

طراحی الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت (مورد مطالعه: صنایع تولیدی)

حسینعلی سمیعی^۱، احمد مهرابیان^{۲*}، مجید اشرفی^۳، علی خامکی^۴

چکیده

زمینه و هدف: الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند با تغییرات ناگهانی و غیرمنتظره در بازار، تأمین‌کنندگان و سایر عوامل موجود در زنجیره تأمین، سازگاری داشته باشد. بنابراین هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت در صنایع تولیدی می‌باشد.

روش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی - توسعه‌ای و از منظر روش توصیفی می‌باشد. رویکرد پژوهش حاضر کیفی و جهت گردآوری داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و بروسو استفاده شده است. جامعه آماری در رویکرد فراترکیب شامل مقالات موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی امرالد، پروکوئست، ابسکو، ساینس دایرکت، اسپرینگر، اسکوپوس، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (اس آی دی)، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، مگ ایران و گوگل اسکولار و مشابه آنها در بازه زمانی ۱۳۹۱-۱۴۰۲ خورشیدی و ۲۰۲۳ تا ۲۰۱۳ میلادی تشکیل دادند.

یافته‌ها: با در نظر گرفتن میزان ارتباط با موضوع پژوهش، منابع اولیه غربال شده و ۳۰ منبع انتخاب گردید و کدگذاری روی مفاهیم مستخرج از آنها انجام شد. در مجموع ۱۷ مقوله فرعی و ۸ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. برای سنجش پایایی چهارچوب طراحی شده، از ضریب کاپا استفاده شد. ضریب کاپا برابر با ۰.۸۳ محاسبه گردید که بیانگر مطلوبیت نتایج تحلیل و ترکیب بود. الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار شامل ظرفیت و قابلیت فرآیند مدیریت زنجیره پایدار، همگام‌سازی تصمیمات و اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه، توسعه همکاری‌های مالی بین اعضای زنجیره پایدار، تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار، همسویی انگیزشی جریان نقدی و سرمایه در گردش زنجیره پایدار، هماهنگی و همکاری در زنجیره پایدار برای بهبود عملکرد خدمات، مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایدار، پایداری جریان مالی زنجیره پایدار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: در این پژوهش بستری فراهم شد که یافته‌های مطالعات مختلف در کنار یکدیگر قرار گرفتند و در قالب الگویی مرحله‌ای، ارائه شدند. در واقع، ادعاهای مندرج در مطالعات مختلف، تقریباً در راستای یکدیگر بودند و تناقضی با یکدیگر نداشتند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت در بر گیرنده ابعاد و ویژگی‌های گوناگونی است که تصمیم‌گیران خط‌مشی‌گذاری باید به این مؤلفه‌ها در مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار توجه کنند.

واژگان کلیدی: خط‌مشی مدیریت جریان مالی، زنجیره پایدار، شرایط عدم قطعیت

^۱ گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
^۲ گروه مدیریت صنعتی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول) - mehrobian.project@gmail.com
^۳ گروه حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
^۴ گروه حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

خطمشی، تعهد به انجام بعضی از کارها می‌باشد. خطمشی به‌طور صرف، اتخاذ تصمیم نیست؛ بلکه فرایندی است شامل تمام اقداماتی که از زمان احساس مشکل شروع می‌شود و به ارزیابی نتایج حاصل از اجرای خطمشی ختم می‌گردد. یکپارچگی خطمشی همچنین می‌تواند با اتخاذ یک ابزار که اهداف سیاست را در بخش‌های مختلف برآورده می‌کند، حاصل شود (برهانی و همکاران، ۱۴۰۱). در تدوین خطمشی باید به مسائل و مشکلات واحد پرداخته شود تا از پیچیدگی آن کاسته شود. همچنین تعریف واضح نقش‌ها و مسئولیت‌های بازیگران سیاست‌ها دارای اهمیت است (بشیری و همکاران، ۱۳۹۱). زنجیره پایدار در مدیریت جریان مالی به‌دست آوردن تعادل بین نیازها و منابع مالی شرکت‌ها و تامین‌کنندگان می‌باشد. این مفهوم به مدیریت و کنترل جریان پول و سرمایه در سیستم‌های تولید، توزیع و فروش کالاها و خدمات مرتبط با یک شرکت یا صنعت اشاره دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). هدف اصلی از مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار، بهبود عملکرد مالی و اقتصادی شرکت‌ها و صنایع این روش با ارتقاء روابط مالی بین شرکا و تامین‌کنندگان، بهبود فرآیندهای تامین مالی و کاهش هزینه‌های مالی، بهبود کارایی و افزایش سودآوری را در دستور کار قرار می‌دهد (ووتکی^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). خطمشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار یک سری از رویکردها، استراتژی‌ها و فعالیت‌های مدیریتی است که برای ایجاد یک سیستم مالی پایدار و بهینه در زنجیره تامین و توزیع کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد. این خطمشی به منظور کاهش هدررفت منابع، بهبود عملکرد مالی، کاهش ریسک‌های مالی و افزایش بهره‌وری در تمامی مراحل زنجیره تامین مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین برای اطمینان از پایداری و پیوستگی جریان مالی در زنجیره تامین و توزیع کالاها و خدمات بکار گرفته می‌شوند (تیسنگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

در شرایط عدم قطعیت، مدیریت جریان پول در طول زنجیره به شرکت‌ها کمک می‌کند تا دیدگاهی جامع نسبت به زنجیره داشته و فرآیندهای مالی خویش را بهینه سازند. این بهینه‌سازی از طریق هماهنگی در مدیریت حساب‌های پرداختی، حساب‌های دریافتی، وجه نقد و ریسک صورت

در بین چالش‌های موجود، جهانی شدن و وابستگی بین بخشی در حال رشد زنجیره تامین، سطح بالایی از تغییرپذیری، نوسانات و آسیب پذیر بودن شرکت‌ها را معرفی کرده است که هیچ‌گونه نمی‌توان آن‌ها را نادیده گرفت به‌گونه‌ای که در پایایی تسهیلات زنجیره تامین به دلایلی نظیر فجایع طبیعی، حملات تروریستی، اشتباه نیروی کار، شرایط آب و هوایی و غیره عدم قطعیت وجود دارد (زارعی و همکاران، ۱۴۰۱). یک زنجیره تامین برای برآورده کردن خواسته‌های مشتریان به صورت مناسب، بایستی ابتدا نوع و ویژگی‌های تقاضای مشتریان را درک نموده و سپس با توجه به قابلیت‌های خود استراتژی مناسب برای پاسخگویی به این تقاضا را انتخاب و اجرا نماید. به طور معمول - با توجه به تغییرات شدید محیطی - نمی‌توان هیچ یک از موارد فوق را به صورت قطعی برای آینده مشخص نمود. بنابراین شرکت‌ها در این موارد با عدم قطعیت روبرو هستند (فروغی و کیا، ۱۴۰۱). عدم قطعیت هم به ویژگی‌های محصول و هم به نیازهای مشتریان بر می‌گردد. این عدم قطعیت به یک نرم و هنجار راه و روش کسب‌وکارها تبدیل شده است و این محیط جدید را نیازمند نوعی از زنجیره تامین کرده است که از رفتار هوشمندانه‌تری برخوردار باشد (سین‌ها و سواتی^۱، ۲۰۱۴). ضمن اینکه عدم قطعیت زنجیره تامین نشأت گرفته از پیچیدگی فزاینده شبکه‌های تامین جهانی چالشی است که هر مدیر اجرایی با آن دست و پنجه نرم می‌کند (سیمانگونسنگ، هندری و استیونسون^۲، ۲۰۱۲). از این رو در هنگام اخذ تصمیمات استراتژیک می‌بایست حتی الامکان عدم قطعیت‌های موجود در دنیای واقعی را مد نظر قرار داد تا در هنگام رخداد آن، سیستم با کمترین زیانی به کارکرد خود ادامه دهد. اگرچه مطالعات قبلی (ستوده و همکاران، ۱۴۰۰؛ تارم است و همکاران، ۱۳۹۹؛ شفیعی و میرایی، ۱۳۹۸؛ خیاط مقدم و همکاران، ۱۳۹۶) به دنبال افزایش آگاهی زنجیره تامین آن هم به صورت پایدار بوده‌اند، اما ساختار سلسله مراتبی طی شده در فرایند مدیریت جریان مالی، که به منظور دستیابی به اهداف زنجیره تامین پایدار است را بررسی نمی‌کنند.

³ Wuttke, et al.

⁴ Tseng

¹ Sinha and Swati

² Simangunsong, Hendry and Stevenson

جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت، گامی در سوی چالش پیش‌رو بر دارد.

طراحی یک مدل خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره‌ای پایدار در شرایط عدم قطعیت به یک دغدغه حیاتی برای صنایع تولیدی تبدیل شده است. در محیط کسب‌وکار پویا و پیچیده امروزی، سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی مانند شرایط نوسان بازار، اختلالات زنجیره تأمین و عدم قطعیت‌های اقتصادی مواجه هستند (چوپرا و مایندل^۵، ۲۰۱۶). مدیریت جریان مالی مؤثر برای حفظ سلامت مالی و انعطاف‌پذیری زنجیره‌های تأمین تولید بسیار مهم است. تحقیقات موجود در مورد مدیریت مالی زنجیره تأمین در درجه اول بر بهینه‌سازی جریان نقدی، مدیریت موجودی و سیاست‌های اعتباری متمرکز شده است (ویدال^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). با این حال، کمبود مدل‌های جامعی وجود دارد که به چالش‌های عدم قطعیت و پایداری در مدیریت جریان مالی رسیدگی کند. هدف این مطالعه رفع این شکاف با توسعه یک مدل سیاست مدیریت جریان مالی زنجیره‌ای پایدار است که می‌تواند در زمینه صنایع تولیدی اعمال شود.

تاکنون پژوهش‌هایی در زمینه زنجیره تأمین پایدار صورت پذیرفته‌اند که بسیاری از آنها از نظر روش علمی بدون اشاره صریح به زیربنای نظری خود انجام گرفته‌اند و البته به دلیل ایستایی و چارچوب مفهومی حاکم بر آنها انتقادهایی به آنها شده است و نتایج آنها نیز کمتر برای اهل عمل کاربردی می‌نماید. این پژوهش‌ها دچار کلی‌نگری و بی‌دقتی در مؤلفه‌های فرایند زنجیره تأمین هستند. همچنین، تاکنون پژوهشی در این زمینه در کشور و با توجه به فضای کسب‌وکار و شرایط اقتصادی و بالاخص در جهت خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار به صورت اکتشافی انجام نگرفته است؛ بنابراین، از این نظر نقص عمده‌ای در پژوهش‌های جاری به ویژه در ایران وجود دارد. در این راستا هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت می‌باشد.

می‌گیرد. این شرایط ممکن است منجر به نوسانات قیمت، تغییرات در تقاضا و عرضه، مشکلات در تأمین مواد اولیه و دیگر مشکلات مالی شود که می‌تواند بر روند کارکرد شرکت‌ها تأثیر گذار باشد (هندیجانی و سعیدی ساعی، ۱۳۹۹). منابع مالی و سرمایه مورد نیاز بنگاه‌ها می‌تواند از طریق مختلفی تأمین شود. توانایی بنگاه‌ها در برنامه‌ریزی و مدیریت مؤثر جریان مالی از عوامل اصلی رشد و پیشرفت یک کسب‌وکار به‌شمار می‌آید. بدیهی است این توانمندی اگر در چارچوب ارتباطات و تعاملات فی مابین کسب‌وکارهای مختلف در طول یک زنجیره شکل گیرد، می‌تواند مزیت‌های رقابتی پایداری را برای آن زنجیره فراهم ساخته و به مراتب ارزش بیشتری برای کل زنجیره ایجاد نماید (دوایودی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). مواجهه کسب‌وکارها با روندهای افزایشی هزینه‌های تولید، محدودیت دسترسی به منابع مالی و نقدینگی، پیچیدگی‌های حاکم بر روش‌های تأمین مالی و مشکلات مدیریت حساب‌های دریافتی و پرداختی در طول زنجیره و همانند آن باعث توجه بیش از پیش به موضوع جریان مالی زنجیره پایدار شده است (نگری^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). برخوردهای نامناسب با مدیریت جریان مالی زنجیره می‌تواند منجر به مشکلات جدی در عملکرد مالی و عملیات شرکت شود. بنابراین، تعیین خط‌مشی‌ها و روش‌های مناسب برای مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار بسیار حائز اهمیت است (برندنبرگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۹؛ تیسنگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ اولیزی^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). براین اساس اتخاذ سیاست‌های مناسب برای مدیریت مؤثر جریان مالی در طول زنجیره تأمین موضوعی است که باید به صورت تخصصی مورد توجه قرار گیرد. با این وجود، خط‌مشی‌های مدیریت جریان مالی زنجیره تأمین مربوط به توسعه پایدار به مساله‌ای حیاتی در شرکت‌ها تبدیل شده است، چرا که مطالعات موجود به طور محسوس و روشن در مورد مدیریت جریان مالی پایدار زنجیره تأمین بحث نکرده‌اند که به عنوان مساله‌ای قابل مطالعه، لازم به پژوهش دارد و بدین ترتیب، محقق با انجام مطالعه، قصد دارد تا به طراحی الگوی خط‌مشی مدیریت

⁴ Oelze

⁵ Chopra & Meindl

⁶ Vidal

¹ Dwivedi

² Negri

³ Brandenburg

هدف اصلی این مطالعه طراحی یک الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار است که بتواند به طور مؤثر جریان‌های مالی در زنجیره‌های تأمین تولید را تحت شرایط عدم قطعیت مدیریت کند. اهداف ثانویه عبارتند از: (۱) شناسایی عوامل و متغیرهای کلیدی که بر مدیریت جریان مالی در زنجیره تأمین تولید تأثیر می‌گذارند، (۲) توسعه یک چارچوب تصمیم‌گیری برای هدایت مدیران در اجرای الگوی پیشنهادی. برای دستیابی به این اهداف، مطالعه از یک رویکرد کیفی فراترکیب استفاده می‌کند. این تحقیق در زمینه صنعت تولید انجام خواهد شد، زیرا این بخش مهمی است که با چالش‌های مدیریت جریان مالی قابل توجهی مواجه است. انتظار می‌رود الگوی پیشنهادی با ارائه چارچوبی جامع برای طراحی خط‌مشی مدیریت جریان مالی پایدار در شرایط عدم قطعیت، به دانش موجود در مدیریت مالی زنجیره تأمین کمک کند. این الگو همچنین بینش‌های عملی را برای دست‌اندرکاران صنعت تولید ارائه می‌دهد و آنها را قادر می‌سازد تا تصمیمات آگاهانه بگیرند و انعطاف‌پذیری مالی زنجیره تأمین خود را افزایش دهند. در ارتباط با موضوع تحقیق برخی پژوهش‌هایی انجام شده است که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر می‌باشد: شهسواری گوغری و همکاران (۱۴۰۲) با ارائه مدلی برای ارتقاء ظرفیت اجرای خط‌مشی‌های ایمنی، بهداشت و محیط زیست در صنایع و معادن بیان داشتند شاخص حمایت سازمان در تدوین و اجرای خط‌مشی دارای بیشترین شاخص ایجاد یکپارچگی ساختار سازمانی در ارتباط با ایمنی، بهداشت و محیط زیست دارای کمترین میزان اثرگذاری بر دیگر شاخص‌های ارتقای ظرفیت اجرای این خط‌مشی‌ها می‌باشند. فروغی و کیا (۱۴۰۱) با طراحی یک شبکه زنجیره تأمین دارویی تحت شرایط عدم قطعیت و لجستیک معکوس بیان داشتند با افزایش درصد محصولات بازیافتی تنها تابع هدف اول افزایش می‌یابد و تابع هدف دوم تغییری نمی‌کند. سلمان نژاد و همکاران (۱۴۰۱) با بهینه‌سازی زنجیره تأمین بیمارستان تحت شرایط عدم قطعیت نشان دادند تصمیمات مربوط به خرید و لجستیک دارو، اثر زیادی بر کمبود دارو و کنترل هزینه‌های مختلف موجودی دارو در بیمارستان دارد. هندیجانی و سعیدی ساعی، (۱۳۹۹) با بررسی تأثیر یکپارچگی زنجیره

تأمین و عدم قطعیت تقاضا بر عملکرد بنگاه نشان دادند یکپارچگی در ابعاد داخلی و فرایند بر روی عملکرد عملیاتی و مالی تأثیر مثبت دارد. در مقابل، یکپارچگی در بعد محصول بر روی عملکرد مالی تأثیر منفی دارد. هنگامی که بنگاه‌ها با عدم قطعیت در حوزه تقاضا مواجه می‌شوند، یکپارچگی فرایند موجب بهبود عملکرد مالی می‌شود. خیاط مقدم و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در زنجیره تأمین بیان داشتند عامل نگرش سازمانی نسبت به تسهیم دانش و عامل اعتماد بین سازمانی به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین در زنجیره تأمین برق خراسان می‌باشد.

ویدال^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی فشار ذینفعان زنجیره تأمین برای اتخاذ شیوه‌های زنجیره تأمین پایدار: بررسی نقش جهت‌گیری‌های کارآفرینی و پایداری پرداختند. نویسندگان یک نظرسنجی از شرکت‌های آمریکایی انجام دادند که بر رابطه آنها با تأمین‌کننده یا خریدار برترشان بر اساس هزینه متمرکز بود. در این مطالعه از تحلیل فرآیند مشروط برای اندازه‌گیری رابطه بین فشار ذینفعان و اتخاذ شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین پایدار اجتماعی و زیست محیطی و همچنین اثرات تعدیل مضاعف جهت‌گیری کارآفرینی و جهت‌گیری پایداری بر این رابطه استفاده شد. نتایج نشان داد که هر دو جهت‌گیری کارآفرینی و جهت‌گیری پایداری به طور همزمان به عنوان تعدیل‌کننده اثر فشار ذینفعان زنجیره تأمین بر پذیرش شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین پایدار اجتماعی و محیطی عمل می‌کنند. با این حال، جهت‌گیری کارآفرینی تنها شرکت‌ها را تا کنون در پذیرش شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین جذب می‌کند. هنگامی که یک جهت‌گیری پایداری قوی اثر می‌گذارد، پذیرش رویه بالاتر رخ می‌دهد اما اثر فشار سهامداران ضعیف می‌شود. استفانز^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط جهت‌گیری اختلال زنجیره تأمین با انعطاف‌پذیری زنجیره تأمین و عملکرد بازار با مدل محرک - ارگانیزم - پاسخ پرداختند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در توسعه انعطاف‌پذیری زنجیره تأمین در میان پویایی زنجیره تأمین ایفا می‌کند. عملکرد بازار نیز توسعه یافته است، اما تنها از طریق انعطاف‌پذیری زنجیره تأمین. جهت‌گیری اختلال زنجیره

² Stephens

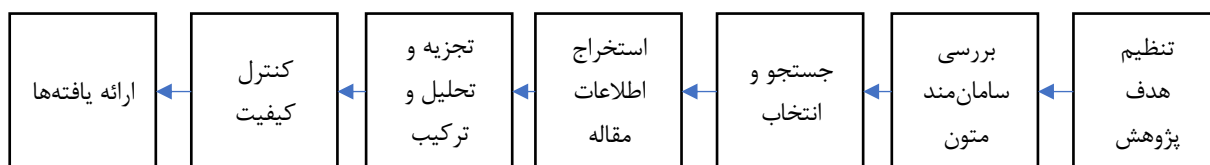
¹ Vidal

موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی امرالد، پروکوئست، اسکو، ساینس دایرکت، اسپرینگر، اسکوپوس، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (اس آی دی)، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، مگ ایران و گوگل اسکولار و مشابه آنها در بازه زمانی ۱۴۰۲-۱۳۹۱ خورشیدی و ۲۰۲۳ تا ۲۰۱۳ میلادی تشکیل دادند. فراترکیب به منزله یکی از حوزه‌های فرامطالعه، رویکردی نظام‌مند برای ترکیب پژوهش‌های کیفی گوناگون در راستای کشف زمینه‌های فرعی و اصلی است که موجب ارتقای دانش جدید شده و دید جامعی از حوزه مورد بررسی به وجود می‌آورد. به طور معمول محدوده بررسی مقاله‌ها و مستندات علمی با توجه به عمق مطالعه در این رویکرد کمتر از ۷۰ مورد است. از آنجاکه مطالعات مرتبط با مفهوم خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت بیشتر کیفی هستند و تا زمان انجام پژوهش حاضر مدل جامعی که ابعاد گوناگون آن را در بر گیرد یافت نشده است، روش فراترکیب به مثابه روشی مناسب برای شناسایی و به دست آوردن ترکیبی جامع از مؤلفه‌ها و ابعاد اصلی طراحی آن، به کار گرفته شده است. برای بهره‌گیری از روش فراترکیب در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد که در شکل ۱ مراحل آن ارائه شده است.

تأمین به تنهایی عملکرد بازار را بهبود نمی‌بخشد. اثرات میانجی اهمیت جهت گیری اختلال زنجیره تأمین را برجسته می‌کند، یک جهت گیری استراتژیک که توانایی سازمان را برای توسعه انعطاف پذیری زنجیره تأمین تقویت می‌کند. نگری^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی ادغام پایداری و انعطاف‌پذیری در زنجیره تأمین: مروری بر ادبیات سیستماتیک و دستور کار تحقیقاتی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مفهوم زنجیره تأمین پایدار تثبیت شده است و توافق کلی در مورد مبانی نظری آن وجود دارد. انعطاف‌پذیری زنجیره تأمین نسبتاً کمتر بالغ است. پیوند و روابط بین این دو موضوع اغلب نامنسجم است: در ایجاد زنجیره تأمین پایدار و انعطاف پذیر سردرگمی وجود دارد. روشن نیست که چه اقداماتی می‌تواند به طور مشترک هر دو حوزه را پیش ببرد. یک تضاد عمده وجود دارد زیرا پایداری به طور کلی بر کارایی متمرکز است، در حالی که تاب آوری به دنبال اثربخشی است.

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی- توسعه‌ای و از منظر روش توصیفی می‌باشد. رویکرد پژوهش حاضر کیفی است و از روش فراترکیب جهت ارزیابی منابع علمی استفاده شده است. جامعه آماری در رویکرد فراترکیب شامل مقالات



شکل ۱: مراحل هفت گانه روش کیفی فراترکیب

گام نخست: تنظیم پرسش‌های پژوهش

مرحله اول فراترکیب مربوط به تنظیم پرسش‌های پژوهش است که بایستی در حیطه علاقمندی و به دنبال پژوهش‌های قبلی پژوهشگر باشد. پرسش‌های پژوهش بایستی ویژگی‌هایی را داشته باشند که در جدول ۱ این ویژگی‌ها به صورت دقیق و کامل ارائه گردیده‌اند.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

جهت دستیابی به چارچوب اولیه پژوهش بر پایه روش هفت مرحله‌ای فراترکیب ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) هر یک از مراحل اجرایی آن بر اساس مطالعات پیشین ارائه می‌شود.

جدول ۱: پرسش‌های پژوهش به همراه پارامترهای آن	
پارامترها	پرسش‌های پژوهش و نحوه‌ی پاسخگویی به آنها
چپستی کار	پرسش اصلی الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت چگونه است؟ پرسش‌های فرعی شاخص‌های مربوط به مدیریت و کنترل جریان پول و سرمایه در شرایط عدم قطعیت کدامند؟ شاخص‌های مربوط به توزیع و فروش کالاها و خدمات در شرایط عدم قطعیت کدامند؟ شاخص‌های مربوط به ذینفعان مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت کدامند؟ شاخص‌های مربوط به پیامدهای مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت کدامند؟
جامعه مورد مطالعه	پایگاه‌های داده به زبان انگلیسی شامل اسکوپوس، امرالد، ساینس دایرکت، اسپرینگر و پروکوئست و دو پایگاه داده به زبان فارسی شامل پایگاه نشریات کشور و پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (به علت مرجع و با کیفیت بودن استفاده شدند)
بازه زمانی مطالعه	۱۴۰۲ - ۱۳۹۱ برای مطالعات داخلی ۲۰۲۳ - ۲۰۱۳ برای مطالعات خارجی
چگونگی یا روش مطالعه	بررسی موضوعی آثار، شناسایی و یادداشت برداری نکات کلیدی، تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده

جستجو در منابع مشخص شد از سال ۱۳۹۱ به بعد به این موضوع توجه شده است. مرحله دوم: مرور ادبیات به شکل نظام‌مند یا بررسی سامان‌مند متون برای شروع دقیق و سامان‌مند مطالعات، مجموعه منابع اعم از مقالات، پایان‌نامه‌ها و پژوهش‌ها بر اساس معیارهایی نظیر تناسب با هدف پژوهش، بازه زمانی مشخص شده و محل انجام به شرح جدول ۲ انتخاب و بررسی گردیدند.

جدول ۲: معیارهای پژوهش

معیارهای انتخاب منابع	خروجی معیارها
هدف پژوهش	طراحی الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت
سال انتشار یا انجام	۱۴۰۲ - ۱۳۹۱ برای مطالعات داخلی ۲۰۲۳ - ۲۰۱۳ برای مطالعات خارجی
محل انجام	داخل و خارج از کشور

سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ میلادی و ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۲ خورشیدی بررسی شدند. کلید واژه‌های متنوعی برای جستجوی مقاله‌ها در پژوهش مورد استفاده قرار گرفت و تلاش شد تا مجموعه متنوعی از کلیدواژه‌ها برای جستجو انتخاب شوند تا بیشترین بازایی صورت گیرد (جدول ۳). با

در بخش ابتدایی مرحله فراترکیب، به پرسش‌های کلی مطرح در این زمینه پاسخ داده شد تا از ابهام‌های بیشتر در این زمینه جلوگیری شود. بدین ترتیب، تنها آثاری باید در مطالعه گنجانده شوند که در آنها بیشتر به مؤلفه‌ها و ابعاد مهم و تأثیرگذار در مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار پرداخته یا به آن اشاره شده باشد. بازه زمانی انتخاب شده یعنی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ میلادی و ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۲ خورشیدی تا زمان انجام پژوهش معرف خوبی از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه است؛ چرا که با

در این مرحله، پژوهش‌های واجد شرایط برای ورود به فراترکیب انتخاب شدند (طبق شکل ۲). از این رو، پژوهشگر جستجوی هدفمند خود را بر پژوهش‌های منتشر شده در منابع گوناگون متمرکز کرد و کلیدواژه‌های مرتبط را پیدا کرد. در این پژوهش پایگاه‌های اطلاعاتی گوناگون بین

دانشگاهی، نورمگز و صفحه خانگی برخی مجله‌ها برای جستجو در نظر گرفته شد. تلاش شد مدارک در نگاه اول با کیفیت باشند. برای مثال، مقاله‌های همایشی و موجود در وبگاه‌های شخصی مورد توجه قرار نگرفتند. در نتیجه جستجو و بررسی در پایگاه‌های اطلاعاتی گوناگون ۲۵۸ اثر یافت شد.

توجه به اینکه در زبان فارسی کلیدواژه «خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار» به کار رفته است در جستجوها به این واژه‌ها نیز توجه شد. جستجو در پایگاه‌های گوناگون: ساینس دایرکت، اشپرینگر، امرالد، سیج، ایبسکو و نظایر آن و پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی نظیر مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، مرکز اسناد و کتابخانه ملی ایران، پایگاه اطلاعات نشریات کشور، پایگاه اطلاعات علمی جهاد

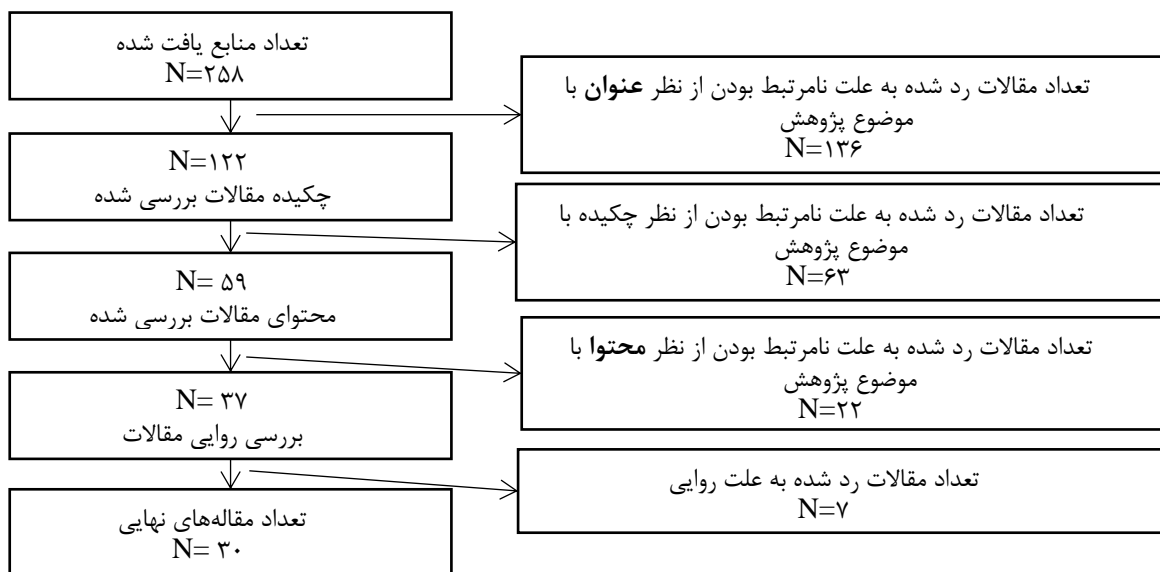
جدول ۳: واژگان راهنما جستجو در پژوهش

معادل فارسی	لاتین
زنجیره تأمین	supply chain
مدیریت زنجیره تأمین	Supply Chain Management
زنجیره تأمین پایدار	Sustainable supply chain
شرایط عدم قطعیت	Uncertainty conditions
خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار	Sustainable chain financial flow management policy
مدیریت و کنترل جریان پول و سرمایه	Management and control of money and capital flow
توزیع و فروش کالاها و خدمات در شرایط عدم قطعیت	Distribution and sale of goods and services in conditions of uncertainty
ذینفعان مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار	Stakeholders of sustainable chain financial flow management

به بررسی چکیده موارد باقی مانده پرداخته شد و با وجود چکیده‌های نامرتب با موضوع حذف شدند. در گام بعدی، منابع تصفیه شده بر اساس چکیده به صورت متن کامل بررسی گردیدند و در این بررسی هم تعدادی از منابع از لحاظ محتوا حذف شدند. منابع باقی مانده پس از بررسی محتوا در پژوهش و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفتند.

مرحله سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌ها و متون مناسب در این مرحله در چندین گام نسبت به پالایش موارد یافته شده و دستیابی به منابع مطمئن و متناسب برای استفاده در پژوهش و تحلیل نهایی اقدام شد. مطابق با شکل ۲ که به آن چارت روندنا هم اطلاق می‌گردد، ابتدا منابع، با عنوان مقایسه شدند و تعدادی از آنها حذف گردید. سپس

فصلنامه خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت



شکل ۲: نمودار روندنا برای انتخاب آثار مناسب برای تحلیل

خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت استخراج شد.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی هدف فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدید از یافته‌ها می‌باشد. این متدولوژی جهت شفاف‌سازی مفاهیم و الگوها، نتایج در پالایش حالت‌های موجود دانش و ظهور مدل عملیاتی و نظریه‌های پذیرفته شده است. در طول تجزیه و تحلیل موضوع‌ها یا تم‌هایی را جستجو می‌کند که در میان مطالعات موجود در فراترکیب پایدار شده‌اند. بدین ترتیب است که پژوهشگر ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات را کد در نظر می‌گیرد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌کند. در جدول ۴ عناوین مفاهیم نهایی آورده شده است.

نمودار روندنا نشان می‌دهد که از ۲۵۸ اثر یافت شده، ۱۳۶ اثر از حیث عنوان، ۶۳ اثر از حیث چکیده و ۲۲ اثر از حیث متن، با هدف و پرسش‌های پژوهش حاضر همخوانی نداشتند؛ بنابراین این آثار کنار گذاشته شدند و ۳۰ اثر که در زمینه خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار بودند و هم از حیث عنوان و هم از حیث محتوا با هدف و پرسش‌های پژوهش حاضر همراستا بودند، برای تحلیل به روش فراترکیب و ارائه الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار انتخاب شدند.

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات از متون و مقالات در این مرحله با مطالعه و بررسی دقیق، منابع نهایی شده و مطابق با اهداف و پرسش‌های پژوهش، یافته‌های مرتبط از هر کدام از منابع، شامل مولفه‌ها و شاخص‌های

جدول ۴: کدهای استخراج شده با استفاده از روش فراترکیب

شماره	منبع	کد استخراج شده
۱	زارعی و همکاران (۱۴۰۱)	هزینه‌های شبکه، کاهش میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای، کاهش ریسک تولیدی-فنی، کاهش زمان ارسال، خرید و اجاره وسایل نقلیه، بازرسی در مراکز جمع‌آوری، تولید، خرید محصول بازگشتی، تأخیر در تأمین سفارش، نگهداری هر واحد محصول، آموزش کارکنان، تعمیرات و نگهداری، بازیافت، انهدام
۲	خلیلی و همکاران (۱۴۰۱)	حداقل‌سازی هزینه، کاهش آسیب‌پذیری در مقابل وقایع، حداقل‌سازی میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای، مکان‌یابی انبارها، ذخیره‌سازی در مراکز توزیع، انتخاب‌مدهای حمل و نقل، تخصیص نقاط تقاضا به مراکز توزیع در شبکه، هزینه‌های بازیابی و ذخیره‌سازی، بودجه در دسترس برای برنامه‌های پیشگیرانه و واکنشی
۳	سلمان نژاد و همکاران (۱۴۰۱)	هزینه خواب سرمایه، محدودیت فضای نگهداری، پراکندگی بازیگران درگیر، شرایط قانونی اعمال شده از سوی حاکمیت، بهبود برنامه‌ریزی و هماهنگی جریان مواد و اطلاعات، موجودی محصول در انبار، دوره‌های کنترل موجودی، سفارش و تحویل محصولات با تاریخ انقضای متفاوت، ظرفیت نگهداری، تقاضای محصول
۴	فصیحی و همکاران (۱۴۰۰)	پاسخگویی به تقاضای مشتریان، مدیریت زباله به دلیل کاهش منابع طبیعی، فرایندهای مختلف بازیابی محصول، مکان‌های مراکز بازیافت ضایعات، مکان‌های تولید و توزیع
۵	حسن پور و همکاران (۱۴۰۰)	مدیریت توزیع، مراکز بازیافت بالقوه، استفاده از کالاهای جایگزین برای جلوگیری از مواجهه با کمبود، گرفتن تخفیف در خرید از تأمین‌کنندگان، انبار در مراکز توزیع، انتخاب فروشنده، مدیریت موجودی زنجیره تأمین، برنامه‌ریزی تأمین-تولید-توزیع، برنامه‌ریزی حمل و نقل، برنامه‌ریزی تولید و توزیع
۶	اصفهان‌ی زنجانی و همکاران (۱۳۹۹)	نگهداری محصول، هزینه‌های کارخانه، سفارشات مشتری، مواد اولیه، ظرفیت تولید و توزیع، حمل و نقل، محصولات برگشتی
۷	هندیجانی و سعیدی ساعی (۱۳۹۹)	یکپارچگی فرآیند زنجیره تأمین، دیجیتال‌سازی شدن زنجیره تأمین، عدم قطعیت تقاضا، مکانیزم‌های حکمرانی سازمانی، مؤلفه‌های قرارداد، رفتارهای تصمیم‌گیری، هماهنگی‌های نزدیک با تأمین‌کنندگان و مشتریان، افزایش سودآوری، اطلاعات در مورد نیازهای مشتریان، پیش‌بینی فروش، وضعیت سفارش‌ها، سطح موجودی کالا در انبارها، ظرفیت تولید در دسترس، زمان‌های تحویل، کیفیت

۸	تقاضای مشتری، ظرفیت تولید کارخانه، هزینه کمبود مشتری، هزینه حمل و نقل محصول، نرخ حمل و نقل، هزینه ثابت بازگشایی کارخانه، فاصله بین انبار و کارخانه، فاصله بین مشتری و کارخانه، هزینه متغیر تولید هر واحد کالا، هزینه متغیر بازسازی هر واحد محصول، میزان دی‌اکسید کربن منتشر شده ناشی از تولید و نگهداری محصول	محمدی و همکاران (۱۳۹۹)
۹	تخفیف اعمال شده توسط تأمین کننده مواد خام، موجودی مواد خام در انبار مراکز تولیدی و محصولات نهایی، مراکز دارای ظرفیت محدود و مشخص، تقاضای مشتریان، ظرفیت وسایل نقلیه باری، سیستم حمل و نقل، تحلیل حساسیت، هزینه مواد خام	نوری و همکاران (۱۳۹۸)
۱۰	تغییرات در تکنولوژی، تغییرات در تقاضا، تغییرات در سیاست عمومی، دانش بازار، رویدادهای غیرمنتظره، ناسازگاری، نیازهای فرایند، تغییر در صنعت یا بازار، تغییرات فرهنگی، ظهور فناوری جدید، تغییر در قوانین و سیاست‌ها، عدم تقارن اطلاعات، مکانیسم قیمت‌گذاری، تغییر در قدرت خریداران و تأمین‌کنندگان	مفتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۱	دسترسی اطلاعات، گرایش به ارتباطات، اهداف مشترک، شفافیت رابطه، به اشتراک گذاری اطلاعات نوآورانه، همگام سازی تصمیمات مربوط به مالی	رشیدی و همکاران (۱۳۹۷)
۱۲	اختلال در تأمین‌کنندگان، تصمیمات مکان‌یابی، میزان جریان بین سطوح، فروش از دست رفته، کمینه کردن هزینه‌های زنجیره تأمین	قمی اوپلی و همکاران، (۱۳۹۵)
۱۳	همکاری زنجیره تأمین در فرآیند زنجیره، مشارکت مشتریان در فرآیند زنجیره، یکپارچه‌سازی بازاریابی و تحقیق و توسعه	کیانفر و بارفروش (۱۳۹۵)
۱۴	مکان‌یابی مجدد انبارها، بودجه سرمایه‌گذاری، سیاست بهینه بازتولید محصولات، قیمت فروش محصولات	بشیری رضایی و مسلمی (۱۳۹۱)
۱۵	اطلاعات، عملکرد خدمات، ارتباط با تأمین‌کننده، قیمت و هزینه، تأمین مالی موجودی، سرمایه در گردش زنجیره تأمین، یکپارچه سازی تأمین‌کننده، ریسک جریان نقدی	رضانیان و حیدرنیای کهن (۱۳۹۰)
۱۶	همسویی انگیزشی جریان نقدی، قابلیت فرآیند مدیریت ارتباط با تأمین‌کننده، قابلیت فرآیند مدیریت عملکرد خدمات، توانایی فرآیند مدیریت اطلاعات و فناوری، خطر اختلال در زنجیره تأمین، ریسک جریان نقدی، همکاری بین بخشی	ویدال و همکاران (۲۰۲۲)
۱۷	مدیریت زنجیره تأمین مالی قبل از ارسال، یکپارچه سازی تأمین‌کننده، پراکندگی وابستگی، وابستگی تلفیقی، تعامل بین بخشی، قابلیت فرآیند مدیریت ارتباط با مشتری	استفانز و همکاران (۲۰۲۲)
۱۸	ارائه خدمات به مشتریان، قابلیت فرآیند مدیریت تقاضا، ظرفیت و توانایی فرآیند مدیریت منابع، اعتبار خریدار، تأمین‌کنندگان برای حمایت از کار در حال انجام، تأمین مالی موجودی، نوآوری محصول، زمان عرضه به بازار	واگنر (۲۰۲۱)
۱۹	اعتبار اسنادی، پلتفرم‌های الکترونیکی، وام بانکی برای تأمین مالی زنجیره تأمین، وضعیت سرمایه در گردش یک شرکت خریدار، موقعیت سرمایه در گردش زنجیره تأمین بالادستی، باز کردن اعتبار حساب، اعتبار خریدار	دوایودی و همکاران (۲۰۲۱)
۲۰	تغییرات در شرایط اقتصادی، آشفتگی بازار، شدت رقابت، آشفتگی در صنعت، فناوری، بلایای طبیعی، جنگ، اقدامات تروریستی و حوادث	نگری و همکاران (۲۰۲۱)
۲۱	سفارش‌های دریافتی جهت تولید، انعطاف پذیری در تولید محصولات متنوع، ظرفیت تولید، خدمات پشتیبانی، طراحی و تولید محصول جدید	وانگ و جی (۲۰۲۰)
۲۲	تقاضای واقعی بازار، سفارش‌های پیش‌بینی شده مشتریان، به اشتراک گذاری اطلاعات، همکاری با ذینفعان، پیش‌بینی تقاضا، تعاملات با مشتریان و تأمین‌کنندگان	اسکاراموزی و همکاران (۲۰۲۰)

۲۳	لثو و همکاران (۲۰۱۹)	مراکز توزیع، انتخاب تولیدکننده، انتخاب تأمین کننده مواد خام، تسهیلات تولید، مراکز توزیع و بازرسی، ظرفیت کارخانه، ظرفیت مرکز پخش، سطح رضایت مشتریان
۲۴	دینگ و همکاران (۲۰۱۷)	به اشتراک گذاری اطلاعات، عملکرد خدمات، مدیریت ارتباط با تأمین کننده، همگام سازی تصمیمات، وام بانکی، سرمایه در گردش
۲۵	گانبولد و ماتسویی (۲۰۱۷)	پلتفرم‌های الکترونیکی، اعتبار حساب، ریسک جریان نقدی، اختلال در زنجیره تأمین
۲۶	لوترا و همکاران (۲۰۱۶)	نوآوری محصول، کیفیت محصول، اطلاعات قیمت و هزینه، زمان عرضه به بازار
۲۷	ونگ و همکاران (۲۰۱۵)	هزینه نگهداری، هزینه تولید، هزینه کمبود محصول، کیفیت قابل قبول برگشتی‌ها
۲۸	عبدالکادر (۲۰۱۴)	فاصله زمانی تحویل، تغییر سریع ذائقه مصرف کننده، تغییر و شکل دهی تقاضا
۲۹	واگنر و همکاران (۲۰۱۴)	فعالیت‌های تبلیغاتی، تغییر دستورات دولت، تغییر عادات خرید مصرف کننده
۳۰	تسنگ و چپو (۲۰۱۳)	دقت پیش بینی، بی ثباتی در تقاضا

در جدول ۴ تعداد ۲۱۰ کد از مقالات انتخاب شده استخراج شده است. در ادامه به کدهای مستخرج در مفاهیم بزرگتر ترکیب و دسته‌بندی شدند.

