی جدید، برخورداری از مهارت‌های ارتباطی کار با سیستم، کسب دانش فنی انتخاب و ارزیابی راهکارها، آگاهی از اصول و روش‌های صحیح حسابداری، برخورداری از دانش تخصصی حسابداری) و 21 سؤال مربوط به عملکرد سازمانی اندازه‌گیری شده است. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون که سطح معنی‌داری کوچکتر از حداقل 0/05 است، تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب تأیید می‌گردد. بدین ترتیب که با اطمینان 95% می‌توان بیان نمود که میزان تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر متغیر عملکرد سازمانی 0/47 می‌باشد.

جدول شماره (2): ضرایب پارامتر فرضیه اهم مربوط به متغیر عملکرد سازمانی

عنوان متغیر	β ضریب رگرسیون	احساسه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
X_1 سیستم اطلاعاتی حسابداری	0/47	4/59	0/000	رد فرض H_0
عرض از مبدا	36/52	3/6	0/001	رد فرض H_0

لذا مدل رگرسیون بین سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان متغیر مستقل و قابلیت دسترسی به منابع مالی و تصور ذهنی و وفاداری مشتریان به عنوان متغیرهای وابسته در مجتمع فولاد شاهین بناب به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 0/47 X_1 + 36/52$$

پس می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر سیستم اطلاعاتی حسابداری باعث افزایش متغیر عملکرد سازمانی به میزان 0/47 در مجتمع فولاد شاهین بناب می‌شود.

فرضیه فرعی اول: قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر قابلیت دسترسی به منابع مالی مجتمع فولاد شاهین بناب تأثیر دارد. این فرضیه بوسیله ترکیبی از 26 سؤال مربوط به سیستم اطلاعاتی حسابداری و 10 سؤال مربوط به قابلیت دسترسی به منابع مالی (میزان تنوع گزارشات، بهبود تصمیم‌گیری مدیریتی، اشتباهات مالی، شفافیت عملیات مالی، تأخیر در پرداخت‌ها، کنترل مالی، تأمین به موقع منابع مالی سازمان، تسریع تبادل اسناد تجاری، سرعت جریان‌ات نقدی، ریسک سودآوری) اندازه‌گیری شده است. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون که سطح معنی‌داری کوچکتر از حداقل 0/05 است، تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر قابلیت دسترسی به منابع مالی مجتمع فولاد شاهین بناب تأیید می‌گردد. بدین ترتیب که با اطمینان 95% می‌توان بیان نمود که میزان تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر قابلیت دسترسی به منابع مالی 0/24 می‌باشد.

جدول شماره (3): ضرایب پارامتر فرضیه فرعی اول مربوط به متغیر قابلیت دسترسی به منابع مالی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	t محاسبه شده	β ضریب رگرسیون	عنوان متغیر
رد فرض H_0	0/000	4/11	0/24	قابلیت دسترسی به منابع مالی
رد فرض H_0	0/011	2/68	15/74	عرض از مبدا

لذا مدل رگرسیون بین سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان متغیر مستقل و قابلیت دسترسی به منابع مالی به عنوان متغیر وابسته در مجتمع فولاد شاهین بناب به صورت زیر می باشد:

$$Y=0/24 X_{2+} 15 /74$$

پس می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر سیستم اطلاعاتی حسابداری باعث افزایش در متغیر قابلیت دسترسی به منابع مالی به میزان 0/24 در مجتمع فولاد شاهین بناب می شود.

فرضیه فرعی دوم: قابلیت پردازش سیستم های اطلاعاتی حسابداری بر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان مجتمع فولاد شاهین بناب تأثیر دارد. این فرضیه بوسیله ترکیبی از 26 سؤال مربوط به سیستم اطلاعاتی حسابداری و 11 سؤال مربوط به تصور ذهنی و وفاداری مشتریان (میزان تعامل مناسب، کاهش زمان انتظار، دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، تأمین انتظارات، تأمین خدمات مورد نیاز، جلوگیری از برخوردهای سلیقه ای کارکنان، کاهش مراجعات غیر ضروری، سهولت و سرعت پاسخگویی، کاهش تشریفات زائد اداری، اعتماد، رضایت از تولیدات سازمان) اندازه گیری شده است. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون که سطح معنی داری کوچکتر از حداقل 0/05 است، تأثیر قابلیت پردازش سیستم های اطلاعاتی حسابداری بر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان در مجتمع فولاد شاهین بناب تأیید می گردد. بدین ترتیب که با اطمینان 95% می توان بیان نمود که میزان تأثیر قابلیت پردازش سیستم های اطلاعاتی حسابداری بر متغیر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان 0/22 می باشد.

جدول شماره (4): ضرایب پارامتر فرضیه فرعی دوم مربوط به متغیر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β ضریب رگرسیون	عنوان متغیر
رد فرض H_0	0/000	4/29	0/22	تصور ذهنی و وفاداری مشتریان
رد فرض H_0	0/000	3/97	20/77	عرض از مبدا

لذا مدل رگرسیون بین سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان متغیر مستقل و تصور ذهنی و وفاداری مشتریان به عنوان متغیر وابسته در مجتمع فولاد شاهین بناب به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 0/22 X_3 + 20/77$$

پس می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر سیستم اطلاعاتی حسابداری باعث افزایش در متغیر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان به میزان 0/22 در مجتمع فولاد شاهین بناب می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری کلی

نتیجه حاصل از فرضیه اهم تحقیق نشان داد که قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب تأثیر دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات دیگری همچون تحقیق امیلیو بولیانه (2007) و تحقیق مالکوم کینگ و همکاران (2005) و تحقیق محسن دستگیر و همکاران (1382) و تحقیق محسن طباطبایی‌نژاد (1380) مبنی بر اینکه نوع طراحی سیستم اطلاعاتی حسابداری و گستره آن با در نظر گرفتن استراتژی‌های تدوین شده سازمان همراه با مشارکت حسابداران به طور فعال در کمک به تصمیم‌گیری مدیران و در نهایت بهبود و ارتقاء عملکرد سازمان، همچنین عدم استفاده مدیران از اطلاعات، عدم آگاهی مدیران از قابلیت‌های سیستم‌های رایانه‌ای به عنوان موانع توسعه سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری و از طرف دیگر کارکرد سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان سیستم پشتیبان تصمیم در بهبود تصمیم‌گیری مدیریت همخوانی داشته و به این امر که عملکرد کارکنان همسو با تصمیم‌گیری مدیریت باشد کمک کرده و در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی اول نشان داد که قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر قابلیت دسترسی به منابع مالی مجتمع فولاد شاهین بناب تأثیر دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات دیگری همچون تحقیق آنتونی گیل پادایلا و همکاران (2008) حاکی از تأکید بر اینکه منابع استراتژیک و قابلیت‌های حوزه سیستم‌های اطلاعاتی بر عملکرد سازمانی تأثیر داشته و طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی بی‌نظیر و مناسب موجب بهبود عملکرد سازمان خصوصاً در ارتقاء کیفیت

فعالیت‌های سازمان و در نهایت منجر به توسعه خصوصیات سیستم اطلاعاتی می‌شود همخوانی داشته و به نقش بسیار مهم و اهمیت بسزای مدیریت اطلاعات با توسعه سیستم اطلاعاتی حسابداری با شناسایی و دسترسی به منابع مالی در رسیدن به مزیت رقابتی شرکت‌ها تأکید می‌کند.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی دوم نشان داد که قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر تصور ذهنی و وفاداری مشتریان مجتمع فولاد شاهین بناب تأثیر دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات دیگری همچون تحقیق ابوالقاسم علوی و همکاران (1383) همخوانی دارد و بر استفاده از امکانات نرم‌افزاری و سامانه‌های رایانه‌ای پشتیبانی کننده مدل‌های ریاضی و کمی در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها تأکید می‌کند و همچنین به کارگیری فرم‌های خاص طراحی را در رتبه‌بندی عملکرد سازمان‌ها جهت جمع‌آوری آمار مورد توجه قرار می‌دهد تا داده‌های مورد نیاز شاخص‌های مناسب، دقیق، معتبر و قابل استفاده در تولید آمار و اطلاعات مورد نیاز مدل‌ها فراهم شود و زمینه‌های مناسب بهبود عملکرد سازمانی و اصلاح و بهسازی روش‌ها و رویه‌های انجام کارها و زمان‌بندی عملکرد سازمان ارتقاء یابد که نهایتاً رضایت‌مندی مشتریان، کاهش هزینه‌ها، سرعت ارائه کالاها و خدمات را در پی دارد، بنابراین بر عنصر بسیار مهم منابع انسانی (کارکنان و مشتریان) در کسب دستاوردهای سازمان و میزان موفقیت آن و افزایش احساس امنیت مشتریان و در کل وفاداری مشتریان به شرکت تأکید می‌شود.