جدول ۵: مقوله‌بندی کدهای استخراج شده

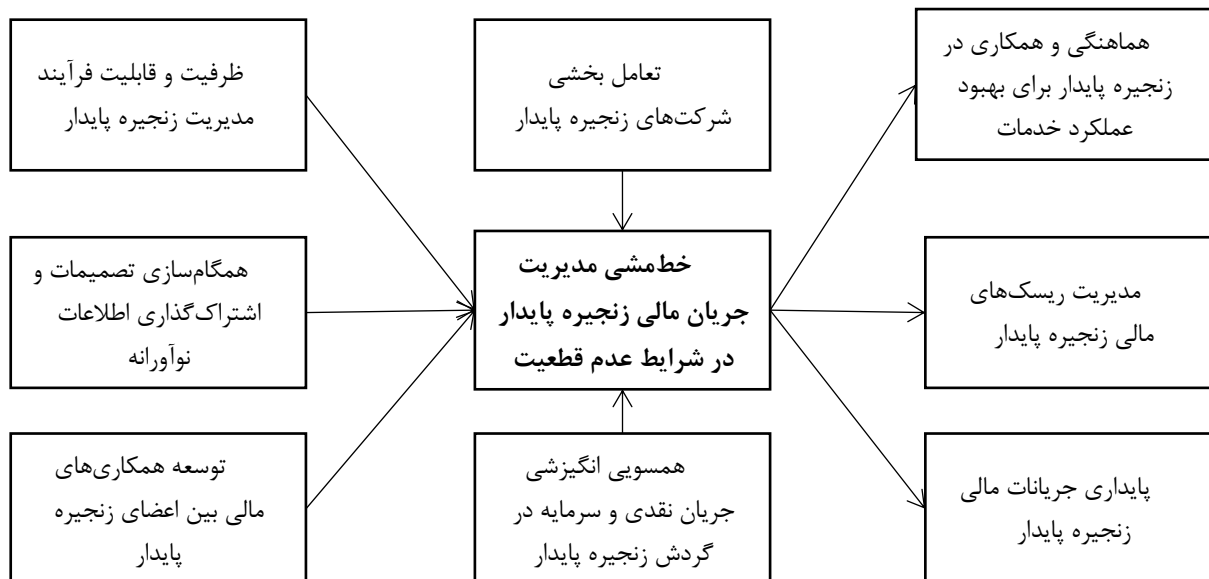
مقوله	مفهوم	کد
ظرفیت و قابلیت فرآیند مدیریت زنجیره پایدار	قابلیت فرآیند مدیریت ارتباط با تأمین کننده	گرفتن تخفیف در خرید از تأمین کنندگان، مؤلفه‌های قرارداد، تخفیف اعمال شده توسط تأمین کننده مواد خام، ارتباط با تأمین کننده
	قابلیت فرآیند مدیریت عملکرد خدمات	فرایندهای مختلف بازیابی محصول، مکانیزم‌های حکمرانی سازمانی، عملکرد خدمات، مدیریت زنجیره تأمین مالی قبل از ارسال
	قابلیت فرآیند مدیریت فرآیند سفارش	کاهش زمان ارسال، تأخیر در تأمین سفارش، ذخیره‌سازی در مراکز توزیع، مکان‌یابی انبارها، تخصیص نقاط تقاضا به مراکز توزیع در شبکه، سفارش و تحویل محصولات با تاریخ انقضا متفاوت، تقاضای محصول، زمان‌های تحویل، سفارش‌های پیش‌بینی شده مشتریان
	قابلیت فرآیند مدیریت ارتباط با مشتری	پاسخگویی به تقاضای مشتریان، اطلاعات در مورد نیازهای مشتریان، تقاضای مشتری، فاصله بین انبار و کارخانه، فعالیت‌های تبلیغاتی، ارائه خدمات به مشتریان
	قابلیت فرآیند مدیریت تقاضا	تولید محصول، مدیریت موجودی زنجیره تأمین، سفارشات مشتری، عدم قطعیت تقاضا، پیش‌بینی فروش، وضعیت سفارش‌ها، ظرفیت تولید در دسترس، ظرفیت تولید کارخانه، هزینه کمبود مشتری، تقاضای مشتریان، تغییرات و بی ثباتی در تقاضا
	ظرفیت و قابلیت فرآیند مدیریت منابع	تعمیرات و نگهداری، نگهداری هر واحد محصول، محدودیت فضای نگهداری، موجودی محصول در انبار، دوره‌های کنترل موجودی، ظرفیت نگهداری، استفاده از

کالاهاى جایگزین برای جلوگیری از مواجهه با کمبود، سطح موجودی کالا در انبارها، موجودی مواد خام در انبار مراکز تولیدی و محصولات نهایی		
برنامه‌ریزی تأمین-تولید-توزیع، برنامه‌ریزی تولید و توزیع، رفتارهای تصمیم‌گیری	همگام‌سازی تصمیمات مربوط به مالی	همگام‌سازی تصمیمات و اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه
آموزش کارکنان، بهبود برنامه‌ریزی و هماهنگی جریان مواد و اطلاعات، دانش بازار، عدم تقارن اطلاعات، دسترسی اطلاعات، به اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه، گرایش به ارتباطات، توانایی فرآیند مدیریت اطلاعات و فناوری، به اشتراک‌گذاری اطلاعات	اشتراک اطلاعات نوآورانه مرتبط با مالی	
مکان‌های تولید و توزیع، انبار در مراکز توزیع، مراکز دارای ظرفیت محدود و مشخص، یکپارچه‌سازی بازاریابی و تحقیق و توسعه، تغییر در قدرت خریداران و تأمین‌کنندگان	یکپارچه‌سازی تأمین‌کننده	توسعه همکاری‌های مالی بین اعضای زنجیره پایدار
هزینه‌های شبکه، بازرسی در مراکز جمع‌آوری، شرایط قانونی اعمال شده از سوی حاکمیت، شفافیت رابطه، همکاری بین بخشی، تعاملات با مشتریان و تأمین‌کنندگان		تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار
مکانیسم قیمت‌گذاری، هزینه خواب سرمایه، کمینه کردن هزینه‌های زنجیره تأمین، بودجه سرمایه‌گذاری	همسویی انگیزشی جریان نقدی	همسویی انگیزشی جریان نقدی و سرمایه در گردش زنجیره پایدار
وضعیت سرمایه در گردش یک شرکت خریدار، موقعیت سرمایه در گردش زنجیره تأمین بالادستی، سرمایه در گردش	سرمایه در گردش زنجیره تأمین	
پراکندگی بازیگران درگیر، نگهداری محصول، ظرفیت تولید و توزیع، یکپارچگی فرآیند زنجیره تأمین، هماهنگی‌های نزدیک با تأمین‌کنندگان و مشتریان، همکاری زنجیره تأمین در فرآیند زنجیره، مشارکت مشتریان در فرآیند زنجیره	هماهنگی و همکاری در زنجیره	هماهنگی و همکاری در زنجیره پایدار برای بهبود عملکرد خدمات
کاهش ریسک تولیدی-فنی، کاهش آسیب‌پذیری در مقابل وقایع، اختلال در تأمین‌کنندگان، خطر اختلال در زنجیره تأمین	ریسک اختلال زنجیره تأمین	مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایدار
انتخاب فروشنده، اعتبار اسنادی، باز کردن اعتبار حساب، اعتبار حساب	اعتبار خریدار	
مدیریت توزیع، زمان عرضه به بازار، انعطاف‌پذیری در تولید محصولات متنوع	زمان عرضه به بازار	
تغییر در قوانین و سیاست‌ها، تحلیل حساسیت، تغییرات در سیاست عمومی، تغییر در صنعت یا بازار، رویدادهای غیرمنتظره، تغییر دستورات دولت، بلایای طبیعی، جنگ، اقدامات تروریستی و حوادث، تغییر سریع ذائقه مصرف‌کننده، تغییر و شکل‌دهی تقاضا، تغییر عادات خرید مصرف‌کننده، تغییرات در شرایط اقتصادی	تغییرات در برآوردها و مبنای آنها	پایداری جریانات مالی زنجیره پایدار

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها و چهارچوب نهایی
در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل، با توجه به پرسش‌های پژوهش ارائه می‌شود. در این مرحله با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان مدل یا الگویی طراحی نمود یا چارچوبی ارائه کرد، یا نتایج را در قالب جدولی ارائه داد و یا بنابر خلاقیت پژوهشگر به اشکال خلاقانه دیگری، یافته‌ها را ارائه نمود. بر اساس یافته‌های موجود در شکل، الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در قالب ۸ مقوله اصلی، با توجه به محورهای مطالعاتی مهمی چون ظرفیت و قابلیت فرآیند مدیریت

زنجیره پایدار، همگام‌سازی تصمیمات و اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه، توسعه همکاری‌های مالی بین اعضای زنجیره پایدار، تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار، همسویی انگیزشی جریان نقدی و سرمایه در گردش زنجیره پایدار، هماهنگی و همکاری در زنجیره پایدار برای بهبود عملکرد خدمات، مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایدار، پایداری جریانات مالی زنجیره پایدار ارائه گردیده است.

زنجیره پایدار، همگام‌سازی تصمیمات و اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه، توسعه همکاری‌های مالی بین اعضای زنجیره پایدار، تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار، همسویی انگیزشی جریان نقدی و سرمایه در گردش زنجیره پایدار، هماهنگی و همکاری در زنجیره پایدار برای بهبود عملکرد خدمات، مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایدار، پایداری جریانات مالی زنجیره پایدار ارائه گردیده است.



شکل ۳: الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت با رویکرد کیفی فراترکیب

شرایط عدم قطعیت، شامل ظرفیت و قابلیت فرآیند مدیریت زنجیره پایدار، همگام‌سازی تصمیمات و اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه، توسعه همکاری‌های مالی بین اعضای زنجیره پایدار، تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار، همسویی انگیزشی جریان نقدی و سرمایه در گردش زنجیره پایدار، هماهنگی و همکاری در زنجیره پایدار برای بهبود عملکرد خدمات، مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایدار، پایداری جریان‌های مالی زنجیره پایدار شناسایی گردد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت در بر گیرنده ابعاد و ویژگی‌های گوناگونی است که تصمیم‌گیران خط‌مشی‌گذاری باید به این مؤلفه‌ها در مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار توجه کنند.

ظرفیت و قابلیت فرآیند مدیریت زنجیره پایدار: قابلیت مدیریت ارتباط با تأمین کننده به شرکت‌ها کمک می‌کند تا ارتباط خود را با تأمین کنندگان بهبود دهند، قراردادهای مناسب برای تأمین مواد و خدمات امضا کنند و همچنین ریسک‌های مرتبط با تأمین را کاهش دهند. از طرفی این قابلیت‌ها به شرکت‌ها کمک می‌کند تا عملکرد خدمات خود را ارزیابی کنند، بهبودهای لازم را اعمال کنند و به مشتریان خود خدمات با کیفیت ارائه دهند که این امر می‌تواند به افزایش رضایت مشتریان و افزایش درآمد شرکت نیز کمک کند. این یافته با نتایج حسن پور و همکاران (۱۴۰۰)، فصیحی و همکاران (۱۴۰۰)، خلیلی و همکاران (۱۴۰۱)،

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت جریان مالی زنجیره تأمین به منظور حفظ پایداری و بهبود عملکرد مالی شرکت، نیازمند یک رویکرد جامع و هماهنگ است که از ترکیب مدل‌های مالی، ارتباطات موثر و استفاده از فناوری‌های نوین بهره برد. علاوه بر این، ایجاد روابط موثر با تأمین کنندگان و مشتریان نیز از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. این ارتباطات می‌توانند شامل توافق‌نامه‌های قراردادی، تعهدات مالی مشترک و همکاری در بهبود فرآیندهای مالی باشند. انجام پژوهش حاضر در ارتباط با شناسایی، بررسی مؤلفه‌ها و ویژگی‌های الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در شرایط عدم قطعیت با توجه به نوظهور بودن این حوزه با محدودیت‌های بسیاری مواجه است. پژوهش‌های فروغی و کیا (۱۴۰۱)، سلمان نژاد و همکاران (۱۴۰۱)، هندجانی و سعیدی ساعی، (۱۳۹۹)، ویدال و همکاران (۲۰۲۲)، استفانز و همکاران (۲۰۲۲)، واگنر (۲۰۲۱) از طریق نظرسنجی و یا بعضاً مرور غیرسامان‌مند متون، فقط به ارائه چند عامل کلیدی در مورد مدیریت جریان مالی زنجیره تأمین پرداخته‌اند و سایر ابعاد حائز اهمیت، در مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار، مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. از این رو، نقطه قوت پژوهش حاضر در مقایسه با این پژوهش‌ها، آن است که در این پژوهش تلاش شد تا با استفاده از روش فراترکیب و تحلیل محتوا، کلیه مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار در

بارفروش (۱۳۹۵)، مفتاحی و همکاران (۱۳۹۸)، دینگ و همکاران (۲۰۱۷) هموست.

تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار در خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار: با برقراری ارتباطات قوی و موثر با تأمین‌کنندگان، تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان و مشتریان، شرکت‌ها می‌توانند بهترین راهکارها را برای مدیریت جریان مالی در شرایط عدم قطعیت پیشنهاد دهند. در این مورد، تعامل بخشی شرکت‌های زنجیره پایدار می‌تواند بهبود قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی و مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایدار داشته باشد. با تبادل اطلاعات و داده‌های مربوط به تأمین، تولید، توزیع و فروش، شرکت‌ها می‌توانند به صورت بهینه‌تری ریسک‌های مالی را شناسایی و مدیریت کنند. این یافته با نتایج زارعی و همکاران (۱۴۰۱)، سلمان نژاد و همکاران (۱۴۰۱)، ویدال و همکاران (۲۰۲۲)، اسکاراموزی و همکاران (۲۰۲۰)، دینگ و همکاران (۲۰۱۷) هموست.

همسویی جریان نقدی و سرمایه در گردش: در شرایط عدم قطعیت و تغییرات مداوم در بازار، هماهنگی بین جریان نقدی و سرمایه بسیار حیاتی است تا زنجیره تأمین بتواند به چالش‌ها و تغییرات سریع واکنش نشان دهد. یکی از نقاط قوت همسویی انگیزشی جریان نقدی و سرمایه در گردش زنجیره پایدار، افزایش انعطاف‌پذیری و توانایی زنجیره تأمین در مواجهه با تغییرات ناگهانی است. با داشتن جریان نقدی و سرمایه هماهنگ و همسو، زنجیره تأمین می‌تواند بهبود عملکرد خود را در شرایط دشوار افزایش دهد و از ایجاد مشکلات مالی جلوگیری کند. در عین حال، نقش این همسویی انگیزشی نیازمند مدیریت دقیق و بهینه جریان مالی زنجیره پایدار می‌باشد. مدیران باید بتوانند جریان نقدی و سرمایه را به صورت بهینه مدیریت کنند تا از ایجاد نوسانات زیاد در جریان مالی جلوگیری کنند و از پایداری زنجیره تأمین حفاظت کنند. این یافته با نتایج سلمان نژاد و همکاران (۱۴۰۱)، مفتاحی و همکاران (۱۳۹۸)، قمی اوپلی و همکاران، (۱۳۹۵)، بشیری رضایی و مسلمی (۱۳۹۱)، دوایودی و همکاران (۲۰۲۱)، اسکاراموزی و همکاران (۲۰۲۰)، ونگ و همکاران (۲۰۱۵) هموست.

هماهنگی و همکاری در زنجیره پایدار برای بهبود عملکرد خدمات: در شرایط عدم قطعیت، که ممکن است به دلیل تغییرات در بازار، فناوری، قوانین یا عوامل دیگر رخ

اصفهانی زنجانی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، استفانز و همکاران (۲۰۲۲)، واگنر و همکاران (۲۰۱۴) هموست.

همگام‌سازی تصمیمات و اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه: از عوامل اساسی در خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایدار می‌باشد که نقش بسیار مهمی در بهبود عملکرد و افزایش کارایی شرکت‌ها دارد. این دو عنصر با همکاری و هماهنگی بین اعضای یک تیم یا شرکت، بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و اجرایی را فراهم می‌کنند و به ایجاد یک محیط کاری پویا و پویایی می‌انجامند. این عمل باعث افزایش دانش و تجربه افراد مختلف در یک شرکت می‌شود. با همگام‌سازی تصمیمات، افراد مختلف در شرکت‌ها قادر به اشتراک‌گذاری اهداف و اولویت‌ها، تصمیم‌گیری مشترک و اجرای موثر تصمیمات می‌شوند. این اطلاعات و دانش می‌تواند بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و اجرایی را تسهیل کرده و به سرعت و کارایی در انجام وظایف بیانجامد. همچنین، اشتراک‌گذاری اطلاعات نوآورانه می‌تواند به ایجاد روابط قوی و موثر بین اعضای تیم و شرکت و به ایجاد یک فضای کاری مثبت و پویا منجر شود. این یافته با نتایج زارعی و همکاران (۱۴۰۱)، سلمان نژاد و همکاران (۱۴۰۱)، حسن پور و همکاران (۱۴۰۰)، اصفهانی زنجانی و همکاران (۱۳۹۹)، مفتاحی و همکاران (۱۳۹۸)، رشیدی و همکاران (۱۳۹۷)، اسکاراموزی و همکاران (۲۰۲۰) هموست.

توسعه همکاری‌های مالی بین اعضای زنجیره پایدار: منجر به اشتراک‌گذاری اطلاعات مالی، افزایش شفافیت و اعتماد بین اعضا، بهبود تعاملات مالی و کاهش ریسک‌های مالی می‌شود. همچنین، توسعه همکاری‌های مالی می‌تواند در بهبود تعاملات و هماهنگی بین اعضای زنجیره مؤثر بوده و باعث افزایش کارایی و بهره‌وری زنجیره گردد. با توسعه همکاری‌های مالی، اعضا می‌توانند به اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش خود، بهبود پایداری مالی زنجیره و کاهش تاثیرات منفی عدم قطعیت بپردازند. همچنین، با افزایش شفافیت و اعتماد بین اعضا، احتمال وقوع ریسک‌های مالی کاهش می‌یابد و زنجیره پایدارتر و قابل اعتمادتر می‌شود. این یافته با نتایج فصیحی و همکاران (۱۴۰۰)، حسن پور و همکاران (۱۴۰۰)، نوری و همکاران (۱۳۹۸)، کیانفر و

دهد، هماهنگی و همکاری بین اعضای زنجیره پایداری را تضمین می‌کند. این امر به مدیران زنجیره تأمین کمک می‌کند تا به بهترین شکل ممکن با این تغییرات مواجه شوند و بتوانند به صورت سریع و انعطاف‌پذیر واکنش نشان دهند. یکی از روش‌های اصلی برای ایجاد هماهنگی و همکاری در زنجیره پایداری، ایجاد روابط موثر با تمامی اعضا است. این شامل برقراری ارتباطات موثر، اشتراک دانش و اطلاعات، تبادل تجربیات و همکاری در تصمیم‌گیری‌های مشترک می‌شود. همچنین، ایجاد سیاست‌ها و فرآیندهای مشترک برای مدیریت ریسک‌ها و مشکلات، نقش مهمی در افزایش هماهنگی و همکاری دارد. با افزایش هماهنگی و همکاری، امکان بهبود فرآیندهای تولید، توزیع و خدمات به مشتریان فراهم می‌شود. این یافته با نتایج اصفهانی زنجانی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، هندجانی و سعیدی ساعی (۱۳۹۹)، کیانفر و بارفروش (۱۳۹۵)، رضانیان و حیدرنیای کهن (۱۳۹۰) هموست.

مدیریت ریسک‌های مالی زنجیره پایداری: زنجیره تأمین به‌عنوان یک سیستم پیچیده از فعالیت‌ها و ارتباطات بین شرکت‌ها و سازمان‌ها در جهت تأمین مواد و خدمات به‌صورت متوالی تا رسیدن به محصول یا خدمات نهایی، به‌مواجهه با ریسک‌های مختلف مالی می‌پردازد که می‌تواند تأثیر مستقیمی بر جریان مالی و سودآوری شرکت‌ها داشته باشد. در شرایط عدم قطعیت، ریسک‌های مالی زنجیره پایداری می‌تواند از وقوع حوادث ناخواسته و از دست دادن منابع مالی و اقتصادی جلوگیری کند. این ریسک‌ها می‌توانند شامل عواملی مانند تغییرات نرخ ارز، نوسانات قیمت مواد اولیه، تغییرات قوانین و مقررات مالی، وضعیت اقتصادی کلان، تغییرات در تقاضا و عرضه بازار باشند. برای مدیریت این ریسک‌ها، شرکت‌ها باید استراتژی‌های مناسبی را اتخاذ کنند. این استراتژی‌ها می‌توانند شامل تنوع در منابع تأمین، استفاده از ابزارهای مالی مانند قراردادهای آتی، بیمه‌های تجاری، وام‌های مالی باشند. همچنین، تحلیل دقیق و پیش‌بینی درست از ریسک‌های مالی زنجیره پایداری می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا بتوانند از وقوع حوادث ناخواسته پیشگیری کنند و از تأثیرات منفی آنها جلوگیری کنند. این یافته با نتایج زارعی و همکاران (۱۴۰۱)، خلیلی و همکاران (۱۴۰۱)، قمی اوپلی و همکاران، (۱۳۹۵)، ویدال

و همکاران (۲۰۲۲)، استفانز و همکاران (۲۰۲۲)، لوترا و همکاران (۲۰۱۶) هموست.

پایداری جریان‌های مالی: این امر به معنای این است که شرکت باید بتواند به صورت پیوسته و بدون انقطاع به تأمین منابع مالی خود ادامه دهد تا بتواند فعالیت‌های خود را به صورت موثر و بهینه انجام دهد. در صورت وجود عدم قطعیت، این امر به چالش کشیده می‌شود زیرا ممکن است منابع مالی مورد نیاز برای ادامه فعالیت‌ها در دسترس نباشد یا به صورت ناگهانی قطع شود. در این شرایط، اهمیت خط‌مشی مدیریت جریان مالی زنجیره پایداری بیشتر از هر زمان دیگری خود را نشان می‌دهد. این خط‌مشی باید شامل تدابیری باشد که به افزایش پایداری جریان‌های مالی کمک کند، از جمله تنوع منابع مالی، افزایش انعطاف‌پذیری مالی، ایجاد روابط استراتژیک با تأمین‌کنندگان و مشتریان، و ایجاد یک سیستم پشتیبانی و پشتیبانی قوی. علاوه بر این، در شرایط عدم قطعیت، مدیران باید بتوانند به صورت سریع و کارآمد به تغییرات و تحولات واکنش نشان دهند. بنابراین، ایجاد یک سیستم نظارتی و ارزیابی مداوم برای پایش وضعیت جریان‌های مالی و اعمال تصمیمات منطقی و موثر در واکنش به آن‌ها امری حیاتی بشمار می‌رود. این یافته با نتایج حسن پور و همکاران (۱۴۰۰)، مفتاحی و همکاران (۱۳۹۸)، نوری و همکاران (۱۳۹۸)، دواپودی و همکاران (۲۰۲۱)، نگری و همکاران (۲۰۲۱)، وانگ و جی (۲۰۲۰)، گانبولد و ماتسویی (۲۰۱۷) هموست.

با توجه به ابعاد آشکار شده، در هنگامی که شرکت‌ها با عدم قطعیت در حوزه تقاضا مواجه شده‌اند، به تقویت یکپارچگی فرایند اقدام نمایند. یکپارچگی فرایند می‌تواند به تسهیل جریان اطلاعات از مشتریان، باهدف کسب اطلاعات بیشتر در مورد تغییر نیازها و خواسته‌های مشتریان، کمک شایانی نماید. یکپارچگی فرایند با افزایش تعاملات در کلیه سطوح می‌تواند جریان اطلاعات با مشتریان را تسهیل نماید تا اطلاعات بیشتری از خواسته‌های آن‌ها به دست بیاورد و بتواند تقاضای آینده آنها را پیش‌بینی کند. برای فراهم نمودن زمینه لازم و ایجاد پایه‌های اولیه این یکپارچگی جهت استفاده در زمان مواجه شدن با عدم قطعیت تقاضا در آینده، تدوین سیاست‌هایی نظیر مدنظر قرار دادن منفعت مشتریان و افزایش به اشتراک‌گذاری دوسویه اطلاعات پیشنهاد می‌شود.

قابل استفاده‌اند. از سوی دیگر، پژوهش کیفی با همه فواید خود، همراه با ضعف‌هایی در زمینه تعمیم‌پذیری و اعتبار روبه‌رو است. از این رو، در جهت افزایش قابلیت تعمیم این پژوهش، لازم است پژوهشگران، مدل فوق را در دیگر صنایع پرخطر مورد ارزیابی قرار دهند. همچنین می‌توان از رویکرد کمی معادلات ساختاریافته، برای ارزیابی اعتبار مدل و توسعه تعمیم‌پذیری یافته‌های مدل بهره جست.

مراجع و منابع

اصفهان‌ی زنجانی، محمد، نجفی، امیر، نقیلو، احمد، محمدی، نبی اله. (۱۳۹۹). تبیین فراتحلیل مسائل پایداری زنجیره تأمین و مدیریت ریسک. کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۲(۲۳)، ۲۱۷-۲۵۴.

برهانی، تهمینه، پورعزت، علی اصغر، منوریان، عباس. (۱۴۰۱). به کارگیری رویکرد کیفی فراترکیب به منظور ارائه الگوی طراحی آزمایشگاه خطمشی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۳(۱)، ۹۷-۱۱۵.

بشیری، مهدی، رضایی، حمیدرضا، مسلمی، امیر. (۱۳۹۱). رویکردی استوار برای مکان‌یابی مجدد انبارهای زنجیره تأمین سه سطحی در شرایط عدم قطعیت. پژوهش در مدیریت تولید و عملیات، ۳(۱)، ۱۱۷-۱۳۲.

تارمست، پگاه، علیرضایی، ابوتراب، هاشم زاده، غلامرضا، و شاه منصوری، اشرف. (۱۴۰۰). راهبرد طراحی مدل فرایندی چابک سازی چرخه توسعه محصولات جدید با سیاست تولید در کلاس جهانی در شرکت ایران خودرو (رویکرد کیفی). خطمشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۱۲(۴۳)، ۱۲۹-۱۴۴.

حسن پور، حسینعلی، طاهری، سید محمدرضا، میکائیلی، فرامرز. (۱۴۰۰). طراحی شبکه زنجیره تأمین مواد غذایی مبتنی بر رضایتمندی مشتری در شرایط عدم قطعیت. کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۳(۲۶)، ۳۹۵-۴۳۱.

خلیلی، سید محمد، پویا، علیرضا، کاظمی، مصطفی، فکور ثقیه، امیر محمد. (۱۴۰۱). طراحی یک شبکه زنجیره تأمین بنزین پایدار و تاب‌آور تحت شرایط عدم قطعیت اختلال (مطالعه موردی: شبکه زنجیره تأمین بنزین استان خراسان رضوی). مدیریت صنعتی، ۱۴(۱)، ۲۷-۷۹.

مدیران زنجیره در کشور تلاش کنند تا بتوانند استاندارد URBPO یا مقررات متحدالشکل تعهد پرداخت بانکی که در زمینه تأمین مالی زنجیره تأمین مطرح است، را به دست آورند. مساله دیگر، تراکنش‌های حساب باز در زنجیره تأمین است. شرکت‌های تولیدی باید به تغییری که در فضای مبادلات بین‌المللی و پرداخت در تعهدات خارجی به سمت داخل هست، توجه کنند چرا که از سال ۲۰۲۰ بالغ بر ۸۵ درصد تراکنش‌های سوئیفت تراکنش‌های حساب باز است که بخش بزرگی از آنها را کشورهای شرق آسیا مانند چین پوشش می‌دهند. مطالبه‌گری بخش تولید و بازرگانی از شبکه بانکی و شبکه پرداخت کشور برای ایجاد زیرساخت‌های لازم برای مبادلات مالی و اقتصادی یکی از مهم‌ترین مسائلی است که می‌تواند چالش‌های بنگاه‌ها و هزینه‌ها را در راستای تأمین مالی زنجیره تأمین و کاهش هزینه‌های تأمین مالی به طور واقعی کاهش دهد.

مدیریت شرکت هزینه‌های مورد نیاز در مورد توانایی شرکت را متحمل شوند و آن را ریسک ندانند زیرا انجام این هزینه‌ها از یکسو می‌تواند در رشد منابع انسانی و از سوی دیگر ارتقای توانایی شرکت‌ها تاثیرگذار باشد. همچنین امکان پوشش ریسک برای واحدهای صنعتی و سرمایه گذاران در برابر سیکل‌های اقتصادی یا نوسانات نرخ‌ها و مواد اولیه و هدایت سرمایه به سمت اقتصاد واقعی و قانونمند که باعث کاهش معاملات غیرسودمند یا پنهان اقتصادی می‌شود. در نهایت، هزینه به اشتراک‌گذاری اطلاعات در داخل شرکت کمتر از هزینه به اشتراک‌گذاری اطلاعات برای سایر شرکای زنجیره تأمین در خارج از شرکت می‌باشد؛ بنابراین، بهتر است شرکت‌ها ابتدا برای یکپارچگی داخلی زنجیره اقدام نمایند.

پیشنهاد به تحقیقات آتی

الگوی به دست آمده از بررسی متون، می‌تواند به منزله مبنای پژوهش‌های آتی در جهت ساخت ابزار و راهنمای عملی برای متولیان امر مدیریت جریان مالی در زنجیره تأمین سودمند باشد. به عبارت دیگر، مهمترین دستاورد این پژوهش، فهرست نسبتاً طولانی از مؤلفه‌هایی است که ضمن اینکه می‌توانند برای مدیریت جریان مالی زنجیره تأمین پایدار به کار گرفته شوند، برای ارزیابی ویژگی‌های مدیریت جریان مالی نیز در زمینه‌های دیگر و صنایع بزرگ کشور،

- ۱۶ / حسینعلی سمعی - احمد مهربان - مجید اشرفی - علی خامکی
 خیاط مقدم، سعید، طاهری لاری، مسعود، و علیایی،
 لیلا. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در زنجیره
 تأمین (مطالعه موردی: زنجیره تأمین برق خراسان).
 خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت
 دولتی)، ۸(۲۸)، ۸۳-۹۳.
- رشیدی، حسن، کرامتی زنگنه، مهتاب، قمری، فرشته.
 (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی خلق ارزش در رابطه بین
 مشارکت زنجیره تأمین با عملکرد سازمان‌ها. علمی اندیشه
 آما، ۱۸(۶۹)، ۶۱-۷۸.
- رضانیان، محمد رحیم، حیدرنیای کهن، پدram.
 (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر مدیریت زنجیره تأمین سبز در
 صنعت گردشگری مورد مطالعه: آژانس‌های مسافرتی شهر
 تهران. مطالعات مدیریت گردشگری، ۵(۱۴)، ۱۲۵-۱۵۱.
- زارعی، مهسا، نصراللهی، مهدی، یوسفلی، امیر.
 (۱۴۰۱). توسعه شبکه زنجیره تأمین سبز حلقه بسته در
 فضای غیرقطعی. مدل سازی در مهندسی، ۲۰(۶۸)، ۱۶۵-
 ۱۸۷.
- ستوده، رضا و زینلی کرمانی، امراه و بخشش تنیانی،
 هادی. (۱۴۰۰). اعتماد به نفس بیش از حد مدیران،
 برتأمین مالی داخلی و سرمایه‌گذاری کارایی در شرکت‌های
 پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، خط‌مشی‌گذاری
 عمومی در مدیریت، ۱۲(۴)، ۹۹-۱۰۹.
- سلیمان نژاد، مصطفی، میرغفوری، سید حبیب‌الله،
 عندلیب اردکانی، داوود، & میرفخرالدینی، سید حیدر.
 (۱۴۰۱). بهینه‌سازی زنجیره تأمین بیمارستان تحت
 شرایط عدم قطعیت: کاربرد برنامه‌ریزی آرمانی فازی.
 چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ۱۲(۱)، ۱۶۱-۱۹۱.
- شفیعی، علی و میرابی، وحید رضا، (۱۳۹۸). تاثیر
 خط‌مشی‌گذاری مدیریت کلان بر عملکرد شرکت‌های
 بزرگ صنعت فولاد، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت،
 ۹(۴)، ۵۱-۷۲.
- شهسواری گوغری، احسان و ضیاء الدینی، محمد و
 هادوی نژاد، مصطفی و تابلی، حمید، (۱۴۰۲). مدلی برای
 ارتقاء ظرفیت اجرای خط‌مشی‌های ایمنی، بهداشت و
 محیط زیست در صنایع و معادن (مورد مطالعه: معادن و
 صنایع استان کرمان)، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت،
 ۱۴(۴۹)، ۵۳-۷۳.
- فروغی، دانیال، کیا، حمیدرضا. (۱۴۰۱). طراحی یک
 شبکه زنجیره تأمین دارویی تحت شرایط عدم قطعیت و
 لجستیک معکوس. پژوهشنامه حمل و نقل، (۱)، -.
- فصیحی، مائده، نجفی، سید اسماعیل، توکلی مقدم،
 رضا، & حاجی آقائی کشتلی، مصطفی. (۱۴۰۰). طراحی
 شبکه زنجیره تأمین حلقه بسته ماهیان پرورشی سردآبی با
 در نظر گرفتن شرایط عدم قطعیت: مطالعه موردی شبکه
 زنجیره تأمین قزل آلا در مازندران. مطالعات مدیریت
 صنعتی، ۱۹(۶۳)، ۱-۵۰.
- کیانفر، کامران؛ بارفروش، نسرين (۱۳۹۵) ارزیابی اثر
 زنجیره تأمین کارآفرینانه و توسعه محصول جدید بر
 عملکرد شرکت‌ها: مطالعه موردی صنعت نوشیدنی،
 پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۸(۱۵): ۷۵-۹۲.
- محمدی، امیرسالار، عالم تبریز، اکبر، پیشوایی،
 میرسامان. (۱۳۹۷). ارائه یک مدل برای برنامه ریزی اصلی
 زنجیره تأمین پایدار با ملاحظه یکپارچگی جریان مالی و
 فیزیکی. چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ۸(۱)، ۳۹-۶۲.
- محمدی، مهسا، سلیمانی، حامد. (۱۳۹۹). بررسی
 زنجیره تأمین حلقه‌باز و حلقه‌بسته تحت شرایط
 عدم قطعیت (مورد مطالعه: شرکت ایران ترانسفو). چشم‌انداز
 مدیریت صنعتی، ۱۰(۲)، ۳۳-۵۳.
- مفتاحی، هادی، وفایی، فرهاد، نامیان، فرشید، ویسه،
 صید مهدی. (۱۳۹۸). طراحی الگوی پنجره فرصت
 کارآفرینی در زنجیره تأمین با استفاده از روش فراترکیب.
 فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۲(۳)، ۴۲۱-
 ۴۴۰.
- نوری، مجتبی، محمدی، عمران، جبل عاملی، محمد
 سعید. (۱۳۹۸). طراحی یک زنجیره تأمین پایدار با در نظر
 گرفتن عدم قطعیت در ریسک مربوط به تأمین‌کنندگان.
 نشریه پژوهش‌های مهندسی صنایع در سیستم‌های تولید،
 ۷(۱۴)، ۱۰۷-۱۲۵.
- هندیجانی، روزا، سعیدی ساعی، رضا. (۱۳۹۹). تأثیر
 یکپارچگی زنجیره تأمین و عدم قطعیت تقاضا بر عملکرد
 بنگاه. مطالعات مدیریت صنعتی، ۱۸(۵۹)، ۱-۴۵.
- Brandenburg, M., Gruchmann, T., & Oelze, N.
 (2019). Sustainable supply chain management—
 A conceptual framework and future research
 perspectives. Sustainability, 11(24), 7239.
- Chopra, S., & Meindl, P. (2016). Supply chain
 management: Strategy, planning, and operation
 (6th ed.). Pearson.

Tseng, m. l. and chiu, s. f. (2013), "Evaluating firm's green supply chain management in linguistic preferences", "Journal of Cleaner Production", 22 (3), 265-289.

Tseng, M. L., Wu, K. J., Hu, J., & Wang, C. H. (2018). Decision-making model for sustainable supply chain finance under uncertainties. *International Journal of Production Economics*, 205, 30-36.

Vidal, N.G., Spetic, W., Croom, S. and Marshall, D. (2022), "Supply chain stakeholder pressure for the adoption of sustainable supply chain practices: examining the roles of entrepreneurial and sustainability orientations", *Supply Chain Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/SCM-08-2021-0370>

Wagner, S.M. (2021), "Startups in the supply chain ecosystem: an organizing framework and research opportunities", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 51 No. 10, pp. 1130-1157. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-02-2021-0055>

Wang, L., Luo, X. R., Lee, F., & Benitez, J. (2021). Value creation in blockchain-driven supply chain finance. *Information & Management*, 103510. doi:10.1016/j.im.2021.103510.

Wang, M., & Jie, F. (2020). Managing supply chain uncertainty and risk in the pharmaceutical industry. *Health services management research*, 33(3), 156-164.

Wong, C.Y., Wong, C.W.Y., and Boon-itt, S. (2015). Integrating environmental Management into supply chains. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 45(1/2), 43-68.

Wuttke, D. A., Blome, C., & Henke, M. (2013). Focusing the financial flow of supply chains: An empirical investigation of financial supply chain management. *International journal of production economics*, 145(2), 773-789.

Ding, Zhaohan, Huidi Li, and Junqing Zhu. (2017). Research on the Framework of Supply Chain Finance Operation Model of E-commerce Enterprises by Taking JD as an Example. *Boletín Técnico* 55: 7-13.

E. Simangunsong, L.C. Hendry & M. Stevenson (2012) Supply-chain uncertainty: a review and theoretical foundation for future research, *International Journal of Production Research*, 50(16), 4493-4523.

Ganbold, O., & Matsui, Y. (2017). Impact of environmental uncertainty on supply chain integration. *The Journal of Japanese Operations Management and Strategy*, 7(1), 37-56.

Kouvelis, P., & Zhao, W. (2012). Financing the newsvendor: Supplier credit, cash-in-advance, and consignment contracts. *Operations Research*, 60(3), 586-603.

<https://doi.org/10.1287/opre.1120.1040>

Liu, Xun; Peng, Xia; Stuart, Martin (2020). Multiparty game research and example analysis in supply chain finance system based on MPDE theory. *Alexandria Engineering Journal*, 59, 2315-2321.

Luthra, S., Mangla, S. K., Xu, L., & Diabat, A. (2016). Using AHP to evaluate barriers in adopting sustainable consumption and production initiatives in a supply chain. *International Journal of Production Economics*, 181, 342-349.

Negri, M., Cagno, E., Colicchia, C., & Sarkis, J. (2021). Integrating sustainability and resilience in the supply chain: A systematic literature review and a research agenda. *Business Strategy and the Environment*, 30 (7), 2858- 2886. <https://doi.org/10.1002/bse.2776>

Oelze, N., Hoejmose, S. U., Habisch, A., & Millington, A. (2016). Sustainable development in supply chain management: The role of organizational learning for policy implementation. *Business Strategy and the Environment*, 25(4), 241-260.

Scaramuzzi, S., Belletti, G. & Biagioni, P. Integrated Supply Chain Projects and multifunctional local development: the creation of a Perfume Valley in Tuscany. *Agric Econ* 8, 5 (2020). <https://doi.org/10.1186/s40100-019-0150-8>

Sinha, A., & Swati, P. (2014). Supply Chain: Next generation issues and concerns. *Uncertain Supply Chain Management*, 2(1), 1-14.

Stephens, A. R., Kang, M., & Robb, C. A. (2022). Linking Supply Chain Disruption Orientation to Supply Chain Resilience and Market Performance with the Stimulus-Organism-Response Model. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(5). Retrieved from doi:10.3390/jrfm15050227



Designing a sustainable chain financial flow management policy model in conditions of uncertainty (case study: manufacturing industries)

Hossein Ali Samiei¹, Ahmad Mehrabian*², Majid Ashrafi³, Ali Khamaki⁴

Abstract

Background and purpose: The model of the sustainable financial flow management policy model in the conditions of uncertainty should be designed in such a way that it can adapt to sudden and unexpected changes in the market, suppliers and other factors in the supply chain. Therefore, the aim of the current research is to provide a model of sustainable chain financial flow management policy in the conditions of uncertainty in manufacturing industries.

Methodology: In this research, the findings of the previous research have been evaluated and analyzed with the approach of meta-composite qualitative research through seven steps.

Findings: The policy model of sustainable chain financial flow management in the form of 8 main categories including the capacity and capability of the sustainable chain management process, synchronization of decisions and sharing of innovative information, development of financial cooperation between sustainable chain members, sector interaction of sustainable chain companies, motivational alignment of cash flow and sustainable chain working capital, coordination and cooperation in sustainable chain to improve service performance, sustainable chain financial risk management, sustainability of sustainable chain financial flows are presented.

Conclusion: The pattern obtained from the review of the literature can serve as the basis for future research in the direction of making a practical tool and guide for those in charge of financial flow management in the supply chain.

Keywords: financial flow management policy - sustainable chain - conditions of uncertainty

¹ Department of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran

² Department of Industrial Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran
(Corresponding Author) - mehrabian.project@gmail.com

³ Department of Accounting, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran

⁴ Department of Accounting, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran

بررسی وضعیت مشارکت سیاسی - اجتماعی شهروندان از منظر مدیریت دولتی نوین

حاجیه رجبی فرجاد^۱

چکیده

زمینه و هدف: نظام‌های سیاسی که در پی انقلاب‌ها شکل می‌گیرند، ویژگی‌های متمایزی از دیگر ساختارهای سیاسی دارند، این نظام‌ها بعد از یک نفی همگانی به وجود می‌آیند و به همین دلیل یکی از ویژگی‌های انقلاب مشارکت همگانی است. بر این اساس، یکی از تغییراتی که در حوزه سیاسی بعد از انقلاب روی می‌دهد در نوع مشارکت‌جویی شهروندان نمایان می‌شود. نوشتار حاضر با هدف بررسی وضعیت مشارکت شهروندان از دیدگاه مدیریت دولتی نوین انجام شد.

روش پژوهش: این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از لحاظ انجام تحقیق، یک «پژوهش توصیفی» از نوع «پیمایشی» محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش را خبرگان آشنا با مفاهیم مشارکت شهروندان در نظارت عمومی بودند که تعداد ۳۰ نفر از آن به روش تصادفی هدفمند با ویژگی‌هایی همچون داشتن تحصیلات، دکتری یا تخصص خط‌مشی‌گذاری، حداقل ۵ سال فعالیت و عهده‌دار بودن مسولیت در حوزه‌های خدمات عمومی و علاقمند به مشارکت در نظرسنجی چند مرحله‌ای بود. ابزار اصلی در این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر گرفته از مبانی نظری بود که با استناد به سنج‌های اندیشمندان مختلف طراحی شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوا از طریق آزمون بارتلت مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۱۲ گزارش گردید. جهت تحلیل وضع موجود و وضع مطلوب شاخص از آزمون علامت یا نشانه استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده در این تحقیق، SPSS نسخه ۲۳ بود.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مشارکت شهروندان از دیدگاه مدیریت دولتی نوین تفاوت معنی‌داری وجود دارد و وجود شکاف تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری: به منظور افزایش مشارکت سیاسی - اجتماعی شهروندان و کاهش شکاف موجود، موانع شناسایی و نسبت به رفع آنها اقدام نموده و نسبت به رفع انحصار دولتی، کوچک‌سازی، واگذاری مسؤلیت‌ها و ایجاد رقابت اهمیت بیشتری داده شود. ضمن این که، آزادی‌های اجتماعی و سیاسی در عرصه‌های مختلف رسانه‌ای و مطبوعات به افزایش سرمایه اجتماعی منتج و در نتیجه به بهبود اداره جامعه یاری می‌رساند.

کلید واژه‌ها: مشارکت سیاسی - اجتماعی، مدیریت دولتی نوین، عوامل محیطی ویژگی ساختاری، جمعیت شناختی، ویژگی اجتماعی.

^۱ دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسئول)

مقدمه

در نظام جمهوری اسلامی ایران مشارکت سیاسی به معنای حق دخالت مردم در تعیین سرنوشت خود با توجه به آموزه‌های سیاسی/دینی است. بر همین اساس دخالت مردم در امر تصمیم‌گیری‌های سیاسی و نظارت بر آنها با توجه به اصل اول قانون اساسی به رسمیت شناخته شده است. این مشارکت مبتنی بر اصول قانونی، مذهبی و عرفی حاکم بر روابط اجتماعی مردم ایران، لازمه ارتقای سرمایه اجتماعی، حفظ مشروعیت نظام سیاسی و انسجام نظام جمهوری اسلامی ایران است.

مهم‌ترین و عظیم‌ترین سرمایه هر جامعه‌ای منابع انسانی آن جامعه است که برای بهره برداری از آن روش‌های خاصی وجود دارد. مشارکت‌جویی یکی از نیازمندی‌های روحی روانی و منشأ احترام به انسان است. مشارکت در زندگی جمعی حقی طبیعی قلمداد شده است (موسایی و رضوی الهاشم، ۱۳۹۰: ۱۲۴). بنیادی‌ترین اندیشه زیرساز مشارکت، پذیرش اصل برابری مردم است و هدف از آن، تشریک مساعی افراد در جهت بهبود کیفیت زندگی در تمامی زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. پس مشارکت مردم در سیاست به هر شکل معنادار، برای تحقق دموکراسی لازم است، هر چند کافی نیست. پوپر دموکراسی را در معنای حاکمیت گسترده مردم، به ترویج ایدئولوژی غیرعقلایی و دامن زدن به خرافات و خلق فضای عوام‌فریبانه متهم کرده‌اند (پوپر^۱، ۱۳۹۶: ۱۴۱). در مقابل نظریه‌پردازان هنجاری مانند آلموند^۲ و وربا^۳ بر این باورند وجود مشارکت مستلزم وجود دموکراسی است و مشارکت ابزاری برای تحولات ساختاری در راستای آزادی و عدالت است. آلموند و وربا، مشارکت سیاسی را قلب دموکراسی می‌دانند و معتقدند رفتار شهروندان، به ویژه رای دادن، به میزان قابل توجهی نتیجه اجتماعی شدن سیاسی است (گن‌دیز^۴، ۲۰۱۷: ۱۸۱). فرآیند مشارکت مردم در تعیین سرنوشت خویش و در دست گرفتن زمام امور، به لحاظ نظری جلوه‌هایی بسیار دارد با وجود این و فارغ از شیوه‌های متعدد مشارکت‌جویی شهروندان، چالش‌های اصلی نظریه مشارکت در حقوق عمومی، نخست به پذیرش آن

همچون یکی از حق‌های بنیادین بشری از سوی دولت، و سپس چگونگی پیاده‌سازی و تعمیم‌اش در چهارچوب‌های حقوقی-سیاسی مقبول عموم، باز می‌گردد (رحمت‌اللهی و محمدآقایی، ۱۳۹۲: ۶۸).

پژوهش‌های مختلفی در مورد رابطه مشارکت و نظام‌های دموکراتیک با فرهنگ سیاسی جوامع صورت گرفته است که می‌توان به چند نمونه از آنها اشاره کرد. مثلاً؛ کیربیس^۵ در بررسی ارتباط بین مشارکت سیاسی و فرهنگ سیاسی استدلال می‌کند که مردم در کشورهایی که به لحاظ اقتصادی - اجتماعی توسعه‌یافته‌ترند از نظر سیاسی نیز فعال‌ترند و افرادی که گرایش‌های غیردموکراتیک دارند، از نظر سیاسی نیز کمتر فعال‌اند. وی در این پژوهش، نتایج تحقیق نشان می‌دهد شهروندان و زنان در کشورهای پساکمونیست، که فرهنگ سیاسی محدودتری دارند، از لحاظ سیاسی کمتر فعال‌اند و در مقایسه با هم‌تاهای غربی خود در فرآیندهای سیاسی کمتر مشارکت می‌کنند (کیربیس^۶، ۲۰۱۲: ۱۴۲). گیسیر و ریجیک^۷ (۲۰۰۸: ۵۵۲) در تحقیقی مشارکت سیاسی جوانان آلمانی در اروپا را مورد مطالعه قرار دادند. نتیجه تحقیق حاکی از آن بود کشورهای آلمان، دانمارک، هلند و تا حدودی انگلیس از فرهنگ مدنی پیشرفته‌تری برخوردارند در نتیجه میزان مشارکت آنها بالا است و علاقه سیاسی جوانان عاملی مهم برای شرکت در فعالیتهای سیاسی است. البته تفاوت میان کشورها به لحاظ مشارکت سیاسی تا حدودی به دلیل سنت‌های فرهنگ سیاسی آنان است. مشارکت سیاسی اجتماعی مردم بر مبنای فرهنگ سیاسی جامعه اشکال و وضعیت‌های گوناگونی می‌یابد این موضوع با نگرش به نظریه‌های نوین در اداره دولت‌ها یعنی حرکت از کنترل و اقتدار به سمت مشارکت دادن، واگذاری مسئولیت‌ها و افزایش اعتماد عمومی اشکال متفاوتی می‌یابد. در این پژوهش، مسئله اصلی بررسی وضعیت موجود و مطلوب مشارکت شهروندان از منظر مدیریت دولتی نوین با شاخص‌های خاص آن می‌باشد.

با عنایت به موارد فوق، پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق مبنی بر این که وضعیت

⁵ Kirbis

⁶ Kirbys

⁷ Gaiser and Rijike

¹ popper

² Almond

³ Verba

⁴ Gendzier

توسعه، سازمان‌های دولتی را یاری می‌رساند (سعیدی، ۱۳۸۲، ۱۴).

اوکلی^۲ و مارسدن^۳ نیز بیان می‌کنند زمانی که دولت‌ها در مورد مشارکت مردمی صحبت می‌کنند آن را مطابق سلیقه خود می‌خواهند. آنها قوانین امر را تعیین می‌کنند، کلیه تشکیلات خودجوش مردمی را بی‌لتر می‌کنند و یا افرادی را از بین خود انتخاب می‌نمایند و مفهوم مشارکت به صورت عام و مشارکت سیاسی به صورت خاص را تا حد یک بازیچه تنزل می‌دهند (اوکلی و مارسدن، ۱۳۷۰: ۴۴). به عنوان مثال وبر دموکراسی را یک نظامی سیاسی می‌داند که در آن مردم، مشارکت‌کننده در نظام حکومتی باشند و نه افراد منفعل، و کلید مفهوم مشارکت‌کننده درک معنای شهروندی بودن است و شهروندی بودن نیز به معنای تولنایی مشارکت در تصمیم‌گیری و تنظیم سیاست‌ها و نیز شرکت داشتن در انتخاب رهبران است (کیویستو، ۱۳۹۲: ۸۶). فردریکسون عقیده دارد مشارکت شهروندان در تصمیم‌گیری‌ها نیز موجب کنترل و نظارت آنها بر امور دولتی می‌شود و در نتیجه سیستم اداری متعهد به پیگیری نیازهای جامعه می‌گردد. در نتیجه مشارکت هم تقویت دموکراسی و هم به افزایش پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری کمک می‌کند (فردریکسون، ۱۹۸۰: ۳۲). مشارکت در تصمیم‌گیری‌های عمومی که بر منافع فردی و جمعی تاثیر می‌گذارد، یک عنصر اساسی شهروندی دموکراتیک است. مشارکت شهروندان می‌تواند تصمیمات را آگاهانه‌تر و مشروع‌تر کند. علاوه بر مزایای اساسی ممکن، شرکت‌کنندگان می‌توانند از کسب مهارت‌ها، دانش، سرمایه اجتماعی و قدرت کسب کنند (بایوم، ۲۰۱۵).

علیرغم تحقیقات گسترده در مورد نتایج علمی مشارکت شهروندان در جوامع، تحقیقات کمی در مورد مشارکت سازنده و پایدار در جامعه صورت گرفته است (نوا^۴ و همکاران ۲۰۱۱؛ پونسیانو و براسلیرو، ۲۰۱۵). تحقیق در مورد ارتباطات انسانی می‌تواند مشارکت شهروندان را تقویت کند و به طور قابل توجهی موفقیت را در چگونگی انجام آن باعث افزایش یادگیری و تقویت آن می‌شود و تأثیر

مشارکت سیاسی - اجتماعی شهروندان از منظر مدیریت دولتی نوین چگونه است، انجام شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در تعریف عام مشارکت، سهیم بودن افراد گوناگون در انجام امر خاص مد نظر است، اما در تعبیر خاصی که از مشارکت می‌شود، مراد از شرکت دادن مردم به همراه دولت و مسئولین دولتی در اداره امور کشور یا منطقه‌ای معین است و از نظر جامعه‌شناختی، مشارکت، همکاری و همیاری اعضای گروه‌های اجتماعی به منظور انجام کاری به صورت دسته‌جمعی است. «مشارکت عبارتست از دخالت موثر اعضای یک گروه یا جامعه (و یا نمایندگان آن‌ها) در تمامی فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های که به کل گروه و جامعه مربوط می‌باشد». به تعبیر دیگر نهاد حکومتی متکی بر دموکراسی، مشارکت، اخلاق واقعی و شکوفای مردم است؛ چرا که اصولاً «مشارکت میزان مشروعیت یک نظام سیاسی را تعیین می‌کند (عظیمی، ۱۳۷۸، ۶۴).

لوین^۱ (۱۹۴۷) معتقد است که مشارکت از ایستادگی مردم در برابر دگرگونی، نوسازی، نوآفرینی می‌کاهد و بر سازگاری آن‌ها می‌افزاید. در فضای مشارکتی، تعارض‌ها و ستیزها جای خود را به همکاری و تعاون می‌دهند. بنابراین:

- مشارکت احساس وابستگی و علاقمندی را تقویت می‌کند. تحقیقات نشان داده‌اند هرگاه انسان در پدید آوردن امری مشارکت کند، از آن پشتیبانی خواهد کرد.
- مشارکت کناره‌گیری و تفرد را از میان بر می‌دارد. مشارکت کسانی را که در حاشیه کارها ایستاده‌اند، به درون کوشش‌های گروهی می‌کشاند.
- مشارکت فرهنگ سکوت را می‌شکند. مشارکت انسان را به گفتمان و امید دارد و راه را برای پدیدار شدن سرمایه‌های فکری هموار می‌کند.
- مشارکت شنیدن صدای دیگران را آسان می‌سازد.
- مشارکت رشد و توسعه را شتاب می‌بخشد و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.
- مشارکت مشکل کمبود سرمایه و نیروی انسانی دولتی را برطرف می‌کند و در اجرا و حفاظت از پروژه‌های

⁵ Baum

⁶ Nov

⁷ Ponciano & Brasileiro

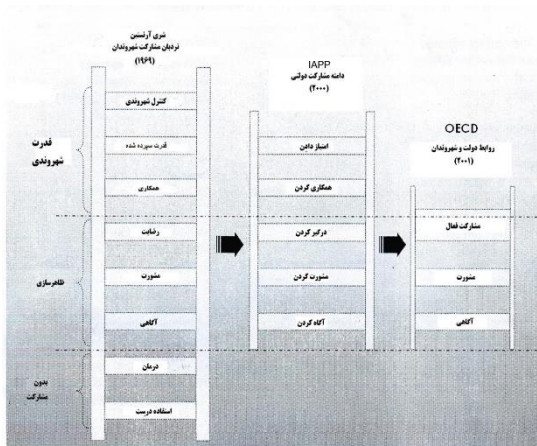
¹ - kurt lewin

² Oakley

³ Marsden

⁴ Frederickson

عمومی^۹ در سال ۲۰۰۰ (صفحه Y) و چهارچوب مشارکت فعال توسط خدمات مدیریت عمومی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^{۱۰} در سال ۲۰۰۱ (صفحه Z) را می‌نویسد. جالب این که، مقایسه نموداری نشان می‌دهد که چهارچوب مشارکت فعال رشد کرده و بوسیله مشارکت فعال توسط خدمات مدیریت عمومی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه ارتقا می‌یابد اما به سختی از سطوح تظاهراتی که به وسیله ارنشتاین شناسایی شده فراتر می‌رود. به عبارت دیگر، در دیدگاه مارتین، مدل مشارکت فعال توسط خدمات مدیریت عمومی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه به طور کلی از هرگونه کنترل شهروندی چشم پوشیده و در نتیجه هر نوع انتقال قدرت از نهادهای نمایندگان به شهروندان را رد کرده است. مارتین این طور استدلال می‌کند که دلیل اصلی حوزه آلوده مشارکت به خاطر چشم‌پوشی از به چالش کشیدن قدرت است در حالی که هزینه بسیاری در رابطه با مشارکت خرج می‌شود اما منجر به تغییر یا تأثیر زیادی نمی‌شود. مقایسه مارتین میزان تعیین‌کنندگی مشارکت معنادار را برجسته می‌کند و آن را قبول کرده و طرحی برای انتقال قدرت و کنترل می‌ریزد.



شکل ۱: الگوی مشارکتی پدرو مارتین (۲۰۱۰)

در میزان مشارکت سیاسی شهروندان عوامل بسیاری تأثیرگذار هستند. بنابراین مشارکت سیاسی در تمام سطوح بر طبق پایگاه اجتماعی، اقتصادی، تحصیلات، شغل، جنسیت، سن، مذهب، قومیت، ناحیه و محل سکونت، شخصیت و

بر جامعه، در سطح جهانی و منطقه‌ای را افزایش دهد (پریسی^۱، ۲۰۱۶). برخی از مطالعات تأثیر گرایش انگیزشی بر مشارکت را ارزیابی کرده اند (بروست^۲، ۲۰۱۰؛ نوا^۳ و همکاران، ۲۰۱۱؛ اولیوگی و همکاران^۴، ۲۰۱۴) نتایج نشان می‌دهد که اعضا با انگیزه‌های ذاتی دارای مشارکت‌های جدید و بیشتری هستند (بروست^۵، ۲۰۱۰). با این حال، این مطالعات بر تأثیر انگیزه در مشارکت، بدون در نظر گرفتن عوامل دیگر تعامل مانند نگرش، رضایت و متعلق به جامعه تمرکز می‌کند (آریستدو^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). ساره وایت^۷ (۱۹۹۶) به نوع‌شناسی مشارکت بین مدعیان و شرایط قدرت تأکید داشته است که با توجه به جدول (۱) چهار نوع اصلی مشارکت و مشخصات هر کدام نشان داده شده است. ستون اول؛ شکل مشارکت را نشان می‌دهد. ستون دوم؛ علایقی هست که در آن کسانی که برنامه‌های توسعه را طراحی می‌کنند و انجام می‌دهند که در مشارکت دیگران مالکند. ستون سوم؛ دیدی از پایین به بالا را نشان می‌دهد انواع شرکا، مشارکت خودشان را که آن‌ها به واسطه‌ی آن انتظار دارند به دست آورند را ببینند و ستون چهارم، سرتاسر عملکرد هر نوع مشارکت را نشان می‌دهد. مکرراً هر پروژه‌ای در گیر علایقی که زیاد تغییر می‌کنند، می‌شود.

جدول ۱: نظریه نوع‌شناسی مشارکت ساره وایت

عملکرد	از پایین به بالا	از بالا به پایین	نوع
نمایش	گنجایش	مشروعیت	اسمی
وسایل	قیمت	کارایی	وسيله ای
صدا	قدرت نفوذ (اهرم)	قابلیت تحمل	نمایشی
اهداف/پایان	قدرت دادن	قدرت دادن	انتقالی

همان‌طور که در شکل (۱) مشاهده می‌نماید، پدرو مارتین^۸ (۲۰۱۰)، به منظور راهنمایی برای مشارکت در سطح محلی، مفاهیم مشارکت را از میان سه مدل کنار هم گذاشته و مقایسه نمود. مارتین بالای نردبان مشارکت شهروندان بوسیله شری ارنشتاین در سال ۱۹۶۹ (صفحه X)، بالای نردبان دامنه مشارکت دولتی به وسیله طیف مشارکت

⁶ Aristeidou

⁷ -Sarah White

⁸ -pedro Martin

⁹ IAPP

¹⁰ - OECD

¹ Preece

² Borst

³ Nov

⁴ Eveleigh et al

⁵ Borst

- ۲- معیارها و اندازه‌گیری صریح عملکرد
- ۳- تاکید بیشتر بر کنترل بروندها
- ۴- جداسازی واحدها در بخش دولتی (تجزیه سازمان‌های بزرگ به واحدهای بر پایه محصول)
- ۵- حرکت به سوی رقابت بیشتر در بخش دولتی
- ۶- تاکید بر سبک‌های مدیریت بخش خصوصی
- ۷- تاکید بر انضباط و جلوگیری از اسراف در استفاده از منابع.

هود عناصر مدیریت دولتی نوین را در برنامه‌های هفتگانه زیر ترسیم می‌کند: (اوزبورن، ۲۰۰۲، ص ۹؛ مکلاقلین، ۲۰۰۲، ۱۸۷)

نقش دولت در دیدگاه مدیریت دولتی نوین^۴، هدایت کردن به جای راندن، توانمندسازی به جای خدمت رسانی، بودجه برای نتایج به جای بودجه برای دروندادها، برآوردن نیازهای مشتریان به جای نیازهای بوروکراسی، ایجاد درآمد به جای هزینه کردن، پیشگیری به جای درمان، مشارکت به جای روابط سلسله مراتبی و حاکمانه را سرمشق خود قرار می‌دهد. یکی از معیارهای اصلی مدیریت دولتی نوین یعنی مشارکت عمومی به معنای اعتماد عمومی شهروندان است. افزایش مشارکت عمومی حکایت از افزایش اعتماد عمومی شهروندان به مدیریت دولتی جامعه دارد و بالعکس (سالومون^۵، ۱۹۹۴). با توجه به جدول (۲) هود عناصر مدیریت دولتی نوین را در برنامه‌های هفتگانه زیر ترسیم می‌کند:

محیط سیاسی که در آن مشارکت سیاسی صورت می‌گیرد فرق می‌کند. در مجموع برخی از پژوهشگران معتقدند که مشارکت سیاسی بسته به چهار عامل مهم انگیزه‌های سیاسی، موقعیت اجتماعی، ویژگی‌های شخصیت محیط سیاسی تغییر می‌کند. البته به این عوامل باید مهارت‌ها، منابع و تعهد را افزود. برای مثال هر چه فرد بیشتر در معرض انگیزه‌های سیاسی به صورت بحث درباره سیاست، تعلق به سازمانی که به شکلی به فعالیت سیاسی می‌پردازد، قرار گیرد، به همان اندازه در سیاست فعالانه مشارکت خواهد کرد (نبوی، ۱۳۹۰، ۱۴۰).

رویکرد اصلی در مدیریت دولتی نوین عبارت است از به‌کارگیری روش‌های مدیریت بخش خصوصی در بخش دولتی و ترکیب آن‌ها با تحلیل خط‌مشی عمومی است. مدیریت دولتی سنتی (تاچر^۱، ۱۹۹۹) کنترل‌های دولتی را مورد توجه قرار می‌دهد، در حالی که کنون توجه مدیریت دولتی نوین از حکومت به حاکمیت (کوپر^۲، ۱۹۹۷) معطوف شده است. نقش دولت در دیدگاه مدیریت دولتی نوین، هدایت کردن به جای راندن، توانمندسازی به جای خدمت‌رسانی، بودجه برای نتایج به جای بودجه برای دروندادها، برآوردن نیازهای مشتریان به جای نیازهای بوروکراسی، ایجاد درآمد به جای هزینه کردن، پیشگیری به جای درمان، مشارکت به جای روابط سلسله مراتبی و حاکمانه را سرمشق خود قرار می‌دهد.

هود برنامه مدیریت دولتی نوین را متشکل از هفت نکته اساسی می‌داند:

- ۱- استفاده از مدیریت حرفه‌ای در بخش دولتی (پاسخگویی نیاز به واگذاری روشن مسئولیت‌ها دارد)

جدول ۲: برنامه هفت گانه مدیریت دولتی نوین از دیدگاه هود

مفهوم	مؤلفه
واگذاری مسئولیتها به فعاليتها نه انتشار قدرت به قسمتها	استفاده از مدیریت حرفه‌ای در بخش دولتی
تعریف اهداف و مقاصد، تعیین شاخصهای موفقیت به صورت کمی به ویژه برای خدمات حرفه‌ای	استانداردهای عملیاتی صریح و اندازه‌گیری عملکرد
تخصیص پاداش و منابع به عملکرد قابل اندازه‌گیری	تأکید بیشتر روی کنترل برونداد

⁴ NPM

⁵ - Salamon

¹ - Tucker

² - Cooper

1. Mclaughin

تجزیه سازمانهای بزرگ به واحدهای مستقل بر پایه محصول که منجر به ایجاد واحدهای قابل مدیریت با کارایی بیشتر خواهد شد	جداسازی واحدهای بخش دولتی
رقابت به عنوان کلید اصلی کاهش هزینه‌ها و ارتقاء استانداردها و کیفیت و لزوم استفاده از قراردادهای کوتاه‌مدت و مناقصه‌های دولتی	حرکت به سمت رقابت بیشتر در بخش دولتی
دور شدن از اخلاقیات شیوه نظامی دولتی و انعطاف در بکارگیری پرسنل و اعطای پاداش	تأکید بر سبکهای بخش خصوصی در اعمال مدیریت
کنترل کردن و مقاومت در برابر تقاضاها جهت استفاده از منابع عمومی و حداکثر استفاده از حداقل منابع	تأکید روی انضباط بیشتر و خست در استفاده از منابع عمومی

و بالاترین سطح مشارکت در سطح تصمیم‌گیری است. به طور کلی مشارکت مردم در سطح‌ها عبارتند از: مشارکت در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری؛ مشارکت در اجرای طرح‌ها، مشارکت در بهره‌برداری و مشارکت در ارزشیابی.

پیشینه تحقیق

شفیعی (۱۳۸۵) به بررسی عوامل موثر بر مشارکت اجتماعی شهروندان شهر اردبیل پرداخته است که بر اساس نتایج تحلیل رگرسیونی «احساس تعلق اجتماعی» در مشارکت اجتماعی بیشترین اثر را داشته است. بدین معنی که هر چه میزان تعلق اجتماعی فرد بیشتر باشد میزان مشارکت اجتماعی وی در امور شهری زیاد است. علاوه بر این، متغیرها دیگر از جمله «سنت‌گرایی» و «احساس مالکیت بر محیط شهری» و «سن» و «رضایت از خدمات شهری» به ترتیب دارای تأثیر در مشارکت اجتماعی بودند. در پژوهش‌های شرفخانی (۱۳۸۵) و شیانی (۱۳۸۱) به سن، جنس، شغل، تحصیلات، احساس تعلق اجتماعی، احساس مالکیت بر امور شهری، سنت‌گرایی، رضایت از خدمات شهری و عضویت در تشکل‌ها، به عنوان عوامل مؤثر بر مشارکت اجتماعی اشاره شده است.

پژوهش ربانی و همکاران (۱۳۸۶) که بر اساس نتایج به دست آمده، رابطه خطی و معنی‌داری میان رفاه اقتصادی و اجتماعی و مشارکت‌پذیری شهروندان یافت شد و نتیجه غالب این شد که مسئولین شهر اگر بتوانند اعتماد مردم را جلب کنند و از این طریق به رضایتمندی اجتماعی آنها بیفزایند در این صورت احساس تعلق آنان به منطقه مسکونی افزایش یافته و باعث مشارکت‌پذیری بالاتر آنها خواهد شد.

اگر شهروندان، مشارکت را به منزله مشارکت در سرنوشت خویش بدانند، در این صورت در اغلب گروه‌های کاری به شکل‌گیری و تقویت خصایصی، نظیر خودرهبی، خود مسئولیت‌ورزی مبادرت ورزیده و زمینه را برای تغییر و تحول در جهت تلطیف و پویایی شهری آماده خواهند ساخت. مشارکت شهروندان در امور شهری باعث افزایش درک و آگاهی شهروندان از مسایل مربوط به آنها و نیاز متقابل به یکدیگر می‌شود و به ایجاد جامعه بهتر کمک می‌کنند و توانای یک جامعه را برای هماهنگ کردن کنش‌های افراد به منظور توسعه و بهبود کالاهای جمعی ارزشمند، تقویت کرده، حکومت‌گری بهتری ایجاد می‌کند و فرصت‌های تدوین سیاست‌های هوشمندانه را افزایش می‌دهد (علوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۶). در طول واقعه مشارکت اصیل، فرآیند مشارکت همواره تداوم خواهد داشت. درواقع تا مادامی که واقعه مشارکت ادامه دارد، می‌توان مراحل را قایل شد که این مراحل به صورت چرخ‌های دائمی طی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که مشارکت مردمی در طرح‌ها و پروژه‌ها در چهار مرحله صورت می‌گیرد (دانش مهر، ۱۳۸۹: ۱۳۰) که عبارتند از: مشارکت در تصمیم‌گیری، مشارکت در اجرای عملیات، مشارکت در ارزیابی و مشارکت در نگهداری. بر اساس مطالعات انجام شده توسط علوی و همکاران (۱۳۹۴)، سطوح مشارکت را می‌توان در مفاهیمی همانند مشارکت اجرایی، مشارکت مالی، مشارکت فکری، مشارکت مالی-اجرایی، مشارکت مالی-فکری، مشارکت اجرایی-فکری و مشارکت مالی-اجرایی و فکری خلاصه نمود. از سوی دیگر، صالحی امیر (۲۰۱۰: ۴۴۵) به این نکته اشاره دارد که مشارکت چهار سطح دارد و پایین‌ترین سطح مشارکت در تامین نیروی کار

بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت سیاسی در ساحل عاج می‌باشد. این بررسی توسط کمیسیون اروپا و مرکز تحقیقات اجتماعی و اقتصادی ساحل عاج صورت گرفته است. جامعه آماری منطقه آبیجان از قاره آفریقا بوده است. در مجموع ۶۵۴۵ افراد مورد مطالعه قرار گرفتند. این بررسی با روش مطالعه موردی انجام شده است که از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مردان نسبت به زنان بیشتر مشارکت دارند و همچنین کارمندان و بازنشستگان نسبت به بیکاران مشارکت بیشتر دارند. سطح آموزش، سواد، سن، دانشگاه محل تحصیل، احزاب سیاسی، علاقه به سیاست، رضایت از دموکراسی و رضایت از دولت نیز در مشارکت شهروندان مؤثر است.

پاچکو^۲ و لانگ^۳ (۲۰۱۰) به بررسی «رابطه بین مشارکت و رضایت از زندگی: تجزیه و تحلیل در اروپا» پرداخته است، هدف از پژوهش بررسی رابطه مشارکت و رضایت از زندگی می‌باشد. داده‌ها برگرفته از سال ۲۰۰۶-۲۰۰۷ در اروپا می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش ۲۰ کشور اروپایی را در بر گرفته است. از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون خطی و دو مرحله‌ای استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که مشارکت تاثیر قوی و مثبتی بر رضایت از زندگی دارد و همچنین ویژگی جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های اجتماعی در مشارکت مؤثر است.

سیوابویسز^۴ (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان «سرمایه اجتماعی، مشارکت شهروندان در مدیریت دولتی و عملکرد بخش دولتی در تایلند» انجام داده است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که شبکه‌های اجتماعی، جز اصلی سرمایه اجتماعی می‌باشند که تمایل و توانایی شهروندان تایلندی را برای شرکت در امور عمومی افزایش می‌دهند و در نتیجه تمایل به افزایش اثربخش ارائه کالاهای عمومی دارند. مقامات استانی و محلی تمایل ندارند تا کالاها و خدمات عمومی را افزایش دهند و منابع دولت را افزایش دهند. در تایلند، جایی که پاسخگویی بخش دولتی اغلب ضعیف است،

یزدان پناه (۱۳۸۶) در این مقاله با عنوان «موانع مشارکت اجتماعی شهروندان تهرانی»، به ارزیابی میزان مشارکت اجتماعی ساکنین شهر تهران پرداخته است. مؤلفه‌های مورد ارزیابی در این پژوهش، مشارکت اجتماعی غیررسمی و مشارکت اجتماعی رسمی که شرایط نشان می‌دهد مشارکت داوطلبانه سازمان‌های غیردولتی از وضعیت خوبی برخوردار نیست و فعالیت‌های اجتماعی غیررسمی نسبتاً از وضعیت بهتری برخوردار است. از سویی یافته نشان می‌دهد که افراد جامعه ارزیابی شده موانع زیادی برای مشارکت اجتماعی خود می‌بینند.

خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) به پژوهش با عنوان «بررسی میزان مشارکت اجتماعی مردم در شهر مرودشت و عوامل مؤثر بر آن» پرداخته است که پژوهش وی در راستای رسیدن به این هدف بوده است که در شهر مرودشت مشارکت اجتماعی در چه اندازه و تحت تأثیر چه عواملی است. فرضیه‌های این تحقیق بر اساس نظریه‌های انتخاب عقلانی، انگیزش مازلو، کنش متقابل و ساختاربنندی آنتونی گیدنز، دال، لرنر و هانتینگتون استفاده شده است، روش تحقیق پیمایشی بوده است که از ابزار پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری آن شامل افراد ۶۵-۱۸ ساله ساکن شهر مرودشت بودند که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند و حجم نمونه ۳۸۵ نفر محاسبه شده بود. همچنین با استفاده از روش‌های آماری تحلیل واریانس، آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون به نتایج ذیل رسیدند که متغیرهای سن، جنس، تحصیلات، شغل، درآمد، احساس تعلق شهری، دارا بودن قدرت سیاسی، بیگانگی سیاسی، رضایتمندی از عملکرد مسؤولان شهری، احقاق حقوق شهروندی و استفاده از رسانه‌های جمعی با متغیر وابسته‌ی مشارکت اجتماعی دارای رابطه‌ی معنا داری بوده‌اند و در نهایت، از بین متغیرهای مستقل، متغیر درآمد در تغییرات مشارکت بیشتر مؤثر بوده است و به ترتیب، دارا بودن قدرت سیاسی، بیگانگی سیاسی، احساس تعلق شهری و استفاده از رسانه‌های گروهی در مشارکت تأثیرگذار بوده‌اند.

بالو^۱ (۲۰۰۹) به بررسی «عوامل مؤثر بر مشارکت سیاسی در ساحل عاج» پرداخته است، هدف از پژوهش

³ Lange

⁴ Suebvises

¹ Ballo

² Pacheco

بوده است. نتایج به دست آمده در مقایسه با سطوح تعامل در میان انواع جوامع مشارکت شهروندی و اعضای طبقه‌بندی شده در معیارهای تعامل، با توجه به الگوهای رفتاری آنها امکان‌پذیر بوده است همچنین بسته به نوع جامعه و اعضای آن، طراحی شخصی‌تر مورد نیاز دارد.

لی و دیجانگ^۳ (۲۰۱۷) تحقیقی تحت عنوان «مشارکت شهروندی در توسعه اقتصادی شهر چینی. آیا «شهرنشینی جدید» نوعی موفقیت در تحقق آن است؟» نتایج تحقیق حاکی از آن است که مشارکت شهروندان در جامعه روستایی بسیار جمع‌گرایانه و واکنش‌پذیر است، در حالی که در محیط شهری بیشتر فرد‌گرایانه و فعالانه است. علاوه بر این، در هر دو مورد، مشارکت شهروندان در مرحله تصمیم‌گیری بسیار محدود است، در حالی که در طول اجرای دولت محلی، حمایت از مردم و حمایت‌های محلی را می‌توان از آن تأمین کرد. برای افزایش مشارکت شهروندان اصلاحات قانونی و حرفه‌ای بودن مقامات ضروری است.

به طور کلی هدف از این پژوهش بررسی وضعیت موجود و مطلوب مشارکت شهروندان از دیدگاه مدیریت دولتی نوین می‌باشد.