از آنجا که در تحقیقات قبلی بطور مجزا سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد سازمانی یا خصوصیات و موانع توسعه و بهبود آنها و یا همسویی آنها مورد بررسی قرار گرفته بود لذا در این تحقیق میزان تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مطالعه و آزمون شده است و از این حیث دارای جنبه جدید و نوآور بوده و موجب بهره‌مندی مدیران شرکت‌های مشابه از نتایج این تحقیق می‌شود. بنابراین ضروری است که بر سیستم اطلاعاتی حسابداری در مجموعه ساختار سازمانی به منظور ارائه فعالیت‌های پشتیبانی با قابلیت‌های بالا و به صورت الکترونیکی ارزش داده شود تا با جذب و حفظ نیروهای کارآمد، منابع اطلاعاتی با کیفیت، جهت کسب نتایج مورد انتظار استفاده شود و با بهره‌گیری مناسب‌تر از فرصت‌ها به صورت صحیح برای رسیدن به عملکرد اثربخش، استراتژی‌های سازمان مورد توجه قرار گیرند. همچنین میزان دسترسی به منابع مالی سودمند، پیش‌بینی‌هایی برای شرایط آینده مانند

اظهارنامه‌های مالی پروژه‌ها و بودجه‌بندی مالی را به نحو مطلوب ایجاب می‌کند. در همین راستا لازم است به سرمایه‌گذاری در فن‌آوری اطلاعات و شناسایی قابلیت‌ها و منابع مالی ارزشمندتر در جهت برنامه‌ریزی و کنترل عملیات توجه شده و زمینه‌ای ایجاد شود تا اطلاعات صحیح و به موقع فراهم شود. از طرف دیگر سازماندهی داده‌های مشتریان در پایگاه داده‌ها درصدد پاسخگویی بهتر و سریع‌تر به خواسته‌ها و نیازهای آنان منجر به تثبیت ارتباط مشتری و وفاداری آن به شرکت می‌شود و در این زمینه نیز با استقرار سیستم مدیریت ارتباط با مشتری در کنار سیستم اطلاعاتی حسابداری و در نتیجه دستیابی مؤثر به اطلاعات مشتریان در سطح محیط بیرونی شرکت (بازار) تصویر مطلوب و وفاداری آنها و افزایش تمایل مجدد برای استفاده از کالاها و خدمات که ضامن بقای شرکت می‌باشد انعکاس یابد و با همسویی و همراستایی سیاست‌های سیستم اطلاعاتی حسابداری و ارتباط تنگاتنگ و تأثیر آن بر بخش‌های مختلف شرکت موجب کسب موفقیت و بهبود عملکرد سازمانی شود.

منابع:

- ابرین، جمز (1386)، «سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت»، ترجمه امیر مانیان، تهران، انتشارات نگاه دانش.
- امیدوار، مجید (1385)، «نوع شناسی سیستم‌های اطلاعاتی»، مجله حسابداری، تهران.
- بنائیان، حمید (1387)، «طراحی سیستم اطلاعاتی مدیریت معاونت اداری - مالی دانشگاهها (مورد پژوهشی واحد اداری مالی دانشگاه خلیج فارس)»، فصلنامه پیام مدیریت، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، تهران، شماره 26.
- بیاضی، علی و محقر، علی و کریمی دستجردی، داوود و معین نجف آبادی، فاطمه (1388)، بررسی تأثیر متغیرهای وضعیتی بر فعالیتهای مدیریت کیفیت و عملکرد سازمان‌های سرآمد ایرانی، نشریه مدیریت صنعتی، دوره اول، شماره اول، صص 125-138.
- دستگیر، محسن و جمشیدیان، مهدی و جدیدی، عباس (1382)، «بررسی تأثیر ویژگی‌های سیستم اطلاعاتی حسابداری بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران: موردی گروه بهمن»، مجله بررسی‌های حسابداری، دانشگاه تهران، شماره 34.
- ذاکری، بتول (1386)، «روش‌های ساخت یافته تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم‌های اطلاعاتی»، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ دهم.
- طباطبایی‌نژاد، محسن و سجادی، حسین (1382)، شناسایی موانع توسعه سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری رایانه‌ای در شرکتهای تولیدی استان خوزستان، فصلنامه مطالعات حسابداری، شماره دوم، انتشارات دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- عرب‌مازازی‌زدی، محمد و خسروی، یاور (1386)، «ارزیابی خطر ناشی از تهدیدهای کنترل داخلی در سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری مبتنی بر رایانه، مجله سیستم‌های اطلاعاتی و فن‌آوری»، سال بیست و یکم، شماره 176.
- علوی، ابوالقاسم و جمشیدیان، مهدی و مشرف جوادی، اصغر (1383)، «الگوریتم رتبه‌بندی عملکرد سازمانی دستگاه‌های اداری - اجرایی»، فصلنامه دانش مدیریت، دانشگاه تهران، شماره 64.
- علی احمدی، علی رضا و احمدوند، افشین (1384)، «کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان»، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی کشور، شماره 21.
- فخاریان، ابوالقاسم (1384)، «کارکرد مدیریت و سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری»، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی کشور، شماره 58.

- همت‌فر، محمود و کولیوند، عباس (1386)، «سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری»، انتشارات فرهنگ زبان. تهران.
- یزدانی، حمید رضا (1385)، «بررسی روابط متقابل میان اجزای سرمایه‌های فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری) و اثرات آنها بر عملکرد سازمانی شعب بانک ملت استان تهران»، دانشگاه تهران.
- Boulianne, Emilio, (2007), "revisiting fit between accounting information systems design and performance with the analyzer strategic type ", international journal of accounting information systems, vol.8.
- Corsi, Katia and Mancini, Daniela, (2010), The Impact of Law on Accounting Information System: An Analysis of IAS/IFRS Adoption in Italian Companies, Management of the Interconnected World, pp: 483-491.
- Gelinas, Ulric J., Sutton, Jr. Steve G. (2002), Accounting information Systems. Printed in the United States of America.
- Gil-Padilla, Antonia M. and Tomá's F. Espino-Rodríguez, (2008), Strategic value and resources and capabilities of the information systems area and their impact on organizational performance in the hotel sector, TOURISM Review, vol.63.NO.3, pp.21-47.
- Mauldin E G, Ruchala L V. (1999), " Towards a meta- theory of accounting Information systems, account, organ Soc: 24: 317- 31.
- Noor azizi ismail, Malcolm king, (2005), "firm performance and accounting information systems alignment in Malaysian SMEs, international journal of accounting information systems, vol6.
- Vasarhelyi Miklos A., Alles, Michael G., (2008), the "now" economy and the traditional accounting reporting model: Opportunities and challenges for AIS research, International Journal of Accounting Information Systems, Vol.9, pp: 227-239.

-
-
- Wall, Friederike & Greiling, Dorothea, (2011), Accounting information for managerial decision-making in shareholder management versus stakeholder management, *Rev Manag Sci*, vol.5, pp: 91-135.

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره 23 - زمستان 1391

ص ص 170 - 149

تاریخ دریافت مقاله: 91/3/15

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 91/12/5

مدیریت عوامل موثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران

دکتر سید علی پایتختی اسکویی¹

حسن طاهری²

فلور ابقایی³

چکیده

در این مطالعه، مدیریت عوامل موثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران از طریق تعیین عوامل تاثیرگذار بر رفتار سرمایه گذاری بخش خصوصی مورد بررسی قرار می گیرد. سرمایه گذاری از طریق ایجاد فرصتهای شغلی و منابع درآمدی جدید، از جایگاه خاصی در رشد و توسعه اقتصادی برخوردار است. براساس مرور مبانی نظری عوامل موثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی، نتایج حاصل از بردار هم انباشتگی که از روش آزمون همگرایی جوهانسن بدست آمده، بیانگر آن است که طی دوره زمانی مورد بررسی، تغییرات نرخ واقعی ارز تأثیر مثبت بر مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی دارد و سیاستهای پولی (اعتبارات اعطایی بانکها به بخش خصوصی) و مالی (سرمایه گذاری دولتی) نقش مهم و اساسی در تعیین رفتار سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران، ایفا می نمایند.

واژه‌های کلیدی:

سرمایه گذاری بخش خصوصی، سرمایه گذاری بخش دولتی، نرخ واقعی ارز، نااطمینانی،

هم انباشتگی

¹ - عضو هیأت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه اقتصاد، تبریز، ایران

² - عضو هیأت علمی (مربی) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه اقتصاد، تبریز، ایران

³ - مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مقدمه

سرمایه گذاری بعد از مصرف، مهمترین جزء تقاضای کل می باشد که به دلیل نوسانات زیاد بیشتر مورد توجه اقتصاددانان قرار گرفته است. سرمایه گذاری با سیاست های کلان اقتصادی نوسان پیدا می کند و چون پایه تولید جامعه را پی ریزی کرده و توان تولیدی را بالا می برد، حائز اهمیت می باشد. سیاست گذاران اقتصادی با استفاده از سیاست های کلان اقتصادی، سرمایه گذاری و تشکیل سرمایه بخش خصوصی را هدایت کرده و با ایجاد انگیزش هایی، سرمایه گذاران را به انجام پروژه های سرمایه گذاری ترغیب می نمایند. تصمیمات سرمایه گذاری توسط بخش خصوصی، به دلیل بالا بودن کارایی و انگیزه های سود جویی، تخصیص بهینه منابع و عوامل تولیدی را در پی خواهد داشت (خان و رینهارت، 1990).

با عنایت به نقش موثر سرمایه گذاری در ایجاد فرصت های شغلی جدید، گسترش منابع درآمدی، افزایش درآمد ملی سرانه و بطور کلی رشد و توسعه اقتصادی، بررسی عوامل موثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران به لحاظ شناخت توانمندیهای اقتصادی و جهت دهی فعالیت های مولد و اشتغال زا از اهمیت خاصی در طراحی و مدیریت سیاست های اقتصادی کارآ بر خوردار است.

در مورد سرمایه گذاری نظریه های مختلفی وجود دارد که هر یک به طریقی کوشیده اند تا عوامل تعیین کننده سرمایه گذاری و تشکیل سرمایه را معرفی نمایند. معیار ارزش فعلی برای سرمایه گذاری، به رابطه بین میزان سرمایه گذاری، درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری، دوره زمانی طرح و نرخ بهره می پردازد که بر اساس آن، بنگاه طرحی را برای سرمایه گذاری انتخاب می کند که بالاترین ارزش فعلی را داشته باشد.

در معیار کارایی نهایی سرمایه گذاری، بنگاه می خواهد برای حداکثر کردن مطلوبیت خود بالاترین خط بودجه ای که بر منحنی امکانات درآمد مماس است را انتخاب کند. این معیار نرخ بهره ای را برای هر یک از طرحها انتخاب می کند که قابل مقایسه با نرخ بهره بازار است.

نظریه شتاب روی سرعت تعدیل موجودی مطلوب سرمایه متمرکز می شود و به رابطه سرمایه گذاری با تغییر سطح تولید یا درآمد ملی و نسبت سرمایه به بازده یا ضریب متوسط سرمایه مربوط است. در مدل شتاب انعطاف پذیر سرمایه گذاری که در مطالعات تجربی کاربرد فراوانی دارد، فرض می شود در هر دوره قسمتی از شکاف بین

موجودی سرمایه واقعی و موجودی سرمایه مطلوب پر می شود. در این مدل موجودی سرمایه جاری متناسب با میانگین وزنی تولید دوره های قبل است و هر چه به عقب برمی گردیم، اهمیت تولید در این میانگین کاهش می یابد. مدل جریان نقدینه سرمایه گذاری، استفاده از جریان نقدینه داخلی بر سرمایه گذاری را بهتر از تأمین مالی خارجی می داند. در این مدل، هزینه های سرمایه گذاری نسبت متغیری از جریان نقدینه داخلی است و عرضه وجوه داخلی بستگی به سطح سود بنگاه دارد. پس موجودی مطلوب سرمایه نه تنها به سطح تولید بلکه به مقدار سودهای انتظاری نیز وابسته است (برانسون، 1382).

اکثر تئوری های مطرح شده در مورد سرمایه گذاری با فرض صفر بودن جاننشینی عوامل تولید صورت گرفته که این مشکل نظری اولین با توسط جورگنسون¹ مطرح شده است. مطالعاتی که توسط وی و همکارانش انجام گرفت به مدل نئوکلاسیک معروف گردید. در این مدل، سرمایه گذاری از عامل سرمایه نشأت گرفته است که قیمت سرمایه در تصمیم گیری برای میزان سرمایه گذاری اهمیت فراوانی دارد. تئوری Q توپین، نگاه جدیدی بر سرمایه گذاری دارد و نقاط ضعف نظریه های قبلی (عدم شفافیت در درآمدها و هزینه های انتظاری، تأخیرها یا هزینه های تعدیل طرحها و ریسک) را می پوشاند. مهمترین جنبه تئوری توپین که از مدل نئوکلاسیک استفاده می کند این است که اگر هزینه های جایگزینی سرمایه و ماشین آلات سرمایه ای در دست باشد، می توان ارزش بازاری سهام موسسه را پیدا کرد و در مورد سرمایه گذاری تصمیم گرفت (چرینکو، 1993).

در واقع هر نظریه سرمایه گذاری تلاش می کند تا جواب مشخصی به این دو موضوع بدهد؛ 1- مقدار مطلوب موجودی سرمایه چگونه تعیین می شود، عوامل موثر بر آن کدامند و مقدار آن چقدر است؟ 2- بنگاه چه سرعت تعدیلی را در رسیدن به موجودی مطلوب سرمایه اتخاذ می کند و چه عواملی این سرعت تعدیل را تعیین می کنند؟ این نظریه ها بیشتر برای کشورهای پیشرفته طراحی شده اند که نمی توان آنها را برای کشورهای در حال توسعه به کار برد. پژوهشهای متعددی نیز در مورد نظریه ها و الگوهای سرمایه گذاری بخش خصوصی صورت گرفته، که اکثر آنها مربوط به اقتصادهای پیشرفته ای می باشد که اتکاء آنها به اقتصاد بازار، از ویژگیهای بارز آنهاست.

¹ . Jorgenson

در کشورهای در حال توسعه، به دلیل عدم وجود بازارهای مالی با کارکرد مناسب، اختلالات ایجاد شده در اثر محدودیت های مبادله خارجی، کمبود اطلاعات آماری، شکاف عمیقی بین نظریه های سرمایه گذاری و مدل های بکار رفته وجود دارد، که این امر کاربرد نظریه های کلاسیک اقتصادی را با مشکل روبرو می سازد (بلجر و خان، 1984).

تاکنون مطالعات متعددی در زمینه تعیین رفتار سرمایه گذار بخش خصوصی و مشخص نمودن عوامل موثر بر آن در کشورهای مختلف صورت گرفته است که نتیجه آن نمایان شدن متغیرهای موثر بر رفتار سرمایه گذاری بخش خصوصی از قبیل تولید ناخالص داخلی، سرمایه گذاری بخش دولتی، اعتبارات اعطایی بانکها به بخش خصوصی، ریسک و ناطمینانی و... می باشد.

ساندراجان و تاکر (1980)، با استفاده از مدل نئوکلاسیک جورگنسون به بررسی رابطه سرمایه گذاری بخش خصوصی و دولتی در دو کشور هند و کره پرداختند. آنها الگوی مورد نظر برای هند و کره را به دو صورت برآورد می گردد.

الف) برآورد الگو با تفکیک تولید ناخالص داخلی به تولید بخش خصوصی و تولید بخش دولتی (مورد هند)

ب) برآورد الگو بدون تفکیک تولید ناخالص داخلی به تولید بخش خصوصی و دولتی به علت عدم آمار تولید بخش خصوصی و دولتی (مورد کره)

نتایج برآورد که با روش حداقل مربعات معمولی (OLS) انجام گرفت، نشان دهنده مکمل بودن سرمایه گذاری بخش خصوصی با دولتی در هر دو کشور است. بلجر و خان (1984)، نیز با استفاده از یک مدل شتاب انعطاف پذیر سرمایه گذاری و روش حداقل مربعات معمولی مقید¹، سرمایه گذاری بخش خصوصی را برای 24 کشور در حال توسعه متأثر از سه عامل نوسانات تجاری و اقتصادی که به صورت تفاوت بین تولید بالفعل و بالقوه در نظر گرفته شده، اعتبارات اعطایی شبکه بانکی به بخش خصوصی و سرمایه گذاری دولتی معرفی کردند و به نتایج مشابهی رسیدند.

¹. Restricted Least Squares Method

در مطالعه ای برای کشور شیلی سلیمانو (1989)، با استفاده از سیستم معادلات همزمان با 3SLS، سرمایه گذاری بخش خصوصی را متأثر از متغیرهای تولید ناخالص داخلی، ریسک و عدم اطمینان (واریانس سودآوری و واریانس تولید ناخالص داخلی)، سودآوری (نسبت شاخص قیمت سهام به شاخص قیمت عمده فروشی) و حجم اعتبارات اعطایی به بخش خصوصی می کند. مطالعه وی نشان می دهد که بین سودآوری، تولید ناخالص داخلی، حجم اعتبارات اعطایی به بخش خصوصی و سرمایه گذاری بخش خصوصی رابطه مثبت وجود دارد. ریسک و عدم اطمینان نیز از طریق واریانس سودآوری و واریانس تولید ناخالص داخلی، تأثیر منفی و قابل توجهی بر سرمایه گذاری بخش خصوصی دارد.

گرین و ویلانو (1990)، در تحقیقی برای 22 کشور در حال توسعه با استفاده از روش حداقل مربعات معمولی نشان دادند که نرخ تورم ریسک پروژه های بلند مدت سرمایه گذاری را افزایش می دهد و به عنوان شاخص بی ثباتی در اقتصاد مطرح می شود. همچنین سرمایه گذاری دولتی و نرخ واقعی ارز بر سرمایه گذاری بخش خصوصی تأثیر مثبت دارد.

شاکر (1993)، به تعیین رفتار سرمایه گذاری بخش خصوصی در پاکستان پرداخت. نتیجه مطالعه وی نشان داد که میان سرمایه گذاری بخش خصوصی در پاکستان و تولید ناخالص داخلی، اعتبارات بانک ها و سرمایه گذاری دولتی رابطه مثبتی وجود دارد. هاجیمیچل و دانشور (1995)، نیز به نتایج مشابهی در کشورهای صحرای آفریقا رسیدند. همچنین نشان دادند که اثرات عدم اطمینان اقتصادی که از طریق انحراف معیار نرخ تورم و تغییر درصدی در نرخ ارز مؤثر واقعی اندازه گیری می شود، منفی است. لیزال و سوجنار (2002)، در تحقیقی، با استفاده از روش حداقل مربعات معمولی تأثیر تولید ناخالص داخلی و سود بنگاهها را بر سرمایه گذاری خصوصی، برای کشور چک بررسی کردند. نتایج نشان دهنده آن است که اثر تولید ناخالص داخلی بر سرمایه گذاری بخش خصوصی مطابقت با اصل شتاب دارد.