سؤال اصلی

وضعیت مشارکت سیاسی - اجتماعی شهروندان از منظر مدیریت دولتی نوین چگونه است؟

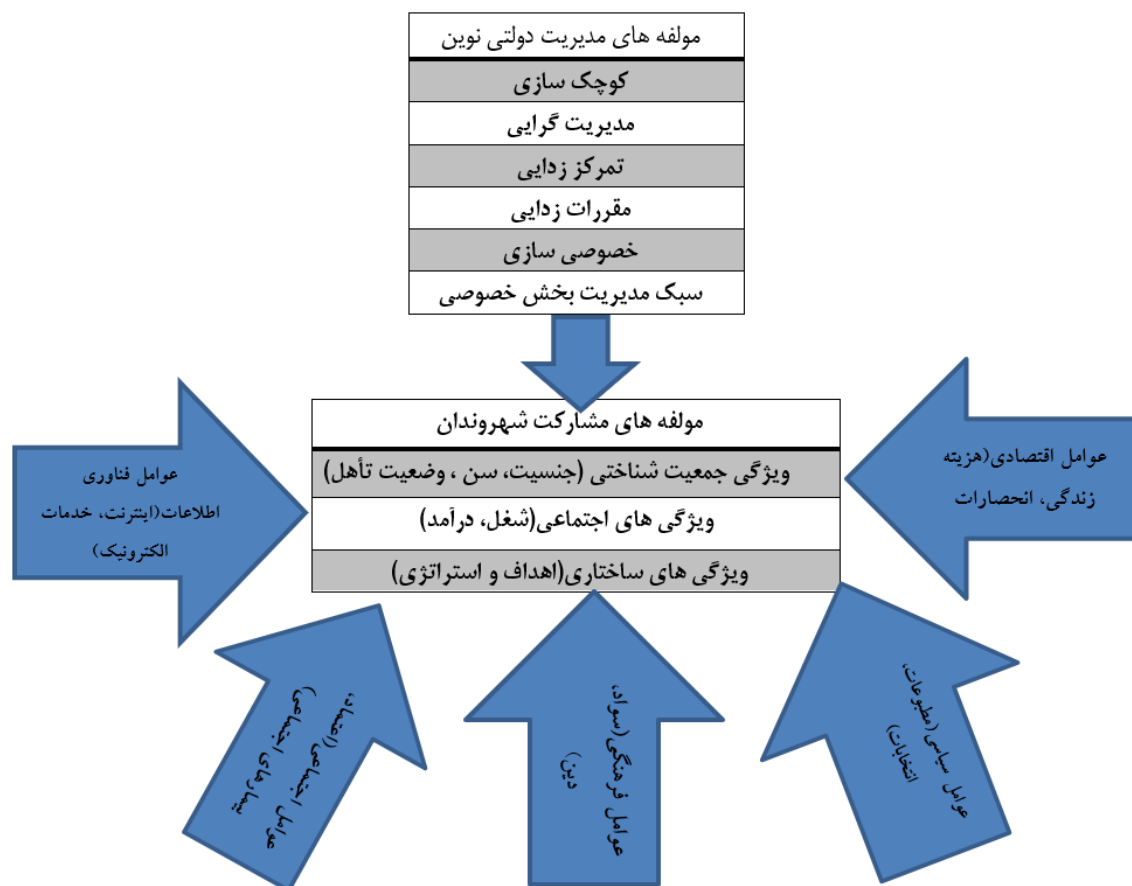
سرمایه اجتماعی و مشارکت شهروندان می‌تواند مسئولیت‌پذیری و عملکرد بخش عمومی را بهبود بخشد. پروتیک^۱ و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان «پر کردن شکاف اطلاعات بین شهروندان و دولت‌های محلی: شواهدی از یک برنامه تقویت مشارکت مدنی در رواندا» که تحت حمایت سازمان توسعه هزاره برای ترویج مشارکت مدنی در حاکمیت محلی در رواندا انجام شده است. که نتایج حاکی از آن است که دسترسی شهروندان به اطلاعات دولتی و رضایت از خدمات دولتی در سطح ملی اثرات منفی کمی دارد ولی هیچ تاثیر قابل تشخیصی بر آگاهی شهروندان از جلسات دولت، آشنایی با مقامات دولتی، و یا آگاهی از امور دولت محلی وجود نداشته است ولی برنامه تحت حمایت سازمان توسعه هزاره در ترغیب شهروندان به سوال کردن در مورد سیاست‌های دولت محلی در برخی شرایط موفق بوده‌است.

آریستیدو^۲ و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان «پروفایل‌های مشارکت در جوامع آنلاین مشارکت علمی شهروندان» که پژوهش وی رابطه میان عوامل تعامل و الگوهای رفتاری در یک جامعه آنلاین را مورد بررسی قرار می‌دهد که نیاز به سطح بالایی از مشارکت شهروندان دارد. چندین معیار تعامل از جمله معیارهای نقش‌ها، انگیزه، نگرش، رضایت و تعلق به جامعه مورد بررسی قرار گرفته

³ Li & de Jong

¹ Protik

² Aristeidou



شکل ۲: مدل مفهومی

عهد‌دار بودن مسولیت در حوزه‌های خدمات عمومی و علاقمند به مشارکت در نظرسنجی چند مرحله‌ای بود. ابزار اصلی در این پژوهش پرسشنامه است که با استناد به سنجه‌های اندیشمندان مختلف طراحی شده است. همان‌طور که در جدول (۳) ملاحظه می‌گردد روایی پرسشنامه نیز با استفاده از روایی محتوا از طریق آزمون بارتلت مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰.۹۱۲ است.

روش

این پژوهش از حیث هدف کاربردی است و از لحاظ انجام تحقیق، یک «پژوهش توصیفی» از نوع «پیمایشی» محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش را خبرگان آشنا با ابعاد، مؤلفه‌ها و معیارهای مشارکت شهروندان در نظارت عمومی بودند که تعداد ۳۰ نفر از آن به روش تصادفی هدفمند با ویژگی‌هایی همچون داشتن تحصیلات، دکتری یا تخصص خط‌مشی‌گذاری، حداقل ۵ سال فعالیت و

جدول ۳: خلاصه آزمون KMO و بارتلت برای مولفه‌های مشارکت بر اساس دیدگاه مدیریت دولتی نوین

Sig	شاخص KMO	مؤلفه	پرسشنامه‌های دوره‌های دلفی
۰.۰۰۰	۰.۹۰۳	مدیریت دولتی نوین	پرسشنامه دور اول
۰.۰۰۰	۰.۸۲۱	مولفه‌های مشارکت در نظارت عمومی	
۰.۰۰۰	۰.۶۱۸	مدیریت دولتی نوین	پرسشنامه دور دوم
۰.۰۰۰	۰.۸۸۷	مولفه‌های مشارکت در نظارت عمومی	
۰.۰۰۰	۰.۶۲۴	مدیریت دولتی نوین	پرسشنامه دور سوم
۰.۰۰۰	۰.۶۷۰	مولفه‌های مشارکت در نظارت عمومی	

جهت تحلیل وضع موجود و وضع مطلوب شاخص از
آزمون علامت یا نشانه^۱ استفاده شده است. در این آزمون
به جای مقادیر عددی از علامت (+) و (-) استفاده می‌شود،
بدین دلیل این آزمون را آزمون علامت می‌نامند.

یافته‌ها

جدول (۴) آمار توصیفی شناخت وضع موجود و وضع
مطلوب را نشان می‌دهد.

جدول ۴: آمار توصیفی شناخت وضع موجود و وضع مطلوب مولفه‌ها

حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	تعداد				
۳.۶۷	۱.۶۷	۰.۶۶۴۳۱	۲.۶۷۶۷	۳۰	وضع موجود	شاخص کوچک سازی	مدیریت دولتی نوین	
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۷۳۹۴۲	۴.۳۰۰۰	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۱.۳۳	۰.۶۴۳۲۷	۲.۶۶۶۷	۳۰	وضع موجود	شاخص مدیریت گرایی		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۶۹۱۴۹	۴.۶۰۰۰	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۱.۳۳	۰.۷۰۲۲۱	۲.۶۳۳۳	۳۰	وضع موجود	شاخص تمرکز زدایی		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۸۵۹۱۸	۴.۴۴۴۴	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۲.۰۰	۰.۵۶۶۸۶	۲.۶۸۸۹	۳۰	وضع موجود	شاخص مقررات زدایی		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۷۹۵۹۸	۴.۴۱۱۱	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۱.۰۰	۰.۶۲۹۶۲	۲.۴۸۸۹	۳۰	وضع موجود	شاخص خصوصی‌سازی		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۷۸۵۸۹	۴.۲۰۰۰	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۱.۶۷	۰.۶۸۷۷۹	۲.۸۴۴۴	۳۰	وضع موجود	شاخص سبک‌های مدیریت بخش خصوصی		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۷۴۶۶۴	۴.۱۶۶۷	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۲.۰۰	۰.۵۴۲۴۵	۳.۰۶۶۷	۳۰	وضع موجود	جلوگیری از اسراف در استفاده از منابع		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۷۸۵۳۲	۴.۳۴۴۴	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۸۳	۱.۶۷	۰.۶۵۴۰۰	۲.۹۰۷۸	۳۰	وضع موجود	ویژگی‌های جمعیت شناختی		مولفه‌های مشارکت
۵.۸۳	۳.۰۰	۰.۹۴۸۲۱	۴.۵۱۱۱	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۷۳	۲.۰۰	۰.۵۸۶۱۵	۲.۹۶۲۳	۳۰	وضع موجود	ویژگی‌های اجتماعی		
۵.۷۵	۳.۰۰	۰.۷۳۳۹۵	۴.۳۴۵۰	۳۰	وضع مطلوب	ویژگی‌های ساختاری		
۴.۰۰	۲.۰۰	۰.۵۹۴	۲.۵۰۰	۳۰	وضع موجود			
۵.۰۰	۳.۰۰	۰.۶۷۱۷۷	۳.۸۹۰۰	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۸۰	۲.۰۰	۰.۶۷۹۳	۲.۹۴۶۷	۳۰	وضع موجود	شاخص اقتصادی	عوامل محیطی	
۵.۸۰	۳.۴۰	۰.۷۶۰۴۰	۴.۳۸۰۰	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۲.۰۰	۰.۶۰۳۹۵	۲.۸۶۶۷	۳۰	وضع موجود	شاخص سیاسی		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۸۷۰۷۰	۴.۰۲۲۲	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۸۰	۱.۸۰	۰.۵۹۸۷۰	۲.۹۴۶۷	۳۰	وضع موجود	شاخص فرهنگی		
۵.۸۰	۳.۰۰	۰.۸۳۰۲۴	۴.۹۹۶۷	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۷۳	۱.۷۳	۰.۵۷۹۳۰	۲.۹۲۶۰	۳۰	وضع موجود	شاخص اجتماعی		
۵.۷۵	۳.۰۰	۰.۸۰۲۱۰	۴.۱۱۸۳	۳۰	وضع مطلوب			
۳.۶۷	۲.۰۰	۰.۵۴۳۰۴	۲.۶۷۷۸	۳۰	وضع موجود	شاخص فناوری		
۵.۶۷	۳.۰۰	۰.۷۰۷۹۲	۴.۰۶۶۷	۳۰	وضع مطلوب			

جدول (۵) تحلیل وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مولفه‌های مدیریت دولتی نوین، مولفه‌های مشارکت در نظارت عمومی و عوامل محیطی را نشان می‌دهد.

جدول ۵: آزمون علامت از شناخت وضع موجود و وضع مطلوب

متغیرها	میانگین وضع موجود	میانگین وضع مطلوب	sig
مدیریت دولتی نوین از دیدگاه هود(۱۹۹۴)، هابیز و کیرنی(۱۹۹۷)	۲.۶۷۶۷	۴.۳۰۰۰	.000
کوچک سازی	۲.۶۶۶۷	۴.۶۰۰۰	.000
مدیریت گرای	۲.۶۳۳۳	۴.۴۴۴۴	.000
تمرکز زدایی	۲.۶۸۸۹	۴.۴۱۱۱	.000
مقررات زدایی	۲.۴۸۸۹	۴.۲۰۰۰	.000
خصوصی سازی	۲.۸۴۴۴	۴.۱۶۶۷	.000
سبک مدیریت بخش خصوصی	۳.۰۶۶۷	۴.۳۴۴۴	.000
استفاده از منابع و جلوگیری از اسراف	۲.۹۰۷۸	۴.۵۱۱۱	.000
ویژگی جمعیت شناختی (جنسیت، سن ، وضعیت تأهل)	۲.۹۶۲۳	۴.۳۴۵۰	.000
ویژگی های اجتماعی(شغل، درآمد)	۲.۵۰۰	۳.۸۹۰۰	.000
ویژگی های ساختاری(اهداف و استراتژی)	۲.۹۴۶۷	۴.۳۸۰۰	.000
عوامل اقتصادی(هزینه زندگی، انحصارات)	۲.۸۶۶۷	۴.۰۲۲۲	.000
عوامل سیاسی(مطبوعات، انتخابات)	۲.۹۴۶۷	۴.۹۹۶۷	.000
عوامل فرهنگی(سواد، دین)	۲.۹۲۶۰	۴.۱۱۸۳	.000
عوامل اجتماعی(اعتماد، بیمارهای اجتماعی)	۲.۶۷۷۸	۴.۰۶۶۷	.000
عوامل فناوری اطلاعات(اینترنت، خدمات الکترونیک)			

فصلنامه خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت

پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق مبنی بر این که وضعیت مشارکت سیاسی - اجتماعی شهروندان از منظر مدیریت دولتی نوین چگونه است، انجام شد. بر این منظور، با تعدادی از خبرگان آشنا با مشارکت شهروندان در نظارت عمومی با ویژگی‌هایی همچون داشتن تحصیلات، دکتری یا تخصص خط‌مشی‌گذاری، و عهده‌دار بودن مسولیت در حوزه‌های خدمات عمومی و علاقمند به مشارکت در نظرسنجی چند

همان‌طور که از نتایج آزمون‌های ذیل بر می‌آید با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۱ می‌باشد با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و بین میانگین وضع موجود و مطلوب تفاوت وجود دارد و وجود شکاف تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مرحله‌ای بود. یافته‌های پژوهش نشان داد بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مشارکت شهروندان از دیدگاه مدیریت دولتی نوین تفاوت معنی‌داری وجود دارد و وجود شکاف تأیید می‌شود. ضمن اینکه نتایج تحقیق نشان داد در تمامی مولفه‌ها بین وضعیت موجود و مطلوب اختلاف است. یافته‌های تحقیق نشان داد مردان از زنان راحت‌تر در نظارت عمومی مشارکت دارند که با نتیجه تحقیق شفیع (۱۳۸۵)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) و میلبراث و گوئل (۱۹۷۷) همسو است. سن (ویژگی‌های جمعیت شناختی) نشان‌دهنده این است که افراد سن بالا بیشتر از افراد سن بالا مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات فرهادی (۱۳۸۵)، شفیع (۱۳۸۵) و خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. وضعیت تأهل (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) نشان‌دهنده این است که متأهل‌ها بیشتر از مجردها مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات فرهادی (۱۳۸۵)، شفیع (۱۳۸۵)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) و میلبراث و گوئل (۱۹۷۷) همسو است. ضمن این که، هزینه زندگی (عوامل محیطی اقتصادی) نشان‌دهنده این است که هرچه هزینه زندگی بالاتر باشد افراد بیشتر در نظارت عمومی مشارکت دارند. انحصار دولتی (عوامل محیطی اقتصادی) نشان‌دهنده این است که هرچه انحصار دولتی کمتر باشد، افراد بیشتر مشارکت دارند. که با نتیجه تحقیقات ابراهیم‌زاده و کاظمی‌زاده (۱۳۹۲)، علوی تبار (۱۳۷۸)، حسینی (۱۳۸۴)، عنبری (۱۳۷۷) تقوایی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. آزادی مطبوعات (عوامل محیطی سیاسی) نشان‌دهنده این است که هرچه آزادی مطبوعات بیشتر باشد افراد بیشتر در نظارت عمومی مشارکت دارند. شرکت در انتخابات (عوامل محیطی سیاسی) نشان‌دهنده این است که بیشتر افراد علاقمند هستند در انتخابات مشارکت کنند که با نتیجه تحقیقات پوتنام (۲۰۰۰) و ماکدو (۲۰۰۵) غیرهمسو است. سطح سواد (عوامل محیطی فرهنگی) نشان‌دهنده این است که افراد با سطح سواد بالا، بیشتر از افراد با سطح سواد پایین تر مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات لیپست، لرنر، هانتینگتون، میل براث عفتی (۱۳۷۱)، محسنی (۱۳۷۴)، استانداری گلستان (۱۳۷۸)، علوی تبار (۱۳۷۸)، حسینی (۱۳۸۴)، فرهادی (۱۳۸۵)، شفیع (۱۳۸۵) و خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. باورهای دینی و مذهبی (عوامل محیطی فرهنگی) نشان‌دهنده این است که تقویت

۱. با توجه به این مسئله که آگاهی شهروندان زمینه‌ساز اعتماد شهروندی و در نهایت مشارکت شهروندی می‌باشد، سازمان‌ها و نهادهای ذیربط به ویژه شهرداری ابتدا به آموزش وظایف شهرداری و مردم، جلب اعتماد و افزایش تجربه همکاری با نهادهای شهری اهتمام ورزند تا در کنار عملکرد بهتر، موجبات رضایت شهروندان را فراهم آورند.
۲. استفاده از اشخاص برجسته و شخصیت‌های مذهبی در محلات؛ زیرا نفوذ افراد واجد شخصیت برجسته، افراد دیگر را به همراهی تشویق می‌کند. این امر در محلات دارای مشارکت پایین می‌تواند به طور موثری کارآمد باشد.
۳. نیاز است که به موضوع مشارکت زنان و رفع موانع آنان به منظور کاهش شکاف وجود اهتمام بیشتری شود.
۴. به رفع انحصار دولتی، کوچک‌سازی، واگذاری مسئولیت‌ها و ایجاد رقابت اهمیت بیشتری داده شود.
۵. آزادی‌های اجتماعی و سیاسی در عرصه‌های مختلف رسانه‌ای و مطبوعات به افزایش سرمایه اجتماعی منتج و در نتیجه به بهبود اداره جامعه یاری می‌رساند.

مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات فرهادی (۱۳۸۵)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) و میلبراث و گوئل (۱۹۷۷) همسو است. سن (ویژگی‌های جمعیت شناختی) نشان‌دهنده این است که افراد سن بالا بیشتر از افراد سن بالا مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات فرهادی (۱۳۸۵)، شفیع (۱۳۸۵) و خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. وضعیت تأهل (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) نشان‌دهنده این است که متأهل‌ها بیشتر از مجردها مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات فرهادی (۱۳۸۵)، شفیع (۱۳۸۵)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) و میلبراث و گوئل (۱۹۷۷) همسو است. ضمن این که، هزینه زندگی (عوامل محیطی اقتصادی) نشان‌دهنده این است که هرچه هزینه زندگی بالاتر باشد افراد بیشتر در نظارت عمومی مشارکت دارند. انحصار دولتی (عوامل محیطی اقتصادی) نشان‌دهنده این است که هرچه انحصار دولتی کمتر باشد، افراد بیشتر مشارکت دارند. که با نتیجه تحقیقات ابراهیم‌زاده و کاظمی‌زاده (۱۳۹۲)، علوی تبار (۱۳۷۸)، حسینی (۱۳۸۴)، عنبری (۱۳۷۷) تقوایی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. آزادی مطبوعات (عوامل محیطی سیاسی) نشان‌دهنده این است که هرچه آزادی مطبوعات بیشتر باشد افراد بیشتر در نظارت عمومی مشارکت دارند. شرکت در انتخابات (عوامل محیطی سیاسی) نشان‌دهنده این است که بیشتر افراد علاقمند هستند در انتخابات مشارکت کنند که با نتیجه تحقیقات پوتنام (۲۰۰۰) و ماکدو (۲۰۰۵) غیرهمسو است. سطح سواد (عوامل محیطی فرهنگی) نشان‌دهنده این است که افراد با سطح سواد بالا، بیشتر از افراد با سطح سواد پایین تر مشارکت دارند که با نتیجه تحقیقات لیپست، لرنر، هانتینگتون، میل براث عفتی (۱۳۷۱)، محسنی (۱۳۷۴)، استانداری گلستان (۱۳۷۸)، علوی تبار (۱۳۷۸)، حسینی (۱۳۸۴)، فرهادی (۱۳۸۵)، شفیع (۱۳۸۵) و خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. باورهای دینی و مذهبی (عوامل محیطی فرهنگی) نشان‌دهنده این است که تقویت

کاربردی، سال بیست و سوم، شماره ۵، شماره ۴۵، شماره ۱، اول، بهار ۱۳۹۱

ربانی، رسول، دارما آرانچولام، دارما، عباس زاده، محمد و قاسمی (۱۳۸۶) "بررسی تاثیر رفاه اقتصادی و اجتماعی بر میزان مشارکت شهروندان در امور شهری (مورد مطالعه شهر اصفهان)" می باشد انتشار یافته در مجله علوم اجتماعی دانشگاه ادبیات فردوسی - سال چهارم

رحمت اللهی، حسین، محمدآقایی، احسان آقا (۱۳۹۲). درآمدی بر نقش دولت در فرآیند مشارکت پذیری مردم. مجله مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز، ۵(۳)، زمستان: ۶۷-۱۰۷.

رشیدی فرد، محمد (۱۳۸۸) "مدیریت دولتی نوین و ویژگی های دموکراتیک آن" برگرفته از سایت

<http://www.mgtsolution.com/olib/550660218.aspx> سعیدی م. ۱۳۸۲. درآمدی بر مشارکت مردمی و

سازمان های غیردولتی. تهران، سمت

شاطریان، محسن و حیدری سورشجانی، رسول (۱۳۹۶). بررسی و تحلیل میزان مشارکت اجتماعی شهروندان (مطالعه موردی: شهر بزرگ)، جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، ۴(۱۰)، ۱۹۱-۲۰۹.

شفیعی، شفیع (۱۳۸۵) «بررسی عوامل موثر بر مشارکت اجتماعی شهروندان شهر اردبیل»، مجله ی اینترنتی فصل نو سال دوم، شماره ۵۰

عظیمی حسین. ۱۳۷۸. ایران امروز در آئینه مباحث توسعه. دفتر نشر و فرهنگ اسلامی، تهران

علوی تبار، علیرضا (۱۳۷۸) «تعیین الگوهای مشارکت شهروندان در جامعه مردم سالار»، تهران: انتشارات سازمان شهرداری های کشور

علی پور، پروین؛ محمد جواد زاهدی و شیانی، ملیحه (۱۳۸۸). اعتماد و مشارکت (بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی در شهر تهران)، مجله جامعه شناسی ایران، ۱۰(۲): ۱۰۹-۱۳۵.

عنبری، موسی (۱۳۷۷)، «ارتباط زمینه های خانوادگی دانشجویان با مشارکت اجتماعی آنان». پایان نامه ی کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

فرهادی، محمد علی (۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان «بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر مشارکت اجتماعی (مورد مطالعه دانشجویان دانشگاه تهران)»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

۶. برای افزایش باورهای دینی به عنوان یک عامل مشوق مشارکت و افزایش اعتماد و سرمایه اجتماعی، برنامه ریزی های دقیق صورت گیرد.

۷. دسترسی به خدمات الکترونیکی سهولت یابد.

۸. ویژگی مهم رویکرد نوین مدیریت دولتی جلب مشارکت مردم در انجام امور و سپردن کارها به دست آنان است. رویکرد «مدیریت گرایی» برای جوامعی مناسب است که در آن ها نظر ارباب رجوع و مشتریان سازمان ها از ارج و اهمیت بالایی برخوردار است، کرامت و ارزش انسان مد نظر است و پاسخگو بودن به نیازهای جامعه و رضایت آن هدف اصلی سازمان هاست.

۹. استفاده از راهکار نفوذ اجتماعی اطلاعاتی نیز می تواند کارساز باشد، نه به معنای رسانه های گروهی، اما در قالب تبلیغات درون شهری قابل اجرا می باشد.

مراجع و منابع

ابراهیم زاده، عیسی و کاظمی زاده، شمس اله (۱۳۹۲)، «سنجش میزان رضایت مندی و تمایل به مشارکت شهروندان در اجرای پروژه های زیربنایی شهرداری مورد: شهرداری زاهدان»، فصلنامه جغرافیا و توسعه، سال یازدهم، شماره ۳۰، بهار ۱۳۹۲
اسماعیل زاده، حسن؛ شمسی، صالح پور و اسماعیل زاده، یعقوب (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر مشارکت در ساماندهی بافت های فرسوده شهری. مجله جغرافیا (انجمن علمی جغرافیای ایران)، ۱۲(۴۳): ۱۲۷-۱۴۱.

اوکلی، پیتر، مارسدن، دیوید (۱۳۷۰). رهیافتهای مشارکت در توسعه روستایی، ترجمه منصور محمودنژاد، تهران: انتشارات جهاد سازندگی.

پوپر، کارل (۱۳۹۶). درس این قرن، ترجمه علی پایا، تهران: انتشارات طرح نو.

تقوایی، مسعود، بابانسیب رسول و موسوی، چمران، (۱۳۸۸) تحلیلی بر سنجش عوامل مؤثر بر مشارکت شهروندان در مدیریت شهری (مطالعه موردی منطقه ۴ تبریز)، انتشار یافته در دوره ۱، شماره ۲، پاییز، مجله مطالعات و پژوهش های شهری و منطقه ای

۶. خراسانی محمد مظلوم، نوغانی، محسن و خلیفه، محمدرضا (۱۳۹۰) «بررسی میزان مشارکت اجتماعی مردم در شهر مرودشت و عوامل مؤثر بر آن» مجله جامعه شناسی

Gaiser, W. & Rijike, J. (2008), Political Participation of Youth Young Germans in the European Context, Asia Europe journal, Springer, January, 5(4), 541-555.

Gendzier, I. (2017). Development against Democracy: Manipulating Political Change in the Third World, London: Pluto Press.

Gendzier, I. (2017). Development against Democracy: Manipulating Political Change in the Third World, London: Pluto Press.

Kirbis, A. (2012), Political Participation and Non-democratic Political Culture in Western Europe, East-Central Europe and Post-Yugoslav Countries, Democracy in Transition, 225-251.

Li, Huifeng., de Jong., Martin.(2017). Citizen participation in China's eco-city development. Will 'new-type urbanization' generate a breakthrough in realizing it?, Journal of Cleaner Production, 162 : 1085-1094.

Nov, O. Arazy, O., Anderson, D. (2011a).Dusting for science: Motivation and participation of digital citizen science volunteers, Proceedings of the 2011 iConference (2011), pp. 68-74, 10.1145/1940761.1940771

OECD .2001. Citizens as Partners - Information, Consultation and Public Participation in Policy-Making, p. 23.

Pacheco .G & Lange T (2010) " participation and life satisfaction: a cross-European analysis", International Journal of Social Economics, Vol. 37 Iss: 9, pp.686 – 702

Pedro Prieto Martín (2010): E-Participation at the local level: the path to collaborative democracy.

Ponciano, L. Brasileiro, F.(2015).Finding volunteers' engagement profiles in human computation for citizen science projects, Human Computation, 1 (2) :245-264 .

Preece. J.(2016).Citizen Science: New research challenges for human-computer interaction International Journal of Human-computer Interaction, 32 (8) :. 585-612, 10.1080/10447318.2016.1194153

Protik, Ali E., Nichols-Barrer., Ira., Berman, Jacqueline., Sloan., Matt .(2018). Bridging the information gap between citizens and local governments: Evidence from a civic participation strengthening program in Rwanda. World Development. Volume 108, August: 145-156.

Sarah W .1996. Depoliticizing development: the uses and abuses of participation. Development in Practice. Vol. 6.

Suebvises, Ploy. (2018). Social capital, citizen participation in public administration, and public sector performance in Thailand. Development, Volume109, September: 236-248.

Tucker, L.R., Stathak opoulos, V. and Patti, C.H. 1999 .A Multidimensional Assessment of Ethical Codes: The Professional Business Association Perspective," Journal of Business Ethics, Vol. 19, No. 32, pp.287-300

کیویستو، پیتر (۱۳۹۲). اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

محسنی، منوچهر (۱۳۷۴)، «مقدمات جامعه‌شناسی»، تهران، انتشارات دوران.

موسایی، میثم، رضوی الهاشم، بهزاد (۱۳۹۰). بررسی (SWOT) مشارکت شهروندان در امور شهری. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۱:۲۳-۴۱-۱۵۲.

علوی، سید علی؛ عسگری، علیرضا؛ علیان، مهدی؛ خاوریانف امیررضا (۱۳۹۴). ارزیابی سطح مشارکت شهروندان بر پایه رتبه بندی محلات شهر مورد مطالعه: شهر بیجار، فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۵ (۸)، ۸۶-۶۷.

Almond, G. (1987), The Development of Political Development, Understanding Political Development, (ed), Myron Weiner and Samuel Huntington. Boston: Little Brown

Aristeidou, Maria., Scanlon ,Eileen., Sharples ,Mike .(2017). Profiles of engagement in online communities of citizen science participation. Computers in Human Behavior. Volume 74, September : 246-256.

Ballo . Z. 2009. Determinants of political participation in Côte d'Ivoire: the case of voting", Working Paper, CAPEC, CIRES, Abidjan

Baum., Howell s. (2015). Citizen Participation. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition):625–630.

Borst. W.A.M.(2010).Understanding Crowdsourcing: Effects of motivation and rewards on participation and performance in voluntary online activities, ERIM Ph.D. Series Research in Management, Erasmus Research Institute of Management, Retrieved from: <http://hdl.handle.net/1765/21914>

Cooper, R.W. and Frank, G.L. 1997 .“Helping Professionals in Business Behave Ethically: Why Business Cannot Abdicate Its Responsibility to the Profession,” Journal of Business Ethics, Vol. 16, No. 12/13, pp.1453-1466

Cooper, R.W. and Frank, G.L. 1997 .“Helping Professionals in Business Behave Ethically: Why Business Cannot Abdicate Its Responsibility to the Profession,” Journal of Business Ethics, Vol. 16, No. 12/13, pp.1453-1466

Eveleigh,A., Jennett, C., Blandford,A., Brohan, P., Cox ,A.L.(2014).Designing for dabblers and deterring drop-outs in citizen science, Proceedings of the 32nd annual ACM conference on human factors in computing systems – CHI '14, ACM Press, New York (2014), pp. 2985-2994, 10.1145/2556288.2557262

Frederickson, G. (1980), New Public Administration, Tuscaloosa: University of Alabama Press.



Investigating the state of political-social participation of citizens from the point of view of modern public administration

Hajieh Rajabi Farhad¹

Abstract

Background and Objective: Political systems emerging from revolutions possess distinct characteristics compared to other political structures, arising from a universal negation, which is a hallmark of revolution. Consequently, a notable change in citizen participation occurs post-revolution. This study aims to examine the status of citizen participation from the perspective of modern public administration.

Research Method: This applied research employs a descriptive survey method. The statistical population consists of 30 experts familiar with citizen participation concepts, selected through purposive sampling based on criteria such as holding a doctoral degree or policy-making specialization, at least five years of experience, and responsibility in public service sectors. The primary tool was a researcher-developed questionnaire, validated through Bartlett's test for content validity and reported a reliability of 0.912 using Cronbach's alpha. The analysis utilized the sign test, with SPSS version 23 for data analysis.

Findings: Data analysis revealed a significant difference between the current and desired levels of citizen participation in modern public administration, confirming the existence of a gap.

Conclusion: To enhance political-social participation and reduce the existing gap, it is crucial to identify and address barriers, prioritize the reduction of state monopolies, decentralization, and the delegation of responsibilities, while promoting social and political freedoms across various media platforms to bolster social capital and improve community governance.

Keywords: Political-social participation, modern public administration, structural environmental factors, demographic characteristics, social features.

¹ Associate Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Organizational Resources, Amin Police Universitys, Tehran, Iran (Corresponding Author) - hajieh_rajabi@yahoo.com

الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی (مورد مطالعه؛ دادگستری ج.ا.ا)

طاهره سادات آروین اصل^۱ - حسن سلطانی^۲ - سعید رازقی^۳

چکیده

زمینه: نهاد دادگستری یکی از سازمان‌هایی است که پیوسته در ارتقای فرهنگ سازمانی خود تلاش داشته است، لذا فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی بر عملکرد مطلوب این نهاد و رضایت شهروندان نقش موثری خواهد داشت. هدف: هدف این پژوهش، طراحی الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

روش‌ها: پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع پیمایشی و از نظر روش اجرا کیفی است. بر این اساس ضمن بررسی مفاهیم و ادبیات موضوع، مولفه‌ها استخراج و در چارچوب مراحل مطالعه انجام شده است. جامعه هدف پژوهش، در بخش کیفی اساتید و خبرگان مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل ۱۰ سال سابقه بوده است. حجم نمونه مبتنی بر رویکرد اشباع نظری تعیین گردید و روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله برفی بود.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، تمییز کار از خانواده، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت، صبر؛ و عوامل مداخله‌گر نیز عبارتند از: توحیدی بودن مدیران، امر به معروف، اهمیت به واجبات، پرهیز از غرور، کسب روزی حلال، تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی، مردم‌داری، اعتقاد به روز جزا، حفظ خویشتنداری، یادگیری مهارت‌های ارتباطی، راز دار بودن و قوانین، که نهایتاً بر اساس متغیرهای شناسایی شده، الگوی تحقیق ارائه گردید.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد زمانی که کارکنان از سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت و صبر در سطح مطلوبی برخوردار باشند از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار می‌باشند.

کلید واژه‌ها: الگو، فرهنگ سازمانی مطلوب، مدیریت جهادی، دادگستری ج.ا.ا

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت برنامه ریزی فرهنگی، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، فارس، ایران
^۲ دانشیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول) - Soltani.hassan74@gmail.com
^۳ استادیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

فرهنگ سازمانی باورها و انتظاراتی است که موجب ایجاد هنجارها می‌گردد و بر انتخاب ابزارهایی که در اداره سازمان‌ها بکار می‌روند، تاثیر می‌گذارد (گراهام^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). تمامی ابزارهای مورد استفاده در بخش‌های مختلف یک سازمان برای کنترل، ارتقا و ایجاد نوآوری به نوعی تحت تاثیر فرهنگ سازمانی قرار دارند (تبیانپان و جلالیون، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک است که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند داده، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود (شریف زاده و حاجی پور، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مانع یا ابزار قوی برای هرگونه فعالیت مدیریتی باشد (بینه^۲، ۲۰۲۲). ایفای نقش فرهنگ در رفتار انسان، یکی از مفاهیم پر کاربرد در علوم رفتاری می‌باشد. فرهنگ سازمانی تاکنون کاملاً مورد ارزیابی قرار نگرفته است. لذا فرهنگ آن چیزی است که انسان یاد می‌گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند (امیدی فر و همکاران، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است (کورما^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می‌شود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است (پاتیرانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). فرهنگ سازمانی شامل بسیاری از آرمان‌های مشترک می‌باشد که بر دو متغیر رفتار و اندیشه اعضای سازمان موثر می‌باشد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (ون دانگ^۵، ۲۰۲۰).

مسئله اصلی در پژوهش حاضر از این قرار است که چنانچه شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری ج. ا. ایران شناسایی نشود، سازمان از فرهنگ سازمانی مطلوبی مبتنی بر معیارهای جهادی برخوردار نخواهد بود و نهاد حساسی مثل دادگستری جمهوری اسلامی ایران در زمینه خدمت به ارباب رجوع، در نظر داشتن خدا در کلیه امور قضاوت، داشتن روحیه مردمی توسط قضات و مسئولین دادگستری‌ها، تزکیه نفس، ترجیح منافع جمعی بر منافع

نهاد دادگستری یکی از سازمان‌هایی است که پیوسته در ارتقای فرهنگ سازمانی خود تلاش داشته و به نظر می‌رسد مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی از عملکرد مطلوب‌تری برخوردار باشد. از اهداف مهم مدیریت در زمان معاصر، نگاهی روش مند به آینده می‌باشد (نوری اردی، ۱۳۹۹). حال این مدیریت، پس از نگاه به آینده باید برای تغییر، حرکتی علمی، پر قدرت، با برنامه، مردم محور، فساد ستیز و از روی جهد داشته باشد پس از این باید روحیه جهادی را در خود تقویت نماید، یعنی باید کار را برای خدا، با جدیت و به صورت خستگی ناپذیر انجام دهد. بعد از آن نیز باید بتواند موانع چه بزرگ و چه کوچک را از طریق گام‌های بلند از سر راه بردارد و حرکتی شتابدار همراه با تدبیر را در پیش داشته باشد (حیدری و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت جهادی عنوانی است به سبکی از مدیریت که تلاش و جهد فراوان در آن در اولویت باشد اطلاق می‌شود (محمدی و رسولی، ۱۴۰۰). مدیریت جهادی همزاد انقلاب اسلامی ایران می‌باشد که آثار آن در نهاد جهاد سازندگی هویدا می‌باشد و نتیجه آن ادای تکالیف، همسویی با اراده الهی، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی، تجهیز سرمایه‌های انسانی، برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات سازنده با استفاده از آموزه‌های دینی، فرمانبری آگاهانه از ولی امر و بهره‌گیری از علم و فناوری هم جهت با اراده الهی می‌باشد، که مهمترین شاخص آن، تلفیق اراده انسان در اراده الهی می‌باشد (معدنی، ۱۴۰۱). مدیریت جهادی به این معناست که نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرد، نه به جای آن. ترکیب نظام ارزشی اسلامی با مدیریت در روش‌های عملی مدیران تاثیر بسزایی دارد و به حرکت مدیریتی آنها جهتی ارزشی می‌بخشد (بنیادی نایینی و کامفیروزی، ۱۳۹۵). یکی از سازه‌های مدیریتی بسیار مهم که بر اساس شاخص‌های مدیریت جهادی می‌تواند تبیین گردد فرهنگ سازمانی است. بنابراین اجرای موثر مدیریت جهادی در سازمان به زیر ساخت‌های گوناگونی نیاز دارد که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین آنها است (علی شیری و همکاران، ۱۳۹۵).

^۴ . Pathiranage et al

^۵ . Van Dang

^۱ . Graham et al

^۲ . Binh

^۳ . Korma et al

فردی، استفاده صحیح و دقیق از بیت‌المال، تواضع و فروتنی در قبال ارباب رجوع، جامع‌نگری، نگاه به آینده، رعایت عدالت و حکمفرمایی ضوابط به جای روابط و ایمان‌اصیل به خدای متعال از مطلوبیت کافی برخوردار نخواهد بود و رفته رفته مردم به این نهاد بدگمان شده و دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران را برای برقراری قسط و عدالت به رسمیت نمی‌شناسند. با توجه به این که در زمینه شاخص‌های مدیریت جهادی موثر بر فرهنگ سازمانی تحقیق جامعی در دادگستری جمهوری اسلامی انجام نشده است، لذا انجام این پژوهش می‌تواند به پیاده‌سازی فرهنگ مطلوب مبتنی بر سبک مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی ایران کمک نماید و در نهایت رضایت شهروندان را به همراه داشته باشد. بنابراین در پژوهش به این سؤال پاسخ داده می‌شود که فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران را به صورت چه الگویی می‌توان طراحی نمود؟

پور صادق و قادرپناه (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان الگوی فرهنگ سازمانی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا. ایران به این نتیجه رسیدند که ابعاد پنج‌گانه ارزش‌های رفتاری، ارزش‌های ساختاری، ارزش‌های معنایی، ارزش‌های محیطی و ارزش‌های مکتبی و انقلابی بر فرهنگ سازمانی ارتش ج.ا.ا. ایران تاثیر گذار است.

بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافتند که در این الگو شرایط علی مفهیمی همچون: روحیه خدمتگزاری و مردم‌داری، معنویت‌افزایی، نظم و انضباط، اعتماد به وعده‌های الهی، الهام‌بخشی و امیدآفرینی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس و خودباوری، ولایت‌مداری، مدیریت جهادی، عدالت‌محوری، خلاقیت و نوآوری و شرایط پیش‌برنده مفهیمی شامل: روحیه انقلابی‌گری، نظارت، ارزیابی و بهبود مستمر، فرهنگ کتاب و کتابخوانی، فرهنگ عاشورایی، ایثار و شهادت، فرهنگ صرفه‌جویی، تقویت قابلیت‌ها، اقناع‌سازی، اولویت‌بندی و هدفگذاری، محبوبیت مردمی و توجه به فضای مجازی و

سایبری و شرایط بازدارنده مفهیمی شامل: تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری، غرور و تکبر، ریخت و پاش و ولنگاری، ترس و اندوه، بی‌صبری و ناامیدی، بی‌انضباطی و سهل‌انگاری، بی‌عدالتی و تبعیض و نگاه بودجه‌ای قرار دارند. بهشت آیین (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها به این نتیجه دست یافته است که تبیین مفهوم، شاخص‌ها و مولفه‌های مدیریت جهادی منوط به تحقیق و تدبیر در قرآن کریم و منابع اسلامی است. فرهنگ سازمانی جهادی به مثابه شخصیت یک سازمان تاثیر بسزایی در موفقیت یا شکست آن دارد. شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان) به این نتیجه دست یافته است که مدیریت جهادی می‌تواند به ترتیب اولویت از ابعاد اشتراک دانش و ظرفیت جذب بر روی بهبود عملکرد سازمان‌ها تاثیرگذار باشد. شاه نظری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و فرهنگ سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی به این نتیجه دست یافته است که در بین مدیران میانی هوش معنوی و فرهنگ سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه معناداری دارد. قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافته است که مولفه‌های مدیریت جهادی در هفت مفهوم مشارکت سازمانی؛ انعطاف‌پذیری سازمانی؛ رسالت و مأموریت سازمانی؛ سازگاری سازمانی؛ انطباق‌پذیری سازمانی؛ نوآوری و خلاقیت و فرهنگ جهادی و مولفه‌های مدیریت جهادی در چهار مفهوم دینی و اخلاقی؛ مدیریتی؛ سازمانی و شخصیتی دسته‌بندی گردیدند. عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود

توافق دارند که یک فرهنگ سازمانی قوی کارایی کارکنان را بهبود می‌بخشد، میزان این کار محل مناقشه است.