در تحقیقی برای کشورهای در حال توسعه سروین (2003) ارتباط نرخ واقعی ارز را با سرمایه گذاری بخش خصوصی به کمک روش GARCH-M، مورد بررسی قرار داده است. مهمترین نتیجه تحقیق تأثیر منفی قوی نرخ واقعی ارز بر سرمایه گذاری بخش خصوصی است. لارتی (2007) در تحقیقی برای کشورهای آفریقایی به این سوال پاسخ

می دهد که آیا نرخ واقعی ارز بر سرمایه گذاری مستقیم خارجی تأثیر دارد؟ مقاله با استفاده از تکنیک پانل دیتا مدلی را برای نرخ واقعی ارز برای دوره 1980-2000 تخمین می زند. نتایج بیانگر آن است که نرخ واقعی ارز بر سرمایه گذاری مستقیم خارجی همانند سرمایه گذاری بخش خصوصی تأثیر مثبت دارد. رامیرز (2008)، در مطالعه ای برای آمریکای لاتین ارتباط تجربی و تئوری بین متغیرهای کلیدی اقتصاد از جمله پس انداز ملی و نرخ واقعی ارز با سرمایه گذاری بخش خصوصی را بررسی می کند. نتایج تخمین با استفاده از معادلات رگرسیون به ظاهر نامرتبط، نشان دهنده آن است که پس انداز ملی تأثیر مثبت و نرخ واقعی ارز تأثیر منفی بر سرمایه گذاری بخش خصوصی دارد. در ایران نیز مطالعات معدودی در زمینه سرمایه گذاری بخش خصوصی انجام گرفته که در ذیل به برخی از آنها اشاره شده است:

خاوری نژاد (1374) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی چگونگی رفتار نرخ واقعی ارز در اقتصاد ایران می پردازد و با استفاده از آزمونهای جدید در عرصه ادبیات دکترین برابری قدرت خرید، از جمله همگرایی بین نرخ اسمی و نسبت قیمت‌های داخل به خارج و اینکه آیا نرخ واقعی ارز دارای ریشه واحد می‌باشد یا خیر، و روش ARIMA به این نتیجه می رسد که نرخ واقعی ارز دارای خاصیت بازگشت به میانگین می‌باشد. همچنین نرخ تعادلی بلندمدت و مقدار تعادلی و نیمه عمر اثر انحرافات ایجاد شده در نرخ واقعی ارز را محاسبه کرده است.

جعفری (1378)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی تأثیر کاهش ارزش خارجی ریال بر رشد اقتصادی طی سالهای (75-1338) می‌پردازد. از دیدگاه نظری، تأثیر نرخ واقعی ارز بر رشد اقتصادی در بلند مدت مبهم است ولی نتایج تجربی تحقیق فوق بیانگر تأثیر منفی نرخ واقعی ارز بر رشد تولید غیرنفتی در اقتصاد ایران است. طالبی (1378)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی عوامل مؤثر بر تغییرات میزان سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران (75-1338) پرداخته است. نتایج تحقیق وی حاکی است که اعتبارات اعطایی بانک ها به بخش خصوصی بیشترین تأثیر مستقیم و در کنار آن متغیرهای همچون تولید ناخالص داخلی با درجه اهمیت کمتری بر سرمایه گذاری خصوصی مؤثرند.

پژوتن (1381)، برای توجیه رفتار سرمایه گذاری بخش خصوصی در صنعت از مدل شتاب انعطاف پذیر استفاده کرده است. وی میزان سرمایه گذاری بخش خصوصی و سطح مطلوب انباشت سرمایه در بخش صنعت را تابعی از اعتبارات اعطایی بانک ها به بخش خصوصی و سرمایه گذاری زیربنایی دولت معرفی می کند. بر اساس داده های آماری سال های (78-1338)، سیاست های مالی از سیاست های پولی در روند سرمایه گذاری بخش خصوصی صنعت مؤثرتر بوده اند.

مطالعات تجربی مطرح شده بیانگر آن است که تولید ناخالص داخلی، نرخ تورم، سرمایه گذاری بخش دولتی و مانده اعتبارات اعطایی واقعی به بخش خصوصی بر سرمایه گذاری بخش خصوصی تأثیر دارد. همچنین نرخ واقعی ارز آثار متفاوتی بر سرمایه گذاری این بخش دارد که این آثار متفاوت وابسته به شرایط اقتصادی کشور است. لذا هدف اصلی این مقاله بررسی چگونگی مدیریت عوامل موثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در اقتصاد ایران است. شناسایی و تعیین عوامل تعیین کننده سرمایه گذاری بخش خصوصی از دیگر اهداف این مطالعه به شمار می آید.

ابزار و روش

الف) تصریح مدل

در این مطالعه با توجه به مبانی نظری و با استفاده از مطالعات تجربی انجام گرفته در کشورهای در حال توسعه و منابع کتابخانه ای، سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران متأثر از متغیرهای زیر معرفی می شود:

- سرمایه گذاری بخش دولتی: اگر دولت در فعالیت های تولیدی نظیر صنعت پوشاک و صنایع کوچک که بخش خصوصی نیز می تواند

آنها را انجام دهد، سرمایه گذاری کند، به عنوان جانشین بخش خصوصی عمل کرده، سبب کاهش بازدهی سرمایه گذاری بخش خصوصی شده و سرمایه گذاری این بخش را در حاشیه قرار می دهد (خلیلی عراقی، 1376). ولی اگر سرمایه گذاری دولت در حیطه کالاهای عمومی مانند احداث فرودگاهها، بزرگراهها، بنادر، راهها و ... صورت گیرد، مکمل سرمایه گذاری بخش خصوصی به حساب می آید و مشکلات موجود بر سر راه فعالیت های بخش خصوصی را کاهش می دهد. در واقع اگر چنین مخارجی را دولت تقبل نکند، بسیاری از فعالیتهای اقتصادی بخش خصوصی انجام نمی شود و در صورت

انجام، هزینه بسیار بالائی خواهد داشت و انجام آن توسط دولت، هزینه تولید بخش خصوصی را کاهش می دهد (سوریز، 2006).

در کشورهای در حال توسعه، سرمایه گذاری بخش دولتی به عنوان مکمل سرمایه گذاری بخش خصوصی مطرح است. دلایل متعددی نیز برای این ارتباط وجود دارد از جمله این که چون در این کشورها جوامع در اشتغال کامل نیستند، افزایش در سرمایه گذاری دولتی، درآمد ملی را از طریق ضریب فزاینده، تحت تأثیر قرار داده و سبب افزایش سودآوری سرمایه گذاری بخش خصوصی به دلیل افزایش در تقاضای انتظاری برای محصول نهایی می شود و این پدیده سرمایه گذاری بخش خصوصی را به سرمایه گذاری بیشتر ترغیب می نماید (سوریز، 2006). از طرف دیگر، بیشتر سرمایه گذاری های دولتی در پروژه های ساختاری و زیربنایی می باشد که به کاهش هزینه تولید و یا افزایش درآمدها با توجه به بازده نسبت به مقیاس و در نتیجه افزایش سودآوری برای بخش خصوصی خواهد شد.

افزایش تقاضا برای کالاهای بخش خصوصی از طریق سرمایه گذاری دولتی در صنایع مکمل (ثانویه) با تأسیس کارخانجات جدید نیز یکی دیگر از دلایل ارتباط سرمایه گذاری بخش خصوصی و دولتی است.

- تولید ناخالص داخلی: در مطالعات تجربی مربوط به سرمایه گذاری بخش خصوصی در کشورهای صنعتی و در حال توسعه، رابطه سرمایه گذاری بخش خصوصی با تولید ناخالص داخلی و ملی، درآمد ملی، درآمد سرانه و ... مورد تأیید قرار گرفته که از مباحث تئوریک سرمایه گذاری حاصل شده است. آنچه که بیش از همه مورد تأکید است، رابطه سرمایه گذاری بخش خصوصی و تقاضای کل است که در قالب نظریه اصل شتاب جای می گیرد.

- نرخ واقعی ارز: نرخ ارز به دلیل تأثیر آن بر قیمت کالاهای سرمایه ای وارداتی و همچنین قیمت کالاهای صادراتی تولید شده در داخل، نقش مهم و اساسی در تعیین رفتار سرمایه گذاری بخش خصوصی در کشورهای در حال توسعه ایفا می نماید و اثر غیرمستقیم قابل مشاهده از طریق بخش تجارت خارجی و تقاضای کل دارد. بر اساس نظریه های اقتصاد کلان، هر افزایشی در نرخ واقعی ارز (که به مفهوم کاهش ارزش پول داخلی است) باید به افزایش صادرات و کاهش واردات کشور منجر شود و در نتیجه خالص صادرات افزایش یابد. از آنجائیکه خالص صادرات یکی

از اجزای تقاضای کل می باشد، افزایش خالص صادرات به افزایش تقاضای کل یا تولید ناخالص داخلی منجر خواهد شد و با توجه به تأثیر مستقیم تقاضای کل بر سرمایه گذاری بخش خصوصی، هر افزایشی در تقاضای کل به افزایش سرمایه گذاری این بخش منجر می شود (یرانسون، 1382).

نرخ ارز با شاخص هایی نظیر تولید ناخالص داخلی و ... این تفاوت را دارد که تحت تأثیر دو نوع تغییر قیمت قرار می گیرد؛ تورم داخلی و تورم کشورهای خارجی که ارز مزبور پول رایج در آن کشور محسوب می شود. از این بعد این نگرش را می توان برگرفته از تئوری برابری قدرت خرید دانست. بنابراین برای محاسبه نرخ واقعی ارز، تعدیل در نرخ اسمی باید به گونه ای انجام پذیرد که تورم داخل و خارج را به طور همزمان مد نظر قرار دهد.

شاخص قیمت مناسب / $RER = NER$

$NER =$ نرخ اسمی ارز

$RER =$ نرخ واقعی ارز

شاخص قیمت مناسب برای نرخ ارز، نسبت دو شاخص قیمت داخل به خارج خواهد بود. به عبارت دیگر، از تورم داخلی، تورم خارجی کسر می شود تا خالص تورم ایجاد شده در نرخ ارز به دست آید (لور بالدی ، 2004).

$PD / PF =$ شاخص مناسب برای نرخ ارز

PD بیانگر شاخص قیمت کالاهای تولید و مصرف شده در داخل کشور

PF بیانگر شاخص قیمت کالاهای غیر وارداتی در جهان خارج

بر این اساس، نرخ واقعی ارز به صورت زیر خواهد بود:

$RER = NER. PF / PD$

محدودیت های اعتباری: در کشورهای توسعه یافته، بازارهای مالی گسترده، بازار بورس پیشرفته و شرکت های سرمایه گذاری فراوانی وجود دارند که پروژه های سرمایه گذاری را تأمین مالی می کنند و نقش بازار پول و بانک ها را در این امر،

کمرنگ تر می سازند، بطوریکه وام ها و اعتبارات بانکی نمی تواند به عنوان یک متغیر تأثیر گذار بر سرمایه گذاری بخش خصوصی مطرح شود. اما با توجه به کمبود بازار سرمایه و نیز گسترش نیافتن بازار سهام، شرکت ها و موسسات اقتصادی در کشورهای در حال توسعه، امکان تأمین منابع سرمایه گذاری برای موسسات اقتصادی از بازار سرمایه و نیز انتشار سهام و اوراق مشارکت به طور قابل قبولی وجود ندارد، همچنین برخلاف جانشینی کامل بازار پول و سرمایه در کشورهای توسعه یافته، در کشورهای در حال توسعه و از جمله ایران، پول و سرمایه مکمل یکدیگرند. به عبارت دیگر، تأمین مالی پروژه ها از منابع داخلی بنگاه (سود قابل تقسیم) و تأمین مالی از منابع خارج (اوراق سهام و اعتبارات) جانشین کاملی برای یکدیگر نیستند و منابع خارج از بنگاه، خود، مجرای برای انباشت سرمایه خواهد بود (سلیمی فر، 1381). بر این اساس، اکثر سرمایه گذاران بخش خصوصی برای تأمین مالی پروژه های سرمایه گذاری خود ناگزیرند از اعتبارات اعطایی بانک ها استفاده نمایند. از طرف دیگر، پایین بودن نرخ بهره وامهای بانکی در این کشورها سرمایه گذاران را به استفاده از این منابع مالی ترغیب می نمایند (رانی و روسدو، 1983).

نرخ تورم: در مورد متغیرهایی که نشان دهنده هزینه استفاده از سرمایه یا هزینه فرصت سرمایه گذاری می باشد، می توان به نرخ بهره و نرخ تورم اشاره نمود. در مطالعات انجام شده علیرغم تأیید تأثیر معنی دار نرخ بهره بر سرمایه گذاری خصوصی، در مواردی نیز این موضوع مطرح شده است که محدودیت اصلی فرا روی سرمایه گذاری بخش خصوصی در کشورهای در حال توسعه، هزینه سرمایه و نرخ بهره نیست بلکه، مقدار منابع مالی و دسترسی به اعتبارات می باشد (بلجر و خان، 1984). در مورد ایران نیز نرخ بهره، به یک عنوان یک عامل توجیه کننده رفتار سرمایه گذاری، از اهمیت چندانی برخوردار نیست (طیبیان، 1370) زیرا در ایران و برخی کشورهای در حال توسعه، نرخ بهره سیستم بانکی، تحت کنترل دولت و نظام سیاسی بوده و به صورت بوروکراتیک تعیین شده و با قوای بازار ارتباطی ندارد و نمی توان از نرخ بهره به عنوان هزینه فرصت سرمایه گذاری استفاده کرد، با توجه به مطالعات انجام شده در ایران، به جای شاخص نرخ بهره از نرخ تورم استفاده می شود، (کشاورزبان پیوستی، 1383) که به نظر می رسد نرخ تورم شاخص مناسبی در این زمینه باشد.

با استفاده از مطالعات تجربی انجام گرفته در کشورهای در حال توسعه و با توجه به مبانی نظری و منابع کتابخانه ای، سعی شده است مدل مورد تخمین در خصوص بررسی تأثیر نرخ واقعی ارز بر سرمایه گذاری بخش خصوصی به گونه ای طراحی شود تا ضمن آنکه متغیرهای تأثیرگذار بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در اقتصاد ایران، از جمله نرخ واقعی ارز وارد مدل می شوند، چارچوب اصلی آن حفظ شود. مدل مذکور به صورت زیر می باشد:

LPI =

$$\beta_0 + \beta_1 LGI + \beta_2 LGDP + \beta_3 LRER + \beta_4 LBC + \beta_5 LP + \beta_6 D53 + \beta_7 D57$$

LPI: لگاریتم سرمایه گذاری بخش خصوصی (ناخالص) به قیمت‌های ثابت سال 1376

LGI: لگاریتم هزینه های سرمایه گذاری بخش دولتی به قیمت‌های ثابت سال 1376

LGDP: لگاریتم تولید ناخالص داخلی به قیمت‌های ثابت سال 1376

LRER: لگاریتم نرخ واقعی ارز به قیمت‌های ثابت سال 1376 که با استفاده از فرمول زیر محاسبه شده است:

$$RER = NER. PF / PD$$

LBC: لگاریتم مانده اعتبارات اعطایی واقعی به بخش خصوصی به قیمت‌های ثابت سال 1376

LP: لگاریتم نرخ تورم

D57: متغیر مجازی انقلاب اسلامی ایران که کمیت آن برای سال‌های قبل از انقلاب صفر و بعد از انقلاب یک می باشد.

D53: متغیر مجازی شوک نفتی سال 1353، که کمیت آن برای سال 53 یک و بقیه سالها صفر می باشد.

سریهای زمانی مورد استفاده در این مطالعه، از آمارهای بانک مرکزی جمهوری اسلامی و نشریه IFS برای سال‌های 84 - 1338، استخراج شده اند.

ب) روش برآورد مدل

برای تخمین رابطه بین متغیرها از روش آزمون هم انباشتگی جوهانسن - جوسیلیوس¹ استفاده می شود. استفاده از روشهای سنتی در اقتصاد سنجی، مبتنی بر فرض پایایی² متغیرهاست. بررسیهای انجام شده در این زمینه، نشان می دهد که در مورد بسیاری از سریهای زمانی کلان اقتصادی، این فرض نادرست بوده و اغلب این متغیرها ناپایا³ هستند. بنابراین، طبق نظریه هم انباشتگی در اقتصاد سنجی نوین، ضروری است برای جلوگیری از ایجاد رگرسیون کاذب و سایر مشکلات مرتبط با آن، ماهیت متغیرها از نظر ایستایی بررسی شود. بدین منظور، رتبه انباشتگی متغیرهای مورد استفاده در مدل، با استفاده از آزمون ریشه واحد دیکی فولر تعمیم یافته⁴ مورد آزمون قرار گرفته است (نتایج نهائی این آزمون در جدولهای 1 و 2 به ترتیب برای سطح داده ها و تفاضل مرتبه اول آنها منعکس شده است).

نتایج حاکی از آن است که تمامی متغیرهای مدل در سطح داده ها غیر ساکن بوده (با روند زمانی و بدون روند زمانی) و همواره قدر مطلق آماره محاسبه شده دیکی فولر تعمیم یافته از مقادیر بحرانی مک کینون کوچکتر می باشد. با تکرار این آزمون در مورد تفاضل داده ها مشخص می شود که تمامی متغیرها پس از یک بار تفاضل گیری ساکن شده و فرضیه صفر مبنی بر ناپایایی رد و فرضیه مقابل مبنی بر پایایی، در سطح اطمینان 95 درصد پذیرفته می شود. (با روند زمانی و بدون روند زمانی) مطابق این آزمون تمامی متغیرهای لحاظ شده در مدل، انباشته از درجه یک، (1) هستند.

1 . Johansen-Juselius

2 . Stationary

3 . Nonstationary

4 . Augmented Dickey-Fuller Test

جدول 1- نتایج آزمون ADF روی سطح متغیرها

متغیر	دارای عرض از مبدا و روند			دارای عرض از مبدا بدون روند		
	آماره	مقدار بحرانی	وقفه	آماره	مقدار بحرانی	وقفه
LPI	-2/59	3/51	1	-1/69	-2/92	1
LGI	-1/94	3/51	1	-2/53	-2/92	1
LGDP	-1/29	3/50	0	-2/11	-2/92	0
LRER	-1/55	3/51	1	-1/13	-2/92	1
LBC	-2/48	3/50	0	-2/82	-2/92	0
LP	-2/72	3/51	1	-1/59	-2/92	1

جدول 2- نتایج آزمون ADF روی تفاضل مرتبه اول متغیرها

متغیر	دارای عرض از مبدا و روند			دارای عرض از مبدا بدون روند		
	آماره	مقدار بحرانی	وقفه	آماره	مقدار بحرانی	وقفه
DLPI	-5/54	3/51	1	-5/58	-2/92	1
DLGI	-3/84	3/51	1	-3/65	-2/92	1
DLGDP	-4/02	3/51	0	-3/93	-2/92	0
DLRER	-4/40	3/51	1	-4/47	-2/92	1
DLBC	-3/52	3/51	0	-3/48	-2/92	0
DLP	-6/45	3/51	1	-6/56	-2/92	1

یکی از مراحل اصلی در تخمین مدل هم انباشتگی بر اساس مدل VAR تعیین وقفه بهینه مدل می باشد تا معنی دار بودن الگوی تعیین شده را تضمین کند. در این تحقیق از معیار شوارتز - بیزین استفاده شده است و براساس نتایج عملی بدست آمده، این معیار وقفه یک را نشان می دهد (معمولاً آماره شوارتز بیزین در مقایسه با آماره آکاتیک رتبه پائین تری را ارائه می کند و کم هزینه ترین مدل را پیشنهاد می کند).