حسین^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی و موفقیت سازمانی پرداخته است که این مطالعه شش عامل مهم را که بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد و ۴ عامل مهم مؤثر بر موفقیت پروژه را شناسایی کرد. این مطالعه شاخص اهمیت عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی و موفقیت پروژه در پروژه‌های ساختمانی پاکستان را شناسایی می‌کند. سویاتنو^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان استراتژی توسعه فرهنگ سازمانی در سازمان در اندونزی به این نتیجه دست یافته است که استراتژی توسعه ارزش، هنجار و باور سازمان، توسعه، القاء و به اشتراک گذاری اعضا از طریق فعالیت‌های کسب‌وکار اصلی سازمان برای تحقق چشم‌انداز و مأموریت سازمان است. فرآیند القا و ایجاد فرهنگ کار عادت در تحقیق و توسعه عمومی در اندونزی بر اساس مقررات است.

فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که مبتنی بر سازمان بوده و همه اعضا سازمان اتفاق نظر دارند که به اصطلاح، یک دست‌نابینا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند (آلخادرا^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوه ایجاد و دوام آن به فرد کمک می‌کند تا بهتر بتواند رفتار افراد در سازمان را توجیه نماید. مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک می‌باشد که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (بالاکریشان و همکاران، ۲۰۱۹). جورج گوردون^۶ فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزش‌های سازمان می‌داند که بطور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (دیجیانگون^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری) به این نتیجه دست یافته است که عوامل مدیریتی؛ عوامل فردی؛ تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی؛ میزان استقلال کارکنان در انجام وظایف؛ شرایط نرم افزاری محیط کاری؛ ارزش‌ها و رفتار سازمانی؛ دین محوری و عدالت سازمانی و کمال‌گرایی و عوامل محتوایی در بهبود فرهنگ سازمانی نقش دارند. عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه به این نتیجه دست یافته است که معنویت، عدالت، اخلاص، رهبری خدمت‌گذار، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، شایسته‌سالاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی و خودارزیابی از مولفه‌های الگوی فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و نهج البلاغه می‌باشند. تیدور و مورار^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان تغییر فرهنگ سازمانی برای عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافته است که تغییر فرهنگ کاری دشوار و بلندمدت است، اما از نظر ما با توجه به ویژگی‌های خاص شرکت‌های کوچک و متوسط دستیابی به تغییر آسان‌تر است و دوره زمانی که ممکن است فرهنگ تغییر کند کوتاه‌تر خواهد بود. هر تغییری در یک سازمان باید با تغییر فرهنگ شروع شود. پالاسادکا^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان پرداخته، که رابطه بین موفقیت یک سازمان و فرهنگ آن را به طور گسترده مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش محققان از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ارتباطات بین سازمان‌های مختلف را بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که در حالی که توافق وجود دارد که این دو رابطه خوبی دارند، دانشمندان در مورد میزان آن رابطه اختلاف نظر دارند. در حالی که محققان

^۵ . Alkhadra

^۶ . George Gordone

^۷ . Djangone

^۱ . Tidor & Morar

^۲ . Pallathadka

^۳ . Hussain et al

^۴ . Suyatno

الف) حوزه‌ی تمایلات و گرایش‌ها: ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوا، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، تمایل به علم و پژوهش، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت فقیه، گرایش به نظم و قانون و...

ب) حوزه‌ی افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه‌ی افکار، هم‌فکری و مشورت و...

ج) حوزه‌ی رفتار و عینیات: تواضع و فروتنی متعادل، اعتمادبه‌نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پایبندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه‌ی صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، توان اداره‌ی امور سازمانی (پورصادق و ذاکری، ۱۴۰۰: ۲۰).

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا کیفی است. در مرحله کیفی پژوهش به منظور جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات از نظریه داده بنیاد استفاده شد. در این پژوهش ابتدا به منظور شناخت و تبیین طرح تحقیق، مطالعه مقدماتی مبانی نظری مرتبط با تحقیق در حوزه الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در ادبیات پژوهشی داخلی و متون مرتبط مورد بررسی قرار گرفت و سپس به شناسایی مولفه‌های الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی پرداخته شد تا از طریق آن الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی طراحی گردد. طراحی الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی از طریق دو منبع متون مرتبط با الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی و مصاحبه با متخصصان تهیه شد. بنابراین متونی که به صورت مستقیم به موضوع الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی اشاره کرده‌اند جمع‌آوری شد و سپس سوالات مربوط به مصاحبه‌ها طراحی شد که متخصصان حوزه

از تعاریف دیگر فرهنگ سازمانی می‌توان به تعریف لوئیس^۱ (دانشمند بنام در قلمرو فرهنگ سازمانی) اشاره نمود، وی فرهنگ سازمانی را این چنین تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از دریافت‌ها و تفاهم‌های مشترک برای سازمان دادن کنش‌ها است که زبان و دیگر محمل‌های نمادی را برای بیان این تفاهم‌های مشترک به کار می‌گیرد (مومن و همکاران، ۲۰۲۰). هوکزینسکی و بوچانان^۲ (۲۰۰۱) فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه نسبتاً یکنواخت از ارزش‌ها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها و شیوه‌های پایدار می‌دانند که توسط اعضای سازمان تسهیم (انتقال) می‌یابد. این تعریف سودمند است، زیرا ماهیت جمعی فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهد و بیان می‌کند که فرهنگ در هر دو سطح عقاید و رفتارها وجود دارد (ردهد^۳، ۲۰۲۰).

کامرون و کوئین نیز معتقدند فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است (سویانتو^۴، ۲۰۲۱). فرهنگ سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهد (تیدور و مورار^۵، ۲۰۲۲). (هندراتو^۶ و همکاران، ۲۰۲۱).

از طرفی هم مدیریت جهادی دارای سه بعد مهم گرایش‌ها، افکار و رفتار می‌باشد. مدیریت جهادی دارای سه مولفه بنیادی می‌باشد که به واسطه این سه مولفه، مدیریت جهادی از سایر مولفه‌ها متمایز می‌گردد زیرا در سایر مدیریت‌ها هر سه این مولفه‌ها با یکدیگر دخیل نمی‌باشند. جهت تبیین مولفه‌های مدیریت جهادی، سعی می‌شود از مدل خاصی استفاده گردد. در این مدل، سه حوزه ادراکی شناخته‌شده، که به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند، معرفی می‌گردد:

۵. Suyatno

۶. Tidor A, Morar

۷. Hendrato

1. Louis

2. Memon

3. Huczynski & Buchanan

4. Reidhead

مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی تحت مصاحبه عمیق قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، از روش نظریه داده بنیاد استفاده شد. فرایند در روش داده بنیاد شامل کدگذاری است. کدگذاری عملیاتی است که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شود. بنابراین مطابق با روش نظریه مبنایی، ابتدا کدگذاری اولیه باز انجام می‌شود و سپس با استفاده از معنادارترین و فراوان‌ترین کدهای اولیه میزان زیادی از داده‌ها غربال و شناسه‌های مشابه در قالب یک مقوله قرار داده شد. از این رو هر مقوله کد محوری در برگزیده پیش زمینه‌های الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی به دست آید کدگذاری داده‌ها به کمک نرم افزار ماسکیودا انجام می‌گیرد و سپس بر اساس پیش زمینه‌های مرتبط استخراج شده، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی تدوین می‌شود.

در مرحله اول روش کیفی از نوع پدیدارشناسی استفاده شد. زیرا در پژوهش حاضر، شناسایی گزاره‌های مهم، جملات و عبارات مبین چگونگی شکل‌گیری تجربه خبرگان در خصوص پدیده مورد مطالعه، مطرح بود. در این تحقیق ابتدا مشارکت کنندگان با توجه به هدف پژوهش از میان جامعه مشارکت کنندگان پژوهش حاضر در بخش کیفی کلیه اساتید حوزه مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل ۱۰ سال سابقه کار به روش غیرتصادفی گلوله برفی انتخاب شد، گردآوری اطلاعات در این پژوهش به وسیله مصاحبه ژرف نگر صورت گرفت چرا که در این گونه مطالعات منبع اصلی اطلاعات گفتگوی عمیق و ژرف پژوهشگر و مشارکت کنندگان است. به منظور دقت یافته‌ها از روش مصاحبه و در صورت لزوم تکرار برخی مباحث مصاحبه و همچنین استفاده از نظر تکمیلی برخی خبرگان استفاده شد. از آنجاکه در تحقیقات کیفی تمرکز بیشتر بر روی اطلاعات مکتسب از موقعیت هست تا اندازه نمونه، در این مطالعه نیز اطلاعات پس از انجام مصاحبه عمیق تا زمان رسیدن به اشباع (زمانی که محقق متوجه می‌شود با ادامه مصاحبه چیز جدیدی کشف نمی‌گردد ادامه یافت) که طی مصاحبه عوامل زمینه ساز و مداخله‌گر موثر بر الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی و راهبردهای بهبود فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی

بر شاخص‌های مدیریت جهادی و پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی مشخص شد. جامعه هدف پژوهش حاضر در بخش کیفی کلیه اساتید و خبرگان عرصه مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل ۱۰ سال سابقه کار خواهند بود و حجم نمونه مبتنی بر رویکرد اشباع نظری تعیین گردید. روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله برفی بوده است.

برای اعتبار بخشی در این تحقیق سعی شد، چهار معیار تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی یعنی موثق بودن، باورپذیری، قابلیت تصدیق و قابلیت انتقال مورد نظر قرار گیرد. در نهایت جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش ۷ مرحله‌ای کلایزی انجام شده است. بنابراین :

- ۱- خواندن تمام توصیف‌های ارائه شده توسط خبرگان (پروتکل) جهت بدست آوردن یک احساس و مانوس شدن با آنها
 - ۲- مراجعه به هریک از پروتکل‌ها و استخراج عبارات مهم مرتبط به پدیده مورد مطالعه (فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی)
 - ۳- تلاش در راستای پی بردن به معنای هر یک از جملات مهم (فرموله کردن معانی)
 - ۴- تکرار مراحل فوق برای هر پروتکل و قرار دادن معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از تم‌ها (مقوله‌ها)
 - ۵- تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش
 - ۶- فرموله کردن توصیف جامع پدیده تحت مطالعه به صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی (ساختار ذاتی پدیده)
 - ۷- مراجعه مجدد به هریک از خبرگان و انجام مصاحبه منفرد و پرسیدن نظرات آنها پیرامون یافته‌ها و اقدام برای اعتبارسنجی نهایی
- در بخش کیفی برای شناسایی مضامین از روش اکتشافی داده بنیاد اشتراوس و کوربین، تحلیل مضامین و برای تعیین روایی محتوایی از تحلیل محتوا استفاده خواهد شد.

یافته‌ها

دادگستری جمهوری اسلامی ایران استخراج شدند که کدگذاری ثانوی مصاحبه‌ها از قرار جدول ۱ می‌باشد :

بر اساس مصاحبه‌ها عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در

جدول ۱: مفاهیم استخراج شده ثانویه از کدهای اولیه عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
سلامت محیطی	سلامت محیط کار، سلامت خانواده‌های همکاران، محیط شغلی
مشارکت	شرکت همکاران در جلسات مشاوره، مشارکت همکاران در مرتفع نمودن مشکلات مشارکت همکاران با یکدیگر در حل نمودن مسائل، مشورت دادن به ارباب رجوع مشورت دادن به همکاران، مشاوره صحیح همکاران به یکدیگر، تسهیم دانش
روابط	پرهیز از فرار گرفتن روابط ناسالم، کنترل تعامل با دیگر همکاران، ارتباطات صمیمانه احترام به یکدیگر، فن بیان مطلوب، احترام به ارباب رجوع، دوری از روابط نامتعارف با جنس مخالف در محل کار، رعایت مرزها در روابط در محیط کار، همراهی/همدلی
اخلاق	اخلاق مداری، اخلاق حسنه
دانش کافی	شناخت مسائل روز سازمان، تحصیلات مطلوب
مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری، پذیرش مسئولیت اشتباهات، پاسخگویی، روحیه تکلیف محوری
فرمان‌پذیری	اهتمام و توجه به امر سرپرست
توجه به بیت‌المال	اهمیت به اموال سازمان، اهمیت به بیت‌المال، هدر ندادن منابع سازمان سوء استفاده از امکانات سازمان
تجربه بالا	شناخت مسائل روز سازمان، تجربه بالا، توانایی تحلیل اطلاعات محیطی اشراف کامل بر مسائل روان‌شناختی سازمان
فرهنگ‌سازی صحیح	فرهنگ‌سازی مطلوب در سازمان، آموزش و فرهنگ‌سازی در سازمان
تمیز کار از خانواده	پرهیز از تداخل مسائل کاری با خانواده، پرهیز از تداخل روابط کاری با خانوادگی تداخل روابط کاری با خانوادگی
صداقت	صداقت با همکاران، صداقت با ارباب رجوع، صداقت همکاران با یکدیگر
وجدان کاری	تعهد و وجدان کاری، وجدان کاری، اشتیاق نشان دادن در انجام کار ارباب رجوع
تعهد	تعهد کارکنان به سازمان، تعهد کاری، تعهد نسبت به سازمان، اعتماد کافی به سازمان
شرایط اقتصادی	شرایط اقتصادی کارکنان، وضعیت اقتصادی کارکنان
نظم	انضباط کاری، رعایت نظم در سازمان، انضباط گرایي
خلاقیت	خلاقیت در امور
صبر	داشتن صبر، روحیه صبر و استقامت

(دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران) از قرار جدول ۲ می‌باشد :

عوامل مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه

جدول ۲: مفاهیم استخراج شده ثانویه از کدهای اولیه عوامل مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
توحیدی بودن مدیران	پرورش توحیدی خود، موحد بودن مدیران، اعتقاد قلبی به حضور خدا اهمیت قائل شدن برای رابطه با خدا، ناظر دانستن خدا لحظه به لحظه بر اعمال خود، عمل صالح و بنابراین رسیدن به مطلوب (خدا)، داشتن معرفت به خدا، خودشناسی و بنابراین خداشناسی، هر لحظه خود را در آغوش خدا دیدن، خدایی کردن تمام وجود، سبقه الهی داشتن نیت، توسل به معصومین، خدایی شدن کارها و برای خدا عمل کردن، ارتقای ظرفیت خود برای خدایی شدن، داشتن حرکت جوهری به سمت خدا طلب کمک از خدا در راستای تکالیف خود، فرهنگ‌سازی سیستم تربیتی خوف و رجای خداوندی، شکرگذاری در قبال نعمت‌های خدا، اشباع یکدیگر از مهر و محبت، بودن در راستای هر آنچه وی را به خدا نزدیک تر کند توحیدی بودن رفتار و کردار، شناخت دام‌های شیطان، یاد دادن به یکدیگر جهت معامله همیشگی با خدا، شناخت وسوسه‌های شیطانی
امر به معروف	کوشا بودن در امر به معروف در قبال یکدیگر، فرهنگ‌سازی امر به معروف
اهمیت به واجبات و مستحبات	فرهنگ‌سازی واجبات و محرمات در محیط کار، دعوت یکدیگر به مناسک دینی، فرهنگ‌سازی مناسک دینی در میان همکاران نداشتن افراط و تفریط در میان همکاران بر سر مسائل عقیدتی
پرهیز از غرور	فاصله گرفتن از خودپنداری و نزدیکی به خود واقعی، دوری از خودخواهی و نزدیکی به خداخواهی، خوددوستی و نه خودخواهی اعضای خانواده در نتیجه دیگر دوستی، مقابله با خود بزرگ بینی
کسب روزی حلال	لقمه حلال، اهمیت قائل شدن برای کسب روزی حلال، اعتقاد به کسب روزی حلال
تکریم یکدیگر	آموزش روابط حسنه به یکدیگر، احترام به شخصیت و شأن یکدیگر در محیط کار، احترام به شأن یکدیگر در خانواده، دل رحم بودن نسبت به یکدیگر در سازمان، برخورد ملاحظه‌تانه با یکدیگر در سازمان، حفظ احترام به یکدیگر، احترام به کرامت نفس یکدیگر در محیط کار، خوبی و بدی در حق سایرین را خوبی و بدی در حق خود دیدن، مهرورزی و دلسوزی نسبت به یکدیگر در محیط کار، نمایان شدن محبت در رفتار، دعوت یکدیگر به نیکوکاری، عدم تحقیر یکدیگر، پرهیز از عیب جویی از یکدیگر در محیط کار، دعوت یکدیگر به محبت و رأفت و عطف، نمایان شدن خیرخواهی نسبت به دیگری در محیط کار، داشتن رفتارهای خیرخواهانه
حساب شده بودن امر و نهی	پرهیز از امر و نهی به یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی ها به یکدیگر عدم امر و نهی زیاد به یکدیگر، عدم تشویق دیگران در برابر رفتار اشتباه آنها
مردم‌داری	اعتقاد به مردم‌داری، نیکی به مردم
اعتقاد به روز جزا	مراقبت از دنیا و آخرت خود، اعتقاد قلبی به روز رستاخیز
حفظ خویشتنداری	خویشتنداری در برخوردها با یکدیگر، خویشتنداری
یادگیری مهارت‌های ارتباطی	یاد گرفتن مهارت‌های ارتباطی در محیط کار، داشتن مهارت‌های ارتباطی
راز دار بودن	راز دار بودن در قبال همکاران، حفظ اسرار دیگران
قوانین	احترام به منشور قوانین سازمانی

قضایه (دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران) مبتنی بر مصاحبه‌ها از قرار جدول ۳ می‌باشد :

همچنین راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه

جدول ۳: کدهای ثانویه راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
تفکر خدایی کردن امور	افزایش معرفت خود به خدا، توکل به خدا در همه امور، فرهنگ‌سازی کار برای خدا تقویت تفکر کار کردن برای خدا، تسلیم در برابر مقدرات الهی، فرهنگ شکر گذاری
مراجعه به مشاوره	مراجعه به مشاور ذی صلاح حین بروز مسائل، استفاده از کمک‌های مشاورین
پذیرفتن خطاهای خود و جبران	ابراز پشیمانی از خطاها به دیگری و سعی در جبران، پرهیز از دلیل تراشی برای اشتباهات، پذیرفتن سهم خطای خود
آموزش مسئولیت‌پذیری	پرورش احساس مسئولیت در محیط کار، مسئولیت‌پذیری محیط کار، سعی در راستای تکلیف شناسی بیشتر
آموزش احترام به یکدیگر	ممانعت از توهین و سرزنش یکدیگر در محیط کار، احترام متقابل همکاران به یکدیگر احترام به ارباب رجوع، احترام به باورهای فردی دیگران در محیط کار، ارج نهادن به ارباب رجوع، تقویت پیوسته حس محبت و رزق به یکدیگر در محیط کار تکریم متقابل، همراه یکدیگر بودن در مشکلات، برقراری تعامل کرامتی و عزتی برخورد فروتنانه با یکدیگر
خوشرویی در محیط کار	تمرین پیوسته ابراز عواطف مثبت به یکدیگر، تمرین خوشرویی در محیط کار
پرورش کارکنان	پرورش فضیلت‌جویی، پرورش مثبت‌اندیشی در محیط کار، پرورش تحمل‌پذیری پرورش حس شاد و نشاط همیشگی در محیط کار، برقراری عدالت در سازمان به جای پارتی بازی
اهمیت به بیت‌المال	اهمیت قائل شدن برای بیت‌المال، اهمیت دادن به بیت‌المال
وضع قوانین	وضع قوانین مشخص در سازمان در راستای مشخص شدن چارچوب‌ها
ارتقای اعتماد به نفس	ارتقای تفکر خودباوری، ارتقای اعتماد به نفس خود در همه امور
استفاده از ظرفیت‌ها	استفاده از کلیه امکانات و ظرفیت‌ها، استفاده از تمامی توانمندی‌های کارکنان حرکت مبتنی بر علم و درایت
ارتقای تعهد کارکنان	شوق به کار، سخت کوشی همیشگی در محیط کار، پویایی همیشگی در محیط کار ممانعت از انجام کارهای شخصی در محیط کار
توسعه مشارکت	توسعه مشارکت‌پذیری در محیط کار
نهادینه کردن رفتار دینی	نهادینه کردن اخلاق دینی نهادینه کردن ارزش‌های دینی، همسویی گفتارها و کردارها با اوامر الهی
تفکر توسعه	سعی در راستای حرکت شتابان به توسعه، ارتقای تفکر تحول آفرینی
قناعت	فرهنگ‌سازی قناعت در محیط کار و زندگی، قناعت پیشگی
جهد بسیار	خستگی ناپذیری، نهراسیدن از سختی‌های کار
آموزش‌های صحیح به کارکنان	یادگیری مهارت‌های کنترل استرس و مدیریت هیجان در محیط کار، آموزش و فرهنگ‌سازی صحیح در محیط کار، آموزش رسانه‌ای مبنی بر محاسن پیاده سازی مدیریت جهادی در سازمان، ترویج تفکر مدیریت جهادی در سازمان افزایش پیوسته روحیه انقلابی کارکنان

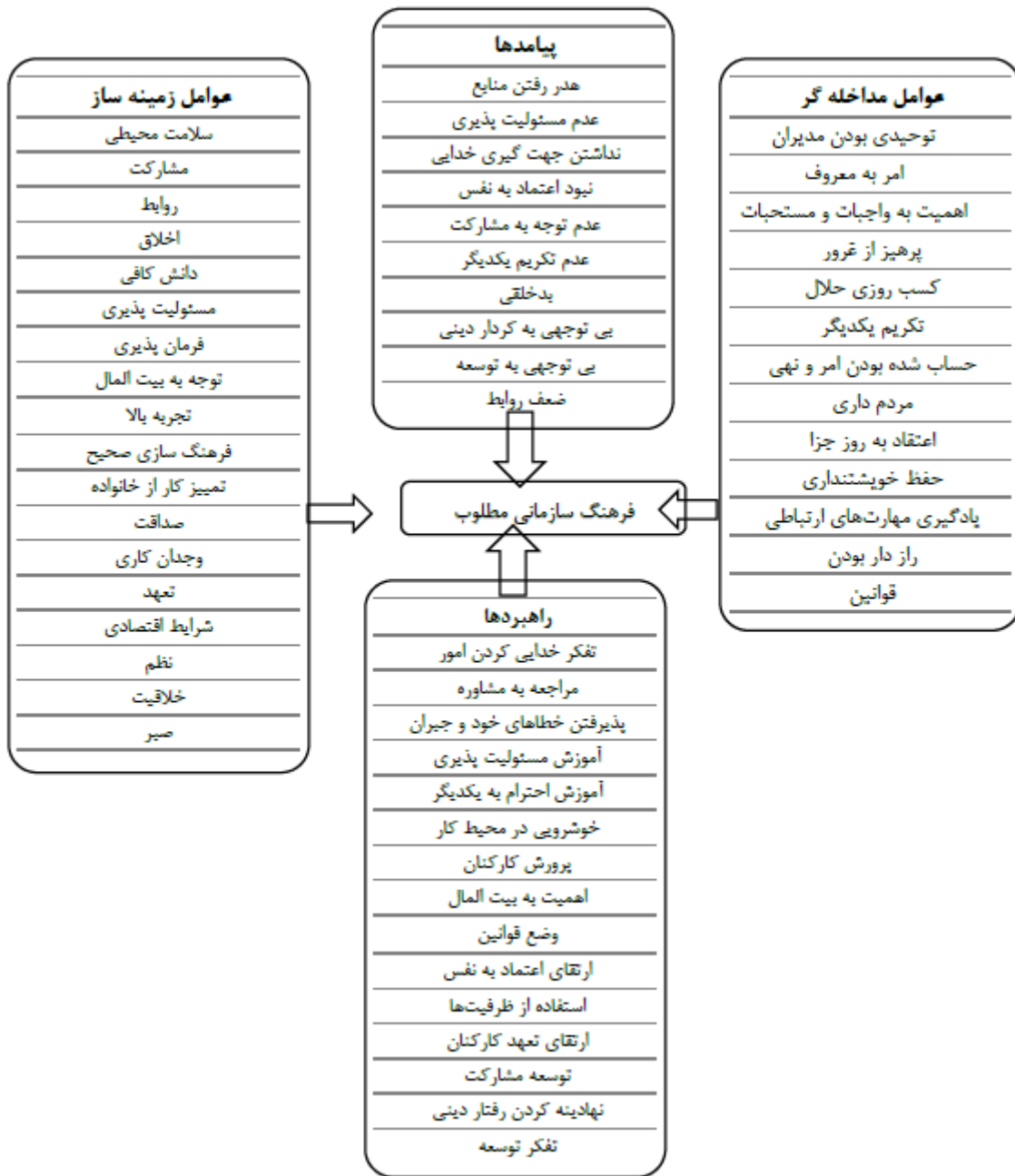
فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت

پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه
(دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران) مبتنی بر مصاحبه‌ها از قرار جدول ۴ می‌باشد:

جدول ۴: کدهای ثانویه پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
هدر رفتن منابع	هدر رفت منابع سازمانی، اسراف منابع سازمانی، بی تفاوتی نسبت به بیت‌المال، بی توجهی به قناعت پیشگی
عدم مسئولیت‌پذیری	عدم مسئولیت‌پذیری، بی مسئولیتی و عدم پذیرش خطاهای خود، عدم انجام صحیح تکالیف

نداشتن جهت گیری خدایی	نداشتن توکل به خدا و بنابراین نبود آرامش حین بروز مسائل، عدم اعتقاد قلبی به مقدرات الهی، بی توجهی به کار برای خدا بی توجهی به تفکر کار کردن برای خدا
نبود اعتماد به نفس	نداشتن خودباوری، نداشتن اعتماد به نفس، ترس از موانع در روند کارها، نبود خودباوری، هراس از مقابله نمودن با چالش‌ها
عدم توجه به مشارکت	کاهش مشارکت‌پذیری همکاران، بی توجهی به مشارکت
عدم تکریم یکدیگر	نداشتن فرهنگ تکریم دیگری، عدم احترام به باورهای فردی دیگران، پدید آمدن اختلافات بسیار در محیط کار
بدخلقی	نداشتن اخلاق خوب در برخورد با سایرین، بدخلقی در محیط کار، ناهنجاری‌های رفتاری در محیط کار، نداشتن خوشرویی در محیط کار
بی توجهی به کردار دینی	بی توجهی به اخلاق دینی در محیط کار، بی توجهی به ارزش‌های دینی در محیط کار
بی توجهی به توسعه	عدم انگیزه برای پیشرفت و تحول، عدم توجه کافی به توسعه مبتنی بر علم نبودن، گامهای حساب نشده، نداشتن تدبیر در مرتفع نمودن مسائل، عدم توانایی استفاده از درایت در کنار علم، عدم استفاده از کلیه امکانات و ظرفیت‌ها، عدم توانایی استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها، نداشتن جدیت در محیط کار نداشتن نگاه نقادانه به مسائل، نداشتن درایت در کنار علم بی تفاوتی به تحول آفرینی، کارآمد نبودن در محیط کار نداشتن سرعت عمل در کارها، عدم همراهی همت در کنار انگیزه خدمت، بی تفاوتی به سخت کوشی در محیط کار، نداشتن شوق کار در محیط کار
ضعف روابط	بی توجهی به مشکلات همکاران، نبود همدلی میان همکاران نبود روابط صمیمی میان همکاران
مردمی نبودن	بالا دانستن خود نسبت به دیگران و مردمی نبودن برخورد بالا به پایین با همکاران و ارباب رجوع
بی توجهی به ارزش‌ها	پایمال شدن ارزش‌های سازمانی، بی توجهی به آرمان‌ها



شکل ۱: الگوی نهایی پژوهش

بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، تمییز کار از خانواده، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت و صبر. با توجه به نتایج بدست آمده تا زمانی که کارکنان از سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، تمییز کار از خانواده، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت و صبر در سطح مطلوبی برخوردار بوده، طبیعی است که از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار می‌باشند. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲)، شاهزاده

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر ارائه الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری ج.ا. ایران بود. بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه

زمانی که کارکنان دارای خصلت‌های توحیدی بودن، امر به معروف، اهمیت به واجبات و مستحبات، پرهیز از غرور، کسب روزی حلال، تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی، مردم‌داری، اعتقاد به روز جزا، حفظ خویشتنداری، یادگیری مهارت‌های ارتباطی، راز دار بودن و پایبند به قوانین باشند، طبیعی است که از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار هستند. نتایج پژوهش با پژوهش‌های شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) و عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان) به این نتیجه دست یافته است که تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی از شاخصه‌های مدیریت جهادی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافته است که مردم‌داری و اعتقاد به روز جزا از مولفه‌های مدیریت جهادی است که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری) به این نتیجه دست یافته است که پرهیز از غرور و یادگیری مهارت‌های ارتباطی از شاخص‌های مدیریت جهادی می‌باشد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص گردید که راهبردهای فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: تفکر خدایی کردن امور، مراجعه به مشاوره، پذیرفتن خطاهای خود و جبران، آموزش مسئولیت‌پذیری، آموزش احترام به یکدیگر، خوشرویی در محیط کار، پرورش کارکنان، اهمیت به بیت‌المال، وضع قوانین، ارتقای اعتماد به نفس، استفاده از ظرفیت‌ها، ارتقای تعهد کارکنان، توسعه مشارکت، نهادینه کردن رفتار دینی، تفکر توسعه، قناعت، جهد بسیار، آموزش‌های صحیح به کارکنان. لذا زمانی که کارکنان دارای خصلت‌های تفکر خدایی کردن امور، مراجعه به مشاوره، پذیرفتن خطاهای

صفوی و مسعودی (۱۴۰۰)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸)، عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵)، عسکری وزیری و همکاران (۵۱) همسو می‌باشد.

بابایی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های حاکمیتی- میانداری به این نتیجه دست یافته‌اند که مشارکت، روابط و صداقت از عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان) به این نتیجه دست یافته‌اند که مسئولیت‌پذیری، صداقت، وجدان کاری و تعهد از شاخصه‌های مدیریت جهادی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافته است که تمیز کار از خانواده، صداقت و وجدان کاری از مولفه‌های مدیریت جهادی است که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری) به این نتیجه دست یافته است که اخلاق، دانش کافی و مسئولیت‌پذیری از عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه به این نتیجه دست یافته است که خلاقیت، صبر و صداقت از عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: توحیدی بودن مدیران، امر به معروف، اهمیت به واجبات و مستحبات، پرهیز از غرور، کسب روزی حلال، تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی، مردم‌داری، اعتقاد به روز جزا، حفظ خویشتنداری، یادگیری مهارت‌های ارتباطی، راز دار بودن و قوانین. لذا می‌توان گفت

بهشت آیین، مهدی (۱۴۰۰) مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال پنجم، شماره ۸۲

پورصادق، ناصر، ذاکری، زهرا (۱۴۰۰) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره چهارم

پورصادق، صادق و قادرپناه، فریبرز (۱۴۰۲) الگوی فرهنگ سازمانی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. ایران، مجله مطالعات دفاعی استراتژیک، سال بیست و یکم، شماره ۹۳، ص ۳۲-۵

تبیانیان، حسن و جلالیون، صبا (۱۳۹۹) بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با استفاده از مدل دنیسون (مطالعه موردی: گروه صنعتی ایران دوش)، هشتمین کنفرانس بین‌المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم

حیدری، اکبر؛ حیدری، محمدتقی؛ حسنلو فرد، مسعود و حیدری، رها (۱۴۰۱) توانمندسازی و کارآفرینی زنان و اهداف گام دوم انقلاب اسلامی ایران، همایش ملی جلوه‌های جهادی شهیدان آقا مهدی باکری و حاج قاسم سلیمانی در مدیریت شهری

شاه نظری، حسین؛ کریمیان، مجتبی و روحانی، علیرضا (۱۴۰۰) رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی، پژوهش‌های مدیریت و فرماندهی نظامی، دوره ۱۶، شماره ۵۰

شاهزاده صفوی، فاطمه سادات و مسعودی، حمیدرضا (۱۴۰۰) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان)، هشتمین کنگره ملی تازه یافته در مدیریت و مهندسی صنایع با تأکید بر توانمندی و هوش رقابت

شریف زاده، مژگان و حاجی پور، نجمه (۱۳۹۹) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان کرمان، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران

خود و جبران، آموزش مسئولیت‌پذیری، آموزش احترام به یکدیگر، خوشرویی در محیط کار، پرورش کارکنان، اهمیت به بیت‌المال، وضع قوانین، ارتقای اعتماد به نفس، استفاده از ظرفیت‌ها، ارتقای تعهد کارکنان، توسعه مشارکت، نهادینه کردن رفتار دینی، تفکر توسعه، قناعت، جهد بسیار، آموزش‌های صحیح به کارکنان باشند، طبیعی است که از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار هستند. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) و عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) همسو می‌باشد.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که پیامدهای نبود فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: هدر رفتن منابع، عدم مسئولیت‌پذیری، نداشتن جهت‌گیری خدایی، نبود اعتماد به نفس، عدم توجه به مشارکت، عدم تکریم یکدیگر، بدخلقی، بی‌توجهی به کردار دینی، بی‌توجهی به توسعه، ضعف روابط، مردمی نبودن، بی‌توجهی به ارزش‌ها. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) و عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۵) همسو می‌باشد.

مراجع و منابع

امیدی فر، احمد؛ ناظم، فتاح و صابر، افسانه (۱۳۹۹) مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک‌های رهبری (تحول‌گرا یا نوآورانه و عمل‌گرا)، تعهد سازمانی و توانمندسازی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۲

بنیادی نایینی، علی و کامفیروزی، محمدحسن (۱۳۹۵) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر استقرار اقتصاد مقاومتی با روش ویکور فازی، فصلنامه مدیریت دانش، شماره ۴۴، دوره ۱۴

بیک بیلندی، علی اصغر؛ آزادی نژاد، حسین؛ عسکری، داود؛ اکبری آلاشتی، مرتضی و پژوهان فر، مرتضی (۱۴۰۲) طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام خامنه‌ای (مد ظله العالی)، مجله مطالعات دفاعی استراتژیک، سال بیست و یکم، شماره ۹۲، ص ۹۳-۱۱۶

social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>

Binh V (2022) The Effect of Organizational Culture on the Quality of Accounting Information Systems: Evidence From Vietnam , Sage Journals, <https://doi.org/10.1177/21582440221121599>

Djangone, Armel and El-Gayar, Omar . (2020), "Transformational leadership, transactional leadership, organizational cultural behaviors and effectiveness of knowledge management practices in higher educational institutions" *MWAIS 2020 Proceedings*. 26.

Graham J, Grennan J, Campbell H (2022) Corporate culture: Evidence from the field☆ , *Journal of Financial Economics* , Volume 146, Issue 2, <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2022.07.00>

Hendrato, M. L.; Subyantoro, A. (2021), "The Effect of Organizational Culture and Information Technology on Employee Performance with Employee Satisfaction as a Mediator in The Electronic Court System (E-Court) in District Court of Sleman, Yogyakarta", In 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020), pp. 242-246

Hussain A, Pathan A, Ahmed N .(2022), Identifying The Factors Affecting Organizational Culture And Project Success In Construction Industry Of Pakistan , university of engineering and technology jamshoro pakistan

Korma M, Kollojo N, Reddy H (2022) Impact of Organizational Culture on Organisational Performance: A Study on the Employees in Educational Institutions , *Business Systems Research Journal* 13(1):2022 , DOI:10.2478/bsrj-2022-0009

LotfKia K, Kabaranzad M, Monfared J (2022) The Effect of Organizational Culture Dimensions on the Development of Knowledge Management in Academic Center for Education, Culture and Research , *Sciences and Techniques of Information Management*, Volume 8, Issue 2

Memon S, Jawaid A, Jokhio I (2020) The role of organizational culture in knowledge sharing and transfer in Pakistani banks: A qualitative study , *Global Business and*

عسکری ماسوله، سعید و محمدیان، محمود (۱۳۹۵) تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری)، فصلنامه مدیریت فردا، دوره ۱۶، شماره ۵۰

عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین ، حسن و علی نقی، امیر (۱۳۹۵) ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه، نشریه: مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره اول، شماره سوم

علی شیرینی، محمدمهدی؛ تولایی، روح اله و بیدی، مجتبی (۱۳۹۵) اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، نشریه: چشم انداز مدیریت دولتی، دوره اول، شماره بیست و هشتم

قرائی، محمدرضا و پور صادق، ناصر (۱۳۹۸) مقاله پژوهشی: بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، دوره ۹، شماره ۳۷

محمدی، افشین و رسولی، اسحاق (۱۴۰۰) "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت جانشین‌پروری در سازمان (بنیاد شهید و امور ایثارگران استان تهران)"، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره ۶۳، شماره ۶، صص ۱۵۶-۱۳۹، ۱۴۰۰

معدنی، جواد (۱۴۰۱) پیوند مفهومی شفافیت سازمانی و فرهنگ سازمانی سالم در نهادهای دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های نظارتی قوه قضائیه)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۲۰، شماره ۴

نوری اردی، فرهاد (۱۳۹۹) نقش فرهنگ در رابطه بین آموزش و منزلت سازمانی کارکنان اداری دادگستری اردبیل، سومین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق

Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (2022), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>

Balacrishnan, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (2019), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate

Organizational Excellence ,
<https://doi.org/10.1002/joe.21997>

Pallathadka H (2023) Influence Of Organizational Culture On Employee Behavior , Corpus ID: 236517898

Pathisrange Y, Jayatilake L, Abeysekera R (2020) A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance , Journal of Management Accounting and Economics 7(9):522-544

Reidhead Ch (2020) Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom , Journal of Economics and Business, Vol.3 No.1

Suyatno. (2021). Strategy for Developing Organisational Culture in the Public Organisation of Research and Development in Indonesia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9(7), 1–17. <https://doi.org/10.14738/assrj.97.12587>

Tidor A, Morar L (2023) Changing Organizational Culture for Enterprise Performance, "Changing Organizational Culture for Enterprise Performance," *International Journal of Operations Management, Inovatus Services Ltd.*, vol. 2(2), pages 28-33, January

Van Duang H (2020) Impact of Organizational Culture on the Accounting Information System and Operational Performance of Small and Medium Sized Enterprises in Ho Chi Minh City , *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* , Volume 7 Issue 2 / Pages.301-308.



Ideal Organizational Culture Model based on Jihadi Management Indicators in the Judiciary (Courts of the Islamic Republic of Iran)

Tahereh sadat Arvinasl¹ - Hassan Soltani^{2*} - Saeed Razeghi³

Background: The judicial institution is one of the organizations that has been continuously striving to improve its organizational culture, the organizational culture based on Jihadi management indicators will have an effective role on the optimal performance of this institution and the satisfaction of citizens.

Purpose: The purpose of this research is to design an organizational culture model based on jihadi management indicators in the courts of the Islamic Republic of Iran.

Methods: The research is applied in terms of purpose, and in terms of the method of data collection and analysis, it is a survey type, and in terms of the implementation method, it is qualitative. Based on this, while examining the concepts and literature of the subject, the components have been extracted and done within the framework of the process. The target community of the research is the professors and experts of organizational management and jihadi management with at least 10 years of experience in the qualitative section. The sample size was determined based on the theoretical saturation approach and the sampling method was the snowball method.

Findings: The findings of the research showed that the underlying factors of organizational culture based on jihadi management indicators are: environmental health, participation, relationships, ethics, sufficient knowledge, responsibility, obedience, attention to the treasury, high experience, correct culture development, work distinction from family, honesty, work conscience, commitment, economic conditions, discipline, creativity, patience; And the intervening factors are: the monotheism of managers, the importance of the good, the importance of obligations, avoiding pride, earning a halal livelihood, respecting each other, being calculated about the commandments and prohibitions, people-oriented, believing in the Day of Judgment, maintaining self-control, learning communication skills, secrecy, rules. Finally, based on the identified variables, the research model was presented.

Conclusion: The results of the research showed that when employees are satisfied with environmental health, participation, relationships, ethics, sufficient knowledge, responsibility, obedience, attention to property, high experience, correct culture, honesty, work conscience, commitment, economic conditions, order, creativity. and have a good level of patience, they have a good organizational culture.