ج) تعیین الگوی مناسب و بردارهای هم انباشتگی

در روش جوهانسن لزوم وارد کردن متغیرهای قطعی مانند عرض از مبدا و روند در بردارها، با تعیین رتبه ماتریس ضرایب بلند مدت مورد آزمون مشخص می شود. برای تعیین الگوی مناسبی که آزمون هم انباشتگی باید با آن الگو انجام شود، از آماره حداکثر مقدار ویژه و آماره اثر بر اساس اعمال کمترین محدودیت استفاده شده است. بر این اساس، در الگوی پنجم، کمیت آماره حداکثر مقدار ویژه، $I \max = 32/5582$ است که

از مقدار بحرانی در سطح 90 درصد (34/16) و 95 درصد (37/07) کوچکتر می باشد و کمیت آماره اثر، $I \text{ trace} = 81/1913$ است که از مقدار بحرانی در سطح 90 درصد (82/55) و 95 درصد (87/2300) کوچکتر می باشد بنابراین فرضیه صفر در الگوی پنجم پذیرفته شده و آزمون هم انباشتگی با الگوی مذکور (عرض از مبدأ نامقید و روند نامقید) انجام می گیرد. الگوی مذکور وجود یک بردار هم انباشته را تأیید می کند ($f=1$) زیرا کمیت آماره از مقادیر بحرانی در سطح 95 درصد و 90 درصد کوچکتر است، به عبارت دیگر یک ترکیب خطی از متغیرهای مدل وجود دارد که پایا هستند. نتایج این آزمون که از بخش ب ضمیمه استخراج گردیده، در جداول 3 و 4 ارائه شده است:

جدول 3- آزمون هم انباشتگی براساس آزمون آماره حداکثر مقادیر ویژه

ارزش بحرانی 90%	ارزش بحرانی 95%	آماره آزمون	H_1 فرضیه مقابل	H_0 فرضیه صفر
39/9000	42/6700	57/3813	$r=1$	$r=0$
34/1600	37/0700	32/5582	$r=2$	$r<=1$
28/3200	31/0000	26/3069	$r=3$	$r<=2$
22/2600	24/3500	14/8612	$r=4$	$r<=3$
16/2800	18/3300	4/8894	$r=5$	$r<=4$
9/7500	11/5400	2/5756	$r=6$	$r<=5$

جدول 4- آزمون هم انباشتگی براساس آزمون آماره اثر

ارزش بحرانی 90%	ارزش بحرانی 95%	آماره آزمون	H_1 فرضیه مقابل	H_0 فرضیه صفر
104/2700	109/1800	138/5726	$r=1$	$r=0$
82/5500	87/2300	81/1913	$r=2$	$r<=1$
55/0100	58/9300	48/6332	$r=3$	$r<=2$
36/2800	39/3300	22/3262	$r=4$	$r<=3$
21/2300	23/8300	7/4650	$r=5$	$r<=4$
9/7500	11/5400	2/5756	$r=6$	$r<=5$

چون بررسی تأثیر نرخ واقعی ارز بر سرمایه گذاری خصوصی یکی از اهداف اصلی این مطالعه است، عمل نرمال کردن روی بردار بدست آمده، بر اساس سرمایه گذاری بخش خصوصی انجام می شود که بردارهای همجمعی نرمال نشده و نرمال شده در جدول 5 ارائه شده اند:

جدول 5- بردارهای هم انباشتگی نرمال نشده و نرمال شده

متغیر بردار	LPI	LGI	LGDP	LRER	LBC	LP
بردار نرمال نشده	0/56428	-0/063032	-0/87038	-0/35741	-0/33690	0/075287
بردار نرمال شده	1	-0/11170	-1/5425	-0/63339	-0/59704	0/13342

بنابراین می توان بردار نرمال شده را به صورت زیر نوشت:

$$LPI = 0/11170LGI + 1/5425LGDP + 0/63339LRER + 0/59704LBC - 0/13342LP$$

بر اساس مدل برآورد شده می توان نتایج اقتصادی زیر را تفسیر نمود:

- کشش مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی نسبت به سرمایه گذاری بخش دولتی در بلند مدت برابر 0/11 است؛ به این تعبیر که یک درصد افزایش در سرمایه گذاری بخش دولتی موجب 0/11 درصد افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی می گردد. در کشورهای در حال توسعه و به ویژه ایران سرمایه گذاری بخش دولتی عموماً یک ابزار سیاستی به شمار می آید و محرک مناسب و مؤثری برای سرمایه گذاری بخش خصوصی بوده و در نتیجه ابزار قدرتمندی برای سیاست های رشد و ثبات اقتصادی می باشد. به عبارت دیگر سرمایه گذاری بخش دولتی مکمل سرمایه گذاری بخش خصوصی بوده و به تسهیل فعالیت های بخش خصوصی کمک می کند، همچنین با توجه به توان مالی دولت، اینگونه سرمایه گذاری ها به دلیل وسعت و سنگینی، تنها از عهده دولت ساخته است و نمی تواند مشمول بحث جایگزینی اجباری سرمایه گذاری بخش دولتی به جای سرمایه گذاری بخش خصوصی شود بلکه سبب حمایت و گسترش بخش خصوصی شده و حتی منجر به افزایش بازدهی سرمایه گذاری بخش خصوصی نیز می گردد. بر این اساس دولت با سرمایه گذاری خود در زیرساخت ها زمینه را برای سرمایه گذاری بخش خصوصی فراهم نموده و باعث تقویت آن می شود.

- کشش مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی نسبت به تولید ناخالص داخلی در بلند مدت برابر 1/54 است؛ به این تعبیر که یک درصد افزایش در تولید ناخالص داخلی موجب 1/54 درصد افزایش مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی می گردد. رابطه

مثبت سرمایه گذاری بخش خصوصی با تولید ناخالص داخلی مورد تأیید قرار گرفته و بهبود شرایط اقتصادی باعث افزایش سرمایه گذاری خصوصی می شود (اصل شتاب). به عبارت دیگر هر قدر رشد اقتصادی کشور در حد مطلوبی قرار داشته باشد، سرمایه گذاران برای منتفع شدن از وضعیت بازار، اقدام به سرمایه گذاری جدید می کنند و سرمایه گذاری بخش خصوصی افزایش می یابد.

- کسش سرمایه گذاری بخش خصوصی نسبت به نرخ واقعی ارز در بلند مدت 0/63 درصد می باشد؛ به این مفهوم که یک درصد افزایش در نرخ واقعی ارز، سرمایه گذاری بخش خصوصی را 0/63 درصد افزایش می دهد. نرخ واقعی ارز اثر غیر مستقیم قابل مشاهده از طریق بخش تجارت خارجی و تقاضای کل دارد. بر اساس نظریه های اقتصاد کلان، هر افزایشی در نرخ واقعی ارز که به مفهوم کاهش ارزش پول داخلی است، باید به افزایش صادرات و کاهش واردات کشور منجر شود و در نتیجه خالص صادرات (X-M) افزایش یابد. از آنجائیکه خالص صادرات یکی از اجزای تقاضای کل می باشد، پس افزایش خالص صادرات به افزایش تقاضای کل یا تولید ناخالص داخلی منجر خواهد شد.

با توجه به ضریب نرخ واقعی ارز در رابطه بلند مدت، به نظر می رسد که مسأله مذکور در ایران نیز رخ داده است. بدیهی است با توجه به اثر مستقیم تقاضای کل بر سرمایه گذاری بخش خصوصی، هر افزایشی در تقاضای کل، به افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی منجر می شود.

- کسش مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی نسبت به مانده اعتبارات اعطایی واقعی شبکه بانکی به این بخش در بلند مدت برابر 0/59 است؛ به این تعبیر که یک درصد افزایش در مانده اعتبارات اعطایی واقعی شبکه بانکی موجب 0/59 درصد افزایش سرمایه گذاری خصوصی می گردد.

این ضریب نشان دهنده نقش مهم شبکه بانکی در تأمین مالی سرمایه گذاری بخش خصوصی بوده و بیانگر آن است که مقامات پولی و بانکی کشور از طریق ایجاد تسهیلات لازم و افزایش اعتبارات اعطایی، می توانند زمینه را برای افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی در اقتصاد، مهیا سازند.

- کاهش مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی نسبت به نرخ تورم در بلند مدت برابر 0/13- است؛ به این تعبیر که یک درصد افزایش در نرخ تورم، موجب 0/13 درصد کاهش مخارج سرمایه گذاری بخش خصوصی می گردد.

تورم، ریسک و هزینه فرصت سرمایه گذاری بخش خصوصی را افزایش می دهد و از طریق افزایش هزینه های تولید، سود انتظاری سرمایه گذاری را کاهش داده و مخارج سرمایه گذاری را محدود می سازد.

در شرایطی که نرخ تورم بالا است، ترکیب سرمایه گذاری به نفع فعالیت های سوداگرانه که بازدهی سریع دارند و به زیان سرمایه گذاری های مولد، تغییر می کند. همچنین تورم باعث کاهش رفاه بخش وسیعی از جمعیت شده و موجب افزایش نسبت جمعیت آسیب پذیر در جامعه می گردد و دولت برای حمایت از این اقشار آسیب پذیر، به ناچار بر هزینه های جاری خود جهت جلوگیری از کاهش شدید رفاه می افزاید و این موضوع توان تشکیل سرمایه دولت را کاهش می دهد. از طرف دیگر، تورم باعث افزایش هزینه های پروژه های دولتی گشته و چون این پروژه ها با یک اعتبار مشخصی انجام می گیرند، به کمبود اعتبار و منابع مالی برای تکمیل مواجه خواهند بود.

(د) برآورد الگوی تصحیح خطا (ECM)

این الگو نوعی از مدل های تعدیل جزئی است که در آنها با وارد کردن پسماند پایا از یک رابطه بلند مدت، نیروهای مؤثر در کوتاه مدت و سرعت نزدیک شدن به مقدار تعادلی بلند مدت اندازه گیری می شود. نتایج مربوط به الگوی تصحیح خطا در بخش ث ضمیمه ارائه شده است. در این جدول ضریب جمله تصحیح خطا 0/29 - برآورد شده است که نشان می دهد در هر دوره 29 درصد از عدم تعادل کوتاه مدت سرمایه گذاری بخش خصوصی در جهت رسیدن به تعادل بلند مدت تعدیل می شود.

نتایج و بحث

در این مطالعه پس از بررسی مبانی نظری، عوامل مؤثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی مورد بررسی قرار گرفته، و از مدل ارائه شده برای دوره زمانی 84-1338 نتایج ذیل حاصل گردید:

افزایش سرمایه گذاری بخش دولتی به عنوان یکی از ابزارهای سیاست مالی، افزایش مانده اعتبارات اعطایی واقعی به بخش خصوصی به عنوان اهرم سیاست های پولی (از بعد تأمین منابع مالی سرمایه گذاری)، افزایش تولید ناخالص داخلی و افزایش نرخ واقعی ارز از طریق افزایش خالص صادرات و رشد تقاضای کل تأثیر مثبت و متغیر ساختاری مانند نرخ تورم تأثیر منفی بر سرمایه گذاری بخش خصوصی دارد. بر این اساس رابطه تنگاتنگ سیاست های کلان اقتصادی و سرمایه گذاری بخش خصوصی در اقتصاد ایران نمایان می گردد. برای رسیدن به اهداف کلان اقتصادی، می توان پیشنهادات زیر را در چارچوب سیاست گذاری های اقتصادی ارائه نمود:

- به منظور افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی، افزایش سرمایه گذاری دولتی توصیه می گردد.
- اقداماتی جهت ثبات تقاضای کل برای کاهش ریسک، نااطمینانی و مهار تورم برای افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی مفید است.
- با توجه به اینکه ضریب نرخ واقعی ارز پس از تولید ناخالص داخلی بزرگترین ضریب در بین سایر ضرایب است همچنین تأثیر مثبت بر سرمایه گذاری بخش خصوصی دارد، ادامه سیاست تک نرخی و کمک به افزایش کارایی بازار آزاد ارز (مکانیزم عرضه و تقاضای ارز)، برای افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی مطلوب است.

منابع:

- پژوتن، علی (1381)، تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران 78-1338، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده علوم انسانی
- جعفری، مهدی (1378)، تاثیر نرخ واقعی ارز بر رشد اقتصادی، دانشگاه مازندران، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
- خاوری نژاد، ابوالفضل، (1374)، بررسی نرخ واقعی ارز در اقتصاد ایران، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم انسانی
- خلیلی عراقی، منصور (1376)، آزمون از پدیده جایگزینی اجباری در ایران، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره 51، 64 - 33.
- سلیمی فر، مصطفی (1381)، تسهیلات بانکیها و سرمایه گذاری خصوصی، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی ایران، شماره 13، 135-170
- شاکری، عباس (1376)، تئوری و سیاست های اقتصاد کلان، ویلیام اچ، برانسون؛ تهران: نشر نی، 1382
- طالبی، حمیدرضا (1378)، تجزیه و تحلیل متغیرهای اسمی و واقعی بر سرمایه گذاری بخش خصوصی در ایران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی
- طبیبیان، محمد (1370)، اقتصاد کلان، اصول نظری و کاربرد آن، تهران: سازمان برنامه و بودجه
- کشاورزبان پیوستی، اکبر (1383)، نقش تسهیلات بانکی در سرمایه گذاری خصوصی، پژوهشنامه اقتصادی، شماره 21، 229-262
- گزارش اقتصادی و تراز نامه بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سالهای مختلف - نشریه IFS، سالهای مختلف
- Blejer, M , and Khan, M. (1984), Government Policy and Private Investment in Developing countries, IMF staff Papers, vol 3, 379 – 400.
- Chirinko, Robert S (1993), Investment, Tobin's Q, and Multiple Capital Inputs, NBER Working Papers , Vol. 17, 5/6 , 907-928.

-
-
- Green, J and Villanueva, D (1997), Private Investment in Developing countries, An Empirical Analysis, IMF staff Papers, Vol 38 , 315 – 328.
 - Hadjimichael, M and Dhaneshwar, G, (1995), Public Policies and Private Saving and Investment in Sub-Saharan Africa: An Empirical Investigation, IMF, Working Papers, Vol 19.
 - Khan, M and Reinhart, C, (1990), Private Investment and Economic Growth in Developing Countries, World Development, Vol 18, 19-27.
 - Lartey, Emmanuel K, (2007), Capital inflows and the real exchange rate: An empirical study of sub-Saharan Africa , The Journal of International Trade & Economic Development , vol 16 , 337-357.
 - Lanyi, A and Rusdu, S, (1983), Interest Rate, Policies in developing Countries, IMF Occasional, Vol 22.
 - Laure Baldi , Anne (2004), The Impact of Exchange Rate Regimes on Real Exchange Rates in South America, 1990-2002 , OECD Economics Department Working Papers , vol 396.
 - Lizal, L and Svejnar, J (2002), Investment Credit Rationing and Soft Budget Constraint: Evidence From Czech Panel Data, Working Paper, vol , 363, 80 – 110.
 - Ramirez, Miguel (2008), What explains Latin America's poor investment performance during the 1980-2001 period?: a panel unit root analysis , International Review of Applied Economics , vol 22 , 1 – 15.
 - Servén, Luis, (2003), Real-Exchange-Rate Uncertainty and Private Investment in LDCS , Review of Economics and Statistics , vol 85 , 212-218.
 - Shaker, K, (1993), Determinate of Private in Pakistan, IMF Working Paper, Vol 30.

-
- Solimano, Andres (1989), How Privat Investment Reacts to changing Macroeconomic conditions: The case of chile, PRE Working paper 212, World Bank.
 - Soreiz, Susanne, (2006), Government Expenditure, Capital Adjustment, and Economic Growth, Computing in Economics and Finance, Vol 362.
 - Sundaraja, V. and Thankur, S (1980), Public Investment, Crowding out, and Growth: a Dynamic Model Applied to India and Korea, IMF staff papers, vol 27, 814 - 855 .

Management of Determinant Factors on Private Investment in Iran

*Seyyed Ali Paytakhti Oskooe (Ph.D.)
Hassan Taheri
Flor Ebghaei*

Abstract

In this study, management of determinant factors on private investment in Iran have been investigated. Investment plays a special role in economic growth and development through creating new job opportunities. Based on the theoretical examination, the results of the Cointegration vectors derived from the Johansen method indicate that the Real Exchange Rate has positive effects on the private investment expenditures. Also, monetary and financial policies have fundamental and important roles in private sector's investment in Iran.

Key Words:

Private Investment, Public Investment, Real Exchange Rate, Uncertainty, Cointegration

Investigating the Effect of the Processing Capacity of Accounting Information Systems on the Organizational Performance of Bonab Shahin Steel Complex

Ramin Hajjabbari (M.A.)

Sohrab Yazdani (Ph.D.)

Esmail Dadashi Khass (M.A.)

Abstract

The Goal of this paper is The Study of the effect of processing capacity of Accounting Information Systems on Shahin Bonab Steel Complex Organizational Performance. At This Research for measuring independent Variable (Accounting Information System) was defined as in ten levels of Technology, Databases, Reporting, Control, Business operations, Events processing, Management decision making, Systems and operation development, Communications, Accounting and Auditing principles on the basis of the theory of Ulrich Glinass and for Measuring Dependent Variable (organizational performance) on the basis of Khandwalla's theory was defined as including the availability of financial resources and image and clients loyalty used and one main and two minor hypotheses were developed in this process the methodology of the research is a descriptive-survey kind. The statistical population of this study are employee of the Shahin steel complex which were 40 people altogether. The research variables measuring tools are two questionnaires that before the analyticals of descriptive and data Performed by means of SPSS software and Validity and Reliabilities Studied and confirmed then the using of kolmogorov-Smirnov normality of data distribution studied. Since statistical data the deductive analytical the simple-liner regression analysis were used. The obtain findings the hypothesis studied and supported. The results of show Accounting information System on dimensions of organizational performance (availability of financial resources, Image and clients loyalty) effected and the effect of Accounting Information Systems on availability of financial resources more than clients loyalty. Finally on the base on research Findings, practical suggestions have been presented.

Key Words:

Accounting Information System (AIS), Organizational Performance, Availability of Financial Resources, Image and Client Loyalty.