Key words: model, ideal organizational culture, jihadi management, Justice of the Islamic Republic of Iran

¹ Ph.D. student in Cultural Planning Management, Department of Management, Fars Science and Research Branch, Islamic Azad University, Fars, Iran t.arvin5631@gmail.com

² Corresponding Author: Associate Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran (Corresponding Author) -Soltani.hassan74@gmail.com

³ Assistant Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran razeghi.saeed@yahoo.com

تحلیل موانع اجرای خط‌مشی خصوصی‌سازی در بخش صنعت ایران

مصطفی وحیدزاده^۱، حسن گیوریان^{۲*}

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت خصوصی‌سازی دولت‌ها طی سال‌های گذشته توجه زیادی به آن داشته‌اند، اما علی‌رغم تلاش‌های زیادی انجام شده سال‌های اخیر، خصوصی‌سازی به یک معضل پایدار در عرصه خط‌مشی‌گذاری برای دولت‌های مختلف شده است. و به‌رغم اینکه خصوصی‌سازی و کاستن از اندازه دولت همواره در تمامی برنامه‌های توسعه‌ای بعد از انقلاب مورد تأکید و توجه دولت‌های مختلف بوده است اما هیچ‌گاه به نتیجه قابل قبولی نرسیده است. هدف و سؤالی که تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به آن است تحلیل موانع اجرای اثربخش خط‌مشی خصوصی‌سازی در بخش صنعت ایران و شناسایی مشخص کردن رتبه و اهمیت این موانع می‌باشد. این موانع بر اساس تحلیل اقدامات اجرا شده در اجرای خط‌مشی خصوصی‌سازی در ایران پس از ایجاد سازمان خصوصی‌سازی در دوره زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۸ ارائه شده است. از ویژگی‌های این تحقیق استفاده از نظرات افرادی است که مستقیماً در امر خصوصی‌سازی مشارکت داشته‌اند.

روش‌ها: روش تحقیق آمیخته (کیفی و کمی) می‌باشد که در بخش کیفی از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق استفاده شده و موانع شناسایی شده و در بخش کمی این موانع اعتبارسنجی و رتبه‌بندی شده است. در بخش کیفی جامعه آماری شامل ۸ نفر از متخصصین و صاحب‌نظران امر خصوصی‌سازی انتخاب و مصاحبه با آن‌ها انجام شد. در بخش کمی ۱۲۰ نمونه انتخاب شد. با توجه به غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون دوجمله‌ای استفاده و موانع شناسایی شده اعتبارسنجی شدند. برای رتبه‌بندی عوامل نیز از آزمون فریدمن استفاده شد.

یافته‌ها: این پژوهش سعی کرده تا بر موانع اجرای خصوصی‌سازی از دیدگاه افرادی که مستقیماً در خصوصی‌سازی مشارکت داشته‌اند تمرکز کند که نوآوری تحقیق به شمار می‌آید. عوامل نامناسب بودن فضای کسب‌وکار، عدم اعتماد و مشارکت مردم (بخش خصوصی) به سیاست‌های دولت، عدم مشارکت مدیران در فرآیند خصوصی‌سازی، استمرار دخالت دولت پس از واگذاری، قیمت‌گذاری نامناسب و غیررقابتی، عدم حمایت کافی از شرکت‌های واگذار شده، عدم اعتقاد به خصوصی‌سازی در لایه‌های سیاست‌گذاری، عدم احراز اهلیت در واگذاری، سیاست زدگی مدیران، ضعیف شدن جایگاه سازمان خصوصی‌سازی، عدم مشارکت نهادهای دولتی و وزارتخانه‌ها به‌عنوان موانع اجرای اثربخش خصوصی‌سازی شناسایی شدند و رتبه آن‌ها نیز مشخص شده است. **نتیجه‌گیری:** خصوصی‌سازی در ایران به نتیجه مطلوب نرسیده است. شناسایی دلایل موضوع می‌تواند به سیاست‌گذاران در اصلاح فرآیند و خط‌مشی خصوصی‌سازی کمک نماید این تحقیق نشان دهنده ۹ مانع در این راستا است. مشخص شد که اولویت این موانع نیز باهم متفاوت است. بر مبنای اولویت این موانع پیشنهادهایی برای بهبود ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: خط‌مشی گذاری، خصوصی‌سازی، اجرای خط‌مشی خصوصی‌سازی

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشیار گروه مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Has.Givarian@iauctb.ac.ir

مقدمه

خصوصی‌سازی نیز اجراء از اهمیت بالایی برخوردار است. و در این جا سعی می‌شود تا خط‌مشی‌های تدوین شده عملیاتی شده و به گردش درآیند. در ایران دولت‌ها طی سال‌های گذشته با توجه به اهمیت خصوصی‌سازی توجه زیادی به آن داشته‌اند و برنامه‌های مدون زیادی برای اجرای خط‌مشی خصوصی‌سازی تدوین شده است، از تدوین برنامه‌های توسعه‌ای، ایجاد اصل ۴۴ قانون اساسی تا تشکیل سازمان خصوصی‌سازی و امثال آن. اما می‌توان گفت که علی‌رغم تلاش‌های زیادی انجام شده سال‌های اخیر، خصوصی‌سازی به یک معضل پایدار در عرصه خط‌مشی‌گذاری برای دولت‌های مختلف شده است. این در حالی است که برنامه‌های توسعه‌ای نقش خصوصی‌سازی را به‌عنوان یک محرک و پیشران اقتصادی ترسیم کرده بودند (مهریان فر، ۱۳۹۵). مطالعات انجام شده نیز نشان می‌دهد که به‌رغم اینکه خصوصی‌سازی و کاستن از اندازه دولت همواره در تمامی برنامه‌های توسعه‌ای بعد از انقلاب مورد تأکید و توجه دولت‌های مختلف بوده است اما هیچ‌گاه به نتیجه قابل قبولی نرسیده و با موفقیت همراه نشده و به شکل ناقص عملیاتی شده است. (جعفری و محمدی، ۱۳۹۱؛ کریم و همکاران، ۱۳۹۴؛ منوریان، ۱۳۸۰). سؤالی که تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به آن است شناسایی موانع اجرای اثربخش خط‌مشی خصوصی‌سازی در ایران و مشخص کردن رتبه و اهمیت این موانع می‌باشد.

تعریف خط‌مشی خصوصی‌سازی

از خط‌مشی خصوصی‌سازی تعاریف متعددی انجام شده است. در این جا به برخی از این تعاریف اشاره می‌شود:

- فرهنگ لغت اقتصادی پالاگرایو واژه خصوصی‌سازی را انتقال دارایی از مالکیت عمومی به مالکیت خصوصی یا واگذاری کنترل کاربری‌های خدماتی به بخش خصوصی تعریف کرده است که این سیاست از سال ۱۹۸۰ به بعد به‌طور فزاینده‌ای در بیشتر نقاط جهان به‌کار برده شده است (آل عمران، ۱۳۹۰).

- خصوصی‌سازی وسیله‌ای است برای بهبود بهره‌وری و افزایش کارایی در سطح اقتصاد یک کشور که نهایتاً به رشد اقتصادی آن کشور می‌انجامد (موناری^۴ و همکاران، ۲۰۰۲).

از اواخر دهه ۱۹۷۰ به دلیل تجربه عملکرد غیرکارایی دولت در اقتصاد، خصوصی‌سازی به‌عنوان هدف غالب در سیاست‌های کلی دولت‌ها تعریف شد و کشورها بنا بر شرایط خاص خود الگویی‌ای را از خصوصی‌سازی دنبال نموده و سعی کرده‌اند با بازنگری در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها میزان دخالت دولت در اقتصاد را کاهش دهند. به‌طور کلی باید گفت خصوصی‌سازی بخشی از خط‌مشی اقتصادی جامع‌تری است که امروزه تحت عناوینی چون آزادسازی اقتصادی و یا پیوستن به اقتصاد جهانی از سوی نهادهای بین‌المللی همچون صندوق بین‌المللی و برخی از دولت‌ها به‌شدت تعقیب می‌شود (اسکندری و زرمجویی، ۱۳۹۷). به‌طور کلی می‌توان گفت که خط‌مشی‌های موفق آن‌هایی هستند که اهداف اولیه را برآورد و توان بروز تغییر در دولت و حل فوری یک مشکل عمومی داشته باشد (باقرنژاد و همکاران، ۱۳۹۷) بنابراین خصوصی‌سازی به‌عنوان یک خط‌مشی باید در اجرا به‌گونه‌ای باشد که اهداف مورد نظر خط‌مشی تدوین شده را برآورده کند. هدف خط‌مشی خصوصی‌سازی خصوصی‌سازی درواقع ایجاد تعادل بین عملکرد دولت و دیگر بخش‌های اقتصادی است. طبق نظر طرفداران خصوصی‌سازی، اجرای این خط‌مشی درآمد دولت را افزایش و کسر بودجه را کاهش داده و فناوری را ارتقاء و کارایی را بهبود داده و بخش خصوصی را تقویت می‌کند (التجایی و عباس زاده، ۱۳۹۷؛ پوراحمدی و همکاران، ۱۳۹۷). خط‌مشی خصوصی‌سازی طبق چرخه خود از مراحل تدوین، اجرا و ارزیابی تشکیل شده است (دای^۱، ۲۰۱۶). این چرخه، چرخه‌ای مداوم در طول زمان است (لستر و استوارت^۲، ۲۰۱۱). می‌توان گفت که مرحله اجراء خصوصی‌سازی بسیار مهم است و موفقیت خط‌مشی تا حد زیادی به نحوه انجام آن بستگی دارد و عملاً هدف سیاستگذاران از خط‌مشی گذاری در مرحله اجرا ظهور و بروز می‌یابد. ساباتیرومانیان^۳ (۱۹۷۹). در مرحله اجراء هدف به فعل درآوردن یک پیشنهاد یا به کارگیری یک برنامه یا طرح یا حتی به گردش درآوردن یک الگوریتم است. به‌عبارت‌دیگر عمل کردن بر اساس یک تصمیم یا دستور اجرا محسوب می‌شود (دانش فرد، ۱۴۰۰). در خط‌مشی

³ Sabatier & Mazmanian⁴ Munari¹ Day² Lester & Stewart

فعالیت‌های دولتی برای اجرا به نهادهای خصوصی سپرده می‌شوند (متزگر^۴، ۲۰۰۳).

با توجه به این تعاریف می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نقطه مشترک همه این تعاریف تغییر مالکیت از دولت به بخش خصوصی است و اندیشه اصلی مستتر در مفهوم خصوصی‌سازی حاکم کردن مکانیزم‌های بازار بر تصمیم‌های اقتصادی است که در نتیجه آن فضای رقابتی در سطح اقتصاد ایجاد شد و کارایی بنگاه‌های اقتصادی بهبود می‌یابد.

نگاهی به خط‌مشی خصوصی‌سازی در جهان

از اواخر دهه ۱۹۷۰ به دلیل عملکرد نامناسب دولت‌ها در اقتصاد، خصوصی‌سازی هدف غالب سیاست‌های دولت‌ها شد و کشورها الگویی متناسب با خود را برای خصوصی‌سازی تعریف نموده و سعی کردند تا میزان دخالت دولت در اقتصاد را کاهش دهند. اگر به تاریخچه کسب‌وکار نگاه کنیم، بعد از جنگ جهانی دوم رویکرد اغلب دولت‌ها ملی کردن خدمات و نقش پررنگ دولت در اقتصاد و مالکیت دولتی بود، اما از اواخر دهه ۶۰ کاهش رشد اقتصادی و بحران‌های اقتصادی متخصصان را بر آن داشت که به دنبال راه‌حل خروج از رکود باشند. پیتر دراگر در سال ۱۹۶۸ تأکید داشت که دولت‌ها باید مالکیت خود بر خدمات را به بخش خصوصی منتقل کنند. روی کار آمدن حزب محافظه‌کار در بریتانیا، آمریکا و فرانسه نقطه آغازی بود بر توجه مردم به خصوصی‌سازی. گفته می‌شود که پیروزی حزب محافظه‌کار در انگلستان (۱۹۷۹) مدیون رویکرد این حزب و مارگارت تاچر به بحث خصوصی‌سازی بوده است. سال‌های ۱۹۸۴ تا ۱۹۹۰، اوج دوران خصوصی‌سازی بود و در این سال‌ها بسیاری از شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی واگذار شدند (پارکر^۵، ۲۰۱۳). طبق این تجربه بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه وارد تدوین برنامه‌های خصوصی‌سازی شدند (پورا احمدی و همکاران، ۱۳۹۷) و عمده دلیل رشد تفکر خصوصی‌سازی این بوده است که بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی در ایجاد مشوق‌های بازار، محصول و سرمایه برتری دارد (ویکرز و وبرو^۶، ۱۹۸۸؛ باس^۷، ۱۹۹۱). از ریشه‌های نظریه

خصوصی‌سازی واقعه‌ای است که بر اساس آن مالکیت بخش عمومی به بخش خصوصی منتقل می‌شود. در یک مفهوم کلی خصوصی‌سازی به انتقال هر وظیفه یا کارکرد دولت از جمله وظایف حکومتی مثل وصول درآمد و اجرای قانون اشاره دارد (چودهوری^۱، ۲۰۰۶).

خصوصی‌سازی را می‌توان تلاشی در جهت پر رنگ کردن نقش بازار در مقابل تصمیم‌های دولت به‌عنوان کارگزار اقتصادی دانست (بهکیش، ۱۳۸۱) به‌عبارت‌دیگر مفهوم خصوصی‌سازی گسترده‌تر از تغییر صرف مالکیت بنگاه‌های تولیدی است.

خصوصی‌سازی اصطلاحی فراگیر و متنوع است که به واگذاری کنترل عملیاتی و یا مالی موسسات در مالکیت دولت به بخش خصوصی منجر می‌شود و همراه مالکیت، قدرت نیز به مردم منتقل می‌شود.

تعاریف جدیدتری نیز از خصوصی‌سازی در دسترس است که به شرح زیر ارائه می‌شود:

خصوصی‌سازی انتقال خدمات سرمایه‌های دولتی به بخش خصوصی است. ممکن است سرمایه‌های دولتی به سرمایه‌داران به بخش خصوصی فروخته شود و یا محدودیت‌های قانونی بر سر راه رقابت بخش خصوصی و دولتی برداشته شود به‌عبارت‌دیگر خدماتی که پیش از این توسط دولت ارائه می‌شدند، واسپاری شوند (بریتانیکا^۲، ۲۰۱۸).

خصوصی‌سازی انتقال اموال یا راه‌کارهای تولیدی عمومی به مالکیت یا بهره‌بردار خصوصی است که معمول‌ترین آن فروش سرمایه‌ای مانند نیروگاه دولتی، ایرلاین‌ها یا امکانات ارتباط از راه دور است و مورد دیگر شامل واگذاری خدمات از طرف دولت به سازمان‌های غیردولتی است که در اینجا دولت از جایگاه ارائه دهنده خدمت به تأمین کننده منابع و نظارت کننده تبدیل می‌شود (نیل^۳، ۲۰۲۰).

خصوصی‌سازی عبارت است از فروش کسب‌وکارهای دولتی به ذی‌نفعان خصوصی، اما در مورد واگذاری خدمات یا فعالیت‌های دولتی نیز کاربرد دارد که در آن برنامه‌ها یا

⁵ Parker

⁶ Vickers & Yarrow

⁷ Bos

¹ Chowdhury

² Britannica

³ Neill

⁴ Metzger

نمود و آن را از طریق مجلس به تصویب رساند. نکات برجسته قانون مذکور عبارت بود از: تعیین فهرست شرکت‌های انتخاب شده برای واگذاری و اعلام آن به مردم، تعیین برنامه دولت برای مقررات زدایی، آزادسازی و مسائل مربوط به اشتغال، ارزش‌یابی تمام دارایی‌های دولت به صورت مستقل، تجدید ساختار مالی مدیریتی شرکت‌ها، تعیین دقیق میزان مشارکت سرمایه‌گذاران خارجی، ترکیب واگذاری سهام در داخل، رقابت به وجود آمده به دلیل مقررات زدایی در بازارهای مالی جهانی بین بانک‌ها، علاقه مردم فرانسه برای مراجعه به بانک‌ها به جای بازارهای مالی و از همه مهم‌تر محبوبیت بانک‌ها بین مردم.

خصوصی‌سازی در ایران

خصوصی‌سازی در ایران در دو مقطع زمانی ۱۳۶۰ تا اوایل ۱۳۸۰ و ۱۳۸۰ تاکنون قابل تقسیم‌بندی است. در مقطع اول، برنامه پنج ساله اول توسعه، قانون نحوه واگذاری سهام دولتی به ایثارگران و کارگزاران مصوب سال ۱۳۷۳ و برنامه پنج ساله دوم توسعه، مبنای شکل‌گیری خصوصی‌سازی بوده است. در مقطع دوم سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در سال ۱۳۸۴ مبنای توسعه خصوصی‌سازی بوده است. اصل ۴۴ قانون اساسی با توجه به دایره شمول خود به عنوان یکی از قوانین اصلی و پایه در نظام اقتصادی کشور بشمار می‌رود (فرهادی و همکاران، ۱۴۰۰). خصوصی‌سازی به عنوان یک سیاست مهم در همه برنامه‌های توسعه‌ای کشور جایگاه مهمی داشته است. این رویکرد ابتدا در چارچوب برنامه‌های اول و دوم توسعه مورد توجه قرار گرفت. پس از آن برنامه خصوصی‌سازی بر اساس مفاد برنامه سوم توسعه پیگیری شد. از نکات برجسته قانون سوم توسعه پیش بینی ایجاد یک سازمان مستقل برای واگذاری سهام شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت (سازمان خصوصی‌سازی) بوده است. اصول واگذاری در برنامه چهارم همان اصول واگذاری در برنامه سوم توسعه بوده است و در این خصوص می‌توان برنامه چهارم توسعه را ادامه برنامه سوم توسعه دانست. بنابراین در طول اجرای برنامه چهارم توسعه تغییر و تحولات بسیار مهم و اساسی در

خصوصی‌سازی، کتاب ثروت ملل آدام اسمیت^۱ (۱۷۷۶) است. طبق دیدگاه او و اقتصاددانان مکتب نئوکلاسیک، اقتصاد بازار آزاد که در آن دخالت دولت وجود ندارد منجر به ایجاد رفاه اقتصادی برای جامعه می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه شرکت‌های دولتی به عنوان ابزارهای دولت به منظور دستیابی به تخصیص بهینه منابع و حصول کارایی اقتصادی مورد استفاده قرار می‌گرفتند اما به مرور زمان و با پیچیده شدن فعالیت این گونه شرکت‌ها از جمله عدم کارایی اقتصادی، تخصیص نامطلوب منابع، زیان دهی فراوان عملکرد بد دولت آشکار شد و در نتیجه حرکت‌های وسیعی برای انتقال و واگذاری شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی صورت پذیرفت. می‌توان گفت، دولت‌ها با خصوصی‌سازی به دنبال بسیج همه قدرت‌ها در جهت پیشرفت‌اند و می‌کوشند ارتباط جامعه و سیاست را تسهیل کنند (قلی پور، ۱۳۸۷). تجربه بسیاری از کشورها در این راستا قابل توجه است و خیلی از آن‌ها با موفقیت همراه بوده است. کیم و پانچانان^۲ (۲۰۱۹) با بررسی خصوصی‌سازی بعد از استقلال هند و فرآیند و اقدامات انجام شده در این راستا، خصوصی‌سازی را در این کشور موفق ارزیابی کرده‌اند. تجربه خصوصی‌سازی در آلمان بسیار قابل توجه است. این کشور با تعریف اصلاحات ریشه‌ای، پیش‌نیازهای لازم برای خصوصی‌سازی را فراهم نمود و در این راستا به امنیت حقوقی مالکیت توجه ویژه نمود. معیار بالاترین قیمت تنها ملاک هیئت واگذاری نبود بلکه اهلیت افراد نیز مورد توجه بود. نکته قابل توجه که در این کشور وجود داشت این بود که افرادی که مسئول خصوصی‌سازی بودند را کارگران به قتل رساندند تا به نفر سوم که یک خانمی بود مصونیت دائم‌العمر داده شد و خصوصی‌سازی توسط ایشان و با استقلال کامل و عدم نفوذ سایرین انجام شد (وحیدزاده و همکاران، ۱۴۰۲). خط‌مشی خصوصی‌سازی در چین به عنوان یک نمونه موفق در طول سه دهه اخیر سهم بخش خصوصی را از ۲۰ درصد در دهه ۱۹۷۰ به بیش از ۷۰ درصد در سال ۲۰۰۴ رساند. خصوصی‌سازی در انگلستان در سال ۱۹۷۹ و به موجب مشکلات گسترده اقتصادی و با هدف بهبود کارایی شروع شد. در کشور فرانسه نیز همچون انگلستان، دولت قبل از اجرای برنامه خصوصی‌سازی اقدام به تهیه و تنظیم لایحه‌ای

2. Kim & Panchanatham

1. Adam Smith

اقتصاد ملی، افزایش سهم بخش‌های خصوصی و تعاونی در اقتصاد ملی، کاستن از بار مالی و مدیریتی دولت در تصدی فعالیت‌های اقتصادی، افزایش سطح عمومی اشتغال، تشویق اقشار مردم به پس‌انداز و سرمایه‌گذاری و بهبود درآمد خانوارها شکل گرفته است. روند خصوصی‌سازی در ایران از سال‌های آغاز اولین برنامه توسعه بر مبنای گزارش‌های سازمان برنامه و بودجه و نیز سازمان خصوصی‌سازی و سایر نهادهای مربوطه در جدول شماره ۱ آورده شده است (مهریان‌فر، ۱۳۹۴).

برنامه خصوصی‌سازی کشور ایجاد گردید (حبیبی و خوشپور، ۱۳۷۵). عمده این تغییرات ابلاغیه مقام معظم رهبری پیرامون سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و تصویب و ابلاغ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی می‌باشد. برنامه خصوصی‌سازی در برخی مواد و تبصره‌های برنامه پنجم توسعه نیز پیگیری شده است (احمدوند، ۱۳۹۲). اصل ۴۴ با اهدافی مانند: گسترش مالکیت در سطح عموم مردم به منظور تأمین عدالت اجتماعی، ارتقای کارایی بنگاه‌های اقتصادی و بهره‌وری منابع مادی و انسانی و فناوری، افزایش رقابت‌پذیری در

جدول ۱: روند تاریخی خصوصی‌سازی بر مبنای گزارش‌های مختلف

بازه زمانی	رخداد‌های مهم
۱۳۶۸ تا ۱۳۷۲	گنجاندن خط‌مشی خصوصی‌سازی در برنامه اول توسعه
۱۳۷۱ تا ۱۳۷۳	بر مبنای برنامه اول توسعه و به موجب مصوبه هیئت وزیران در تاریخ ۱۳۷۰/۰۳/۲۹، مقرر شد ۳۹۷ شرکت که زیر مجموعه وزارت صنایع و سایر وزارتخانه‌ها بودند به بخش خصوصی واگذار شوند. در فاصله سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۷۰ واگذاری‌ها به سه روش بورس، مزایده و مذاکره صورت گرفت. این قانون موجب افزایش واگذاری‌ها در سال ۱۳۷۳ شد (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۱)
۱۳۷۷ و ۱۳۷۸	از سال ۱۳۷۷ روش مذاکره به دلایل مختلف از جمله عدم شفافیت در قیمت‌گذاری و بعضاً تقلب‌هایی که در این روش انجام می‌شد حذف گردید و تنها دو روش خصوصی‌سازی از طریق بورس و مزایده مورد قبول سازمان خصوصی‌سازی به عنوان روش‌های مورد استفاده باقی ماند. (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۱)
۱۳۷۹ و ۱۳۸۰	روند خصوصی‌سازی پیش از سال ۱۳۷۹ بسیار کند بوده ولی بعد از این تاریخ جدیمی‌شود. در واقع در سال ۱۳۸۰ قوانین و قالب‌های جدیدی برای خصوصی‌سازی تدوین شد و فصل سوم قانون برنامه سوم توسعه با عنوان «واگذاری سهام و مدیریت شرکت‌های دولتی» به امر خصوصی‌سازی اختصاص یافت. از رقم کل واگذاری تا سال ۱۳۸۰ که معادل ۸۳۲۹ میلیارد ریال است ۳/۷۸ درصد از طریق بورس، ۷۶/۸ درصد از طریق مزایده و مبلغ معادل ۹۲/۱۲ درصد از طریق مذاکره مستقیم اقدام به فروش سهام شرکت‌های دولتی انجام شده است. (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۱)
۱۳۸۱	در قانون بودجه سال ۱۳۸۰ کل کشور از محل فروش سهام شرکت‌های دولتی ۱۲۰۰ میلیارد ریال درآمد پیش‌بینی که از این رقم در حدود ۱۷ درصد آن و به میزان ۲۰۱ میلیارد ریال و صرفاً از محل فروش سهام متعلق به سازمان خصوصی‌سازی تأمین گردید. در سال مذکور به علت تشکیل نشدن شرکت‌های مادر تخصصی سهام دولتی متعلق به سایر دستگاه‌ها برای فروش عرضه شد (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۳)
۱۳۸۱	در سال ۱۳۸۱ از محل فروش سهام شرکت‌های دولتی ۶۰۰۰ میلیارد ریال درآمد در قانون بودجه کل کشور پیش‌بینی شد که با توجه به مفاد ماده (۱۹) قانون برنامه سوم توسعه مبنی بر افزایش ۵۰ درصد درآمد حاصل از فروش سهام به حساب شرکت مادر تخصصی، این امر به مفهوم واگذاری ۱۲۰۰۰ میلیارد ریال سهام شرکت‌های دولتی به سازمان خصوصی‌سازی بود. (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۱)
	فصل سوم قانون برنامه سوم توسعه، در مقایسه با دو برنامه پیشین، بسیار بهتر عمل کرده است به همین دلیل سال ۱۳۸۰ نقطه عطف خصوصی‌سازی قلمداد شده است. این برنامه برای اولین بار تلاش کرد تا با معرفی چارچوبی برای واگذاری شرکت‌های دولتی و متعلق به دولت، مبنای سنجیده‌تری برای این منظور فراهم آورد.

<p>قانون برنامه سوم توسعه، به‌عنوان اولین مجموعه یکپارچه، نهادهای جدیدی را در زمینه خصوصی‌سازی تأسیس کرده است. بر این اساس هیئت وزیران و هیئت عالی واگذاری به‌عنوان نهادهای سیاستگذار در برنامه خصوصی‌سازی و سازمان خصوصی‌سازی و شرکت‌های مادر تخصصی به‌عنوان عوامل اجرایی تعریف شده‌اند. هر چند این قانون نیز دارای نقاط ضعفی بود که در اجرا آن را با مشکل مواجه کرده است.</p>	
<p>قانون برنامه چهارم توسعه در تاریخ ۸۳/۶/۱۱ تصویب شده است. یکی از اهداف ذکر شده برای این قانون "تداوم برنامه خصوصی‌سازی و توانمندسازی بخش غیردولتی" است. در این قانون مواد مربوط به خصوصی‌سازی در قانون برنامه سوم توسعه تنفیذ گشته و برخی مسائل به‌طور جزئی‌تر تشریح شده است. (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۳)</p>	۱۳۸۳
<p>بر اثر تصویب سیاست‌های کلی اصل (۴۴) قانون اساسی در سال ۱۳۸۵ در این دولت بودجه ریزی خود در راستای خصوصی‌سازی به شکل هدفمندتری ترتیب داد. در این سال دولت مکلف شد تا با توجه به بند "الف" سیاست‌های کلی اصل (۴۴) قانون اساسی حداقل ۲۰ درصد از فعالیت‌های خارج را در طول یک سال واگذار کند که در بخشنامه بودجه سال آتی بر این امر تأکید شده بود. بازکردن شرایط بنگاه‌های داخلی برای مواجهه هوشمندانه با قواعد تجارت بین الملل در یک فرایند تدریجی و هدفمند موجب تقویت بنگاه‌های اقتصادی داخلی برای حضور در عرصه تجارت بین الملل شد.</p>	۱۳۸۷
<p>طبق آمار ارائه شده توسط سازمان خصوصی‌سازی ایران در سال‌های ۱۳۸۰ الی ۱۳۹۴ بیشترین میزان حجم واگذاری چه از طریق عرضه و یا فروش سهام به عموم متقاضیان و یا چه از طریق به شیوه انتقال مستقیم، به قیمت سال پایه ریال ۱۶۰۶۱۷۴ هزار میلیارد ریال بوده است که بیشترین عدد آن در سال ۱۳۸۸ با میزان ۳۹۹۲۱۶ هزار میلیارد ریال رخ داده است. به‌طور کلی سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۴ نشان‌دهنده رشد نسبی خصوصی‌سازی از نظر میزان تحقق اهداف بودجه‌ای واگذاری سهام و بنگاه‌ها توسط سازمان خصوصی‌سازی است (سازمان خصوصی‌سازی، ۱۳۹۴).</p>	۱۳۸۷ تا ۱۳۹۴

دلایل و اهداف خصوصی‌سازی

بررسی دلایل خصوصی‌سازی نشان دهنده آن است که به‌طور کلی عدم بهره‌وری و ناکامی دولت‌ها در امور اقتصادی باعث به وجود آمدن عدم بهره‌وری و کارایی و همچنین بروکراسی عریض و طویل و تورم‌های بالا و کسری شدید در بودجه کشورها شده است (متوسلی، ۱۳۷۳). نگاهی به تاریخ کسب‌وکار و اقتصاد نشان‌دهنده عدم کارایی سیستم‌های مبتنی بر مالکیت دولت است. دولت‌ها برای رهایی از این مشکلات، ایجاد فضای رقابتی، دوری از سوء مدیریت‌ها، فسادها و حمایت‌ها، لیست‌های مخفی حقوق که منجر به افزایش هزینه‌های تدارک کالاها و خدمات کم کیفیت می‌شود، تأمین کسری بودجه، کاستن از بار مالی بر روی وزارت خانه‌ها و تعدیل نیروی انسانی اقدام به خصوصی‌سازی می‌کنند (پاکدامن، ۱۳۷۳). می‌توان گفت که از چندین منظر خصوصی‌سازی قابل توضیح است. نخست: از منظر اقتصادی، از این منظر در خصوصی‌سازی حقوق مالکیت مجدد واگذار می‌شود و یا تغییر مکان وظایف اقتصادی اتفاق می‌افتد. دلایل این تغییر مکان وظایف عمدتاً

به ناکارآمدی بخش عمومی نسبت داده می‌شود. اجماع اقتصاددانان بر این است که بخش خصوصی توان رقابت‌پذیر بالاتری را نسبت به بخش دولتی دارد (استوارت، ۱۹۸۵). دوم: از منظر کاهش بار اضافی دولت. نظریه دیگر توجیه‌کننده خصوصی‌سازی بیان می‌کند که خصوصی‌سازی به دلیل تأثیر سیاسی در کاهش و تعدیل تقاضاهای دولت یا به‌عبارت‌دیگر کاهش بار اضافی دولت مورد توجه قرار می‌گیرد. در دهه ۱۹۷۰ برخی از منتقدان پیشنهاد می‌کردند که حکومت‌های دموکراسی غربی از فشار بار اضافی که بر دوش دارند کمر خرم کرده‌اند که این امر موجب شده است تا آن‌ها با هزینه‌های گزاف و مصارف زیاد، عملکرد اقتصادی زیادی از خود نشان دهند. (بازرلو، ۱۳۹۲).

برای خصوصی‌سازی می‌توان دو گروه هدف اولیه و ثانویه تعریف کرد. اهداف اولیه کلان بوده و منظور اصلی سیاست‌گذاران از خصوصی‌سازی است. اهداف ثانویه جزئی‌تر و عملیاتی‌ترند. اهداف اولیه خصوصی‌سازی را می‌توان به شرح زیر بیان نمود (آل عمران، ۱۳۹۰):

– کاهش حوزه فعالیت مستقیم دولت در اقتصاد

برنامه خصوصی سازی به منظور آگاهی از نتایج و دستاوردهای این برنامه‌ها، به طور مستمر اقدام به بررسی و ارزیابی آن می‌کنند (التجائی ورستمی، ۱۳۹۷).

ابزار و روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق استفاده شده و موانع اجرای موفق خط‌مشی خصوصی‌سازی شناسایی شده و در بخش کمی پرسشنامه طراحی و این موانع اعتبارسنجی و رتبه‌بندی شده است. برای بخش کیفی جامعه آماری شامل ۸ نفر از متخصصین و صاحب‌نظران امر خصوصی‌سازی با روش گلوله برفی انتخاب و مصاحبه با آنها انجام شد. در بخش کمی جامعه آماری ۱۵۰ نفری از کارشناسان سازمان خصوصی‌سازی، وزارت صنایع و شرکت‌های بزرگ خصوصی‌سازی تعریف شد و به شکل تصادفی بر مبنای جدول مورگان ۱۲۰ نمونه انتخاب شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات خبرگان و پس از اعمال نظرات اصلاحی تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ آزمون شد و بدلیل اینکه ضریب آن ۰/۸۸ بود پایایی نیز تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها ابتدا با آزمون KS نرمال بودن بررسی و نرمال بودن داده‌ها تأیید نشد. با توجه به غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون دوجمله‌ای استفاده و موانع شناسایی شده اعتبارسنجی شدند. برای رتبه‌بندی عوامل نیز از آزمون فریدمن استفاده شد. این موانع بر اساس تحلیل اقدامات اجرا شده در اجرای خط‌مشی خصوصی‌سازی در ایران پس از ایجاد سازمان خصوصی‌سازی در دوره زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۸ تحلیل و ارائه شده است.

یافته‌های پژوهش

این پژوهش سه سؤال محوری دارد که در ذیل ارائه می‌شود:

سؤال اول: موانع اجرای اثربخش خط‌مشی خصوصی‌سازی کدام است؟

مصاحبه با خبرگان مولفه‌های موانع اجرای اثربخش را مشخص کرده و بر این اساس ابعاد اصلی موانع اجرای اثربخش خصوصی‌سازی تعریف شده‌اند (جدول ۲).

- افزایش ظرفیت کارآفرینی و سطح کارایی بنگاه‌های اقتصادی
- توسعه بازارهای سرمایه داخلی و دستیابی به سرمایه، فناوری و منابع مالی خارجی
- کسب درآمد برای دولت به منظور پوشش هزینه‌های بودجه‌ای،
- رها کردن بودجه از بار مالی شرکت‌های زیان‌ده و کاستن از حجم بدهی‌های داخلی و خارجی بخش دولتی

اهداف ثانویه خصوصی‌سازی به شرح زیر می‌باشد:

- افزایش مشارکت مردم در امور اقتصادی و تصمیم‌گیری و توزیع مناسب درآمدها از راه گسترش سهام در بین عموم مردم
- رشد کارآفرینی و خلاقیت برای فراهم نمودن زمینه‌های ارتقاء توان تولیدی اقتصاد کشور
- کاهش هزینه‌های بودجه‌ای دولت در رابطه با پرداخت یارانه‌ها و همچنین کاهش هزینه‌های سرمایه‌ای برای واحدهای تحت پوشش
- تخصیص مطلوب‌تر منابع کشور بر اساس عملکرد بازار
- بهبود شرایط تجاری در اثر توسعه بنگاه‌های خصوصی و سرانجام ارتقاء دانش فنی در سطح ملی
- تأمین منابع سرمایه‌ای برای اقتصاد و ایجاد تعادل بین پس‌انداز و سرمایه‌گذاری

به‌طور کلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مهم‌ترین هدف از خصوصی‌سازی ارتقاء کارایی بنگاه‌ها و بهینه‌سازی تخصیص منابع است. البته صرف انتقال مالکیت نمی‌تواند سطح کارایی را افزایش دهد و قدرت رقابت نیز در افزایش کارایی موثر است. در این راستا باید توجه نمود که انحصارهای دولتی تبدیل به انحصارهای خصوصی نشود. تعاریف متعدد ارائه شده از خصوصی‌سازی نیز بیانگر اهدافی مانند «بهبود عملکرد شرکت‌ها»، «انتقال مالکیت و مدیریت»، «آزادسازی»، «بازارگرا کردن»، «ایجاد شرایط رقابتی»، «کسب درآمد برای دولت از واگذاری»، «حذف مقررات دست‌وپاگیر» است، در این اهداف هم جنبه‌های کلان اقتصادی و هم جنبه‌های خرد دیده می‌شود. البته که همه این اهداف موفقیت‌آمیز نیستند و بنابراین همه کشورهای دارای

جدول ۲: موانع اجرای اثربخش خطمشی خصوصی سازی

ردیف	کدامتخرج شده	توضیحات
۱	نامناسب بودن فضای کسب و کار	تحقق خصوصی سازی بدون بهبود فضای کسب و کار که شامل تثبیت اقتصادی (کاستن تورم) و آزادسازی (برچیدن انواع کنترلها و مداخلات دولت در بازار ارز، سرمایه، کار و تولید) است، میسر نمی شود. شرط مهمی که بتوانیم خصوصی سازی را در کشور اجرایی کنیم، حذف فضای تورمی از اقتصاد ایران است.
۲	عدم اعتماد و مشارکت مردم (بخش خصوصی) به سیاست های دولت	با توجه به فرآیند خصوصی سازی و تجربیات بدست آمده نگاه مردم نسبت به خصوصی سازی خیلی مثبت نبوده و اعتماد و مشارکت در سطح مناسبی نمی باشد. واقعیت این است که طی سال های اخیر، اعتماد عمومی به واسطه عملکرد و تصمیمات اشتباه دولت در بازارهای ارز، سرمایه، مسکن و خودرو و بی ثباتی های اقتصادی با کاهش چشم گیری رو به رو بوده و آثار این بی اعتمادی را به وضوح و به صورت مصداقی می توان در نوع برخورد و میزان همراهی مردم با سیاست های دولت و در ارتباط با موضوعاتی همچون آمار سرمایه گذاری، خوداظهاری برای حذف یارانه نقدی، مالیات ستانی، ثبت املاک، معرفی خانه های خالی، میزان رعایت محدودیت های کروایی و خروج سرمایه از کشور به سمت کشورهای چون ترکیه، امارات و... مشاهده کرد که همگی حاکی از غالب شدن فضای بی اعتمادی است.
۳	عدم مشارکت مدیران در فرآیند خصوصی سازی	مدیران به خصوصی سازی تمایل و رغبتی ندارند و از طرفی دیگر ضعف مدیران سازمان های دولتی و نیروهای شاغل، چالش جدی را در اجرای توسعه و تغییر سازمانی ایجاد می کند. مدیران در سازمان های دولتی، فقط مجری قوانین دولتی بوده و نقشی در وضع قوانین ندارند، و در صورت رویارویی با بحرانی جدی، از موقعیت استعفا می دهند. در حالیکه مدیران به عنوان عامل تغییر در خصوصی سازی باید قادر به درک فرهنگ سازمانی بوده و بتوانند ارتباطات قوی برقرار نموده و امکان خصوصی سازی را برقرار نمایند. تهدید تجدید ساختار بنگاه های واگذار شده، تعلیق و بیکاری بالای نیروی انسانی در پی اجرای این سیاست، کارکنان شرکتهای دولتی را به صف مخالفان اجرای سیاست خصوصی سازی در کشورها اضافه کرده است.
۴	استمرار دخالت دولت پس از واگذاری	یکی از مشکلات این بوده است که دولت پس از واگذاری مالکیت اقدام به واگذاری مدیریت نکرده و در شرکت های واگذاری شده دخالت دارد. مثلاً هنوز بسیاری از شرکتهایی که دولت سهام ۱۵ درصدی دارد دخالت کرده و مدیریت شرکت ها را وزیر مشخص می کند. یکی از مشکلات اصلی در جریان خصوصی سازی ها در ایران، بحث انتقال مالکیت دارایی ها است و نه مدیریت و اختیارات یعنی واگذاری ها بدون انتقال اختیار انجام می شود. این در حالی است که هدف از خصوصی سازی ها افزایش کارایی شرکت ها است که به طور قطع با انتقال مالکیت بدون مدیریت، تغییری در ساختار شرکت ها رخ نمی دهد که منجر به افزایش کارایی و بهره وری شود.
۵	قیمت گذاری نامناسب و غیر رقابتی	قیمت گذاری بر مبنای دستورات و نظرات شخصی بوده است و از منطق خاصی برخوردار نبوده است. در قیمت گذاری عوامل زیادی مؤثر بوده اند و در برخی موارد قیمت گذاری بر مبنای چهارچوب مدون و مستند انجام نشده است. سالهاست بخش خصوصی از روند خصوصی سازی انتقاد می کند ولی کسی به این موارد نه تنها پاسخ نداده بلکه یک سری اختیارات هم به برخی سازمان ها داده شده که از تصمیم سازمان خصوصی سازی حمایت نشود و یا برخی تصمیم آن سازمان برای واگذاری ابطال شود. در بسیاری موارد قیمت های اعلام شده برای واگذاری، قیمت های رقابتی نبوده ولی باز هم به بهانه های متعدد واگذاری انجام شده است.
۶	عدم حمایت کافی از شرکت های واگذار شده	در کشورهای اروپایی خصوصی سازی به مثابه یک جنگ کلاسیک بود که در آن دشمن مشخص بود کجاست ولی در ایران یک جنگ پارتیزانی بود که مشخص نبود دشمن کجاست و گاهی ضربه از جایی وارد می شد که تصور نمی شد. به عنوان مثال پس از خصوصی سازی هپکوا اجازه واردات ماشین آلات دست دوم راه سازی را صادر کرد و یا بعد از خصوصی سازی حمل و نقل خلیج فارس

<p>شرکت بازرگانی قرارداد خود را لغو کرد. نقش دولت در اقدامات حمایتی از شرکتهای تازه واگذار شده بسیار حیاتی است. در واقع از آنجاکه این شرکتها قبلاً در زنجیره پروژههای دولتی حضور داشتند با عدم سفارش از سوی دستگاههای اجرایی عملاً در فرآیند یافتن مشتری جدید دچار مشکل می‌شوند. به همین دلیل در زمان واگذاری، بعضاً دولت به صاحبان جدید بنگاهها تعهد حمایتی می‌دهد تا برای یک برهه زمانی مشخص همچنان به‌عنوان سفارش دهنده و مشتری این بنگاهها حضور داشته باشد.</p> <p>شرکتهای خصوصی سازی شده تا چندین سال می‌توانند از حمایت‌های دولت از قبیل معافیت مالیاتی، تعرفه پایین برای واردات مواد اولیه مورد نیاز، تسهیلات بانرخ بهره پایین و... استفاده کنند.</p>		
<p>اول باید اعتقاد به خصوصی سازی وجود داشته باشد. نمی‌شود افکار سوسیالیستی داشت ولی خصوصی سازی انجام داد. نگاه به تجربه سازمان گسترش و اقدامات مرحوم نیازمند در این راستا می‌توان مثال خوبی از اعتقاد قوی به خصوصی سازی باشد. اکثر نهادهای دولتی و وزارتخانه به بهانه حاکمیتی بودن دستگاه یا از واگذاری سر باز می‌زنند و یا به دلیل اختلاف نظر داشتن با مجری واگذاریها در اجرای این برنامه تأخیر ایجاد کرده و اجازه کاهش بار مالی دولت را نمی‌دهند. دلیل اصلی ضعف بخش خصوصی این است که دولت‌ها در ایران به بخش خصوصی اعتماد ندارند و در تمام تصمیم‌گیری‌های خود به‌طور نانوشتنه قصد دارند که اجازه ندهند بخش خصوصی بزرگتر و قوی‌تر شود. وقتی بخش خصوصی قوی نیست، یعنی در عمل نمی‌تواند در زمان واگذاریها بخواهد بنگاههای واگذار شده بزرگ را خریداری کند و بنگاههای خصوصی در برخی ابعاد توانایی خرید بنگاههای بزرگتر را ندارند.</p>	<p>عدم اعتقاد به خصوصی سازی در لایه‌های سیاست‌گذاری</p>	<p>۷</p>
<p>یکی از مباحث اصلی در واگذاری شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی احراز اهلیت بخش خصوصی است. بعد از احراز اهلیت باید اختیارات لازم باید به هیات‌های واگذاری داده شود که بتوانند تصمیم‌گیری درست انجام دهند و دستگاههای نظارتی بعد از اینکه مشخص شد فرد خریدار اهلیت دارد یکجانبه به موضوع نگاه نکنند.</p>	<p>عدم احراز اهلیت در واگذاری</p>	<p>۸</p>
<p>جایگاه سازمان خصوصی سازی به دلایل مختلف ضعیف شده و بخش خصوصی در چنین شرایطی اعتماد نمی‌کند و رقابت شود. در آلمان افرادی که مسول خصوصی سازی بودند را کارگران به قتل رساندند تا به نفر سوم که یک خانمی بود مصونیت دائم العمر داده شد خصوصی سازی به توسط ایشان و با استقلال کامل و عدم نفوذ سایرین انجام شد. به دلیل اعمال نفوذ سایر سازمانها، سازمان خصوصی سازی قادر نبوده که بر مبنای استقلال و مدل‌های بهینه مورد نظر خود فعالیت‌های مربوطه را انجام دهد. در حقیقت سازمان خصوصی سازی در عمل سازمان فروش اموال مازاد دولتی بوده است.</p>	<p>ضعیف شدن جایگاه سازمان خصوصی سازی</p>	<p>۹</p>

به‌عنوان موانع اجرای اثربخش خصوصی سازی شناسایی شدند.