Establishment of Workplace Organizing System, 5S , in Islamic Azad University-Ardabil Branch

*Shahram Mirzaee Daryani
Bahman Shareghi*

Abstract

Organizations at every stage of their life and affected by the competitive atmosphere of the existing environment know that they must make optimum use of resources. Workplace organizing system, 5s, is one of the approaches that make organizational productivity and excellence possible. The advantages and benefits of applying this system in the economic, cultural and social dimensions of the human system at micro and macro levels indicate the important status of this new managerial design. The purpose of the present research is to investigate the establishment of 5s along with the necessary measures to pave the way for it. Managers and employees by understanding the conceptual points of 5s in reducing all kinds of wastage, improving the procedures, and optimizing the systems, have contributed with increasing interest to the establishment of the system. Analysis of the findings obtained from one-sample t-test of the researcher-made questionnaire indicated that both managers and employees have confirmed the establishment of 5s. Optimal use of resources, timely elimination of unnecessary materials, successful spotting of the root causes of pollutions, revision of the existing standards, increasing managers and employees' commitment, improving people's communication systems, placing importance to the identification of any kind of wastage with the aim of reducing its types have been the instances observed at Islamic Azad University, Ardabil Branch based on the establishment of 5s system.

Key Words:

Continuous improvement, Workplace organizing, Quality management, Resources management, Waste management, Productivity management

A Study of Entrepreneurial Characteristics among the Students of Technical and Engineering Faculties of Uremia Universities

*Houshang Taghizadeh (Ph.D.)
Zolfagar Valipour*

Abstract

The purpose of this research is to determine the rate and characteristics of entrepreneurship among the university students of Uremia. Three questions have been raised in this article. The statistical population includes all the students of Technical and Engineering Faculties of Uremia Universities, totaling 15000. A sample of 375 was selected by using Morgan Table. The data collection instrument in this research is a questionnaire, which was distributed among the subjects after determining its validity and reliability. For data analysis, the researchers have used Kolmogorov-Smirnov Test, Estimation Theory, Kruskal-Wallis Test and Friedman Test. The results of the survey show that entrepreneurship scores for each of the faculties are average. Uremia University has been ranked first regarding entrepreneurship. Friedman test has also shown that among all features, the success-seeking characteristic has the highest rate.

Key Words:

Entrepreneurship, Innovation, success-seeking, Risk taking, Responsibility, Confidence, Accountability, Creativity

**Investigating the Effect of Work Ethics on the Positive
Organizational Behavior Based on Fred Luthans's Model (CHOSE)
(Case study: Group22, Shahreza Artillery)**

Alireza Shiravani (Ph.D.)

Farzad Sisakhti (M.A.)

Abstract

Due to managerial weakness and the use of non-human models to solve human issues, one of the problems that employees are faced with today is the problem of work ethics. In recent years, in reaction to this situation, organizations have proceeded with strategies such as compiling moral criteria in order to guide the employees. They hope to increase the moral health and to reduce corruption in the organizations in this way. In addition to creating and developing ethical behavior, another challenge in organizations is providing an atmosphere that will encourage positive behavior among the employees, which Fred Luthans refers to as positive organizational behavior related to the existing ethics in the organizations. In the present research, five basic dimensions of positive organizational behavior including self-confidence, hope, optimism, peace of mind and emotional intelligence, and their effect on Work ethics have been studied. The results of the statistical data analysis show that the correlation coefficient of $p \leq 0.05$ indicates a significant relationship between the five dimensions of positive organizational behavior and Work ethics. Further more, the multi-variate regression analysis shows that the component of interest in job alone accounts for 35 percent of optimism, peace of mind, and emotional intelligence. The rate of the effect of Work ethics on positive organizational behavior at the significance level of $p \leq 0.05$ is meaningful and equals 74 percent. Finally, the paper presents some practical suggestions.

Key Words:

Work ethics, Positive organizational behavior, CHOSE model

Investigating the Relationship between Environmental Uncertainty, Knowledge Management Capacity and Organizational Structure

Adel Fatemi
Sadeg Feizollahi
Alireza Shirmohammadi

Abstract

The researchers have been investigating the subject of how knowledge management capacity would help organizational structures to overcome environmental uncertainty. Therefore, this research examines a comprehensive pattern to analyze the relationship between environmental uncertainty, knowledge management capacity and organizational structure. The necessary data have been collected from 125 companies. The results of analyzing structural equations pattern show that environmental uncertainty tends to force companies to increase their knowledge management in order to show themselves in structural changes.

Key Words:

Environmental uncertainty, Knowledge management capacity, Organizational structure, Structural equations

Investigating the Condition of Organizational Agility in Public Organizations of Kerman

*Sanjar Salajegheh (Ph.D.)
Amin Nikpoor*

Abstract

Agility is the ability to react to unanticipated changes in order to take conscious action based on change (knowledge management). Organizational agility has 4 components: responsiveness, competency, flexibility, and quickness. If an organization wants to have agility, it should pay attention to these abilities and capacities. No doubt, obtaining agility depends on responding to guidelines, technologies, employees, and processes. The purpose of the present study is to examine the condition of organizational agility in the public organizations of Kerman. The research is of descriptive type conducted through survey method. The statistical population included 1915 official employees of the public organizations in Kerman. From among them, 322 subjects were selected as the research sample by regular categorization. Descriptive statistics was used for data analysis, and the data collection tool was organizational agility questionnaire. The research findings show that the level of organizational agility of the employees of the public organizations in Kerman is high.

Key Words:

Organizational Agility, Agile Organization, Responsiveness, Competency, Flexibility, Quickness

Planning and Providing a Pattern for Assessing the Effect of Social Capital on Sustainable Development Dimensions

Seyyed Reza Salehi Amiri (Ph.D.)

Mohsen Ghadami (Ph.D.)

Yosef Beigzadeh

Abstract

This research has been conducted in order to provide a pattern for assessing the effect of social capital on the sustainable development dimension. The research orientation of this study is basic and the researchers used induction approach. The objectives of its methodology are exploration of a discipline (first step) and explanation of it (second step). Its data was gathered by a questionnaire and its plan was causal strategy. The statistical population of this study included the academic staff of Islamic Azad University (Region 13). From among them, the researchers selected 219 persons as research sample by cluster sampling method. The results of casual analysis showed that social capital has maximum effect on the economical dimension of sustainable development, it has medium effect on the social dimension and the ecological dimension, and it has minimum effect on the political dimension of sustainable development.

Key Words:

Sustainable development, Social capital, Political sustainability, Economical sustainability, Social sustainability, Ecological sustainability

Table of Contents

Beyond Management – No.23, Winter 2013

Planning and Providing a Pattern for Assessing the Effect of Social Capital on Sustainable Development Dimensions.....	15
Seyyed Reza Salehi Amiri (Ph.D.), Mohsen Ghadami (Ph.D.) & Yosef Beigzadeh	
Investigating the Condition of Organizational Agility in Public Organizations of Kerman.....	39
Sanjar Salajegheh (Ph.D.) & Amin Nikpoor	
Investigating the Relationship between Environmental Uncertainty, Knowledge Management Capacity and Organizational Structure.....	55
Adel Fatemi, Sadeg Feizollahi & Alireza Shirmohammadi	
Investigating the Effect of Work Ethics on the Positive Organizational Behavior Based on Fred Luthans's Model (CHOSE)	73
Alireza Shiravani (Ph.D.) & Farzad Sisakhti (M.A.)	
A Study of Entrepreneurial Characteristics among the Students of Technical and Engineering Faculties of Uremia Universities.....	95
Houshang Taghizadeh (Ph.D.) & Zolfagar Valipour	
Establishment of Workplace Organizing System, 5S , in Islamic Azad University-Ardabil Branch.....	111
Shahram Mirzaee Daryani & Bahman Shareghi	
Investigating the Effect of the Processing Capacity of Accounting Information Systems on the Organizational Performance of Bonab Shahin Steel Complex	125
Ramin Hajjabbari (M.A.), Sohrab Yazdani (Ph.D.) & Esmail Dadashi Khass (M.A.)	
Management of Determinant Factors on Private Investment in Iran.....	149
Seyyed Ali Paytakhti Oskooe (Ph.D.), Hassan Taheri & Flor Ebghaei	
Abstract of Articles in English.....	171

In the Name of God, the Most Benevolent, the Most Merciful

Beyond Management
A Journal of Scientific Studies on Management

Vol. 6, No. 23, Winter 2013

Responsible-in-charge:
Soleyman Iranzadeh (Ph.D.)

Editor-in-chief:
Nasser Mir Sepasi (Ph.D.)

Managing Editor :
Houshang Taghizadeh (Ph.D.)

Address:
*Tabriz Branch, Islamic Azad University,
Tabriz, Iran*

Tel-Fax: 3396080
P.O.Box: 51575-5186
Email: farasoo.management@gmail.com

License Holder:

Islamic Azad University–Tabriz Branch

Responsible-in-Charge:

Soleyman Iranzadeh (Ph.D.)

Editor-in-Chief:

Nasser Mir Sepasi (Ph.D.)

Managing Editor:

Houshang Taghizadeh (Ph.D.)

Editorial Board:

Nasser Mir Sepasi (Ph.D.)

Abolhasan Faghi (Ph.D.)

Ali Akbar Farhanghi (Ph.D.)

Ahmad Jafarnejad chagoshi (Ph.D.)

Soleyman Iranzadeh (Ph.D.)

Naser Feghi farahmand (Ph.D.)

Houshang Taghizadeh (Ph.D.)

Mahmmod Firozeuan (Ph.D.)

Farajalah Rahnavard (Ph.D.)

Translator & Editor of English Abstracts:

Mahtaj Chehreh

Persian Proof Reader/ Formatting and Typesetting/Cover Design:

Mahdi Mahdi Pour Moghaddam