برای اعتبارسنجی این عوامل سؤالات زیر طراحی شد:

سؤال دوم: آیا عوامل ۹ گانه موانع اجرای اثربخش

خط‌مشی خصوصی سازی می‌باشند؟

سؤال سوم: ترتیب اولویت موانع اجرای اثربخش

خط‌مشی خصوصی سازی کدام است؟

برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌ای طراحی و بین ۱۲۰

نفر از افراد مطلع و مرتبط با خصوصی سازی توزیع شد. برای

براین اساس عوامل نامناسب بودن فضای کسب‌وکار،

عدم اعتماد و مشارکت مردم (بخش خصوصی) به

سیاست‌های دولت، عدم مشارکت مدیران در فرآیند

خصوصی سازی، استمرار دخالت دولت پس از واگذاری،

قیمت‌گذاری نامناسب و غیررقابتی، عدم حمایت کافی از

شرکت‌های واگذار شده، عدم اعتقاد به خصوصی سازی در

لایه‌های سیاست‌گذاری، عدم احراز اهلیت در واگذاری،

سیاست زدگی مدیران، ضعیف شدن جایگاه سازمان

خصوصی سازی، عدم مشارکت نهادهای دولتی و وزارتخانه‌ها

شد. با توجه به اینکه طبق آزمون KS داده‌ها غیر نرمال بودند، از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ آمده است. با توجه به اینکه درصد معناداری برای همه عوامل کمتر از ۰/۰۵ است نتیجه‌گیری می‌شود که از نظر خبرگان و فعالان حوزه خصوصی‌سازی می‌توان این عوامل را به عنوان موانع اجرای اثر بخش خصوصی‌سازی تلقی کرد.

تحلیل داده‌ها ابتدا با آزمون KS نرمال بودن داده‌ها چک شد که به دلیل غیر نرمال بودن از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول شماره ۳ آمده است. براین اساس و با توجه به درصد معناداری بدست آمده، نتیجه‌گیری می‌شود که عوامل ۱۲ گانه به عنوان موانع اجرای اثربخش خصوصی‌سازی قلمداد می‌شوند. برای اینکه مشخص کردن اعتبار عوامل پرسشنامه‌ای تدوین و بین ۱۲۰ نفر از متخصصین و فعالان حوزه خصوصی‌سازی توزیع

جدول ۳: نتایج آزمون دوجمله‌ای موانع اجرای اثربخش خطمشی خصوصی‌سازی

Binomial Test						
		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (2-tailed)
نامناسب بودن فضای کسب‌وکار	Group 1	<= 3	41	.34	.50	.001
	Group 2	> 3	79	.66		
	Total		120	1.00		
عدم اعتماد و مشارکت مردم	Group 1	<= 3	40	.33	.50	.000
	Group 2	> 3	80	.67		
	Total		120	1.00		
عدم مشارکت مدیران	Group 1	<= 3	39	.33	.50	.000
	Group 2	> 3	81	.68		
	Total		120	1.00		
استمرار دخالت دولت پس از واگذاری	Group 1	<= 3	40	.33	.50	.000
	Group 2	> 3	80	.67		
	Total		120	1.00		
عدم قیمت گذاری مناسب و رقابتی	Group 1	<= 3	41	.34	.50	.001
	Group 2	> 3	79	.66		
	Total		120	1.00		
عدم حمایت از شرکت‌های واگذار شده	Group 1	<= 3	40	.33	.50	.000
	Group 2	> 3	80	.67		
	Total		120	1.00		
عدم اعتقاد به خصوصی‌سازی در لایه‌های سیاست‌گذاری	Group 1	<= 3	39	.33	.50	.000
	Group 2	> 3	81	.68		
	Total		120	1.00		

عدم اهراز اهلیت	Group 1	<= 3	41	.34	.50	.001
	Group 2	> 3	79	.66		
	Total		120	1.00		
ضعیف شدن جایگاه خصوصی سازی	Group 1	<= 3	41	.34	.50	.001
	Group 2	> 3	79	.66		
	Total		120	1.00		

۷	قیمت گذاری نامناسب و غیر رقابتی
۶	عدم حمایت کافی از شرکت های واگذار شده
۲	عدم اعتقاد به خصوصی سازی در لایه های سیاست گذاری
۸	عدم احراز اهلیت در واگذاری
۹	ضعیف شدن جایگاه سازمان خصوصی سازی

بحث و نتیجه گیری

خصوصی سازی در ایران به نتیجه مطلوب نرسیده است. برای بررسی این موضوع، تحقیق حاضر سعی دارد با استفاده از نظرات خبرگان و افراد مطلع موانع اجرای اثربخش خصوصی سازی را بررسی نماید. نتایج بدست آمده نشان دهنده ۹ مانع در این راستا است. از سوی دیگر مشخص شد که اولویت این موانع نیز باهم متفاوت است این موانع شامل: نامناسب بودن فضای کسب و کار، عدم اعتماد و مشارکت مردم (بخش خصوصی) به سیاست های دولت، عدم مشارکت مدیران در فرآیند خصوصی سازی، استمرار دخالت دولت پس از واگذاری، قیمت گذاری نامناسب و غیر رقابتی، عدم حمایت کافی از شرکت های واگذار شده، عدم احراز اهلیت در واگذاری، ضعف شدن جایگاه سازمان خصوصی سازی.

نامناسب بودن فضای کسب و کار به معنی وجود شرایط ناپایدار در محیط کلی کسب و کار است. وجود شرایط تورمی شدید، عدم ثبات در مقررات کسب و کار و مانند آن از موانع اجرای خصوصی سازی است. به هم ریختگی و عدم یکپارچگی نظام مجوزدهی کشور، عدم وجود سازوکار مشخص برای شناسایی مقررات زاید، رویکرد نظارت پیشینی با تمرکز بر صدور مجوز از سوی نهاد حاکمیت، عدم همراهی و بعضاً کارشکنی برخی دستگاه ها و مشکلات

برای پاسخ به سؤال دوم و تعیین رتبه و اولویت موانع اجرای اثربخش خط مشی خصوصی سازی از آزمون فریدمن استفاده شد. بر این اساس نتایج آزمون به شرح جدول شماره ۴ می باشد.

جدول ۴: رتبه موانع اجرای اثربخش خط مشی خصوصی سازی با آزمون فریدمن

میانگین رتبه	عامل
۷/۲	نامناسب بودن فضای کسب و کار
۴/۵	عدم اعتماد و مشارکت مردم (بخش خصوصی) به سیاست های دولت
۵/۲	عدم مشارکت مدیران در فرآیند خصوصی سازی
۴/۸	استمرار دخالت دولت پس از واگذاری
۳/۸	قیمت گذاری نامناسب و غیر رقابتی
۴/۱	عدم حمایت کافی از شرکت های واگذار شده
۶/۹	عدم اعتقاد به خصوصی سازی در لایه های سیاست گذاری
۳/۵	عدم احراز اهلیت در واگذاری
۳/۴	ضعیف شدن جایگاه سازمان خصوصی سازی

براین اساس اولویت موانع اجرای اثربخش خصوصی سازی در صنعت ایران به شرح جدول شماره ۵ می باشد.

جدول ۵: اولویت موانع اجرای اثربخش خط مشی خصوصی سازی

اولویت	عامل
۱	نامناسب بودن فضای کسب و کار
۵	عدم اعتماد و مشارکت مردم (بخش خصوصی) به سیاست های دولت
۳	عدم مشارکت مدیران در فرآیند خصوصی سازی
۴	استمرار دخالت دولت پس از واگذاری

اقدامات مدیریتی را انجام دهند. به عبارت دیگر بر عزل و نصب شرکت‌های واگذار شده دخالت نکنند.

بخش دولتی در زمینه کاستن بار مالی و مدیریتی که بر دوش دولت است اعتماد چندانی به بخش خصوصی و توانمندی‌های آن ندارد و قائل به این نیست که بخش خصوصی می‌تواند خیلی از کارها را انجام دهد؛ نگاه دولت درباره شرکت‌های مشمول واگذاری قانون اجرای سیاست‌های کلی این است که بخش خصوصی، قادر به اداره مناسب شرکت‌ها نیست و تعادل بازار را هم بهم می‌زند و سود را بر منافع کشور ترجیح می‌دهد؛ درحالی‌که در کشورهای دنیا بخش خصوصی در اشتغال‌زایی و کار در حوزه‌های متعدد، از جمله محیط زیست، فعالیت گسترده‌ای دارد. این موضوع در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود و به دلیل بی‌اعتمادی بعد از سال‌های متمادی هنوز واگذاری‌ها انجام نشده، نمونه بارز آن در خصوصی‌سازی باشگاه‌های استقلال و پرسپولیس است.

عدم تمایل و رغبت و از طرفی دیگر ضعف مدیران سازمانهای دولتی و نیروهای شاغل، چالش جدی را در اجرای توسعه و تغییر سازمانی ایجاد می‌کند. واقعیت این است که عملکرد و تصمیمات اشتباه دولت در بازارهای ارز، سرمایه، مسکن و خودرو و بی‌ثباتی‌های اقتصادی، اعتماد عمومی را با کاهش چشم‌گیری رو به رو کرده و آثار این بی‌اعتمادی را می‌توان در نوع برخورد و میزان همراهی مردم با سیاست‌های دولت و در ارتباط با موضوعاتی همچون خصوصی‌سازی مشاهده کرد. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی دچار آسیب شده است. سرمایه اجتماعی مجموع‌های از شبکه‌ها، هنجارها و شناخت‌ها (ادراک) است که همکاری درون گروه‌ها و بین گروه‌ها در جهت کسب منافع متقابل را تسهیل می‌کند (آل عمران، ۱۳۹۰). بازسازی اعتماد مردم و ارتقاء سرمایه اجتماعی فرآیندی زمانبر بوده و مستلزم داشتن یک نقشه راه و برنامه مشخص چندجانبه از نظر متغیرهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی است.

قیمت‌گذاری غیررقابتی و اعمال نظر بر روند قیمت‌گذاری شرکت‌های واگذار شده از دیگر موانع اجرای خصوصی‌سازی شناخته شده است. نفوذ سازمان‌های بالادستی و توصیه‌های انجام شده در بخش قیمت‌گذاری

اجرایی و ضعف در ضمانت اجرا را می‌توان از موارد دیگر این مانع دانست. با این توضیحات ایجاد محیط مناسب و مطمئن برای کسب‌وکار که در آن شاخص‌های کلان اقتصادی مناسب باشد و مقررات و قوانین وضع شده دچار تغییرات زیاد نشود می‌تواند بر موفقیت اجرای خصوصی‌سازی مؤثر باشد. تجربه گذشته نشان می‌دهد که به دلیل شرایط نامناسب اقتصادی شرکت‌های واگذار شده برای کسب درآمد و استفاده از رانت‌های ایجاد شده در اقتصاد از مسیر عملکردی منطبق با مأموریت سازمان خود منحرف شده و وارد موضوعات دیگر شده‌اند.

وجود شرکت‌های دولتی معمولاً برای مدیران شرکت‌های مذکور امتیازاتی به همراه دارد و نگرانی از قطع امتیازات مذکور یکی از دلایل مقاومت در برابر خصوصی است. تهدید تجدید ساختار بنگاه‌های واگذار شده، تعلیق و بیکاری بالای نیروی انسانی در پی اجرای این سیاست، کارکنان شرکت‌های دولتی را جزء مخالفان اجرای سیاست خصوصی‌سازی کرده است. از سویی دیگر ضعف مدیران سازمانهای دولتی چالش جدی را در اجرای توسعه و تغییر سازمانی ایجاد می‌کند. برای رفع این مانع اجرایی مهم دولت باید سیاست اصولی و درستی را در پیش بگیرد که بتواند مشارکت مدیران را ایجاد نماید. شاخص اهلیت که یکی از عوامل شناسایی شده در این تحقیق است می‌تواند در صورت توجه جدی و رعایت در واگذاری‌ها منجر به کاهش نگرانی نیروی انسانی و کارکنان واحدهای واگذار شده شود.

دولت پس از واگذاری شرکت‌های بزرگ به بخش خصوصی، همچنان بر مدیریت این شرکت‌ها تاثیرگذار است. به عبارت دیگر علی‌رغم واگذاری مالکیت، مدیریت واگذار نشده است. اعمال نفوذ در انتصابات و تصمیم‌گیری‌ها پس از واگذاری‌ها ادامه دارد. این موضوع خصوصاً در شرکت‌هایی که درصد اندکی از سهام آنها در مالکیت دولت باقی مانده است بسیار قابل مشاهده است. این موضوع با ذات خصوصی‌سازی مغایر بوده و منجر به ناکارآمدی خصوصی‌سازی می‌شود. برای رفع این مانع بخش‌های دولتی باید خصوصی شدن شرکت‌ها را به رسمیت شناخته و از اعمال نظر مدیریتی خودداری نمایند و اجازه دهند که شرکت‌ها بر مبنای صلاح و صرفه خود تصمیم‌گیری‌ها و

شرکت‌های واگذار شده‌ای که عملکرد مناسب داشته‌اند مانند ارائه معافیت‌های مالیاتی و گمرکی و غیره اقدام نمایند.

مراجع و منابع

احمدوند، محمدرحیم (۱۳۹۲). واکاوی عملکرد خصوصی سازی در ایران، نشریه سیاتهای مالی واقتصادی، شماره ۲.

آل عمران، رویا، آل عمران سید علی (۱۳۹۰). خصوصی سازی و سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، مجله اقتصادی.

التجایی، ابراهیم، عباس زاده، بهروز. (۱۳۹۷). تاثیر خصوصی سازی در بهره وری نیروی کار و سودآوری شرکت‌های واگذار شده در ایران. فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، شماره ۱.

اسکندری، فرداد امیر ورز مجویی، محرم (۱۳۹۸). مطالعات تطبیقی خصوصی سازی و تدوین الگوی مناسب برای ایران، تهران: پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۹۲

باقرنژاد، پیمان، طاهرپور کلانتری، حبیب اله، بهرامی، حمیدرضا (۱۳۹۷). شناسایی و ارزیابی عوامل موثر بر اجرای موفق خطمشی عمومی حمایت از شرکت هاومؤسسات دانش بنیان در کشور فنشریه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، صص ۱-۲۶

بازرلو، حجت اله (۱۳۹۲). تحلیل تئوری خصوصی سازی و تاثیر آن بر اقتصاد دولت، نشریه تحقیقات حقوقی آزاد بهکیش، محمد مهدی. (۱۳۸۱). اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، تهران، انتشارات نشر نی.

حبیبی، علی، خوشپور، حسن (۱۳۷۵). ارزیابی سیاست خصوصی سازی شرکت‌های دولتی در ایران، مجله برنامه و بودجه، شماره ۷، صص ۴۱-۶۸

جعفری، همت، محمدی، لی (۱۳۹۱). بررسی تحقق برخی از اهداف سیاست‌های کلی اصل ۴۴ در واگذاری شرکت‌های دولتی، تهران: دانش حسابرسی، شماره ۴۶

دانش فرد، کرم اله (۱۴۰۰). خطمشی گذاری عمومی، تهران: نشر صفار

فرهادی، امین، حسین پور، داود، حاجی ونو، علی (۱۴۰۰). عارضه یابی و اولویت بندی چالش‌های اجرای خطمشی خصوصی سازی باتکیه بر سیاست‌های کلی اصل

منجر به عدم کارایی خصوصی سازی می‌شود و گاهی منجر به واگذاری‌های نامناسب شده است. بدین منظور باید سازوکارهای اثربخش تدوین شود. یکی از این سازوکارها واگذاری از طریق بورس می‌باشد، تا اطمینان حاصل شود که قیمت‌ها رقابتی و منصفانه می‌باشند.

معضل دیگر پیش روی واگذاری‌ها که تبعات منفی آن زیاد است، عدم اهلیت خریداران می‌باشد. در واقع فرآیند خصوصی سازی تنها زمانی معنا پیدا می‌کند که با استقرار مدیریت بخش خصوصی واقعی، رشد شرکت تولیدی واگذار شده تسریع شود. با این حال، متأسفانه گزارش ۱۵ تیر ۹۹ مرکز ارزیابی و نظارت راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز نشان می‌دهد که هیچ یک از اهداف سیاست‌های کلی اصل ۴۴ ناظر به رقابت پذیری، حجم بودجه شرکت‌های دولتی، سطح عمومی اشتغال و غیره محقق نشده است. این بدان معنی است که رفتار مدیریت شرکت‌ها بعد از واگذاری واقعاً خصوصی و بهینه نبوده است. بدین منظور قوانین مناسبی پیش بینی شده است که رفتار مدیریت شرکت‌ها از نظر شاخص‌های عملکردی تا چند سال پس از خصوصی شدن شرکت‌ها بررسی می‌شود و در صورت مثبت بودن این شاخص‌ها انتقال قطعی مالکیت انجام می‌شود.

اعمال نفوذهای انجام شده به روند تصمیم‌گیری‌ها در سازمان خصوصی سازی منجر به تضعیف موقعیت این سازمان شده است. همانطور که در مصاحبه با خبرنگار مطرح شد، این سازمان به سازمانی برای واگذاری اموال مازاد تقلیل جایگاه داده است. بدین منظور دولت باید جایگاه سازمان خصوصی سازی را به عنوان سازمان حاکمیتی و تصمیم‌گیر در این زمینه تقویت نماید و حمایت‌های لازم را از مدیران و تصمیم‌گیرندگان این سازمان انجام دهد. این سازمان باید بدون هیچ گونه اعمال نفوذ و سفارش‌پذیری، آنچه که به صلاح کشور در واگذاری‌ها است انجام دهد.

عدم حمایت از شرکت‌های واگذار شده توسط دولت پس از واگذاری از چالش‌های جدی خصوصی سازی بوده است. عدم ارائه سفارش کار و خرید محصول از سوی دستگاه‌های اجرایی به شرکت‌ها پس از واگذاری با توجه به اینکه دولت عمده مشتری آنها بوده است آسیب‌های زیادی را به این شرکت‌ها وارد کرده است. دولت باید نسبت به خرید محصولات و همچنین ارائه مشوق‌ها و حمایت‌های لازم برای

Munari, F.; Roberts, E., & Sobrero, M. (2002). Privatization process and the redefinition of corporate R&D boundaries. *Research Policy*, 33, 33-55.

Neill, P. (2020). *International Encyclopedia of Human Geography*. (2, Ed.) Elsevier Ltd.

Parker, D. (2012). *The Official History of Privatization*. Vol. II: Popular Capitalism, 1987-97. New York: Routledge.

Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. (1979). The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis. *Policy Studies Journal*, 8(4), 538-560.

Stuart M. Butler, *Privatizing Federal Spending: A Strategy to Eliminate the Deficit*. (۱۹۸۵)

Vickers, J., & Yarrow, G. (1988). *Privatization: An economic analysis*. Cambridge, MA: MIT Press.

۴۴ قانون اساسی، نشریه حکمرانی و توسعه، شماره ۱، صص ۱۲۹-۱۶۸

قلی پور، رحمت اله (۱۳۸۷). *تصمیم گیری سازمانی و خط مشی گذاری عمومی*، انتشارات سازمان سمت.

کریم، محمد حسین، شقاقی شهری، وحید، نصری، لیلیا (۱۳۹۴). *سیاست های راهبردی کلان*، شماره ۱۱

متوسلی، محمود، (۱۳۷۳). *خصوصی سازی، یا ترکیب مطلوب دولت و بازار در توسعه اقتصادی*، تهران: نشر موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

منوریان، عباس (۱۳۸۰) *خصوصی سازی: رویکرد تطبیقی*، آسیب شناسی خط مشی گذاری دولت در عرصه خصوصی سازی بر مبنای نظریه داده بنیاد، شماره ۵۴-۵۳ مهربان فر، احسان (۱۳۹۵)، *آسیب شناسی خط مشی گذاری دولت در عرصه خصوصی سازی بر مبنای نظریه داده بنیاد*، تهران: نشریه مجلس و راهبرد، شماره ۸۶

وحیدزاده، مصطفی، گیوریان، حسن، دانش فرد، کرم اله (۱۴۰۲). *ارائه الگویی برای اجرای اثربخش خط مشی خصوصی ازی در بخش صنعت ایران*، مدیریت بهره وری، شماره ۴، صص ۱۵۴-۱۲۴

Bös, D., Peters, W. Privatization of public enterprises. *Empirica* 18, 5-16. (۱۹۹۱)

Britannica, T. e. (2018). Privatization. Retrieved March 15, 2021, from Encyclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/topic/privatization>

Chowdhury, F. L. (2006), 'Corrupt Bureaucracy and Privatisation of Tax Enforcement', 2006: Pathak Samabesh, Dhaka

Dye, T. R. (2016). *Understanding public policy* (14th ed.). Florida: Pearson Publication.

Givarian, H., & Rabiei, M. (2015). *Advanced government policy making process*. Tehran: Mehraban Publication.

Kim, K. and N. Panchanatham. 2019. *Reform and Privatization of State-Owned Enterprises in India*. ADBI Working Paper 1057. Tokyo: Asian Development Bank Institute. Available: <https://www.adb.org/publications/reform-and-privatization-stateowned-enterprises-india>.

Lester, J. P., & Stewart, J. (2011). *Public Policy: An Evolutionary Approach*. West. Minnesota: Publishing Company.

Metzger, G. (2004). *PRIVATIZATION AS DELEGATION*. Columbia 1: Columbia Law School, Faculty Publications at Scholarship Archive.



Investigation and identification of obstacles to the implementation of the privatization policy in the industrial sector of Iran

Mustafa Vahidzadeh¹, Hasan Givarian^{2*}

Background: Due to the importance of privatization, governments have paid a lot of attention to it in the past years, but despite the many efforts made in recent years, privatization has become a stable problem in the field of policy making for various governments. Despite the fact that privatization and reducing the size of the government have always been emphasized and paid attention to in all development programs after the revolution, but it has never reached an acceptable result. The question that the present research seeks to answer is to identify the obstacles to the effective implementation of the privatization policy in the industrial sector of Iran and to specify the rank and importance of these obstacles.

Findings: In this research, the factors of inappropriate business environment, lack of trust and participation of people (private sector) in government policies, non-participation of managers in the privatization process, continuation of government intervention after handover, inappropriate and non-competitive pricing, lack of sufficient support for privatized companies, lack of belief in Privatization in the policy-making layers, failure to verify eligibility, politicization of managers, weakening of the position of the privatization organization, non-participation of government institutions and ministries were identified as obstacles to the effective implementation of privatization.

Conclusion: Privatization in Iran has not reached the desired result. This research shows 9 obstacles in this direction. It was found that the priority of these obstacles is also different. Based on the priority of these obstacles, suggestions for improvement have been presented.

Keywords: Policy Making, Privatization, Implementation of privatization policy

¹ Ph.D. Candidate in public administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) - Has.Givarian@iauctb.ac.ir

طراحی مدل ساختاری تفسیری سهولت کسب و کار

امیر خسرو فخریان^۱، غلامرضا معمارزاده طهران^{۲*}، افسانه زمانی مقدم^۳، فریدون رهنمای رودپشتی^۴، محمد علی افشار^۵

چکیده

زمینه: بهبود محیط کسب و کار و شناسایی عوامل مؤثر بر آن، جهت توسعه پایدار و ایجاد ظرفیت‌های اقتصادی جدید ضرورتی انکارناپذیر است. در واقع سهولت کسب و کار یکی از راه‌های مشاهده میزان پیشرفت یک کشور است.

هدف: این تحقیق با هدف طراحی مدل ساختاری تفسیری سهولت کسب و کار انجام گرفته است.

روش: تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی و دارای رویکرد کمی است. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق نظام کسب و کار کشور است و تعداد ۱۵ نفر از خبرگان و کارشناسان امر که حائز شرایط خبرگی بودند، جهت تشکیل پانل خبرگی انتخاب شدند. پس از استخراج ابعاد و مولفه‌ها از ادبیات و پیشینه تحقیق، برای پالایش مولفه‌ها از تکنیک دلفی فازی استفاده گردید. در نهایت جهت مدل‌سازی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل اصلاح نواقص قوانین مربوطه، پیاده‌سازی دولت الکترونیکی، عدم قانون‌گذاری پراکنده، دسترسی شفاف و بی‌دغدغه به منابع مالی، ایجاد ثبات اقتصادی، آشنایی با قوانین مربوطه، خصوصی‌سازی سازمان‌ها و نهادهای متولی و اصلاح نظام مالیاتی جزو متغیرهای پیوندی می‌باشند. همچنین عوامل ترویج فرهنگ کارآفرینی و توسعه استارت آپ‌ها، پیگیری در مورد محل هزینه‌کرد مالیات، کسب مهارت‌های لازم و اخذ گواهی معتبر، و پایبندی به اصول اخلاقی نیز در دسته متغیرهای وابسته قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری: از آنجاکه متغیرهای پیوندی، دارای قدرت نفوذ زیادی می‌باشند، هر اقدامی بر روی این متغیرها باعث تغییر در سایر متغیرها می‌گردد. لذا جهت تسهیل کسب و کار، در نخستین گام باید تمام تلاش‌ها بر بهبود این عوامل معطوف گردد. بالطبع این امر، متغیرهای وابسته که عناصر اثرپذیر مدل هستند نیز بهبود خواهند یافت.

واژگان کلیدی: سهولت کسب و کار، مدل ساختاری تفسیری، اثرگذاری، اثرپذیری

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دوی، امارات

^۲ دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴ استاد گروه مدیریت بازرگانی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۵ دانشیار گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

رشد و توسعه اقتصادی از مهم‌ترین اهداف جوامع بشری است. لازمه دستیابی به این هدف، ایجاد و گسترش فعالیت اقتصادی است و مهم‌ترین پیش‌شرط فعالان اقتصادی برای فعالیت، وجود ثبات، آرامش و به‌عبارت‌دیگر امنیت اقتصادی در کشور، به نحوی است که سرمایه‌گذاران بتوانند در بلندمدت نتیجه تولید، توزیع و سرمایه‌گذاری خود را پیش‌بینی کنند. برای افزایش رشد و توسعه اقتصادی باید شرایط موردنیاز برای این موضوع مهیا باشد. فضای کسب‌وکار، حاوی متغیرهای مؤثر بر کسب‌وکار بنگاه‌های اقتصادی است که خارج از تسلط و قدرت آن بنگاه‌هاست، اما بر نتیجه تلاش آن‌ها بسیار مؤثر است (سالاری، ۱۳۹۰، ص ۱۲). امروزه ارزیابی و سنجش محیط کسب‌وکار بنگاه‌های اقتصادی در کشورهای مختلف و مقایسه کشورها در این زمینه برای سرمایه‌گذاران خارجی و داخلی از اهمیت بالایی برخوردار شده است. این ارزیابی‌ها به شناسایی نقاط ضعف و قوت اقتصاد و تلاش سرمایه‌گذار برای یافتن محیطی امن و عاری از ریسک و دور از قوانین دست و پاگیر در راستای کسب حداکثر سود و بازدهی اقتصادی کمک می‌کند. بهبود محیط کسب‌وکار و رابطه آن با توسعه اقتصادی از اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی و در پی مطالعات هرماندو دسوتو، اقتصاددان پرویی مورد توجه قرار گرفت. دسوتو در تحقیقات خود به همراه یک تیم تحقیقاتی دریافت که موانع سخت و دیوانسالاری اداری در کشورهای مختلف باعث تبدیل شدن بخش خصوصی به بخش زیرزمینی، غیررسمی و غیرمولد شده و توسعه اقتصادی در کشورها را با مشکل مواجه کرده است. در پی تحقیقات دسوتو، مؤسسات گوناگون بین‌المللی تحقیقات مستمر و نسبتاً دقیقی برای شناسایی موانع تولید و سرمایه‌گذاری انجام داده‌اند و «بهبود محیط کسب‌وکار» بعنوان یکی از راهبردهای توسعه اقتصادی، مورد توجه قرار گرفته است. شاخص سهولت کسب‌وکار یکی از مهم‌ترین شاخص‌های بین‌المللی سنجش فضای کسب‌وکار است که به بررسی کارکرد نهادهای حقوقی و اداری مؤثر در محیط کسب‌وکار و فعالیت‌های اقتصادی می‌پردازد. بر اساس گزارش سهولت انجام کسب‌وکار بانک جهانی در سال ۲۰۲۰ رتبه ایران به ۱۲۷ در جهان رسیده است. برای بهبود شاخص فضای کسب‌وکار در سال‌های اخیر، قوانین متعددی وضع شده است اما نتایج اجرای این قوانین چندان رضایت‌بخش نبوده است (حسین زاده، ۱۳۹۷، ص ۵۰۳). برخی از این قوانین مانند قانون تجارت نیز خود به مانعی در فرایند ثبت شرکت‌ها تبدیل شده است. محیط کسب‌وکار از مهم‌ترین بسترهای رشد اقتصادی یک کشور محسوب می‌شود. به همین دلیل است که امروزه دولتها

برای بهبود شرایط کسب‌وکار اهتمام ویژه ای دارند. لذا با توجه به مطالب مطرح شده، سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که مدل سهولت کسب‌وکار در کشور چگونه است؟ و ارتباط بین مولفه‌های آن به لحاظ اثرگذاری و اثرپذیری به چه صورتی است؟

ادبیات و مبانی نظری

فضای کسب‌وکار مجموعه عواملی است که بر شکل‌گیری، تداوم و عملکرد بنگاه تاثیرگذار است و تغییر آنها برای مدیران بنگاه‌های اقتصادی بسیار پرهزینه و یا غیرممکن می‌باشد. محیط کسب‌وکار محل تبادل و تامین داده‌ها و ستاده‌های کار و فعالیت بنگاه‌های اقتصادی است و از این رو نقش سرنوشت‌سازی در حیات و بقای سازمان‌ها و شرکت‌ها در طول دوره عمر آنها بر عهده دارد. امروزه از مهم‌ترین مباحث مرتبط با توسعه اقتصادی، بحث سهولت در انجام کار و عواملی است که باعث کاهش یا افزایش توانایی انجام اینکار می‌شود (استوائو و همکاران، ۲۰۱۹). دولتها برای بهبود فضای کسب‌وکار، بیشتر در اصلاح قوانین موجود و برداشتن موانع موجود بر سر راه کسب‌وکار و همچنین اصلاح رویه‌های اجرایی فضای کسب‌وکار تلاش می‌کند (صالح آبادی، ۱۳۸۸، ص ۳۴). این در حالی است که مشارکت جامعه مدنی نیز تاثیر بسزایی در تسهیل فضای کسب‌وکار دارد. جامعه مدنی می‌تواند فعالیت‌های شرکت‌ها را اطلاع‌رسانی کند و کسب‌وکارها را به قلمرو توسعه اجتماعی هدایت کند (وارد، ۲۰۰۴؛ مون ووگل، ۲۰۰۸).

شاخص سهولت کسب‌وکار^۱ که گزارشات آن توسط بانک جهانی منتشر می‌شود، نشان دهنده سهولت و مناسب بودن هر کشور برای انجام فعالیت‌های اقتصادی و تجاری است. رتبه بالاتر در آن نشان دهنده مقررات بهتر (معمولاً ساده‌تر) برای کسب‌وکارها و حمایت‌های قوی تر از حقوق مالکیت خصوصی است. این شاخص دارای ده نماگر است که عبارتند از: «شروع کسب‌وکار»، «شرایط صدور مجوز ساخت»، «دسترسی به برق»، «ثبت مالکیت»، «اخذ اعتبار»، «حمایت از سرمایه‌گذاران خرد»، «پرداخت مالیات»، «تجارت برون‌مرزی»، «اجرای قراردادهای» و «رسیدگی به ورشکستگی و پرداخت دیون» که امتیاز کشورها در هر یک از این زیرشاخص‌ها با توجه به فاصله آنها از سطح ایده‌آل (امتیاز ۱۰۰) محاسبه گردیده و در رتبه‌بندی نهایی به‌صورت ترکیبی لحاظ می‌شود (مکیان و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۱).

آسان‌سازی شرایط شروع کسب‌وکار از جمله اولین اقداماتی است که برای بهبود فضای کسب‌وکار مورد توجه است، زیرا در صورتی که راه اندازی کسب‌وکار آسان باشد، بنگاه‌های بیشتری

¹ Ease of doing business index

وجود تنگناها در شرایط ورشکستگی درصد مطالبات قابل وصول را کاهش می دهد. در کشورهایی که از قوانین پیچیده ورشکستگی استفاده میکنند، عامل بازدارنده قوی پیش روی سرمایه‌گذاران وجود دارد که دسترسی به اعتبارات را کاهش میدهد، در نتیجه درصد وام‌های پرداخت نشده و ریسک مالی افزایش می یابد، زیرا اعتبارات قادر به وصول وام‌های منقضی شده نیستند (شهنازی و شبانی، ۱۳۸۸).

علاوه بر موارد ذکر شده، در راستای تسهیل فضای کسب‌وکار، حمایت از سهامداران خرد در مقابل فعالیت‌های شخصی مدیران نیز باید مدنظر متولیان امر قرار گیرد. از آنجا که سهامداران معمولاً از اطلاعات ریز معاملات مدیران شرکت آگاهی ندارند و معاملات ممکن است با بنگاه‌هایی انجام شود که مدیران شرکت در سود و زیان آن بنگاه ذینفع هستند، نبود حمایت کافی از سرمایه‌گذاران سبب جلوگیری از سرمایه‌گذاری بیشتر در سهام عادی و ارزش ویژه می‌شود.

قراردادها و به‌ویژه روند اجرای آن‌ها نیز به‌عنوان مبنای هرگونه مبادله در فضای تجارت داخلی و بین‌المللی می‌تواند بهبود یا عدم بهبود فضای کسب‌وکار را به همراه داشته باشد؛ ضمن اینکه الزام‌آور بودن قراردادها علاوه بر تأثیر مثبت در مبادلات تجاری، ریسک سرمایه‌گذاران و فعالان اقتصادی را کاهش داده و این امر به‌خودی خود افزایش سطح مبادلات تجاری را در تمامی زمینه‌ها به همراه خواهد داشت (حسین زاده، ۱۳۹۷). از سوی دیگر صاحب‌نظران معتقدند کمبود اعتبار و محدودیت‌های منابع مالی، یا مانع ورود کارآفرینان خواهد شد و یا باعث میشود کسب‌وکارهای جدید در مقیاس‌های زیر بهینه وارد بازار شوند. این محدودیت‌ها همچنین فرآیند تخریب خلاق را محدود کرده و ورود به بخش‌های سنتی، دارای ریسک کمتر و نوآوری پایینتر را ترغیب می‌کند. بدون توسعه مالی کارآمد، افراد بااستعداد ممکن است نتوانند کارآفرین شوند (Bianchi, 2022).

پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر پژوهش‌های مختلفی در خصوص سهولت کسب‌وکار در داخل و خارج کشور انجام گرفته است. مردانی نجف آبادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به اندازه‌گیری و رتبه بندی کارایی سهولت کسب‌وکار در کشورهای با درآمد متوسط رو به بالا در بازه زمانی چهار ساله (۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰) پرداختند. نتایج نشان داد در تمامی ورودیها، پتانسیلهای زیادی جهت افزایش کارایی و بهره‌وری وجود دارد اما موفقیت در ایجاد کسب‌وکار در کشورهای مختلف بیشتر تحت تأثیر عواملی چون شروع یک تجارت، تجارت فرامرزی، دریافت برق و حمایت از سرمایه‌گذاران اقلیت است. تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۹) بیان

تاسیس می‌شوند. همچنین با ساده‌سازی شروع کسب‌وکار و انتقال تعداد بیشتری از شرکت‌ها به سمت اقتصاد رسمی، پایه مالیاتی دولت گسترش یافته و دولت می‌تواند بار مالیاتی شرکت‌ها را کاهش دهد و اتخاذ این سیاست انگیزه بیشتری برای تولید ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، توازن میان رعایت ایمنی و سیاست‌های کنترلی اعطای مجوز با هزینه‌های حاصل از اخذ مجوزها که گاهی اوقات به غیراقتصادی شدن فعالیت منجر میشود نیز از مباحثی است که اختلال در آن، همواره یکی از علل انتقال فعالیتها از بخش رسمی اقتصاد به بخش غیررسمی به حساب می‌آید؛ از این رو، توازن و تعادل میان ایمنی ناشی از اعطای مجوزها با هزینه ناشی از اخذ آن، از عوامل پیش روی آسان‌سازی فضای کسب‌وکار است (حسین زاده، ۱۳۹۷).

دوستو (۲۰۰۱) معتقد است که بهبود فضای کسب‌وکار یکی از مهمترین و اصلی‌ترین راه‌های ایجاد توسعه حتی با تکیه بر سرمایه‌های کوچک می‌باشد و مقررات ساده‌تر و کمتر از جانب دولت و اتکای بیشتر بر حکومت قانون میتواند شرایط اشتغال را آسانتر کند. در صورتی که مردم امکان دسترسی به نظام کارآمد مالکیت را داشته باشند می‌توانند ظرفیت بالقوه سرمایه را کد خود را در جهت تقویت استعداد کارآفرینی بکار گیرند. دوستو همچنین بیان می‌کند که عدم رعایت حقوق مالکیت و قوانین مربوط به محیط کسب‌وکار میتواند مانع اصلی در تولید و انباشت سرمایه باشد (مکیان و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی دیگر از اصلی‌ترین موانع پیش‌روی فضای کسب‌وکار، مدیریت ناکارای مالیاتی است، زیرا مالیات‌های گسترده و بالاتر از سود ناخالص بنگاه‌های اقتصادی، شرایطی بحرانی در اقتصاد ایجاد میکنند و سبب خروج بنگاه‌ها از فعالیت اقتصادی یا فرار مالیاتی میشود (حسین زاده، ۱۳۹۷). ضمن اینکه دولت‌ها نیز به منظور بهبود و ثبات ساختار اقتصادی خود، نیازمند منابع درآمدی پایدار و دائمی هستند و در این راستا مالیات به عنوان یک منبع دائمی و قابل پیش‌بینی همواره مورد توجه دولتمردان قرار گرفته است (کشتار رجبی و ضیایی بیگدلی، ۱۳۹۲).

امروزه کشورها جهت بهبود فضای کسب‌وکار خود برای تجارت فرامرزی نیز اهمیت زیادی قائل هستند. صادرات از جمله مهمترین اقدامات جهت ورود به بازارهای بین‌المللی و توسعه فعالیت‌های تجاری است و همگام با رشد اقتصاد جهانی به عنوان یکی از فعالیت‌های اقتصادی که نسبت به دیگر فعالیتها رشد بیشتری دارد، مورد توجه قرار گرفته است (مهدوی نژاد و یاری، ۱۴۰۱).

از سوی دیگر قوانین و رویه‌های پیچیده مربوط به ورشکستگی، از موانع عمده فضای کسب‌وکار است که در برخی موارد، پرداخت مطالبات مربوطه را تا سال‌ها به تعویق می‌اندازد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی است و دارای رویکرد کمی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق نظام کسب‌وکار کشور است و تعداد ۱۵ نفر از خبرگان و کارشناسان امر به روش نمونه‌گیری هدفمند جهت تشکیل پانل خبرگی انتخاب شدند. شاخص‌های مورد استفاده در تعیین افراد خبره عبارتند از: دارای مدرک دکترای اقتصاد یا مدیریت (کسب‌وکار، کارآفرینی، دولتی)؛ و داشتن سابقه خدمت در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت صنعت و معدن و تجارت، اتاق بازرگانی ایران و یا کمیسیون‌های تخصصی مجلس شورای اسلامی، موضوع ماده ۷۱ قانون خدمات کشوری حداقل به مدت ۴ سال. پس از استخراج ابعاد و مولفه‌ها از ادبیات و پیشینه تحقیق، برای پالایش مولفه‌ها از تکنیک دلفی فازی استفاده گردید. در نهایت جهت مدل‌سازی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) بهره گرفته شد. مدل‌سازی ISM در سیاست‌گذاری کاربرد زیادی دارد زیرا مشخص می‌کند متغیرهای کلیدی مدل کدام اند. این امر کمک می‌کند به جای تمرکز بر تعداد زیادی از متغیرها، بر متغیرهایی تمرکز شود که ایجاد تغییر در آنها می‌تواند بیشترین تاثیر مثبت را در مدل (و سایر متغیرها) ایجاد نماید. نتایج ISM به سیاست‌گذار کمک می‌کند منابع و امکانات محدود را در بهترین مسیر صرف نماید و نتایج بهتری بدست آورد.

یافته‌های تحقیق

برای گردآوری دیدگاه تخصصی خبرگان پیرامون مفهوم اصلی تحقیق (سهولت کسب‌وکار) از تکنیک دلفی بهره گرفته شده است. لذا پس از استخراج ابعاد و مولفه‌ها از مبانی نظری، جهت دستیابی به توافق جمعی، پرسشنامه‌ای با ۵۰ سوال (که هر سؤال بیانگر یک متغیر می‌باشد)، طراحی و جهت پاسخگویی در اختیار خبرگان قرار داده شد. در این پژوهش، فرایند دلفی برای رسیدن به اشتراک نظری تا سه مرحله تکرار گردید. در جدول ۱ نتایج هر سه مرحله به تفکیک ارائه شده است.

کردند کشورهایی با شاخص فناوری اطلاعات و ارتباطات بالاتر که اغلب اعضای خوشه یک هستند، در شاخصهای فضای کسب‌وکار نیز دارای رتبه‌های بالاتری هستند. دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۸) در پژوهش خود نتیجه گرفت بین شاخص حکمرانی خوب و شاخص اخذ اعتبار یک رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یعنی بهبود شاخص حکمرانی خوب باعث بهبود شاخص سهولت کسب‌وکار شده است. سلاطین (۱۳۹۸) بیان کرد کیفیت حکمرانی نشان دهنده توانایی دولتها در تدوین و اجرای سیاستهای تأثیرگذار در بهبود فضای کسب‌وکار، رشد و توسعه اقتصادی و گسترش کارآفرینی است. میزان تأثیرگذاری کیفیت حکمرانی بر کارآفرینی در گروه کشورهای منتخب نوآور محور با درآمد بالا بیشتر از گروه کشورهای منتخب کارایی محور با درآمد متوسط می‌باشد. منطقی و علیزاده (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند رابطه مستقیم و دوسویه بین توسعه فضای کسب‌وکار و جذب سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی برای دستیابی به رشد اقتصادی در ایران وجود دارد. دوتا و میریکز (۲۰۲۱) در پژوهش خود نتیجه گرفتند سطوح بالاتر توسعه مالی باعث سطح بالاتری از فعالیتهای کارآفرینی میشود، بویژه هنگامی که نهادهای اقتصادی و سیاسی سالم هستند. همچنین نتایج پژوهش آنان نشان داد که توسعه اقتصادی از طریق تأمین اعتبار مورد نیاز کارآفرینان و همچنین مدیریت کارآمد و مقرون به صرفه ریسک و اطلاعات، به طور سودمندی به فعالیتهای کارآفرینی کمک می‌کند. روگه و آرچر (۲۰۲۰) بیان کردند شاخص سهولت کسب‌وکار نمی‌تواند بصورت واقعی نشان دهنده بهبود فضای کسب‌وکار در برخی مناطق نسبت به مناطق دیگر باشد زیرا اقتصادهای ضعیف در مقایسه با هم‌تایان قدرتمند خود فضای بهبود بیشتری دارند. گلودوسکا (۲۰۱۷) نشان داد بین رشد اقتصادی و بهبود فضای کسب‌وکار رابطه‌ای معنادار وجود دارد. زوروجا و باچ (۲۰۱۶) نیز بیان کردند گروه‌های دارای وضعیت مناسب تر در فناوری اطلاعات از رقابت پذیری بیشتری در بازار کسب‌وکار برخوردارند. با توجه به مطالب بیان شده و با مرور پیشینه تحقیق، چارچوب نظری این پژوهش اجرای خط‌مشی‌های عمومی در پارادایم حکمرانی در نظر گرفته شده است. از آنجاکه حکمرانی یک نوع اعمال حاکمیت چندگانه و شبکه‌ای است، لذا مدل پژوهش مبتنی بر ابعاد سه‌گانه شامل امور قراردادی، امور حاکمیتی، و امور مشارکتی می‌باشد. همچنین مولفه‌های مدل نیز بر اساس شاخص‌های جهانی سهولت کسب‌وکار، به نحوی از ادبیات و پیشینه تحقیق استخراج شدند که در ابعاد سه‌گانه قابل دسته‌بندی باشند.

جدول ۱. خلاصه اجرای سه دور تکنیک دلفی فازی

ردیف	مولفه ها	دیفازی دور ۱	دیفازی دور ۲	تفاضل ۲و۱	دیفازی دور ۳	تفاضل ۳و۲	تشخیص
۱	اصلاح نواقص قوانین مربوطه (اصل ۴۴ قانون اساسی)	7.678132596	8.043811	-0.37	8.22853	0.18472	تائید
۲	پایاده سازی دولت الکترونیک	8.043811063	7.173019	0.87	7.313308	0.14029	تائید
۳	ایجاد درگاه واحد و صدور غیر حضوری مجوز	6.173018948	6.173019	0.00	-	-	رد
۴	ظرفیت گذاری بر کسب و کارها و لزوم رعایت حریم صنفی	5.031917459	4.533136	0.50	-	-	رد
۵	ابلاغ تصویب نامه برای مدیریت موقعیتهای تعارض منافع درون دولت تا زمان تصویب قانون بمنظور ممانعت از انحصار و رانت	6.513307774	6.513308	0.00	-	-	رد
۶	ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان ها	6.513307774	6.513308	0.00	-	-	رد
۷	توسعه و بهبود کیفیت دفاتر خدمات الکترونیک	5.496448378	4.335638	1.16	-	-	رد
۸	ایجاد مشاغل تسهیل گر کسب و کار	5.983697485	6.401328	-0.42	-	-	رد
۹	کسب مهارت های لازم و اخذ گواهی معتبر	7.330507163	7.330507	0.00	-	-	تائید
۱۰	پایبندی به اصول اخلاقی	7.678132596	7.678133	0.00	-	-	تائید
۱۱	تنظیم مقررات برای حرفه برق	6.262844399	5.267551	1.00	-	-	رد
۱۲	افزایش شفافیت تعرفه ها، هزینه ها و فرآیندهای اتصال	6.300592982	6.300593	0.00	-	-	رد
۱۳	هوشمندسازی شبکه توزیع برق	7.173018948	6.401328	0.23	-	-	تائید
۱۴	احداث نیروگاه های خصوصی	5.716950283	5.141635	0.58	-	-	رد
۱۵	مدیریت مصرف برق	6.401327681	4.810611	1.59	-	-	رد
۱۶	ایجاد ثبات اقتصادی	8.833333333	7.871261	0.96	8.633333	0.19207	تائید
۱۷	عدم قانون گذاری پراکنده	7.871261435	7.871261	0.00	-	-	تائید
۱۸	حمایت از شکل گیری شرکت های دانش بنیان	6.849481037	6.849481	0.00	-	-	رد
۱۹	سرمایه گذاری داخلی و خارجی	7.019244897	7.513308	-0.49	7.671261	0.15795	تائید
۲۰	ترویج فرهنگ کارآفرینی و توسعه استارت آپ ها	6.849481037	7.162919	-0.32	7.162919	0	رد
۲۱	تک رخ شدن ارز و ثبات بازار ارز و پوشش نوسانات	8.043811063	8.043811	0.00	-	-	تائید
۲۲	ساماندهی ضوابط و مقررات تجاری	7.678132596	8.043811	-0.37	8.043811	0	تائید
۲۳	رفع نواقص پایانه های مرزی	5.751259542	6.15035	-0.40	-	-	رد
۲۴	پیشگیری از قاچاق	6.513307774	6.513308	0.00	-	-	رد
۲۵	خصوصی سازی سازمان ها و نهادهای متولی	7.513307774	7.513308	0.00	-	-	تائید
۲۶	مشارکت مردمی	6.264134955	6.702513	-0.44	-	-	رد
۲۷	افزایش بودجه نهادهای تضمین کننده امنیت سرمایه گذاری	5.751259542	6.401328	-0.65	-	-	رد
۲۸	تقویت سخت افزار و نرم افزار نهادهای متولی	6.330507163	6.330507	0.00	-	-	رد
۲۹	قانونمندی و انتظام بخشی به فعالیتهای (بوروکراتیزاسیون)	5.496448378	4.631619	0.86	-	-	رد
۳۰	آگاهی از ضرورت و منافع رسمی کردن مالکیت	5.983697485	4.810611	1.17	-	-	رد
۳۱	بهبود سیستم مدیریت پرونده الکترونیکی	6.401327681	6.702513	-0.30	-	-	رد
۳۲	بایگانی الکترونیکی اسناد	6.019244897	6.019245	0.00	-	-	رد
۳۳	مشاوره حقوقی به کارآفرینان و فعالان اقتصادی	6.114887782	5.71695	0.40	-	-	رد
۳۴	آشنایی با قوانین مرتبط با موضوع	7.173018948	7.173019	0.00	-	-	تائید
۳۵	اصلاح نظام مالیاتی	8.043811063	8.043811	0.00	-	-	تائید
۳۶	وضع مالیات بر مجموع درآمد	5.37908117	5.37908	0.00	-	-	رد
۳۷	خوداظهاری و پرداخت داوطلبانه مالیات	5.983697485	5.983697	0.00	-	-	رد
۳۸	پیگیری در مورد محل هزینه کرد مالیات	7.513307774	7.513308	0.00	-	-	تائید
۳۹	پایداری محیط مالی	6.678132596	6.678133	0.00	-	-	رد
۴۰	دسترسی شفاف و بی دغدغه به منابع تأمین مالی	8.42853015	8.428530	0.00	-	-	تائید
۴۱	تأمین مالی سرمایه گذاران و تولیدکنندگان	7.173018948	7.173019	0.00	-	-	تائید
۴۲	ایجاد صندوقهای مردم نهاد جهت تأمین مالی کسب و کارهای نوپا	4.810610529	5.001254	-0.19	-	-	رد
۴۳	شفافیت قانون ورشکستگی و رفع تعارضات آن با سایر قوانین	4.514969063	3.779501	0.74	-	-	رد
۴۴	تدوین استاندارد مشخص ورشکستگی	3.783702698	3.074021	0.71	-	-	رد
۴۵	خرید بنگاه های ورشکسته	4.299162789	4.160094	0.13	-	-	رد

رد	-	-	0.37	2.353457	2.727016231	پرهیز از واکنش‌های هیجانی	۴۶
رد	-	-	0.42	4.137286	4.556398456	صدور مجوز بازرسی خارجی از شرکت	۴۷
رد	-	-	0.52	4.054851	4.576535445	سهولت طرح دعوا و کاستن از هزینه پیگیریهای حقوقی	۴۸
رد	-	-	0.37	2.353457	2.727016654	افزایش دسترسی به اطلاعات شرکت	۴۹
رد	-	-	0.71	3.074021	3.783702125	سهامداری	۵۰

مولفه‌ها نیز در مدل باقی ماندند. در نظر سنجی دور سوم دلفی، حد آستانه عوامل کمتر از ۰.۲ بدست آمد و همچنین میانگین نظرات بالاتر از عدد ۷ گزارش شد. لذا در نهایت از ۵۰ مولفه نظر سنجی شده، تعداد ۳۴ مولفه حذف و تعداد ۱۶ مولفه در مدل باقی ماند. در ادامه عوامل باقی مانده از طریق تکنیک ساختاری تفسیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت سهولت در انجام محاسبات برای هر یک از عوامل، علائم اختصاری مطابق جدول ۲ در نظر گرفته شده است.

در نظر سنجی دور اول دلفی، تعداد ۵۰ مولفه برای ارزیابی در اختیار خبرگان قرار داده شد. در این مرحله از نظر سنجی تعداد ۳۴ مولفه میانگین کمتر از ۷ را کسب کردند. در دور دوم دلفی نیز مجدداً همان ۵۰ مولفه جهت اعمال نظر در اختیار خبرگان منتخب قرار گرفت. در این دور با توجه به میانگین‌های دیفازی شده و مقایسه آنها با نتایج دور اول، مشخص شد که تعداد ۳۴ مولفه باید از مدل حذف شوند و تعداد ۶ مولفه نیز بدلیل تفازل میانگین بالاتر از حد آستانه ۰.۲ به دور سوم دلفی انتقال پیدا کردند. سایر

جدول ۲: مولفه‌های نهایی به همراه علائم اختصاری

حکمرانی سهولت کسب و کار		
امور مشارکتی	امور قراردادی	امور حاکمیتی
L: ترویج فرهنگ کارآفرینی و توسعه استارت آپ ها	I: سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی	A: اصلاح نواقص قوانین مربوطه
M: آشنایی با قوانین مرتبط با موضوع	J: خصوصی‌سازی سازمان ها و نهادهای متولی	B: پیاده سازی دولت الکترونیک
N: پیگیری در مورد محل هزینه کرد مالیات	K: تامین مالی سرمایه‌گذاران و تولیدکنندگان	C: ایجاد ثبات اقتصادی
O: کسب مهارت‌های لازم و اخذ گواهی معتبر		D: عدم قانونگذاری پراکنده
P: پایبندی به اصول اخلاقی		E: تکنرخی شدن ارز و ثبات بازار ارز
		F: ساماندهی ضوابط و مقررات تجاری
		G: اصلاح نظام مالیاتی
		H: دسترسی شفاف و بی دغدغه به منابع تأمین مالی

شاخص مد استفاده گردید تا از بین چهار نوع رابطه ممکن، رابطه ای که بیشترین فراوانی را از نظر خبرگان داراست در جدول نهایی منظور شود. بر همین اساس ماتریس خود تعاملی ساختاری نهایی به صورت جدول ۳ بدست آمد.

تشکیل ماتریس خود تعاملی

بر اساس مولفه‌های نهایی - مطابق جدول ۲- ماتریس خود تعاملی تحقیق تشکیل گردید. بدین صورت که عوامل جدول بر اساس نظر خبرگان مورد مقایسه قرار گرفتند. برای این کار از

جدول ۳. ماتریس خودتعاملی (SSIM)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A	-	2	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	2	1	0	0
B	2	-	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0
C	0	-1	-	0	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0
D	2	0	0	-	1	1	0	2	1	1	1	0	1	0	0	0
E	0	0	2	-1	-	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
F	-1	0	0	-1	0	-	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0
G	0	-1	0	0	0	-1	-	2	1	2	0	0	0	2	0	0
H	-1	2	0	2	-1	-1	2	-	2	1	0	0	0	1	0	0
I	-1	-1	2	-1	-1	-1	-1	2	-	0	0	1	2	0	1	1
J	0	0	-1	-1	0	-1	2	-1	0	-	0	0	1	0	1	0
K	0	0	2	-1	-1	0	0	0	0	0	-	0	1	0	1	0
L	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	-	1	0	0	0
M	2	0	0	-1	0	-1	0	0	2	-1	-1	-1	-	1	2	2
N	-1	-1	0	0	0	0	2	-1	0	0	0	0	-1	-	0	-1
O	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	-1	-1	0	2	0	-	0
P	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	2	1	0	-

است. نحوه تبدیل این نمادها به این صورت است که به جای نماد (۲)، در خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و در خانه قرینه آن عدد ۰ قرار می‌گیرد. به جای نماد (۲-)، در خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و در خانه قرینه آن عدد ۱ قرار می‌گیرد. به جای نماد (۱)، در خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و در خانه قرینه آن عدد ۱ قرار می‌گیرد. به جای نماد (۰)، در خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و در خانه قرینه آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.

این ماتریس، یک ماتریس به ابعاد متغیرهاست که در سطر و ستون اول آن متغیرها به ترتیب توسط نمادهایی مشخص شده اند. برای انواع رابطه بین عوامل نیز از گزینه‌های (متغیر I بر J تأثیر دارد (۱)، متغیر J بر I تأثیر دارد (۱-)، رابطه دو سویه (۲) و عدم وجود رابطه (۰)) استفاده گردید.

تشکیل ماتریس دستیابی اولیه

در این مرحله با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک، ماتریس دستیابی مطابق جدول ۴ تشکیل شده

جدول ۴. ماتریس دستیابی اولیه

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
B	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
C	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
D	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0
E	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
F	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0
G	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
H	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
I	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1
J	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0
K	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
L	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
M	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1
N	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1

تشکیل ماتریس دستیابی اصلاح شده (ماتریس دستیابی نهایی)

ماتریس دسترسی نهایی برای معیارها با در نظر گرفتن رابطه تسری به دست می آید تا با ماتریس دستیابی اولیه سازگار شود. بدین منظور باید ماتریس اولیه را به توان $K+1$ رساند، به طوری که حالت پایداری برقرار شود. بدین ترتیب برخی عناصر صفر نیز تبدیل به ۱ خواهد شد. به همین منظور، ماتریس نهایی به دست آمده را آن قدر به توان می رسانیم تا حالت فوق روی دهد و

ماتریس به دست آمده ماتریس نهایی خواهد بود. تعداد یک‌هایی که در سطر اول قرار می‌گیرد نشان دهنده خطوط یا تاثیراتی است که ناشی از معیار اول است. تعداد یک‌هایی که در ستون اول قرار می‌گیرد، نشان دهنده تاثیراتی است که بر معیار اول گذاشته می‌شود. جزئی که بر کلیه اجزای سیستم تاثیر می‌گذارد و هیچ جزئی بر آن تاثیر نمی‌گذارد منبع نام دارد. در این مرحله باید سازگاری درونی عوامل برقرار شود. نتیجه حاصل را میتوان در جدول ۵ مشاهده کرد.

جدول ۵. ماتریس دسترسی نهایی

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
D	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
F	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
G	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
H	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
I	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
J	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
K	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1
L	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
M	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
N	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
O	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1
P	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1

این واقعیت است که عوامل اصلاح نواقص قوانین مربوطه، پیاده سازی دولت الکترونیک، عدم قانونگذاری پراکنده، و دسترسی شفاف و بی دغدغه به منابع تامین مالی با میزان قدرت ۱۶ بیشترین نفوذ و عامل پیگیری در مورد محل هزینه کرد مالیات با قدرت ۴ کمترین نفوذ را دارند.

حال به منظور تفکیک نتایج به دست آمده از نظر خبرگان تحقیق باید "قدرت نفوذ" امتیاز به دست آمده از سطر و "قدرت وابستگی" امتیاز بدست آمده از ستون را مشخص کنیم. در جدول ۶ قدرت نفوذ شاخص‌ها (میزان تاثیر) که هر یک از عوامل بر سایر عوامل دارند) مشخص گردیده است. نتایج نشان دهنده

جدول ۶. تفکیک نیروهای محرکه و وابسته

شاخص	قدرت وابستگی	قدرت نفوذ	شاخص	قدرت وابستگی	قدرت نفوذ
A: اصلاح نواقص قوانین مربوطه (اصل ۴۴ قانون)	۱۲	۱۶	I: سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی	۱۶	۱۵
B: پیاده سازی دولت الکترونیک	۹	۱۶	J: خصوصی سازی سازمانها و نهادهای متولی	۱۶	۹
C: ایجاد ثبات اقتصادی	۱۱	۱۱	K: تامین مالی سرمایه‌گذاران و تولیدکنندگان	۱۱	۸
D: عدم قانونگذاری پراکنده	۹	۱۶	L: ترویج فرهنگ کارآفرینی و توسعه استارت آپ ها	۱۶	۷
E: تک‌نرخ شدن ارز و ثبات بازار ارز و پوشش نوسانات	۸	۱۴	M: آشنایی با قوانین مرتبط با موضوع	۱۴	۱۵
F: ساماندهی ضوابط و مقررات تجاری	۶	۱۴	N: پیگیری در مورد محل هزینه کرد مالیات	۱۴	۵
G: اصلاح نظام مالیاتی	۱۳	۱۲	O: کسب مهارت‌های لازم و اخذ گواهی معتبر	۱۲	۱۵
H: دسترسی شفاف و بی دغدغه به منابع تامین مالی	۱۲	۱۶	P: پایبندی به اصول اخلاقی	۱۶	۱۵

سطح بندی عوامل مدل سهولت کسب و کار

تفکیک سیستم به سطوح مختلف به شفاف سازی نقش هر یک از اجزا و چگونگی تعامل آن ها کمک می کند. همچنین موجب کاهش پیچیدگی سیستم و افزایش قابلیت تحلیل آن می شود. در این مرحله با به دست آمدن ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین سطح معیارها، سه مجموعه مشخص می گردد شامل:

۱- مجموعه متقدم (پیش نیاز)، مجموعه قابل دستیابی (متاخر) و مجموعه مشترک. مجموعه متقدم (A): هر معیار شامل معیارهایی است که به آن معیار منتهی می شوند و یا اینکه بر آن معیار تاثیر می گذارند؛ به بیان دیگر معیارهایی که در ستون مربوط به یک معیار جلوی آنها ۱ قرار گرفته است، مجموعه متقدم بر آن معیار ستونی هستند. مجموعه متاخر (R): معیارهایی را نشان می دهد که تحت تاثیر یک معیار یا جز سیستم قرار دارند. در نهایت با به دست آوردن اشتراک دو مجموعه قابل دستیابی و متقدم، مجموعه مشترک به دست می آید.

برای سطح بندی با استفاده از ماتریس دسترسی نهایی، مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر به دست می آید.

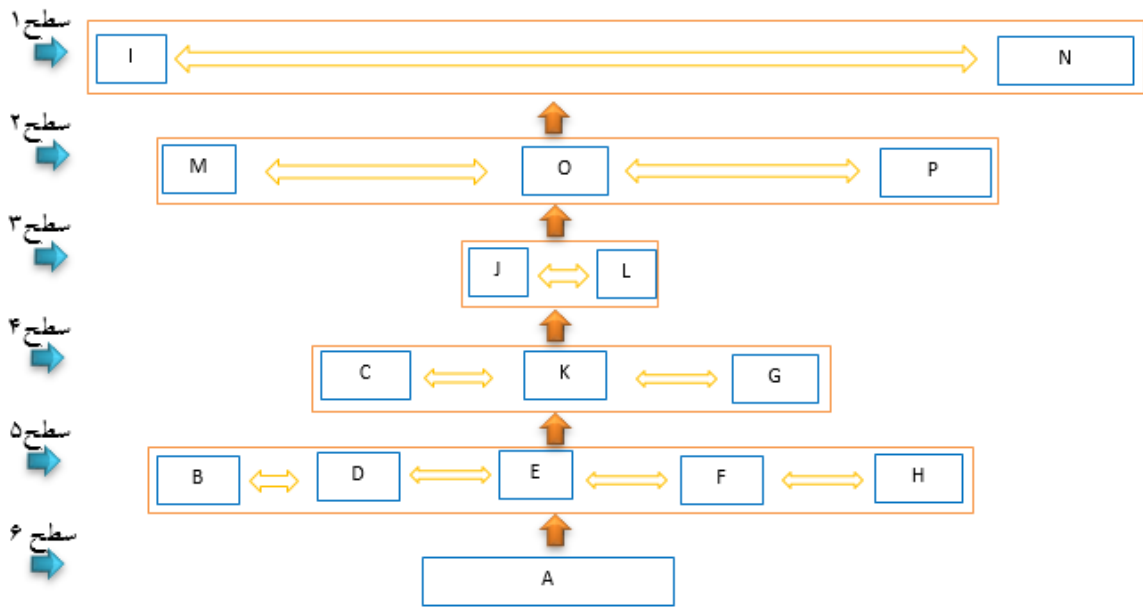
مجموعه خروجی و ورودی برای یک متغیر بدین صورت تعریف می شود که مجموعه خروجی برای یک مولفه خاص عبارت است از خود آن متغیر بانضمام سایر متغیرهایی که از آن تاثیر می پذیرند. به عبارت دیگر متغیرهایی که از طریق این متغیر می توان به آن ها رسید. مجموعه ورودی نیز برای هر متغیر شامل خود آن متغیر همراه با سایر متغیرهایی که بر آن تاثیرگذارند، می باشند و در نهایت عناصر مشترک اشاره به ابعاد اشتراکی مجموعه خروجی و ورودی متغیرها در مدل ساختاری تفسیری به عنوان متغیر سطح بالا دارد. به عبارت دیگر، این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نمی باشند. پس از تعیین عناصر خروجی، عناصر ورودی و عناصر مشترک، شاخصی که عناصر خروجی و عناصر مشترک یکسانی دارد به عنوان اولین سطح و عامل تأثیرگذار بر حکمرانی سهولت کسب و کار تعیین می شود. پس از تعیین این سطح یعنی تأثیرگذارترین سطح، آن شاخص حذف میشود و مجدداً اقدام به بررسی شاخص های یکسان عناصر ورودی و مشترک می گردد و سطح بعدی مشخص می شود. این عملیات تا آنجا تکرار می شود که اجزای تشکیل دهنده تمام سطوح سیستم مشخص شوند. در جدول ۷ نتایج این فرایند گزارش شده است.

جدول ۷. سطح بندی عوامل مدل سهولت کسب و کار

سطح	اشتراک	خروجی	ورودی	متغیر
۶	ABDFHIJKLMOP	ABDFHIJKLMOP	ABCDEFGHIJKLMNPO	A
۵	ABDEFGHIM	ABDEFGHIM	ABCDEFGHIJKLMNPO	B
۴	CEGHIKM	ABCDEFGHIKIM	CEGHIJKLMOP	C
۵	ABDEFGHIM	ABDEFGHIM	ABCDEFGHIJKLMNPO	D
۵	BCDEHIK	ABCDEHIK	BCDEGHIJKLMNPO	E
۵	ABDFHM	ABDFHM	ABCDFGHIJLMNOP	F
۴	BCDGHIJMNP	ABCDFGHIJMNP	BCDGHIJLMNOP	G
۵	ABCDFGHIJMN	ABCDFGHIJMN	ABCDEFGHIJKLMNPO	H
۱	ABCDEGHIJKLMNPO	ABCDEGHIJKLMNPO	ABCDEFGHIJKLMNPO	I
۳	AGHIJN	ABCDFGHIJKN	AGHIJMNO	J
۴	AIK	ABCDEHIK	ACEIJKMNPO	K
۳	AILM	ABCDFGHILM	AILMNPO	L
۲	ABCDFGHILMOP	ABCDFGHIJKLMOP	ABCDFGHILMNPO	M
۱	GHIJN	ABDEFGHIJKLMNPO	GHIJN	N
۲	AIMP	ABCDFGHIJKLMOP	AIMNPO	O
۲	AGIMOP	ABCDFGHIJKLMOP	AGIMNPO	P

شناسایی شده و سایر سطوح نیز مشخص شده اند. بر اساس این اطلاعات مدل نهایی ساختاری - تفسیری در شکل ۱ ترسیم شده است.

بر اساس جدول ۷ مشخص می شود که اولین سطح (I) و (N) یا همان شاخص هایی است که به دلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک به عنوان اولین سطح شناسایی شده اند. همچنین سطوح (M)، (O) و (P) به عنوان سطح دوم



شکل ۱. مدل نهایی ساختاری تفسیری

نمودار تحلیلی

هستند و دارای ارتباطات کم و ضعیف با سیستم می باشند. متغیرهای پیوندی؛ متغیرهایی هستند که قدرت هدایت زیاد و وابستگی زیاد دارند. این متغیرها غیرایستا هستند زیرا هر نوع تغییر در آنها، سیستم را تحت تأثیر قرار داده و در نهایت بازخورد سیستم نیز می تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد. متغیرهای وابسته؛ دارای قدرت هدایت کنندگی کم ولی وابستگی نسبتاً بالا می باشند. این دسته متغیرها معمولاً متغیرهای نتیجه یا هدف هستند. همچنین متغیرهایی که دارای قدرت هدایت کنندگی زیاد ولی وابستگی کم هستند را متغیرهای مستقل (کلیدی) می گویند.

متغیرهای پژوهش با استفاده از نمودار میک مک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این نمودار از دو محور افقی شامل میزان وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. همانطور که در نمودار ۱ مشاهده میشود متغیرهای تحقیق بر اساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به چهار متغیر مستقل، پیوندی، وابسته و مستقل کلیدی دسته بندی می شوند. متغیرهای مستقل متغیرهایی هستند که قدرت هدایت و وابستگی ضعیف دارند. این متغیرها نسبتاً غیرمتصل به سیستم

قدرت نفوذ		متغیرهای مستقل (کلیدی)									متغیرهای پیوندی				I
							D, B		A						
								H							
				F	E			C			M				
					K				J		G				
									L		P				
											O				
												N			

		متغیرهای مستقل						متغیرهای وابسته	
قدرت وابستگی									

نمودار ۱. نمودار قدرت نفوذ و وابستگی عوامل

می‌توان تا حد زیادی به اهداف سهولت کسب‌وکار در کشور دست یافت.

همچنین عوامل تامین مالی سرمایه‌گذاران و تولیدکنندگان، تک‌نرخ شدن ارز و ثبات بازار ارز و پوشش نوسانات، و ساماندهی ضوابط و مقررات تجاری در گروه متغیرهای مستقل (کلیدی) قرار گرفتند. یعنی این عوامل دارای قدرت هدایت‌کنندگی زیاد ولی وابستگی کم می‌باشند. این یافته نشان می‌دهد متغیرهای کلیدی مدل دارای ماهیت مالی و اقتصادی هستند و لذا با تسهیل جریان سرمایه‌گذاری در کشور و تامین امنیت مالی می‌توان نظام کسب‌وکار کشور را پویاتر کرد. بنابراین پس از انجام اصلاحات قانونی در حوزه کسب‌وکار، اقدامات بعدی باید بر جذب سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی و ایجاد ثبات اقتصادی معطوف گردد.

عوامل ترویج فرهنگ کارآفرینی و توسعه استارت آپ‌ها، پیگیری در مورد محل هزینه‌کرد مالیات، کسب مهارت‌های لازم و اخذ گواهی معتبر، و پایبندی به اصول اخلاقی نیز در دسته متغیرهای وابسته قرار گرفتند. در واقع این متغیرها تحت تاثیر سایر عوامل قرار دارند و از منظر سیستمی جزو عناصر اثر پذیر هستند. این یافته نشان می‌دهد اگر زیرساخت‌های قانونی و اقتصادی کسب‌وکار در کشور مهیا باشد، جامعه‌ی مدنی از نتایج مثبت آن متاثر شده و فضای جامعه خودبه‌خود به سمت توسعه و تسهیل کسب‌وکار متمایل می‌گردد. در واقع در ایجاد سهولت کسب‌وکار، سیاست‌گذاری درست و اتخاذ تصمیمات اثربخش در نظام ساختاری و مالی، فرهنگ و عرف جامعه را جهت‌دهی کرده و ارتباطات و تعاملات کاری در بستر جامعه را تسهیل می‌کند.

نتایج این تحقیق با نتایج محققانی چون دهقانی فیروز آبادی (۱۳۹۸)، مکیان و همکاران (۱۳۹۲)، دوتا و میریکز (۲۰۲۱) و گلودوسکا (۲۰۱۷) و هانچ (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

همچنین با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهاد می‌گردد با بروز رسانی و اصلاح قوانین منطبق با شرایط روز

همانطور که در نمودار ۱ مشخص است بیشتر عوامل در دسته متغیرهای پیوندی قرار دارند و هیچکدام از عوامل در دسته متغیرهای مستقل قرار نگرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل ساختاری تفسیری سهولت کسب‌وکار انجام گرفته است. پس از استخراج مولفه‌ها از مبانی نظری، برای پالایش مولفه‌ها از تکنیک دلفی فازی استفاده گردید. در نهایت جهت مدل‌سازی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد عوامل: اصلاح نواقص قوانین مربوطه، پیاده سازی دولت الکترونیک، عدم قانون‌گذاری پراکنده، دسترسی شفاف و بی‌دغدغه به منابع تامین مالی دارای بیشترین نفوذ و عامل پیگیری در مورد محل هزینه‌کرد مالیات، دارای کمترین نفوذ می‌باشد.

از سوی دیگر عوامل اصلاح نواقص قوانین مربوطه، پیاده‌سازی دولت الکترونیک، عدم قانون‌گذاری پراکنده، دسترسی شفاف و بی‌دغدغه به منابع مالی، ایجاد ثبات اقتصادی، آشنایی با قوانین مربوطه، خصوصی‌سازی سازمانها و نهادهای متولی و اصلاح نظام مالیاتی جزو متغیرهای پیوندی می‌باشند. این امر بدان معناست که این عوامل دارای قدرت نفوذ زیاد هستند و هر اقدامی بر روی این متغیرها باعث تغییر سایر متغیرها می‌شود. بر این اساس برای بهبود فضای کسب‌وکار و تسهیل آن، قبل از هر اقدامی باید بر تقویت عوامل فوق تمرکز کرد. با توجه به اینکه متولیان امر برای تسهیل فضای کسب‌وکار، با عوامل موثر و مسیرهای متعددی روبرو هستند، این یافته نشان می‌دهد تمرکز بر بهبود عوامل شناسایی شده (متغیرهای پیوندی) اثربخشی تصمیمات را افزایش داده و نتایج بهتری را با صرف منابع موجود به دست می‌دهد. نکته حائز اهمیت آن است که اغلب متغیرهای پیوندی به بهبود نظام قانونی کسب‌وکار کشور اشاره دارند و لذا می‌توان گفت با اصلاحات ساختاری

tax system in Iran, *Quarterly Journal of Public Policy in Management*, 4 (11 & 12):1-15. (in Persian)

-Mahdavi nezhad, S., Yari, S. (2021). Factors affecting technology-oriented business policy in export companies, *Quarterly Journal of Public Policy in Management*, 13 (48):101-112. (in Persian)

-Makian, S.N., Emami meybodi, M., Eshrati, S., Ahmadi, Z. (2012). Business space, growth strategy, comparison of Islamic countries in the MENA region and Organization for Economic Development and Cooperation, *Economic Development and Growth Research*, 3(11): 75-84. (in Persian)

-Manteghi, m., Alizadeh, P. (2018). Research and development support policies in the business sector, a comprehensive special issue of science, technology and innovation policy; 11(2):363-387. (in Persian)

-Mardani Najafabadi, M., Ohadi, N., Razmavar, F. (1400). Measuring and ranking the efficiency of ease of doing business in Iran and selected countries: a dynamic multi-objective fuzzy data overlay analysis approach, *Business Management Quarterly*, No. 49. (in Persian)

-Moon, J. & Vogel, D. (2008). Corporate social responsibility, government, and civil society. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegel (Eds.), *The Oxford handbook of corporate social responsibility* (pp. 303- 23). Oxford: Oxford University Press.

-Polanyi, Karl. 2001. *The great transformation. The political and economic origins of our time*. Boston: Beacon Press.

-Rogge, N. and Archer, G. (2021). Measuring and analyzing country change in establishing ease of doing business using a revised version of World Bank's ease of doing business index, *European Journal of Operational Research*, <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2020.07.065>.

-Salatin, P. (2018). The quality of governance and entrepreneurship in the panel data approach of selected countries, *Government Research Quarterly, Journal of the School of Law and Political Science*, 5 (20): 102-7. (in Persian)

-Salari, A. (2011). Investigating the impact of the tax system on the business environment, *economic magazine - monthly review of economic issues and policies*, 10, 11-130. (in Persian)

-Saleh Abadi, A. (2009). The role of the capital market in improving Iran's business

کشور، نواقص قوانین مربوطه برطرف گردد تا امکان تفاسیر و برداشتهای سلیقه ای از بین برود. بر این اساس رفع موانع اجرایی قانون تسهیل صدور مجوزهای کسب و کار، حذف فرایندهای زائد و اضافی، و پرهیز از اصالت دادن به اسناد کاغذی باید مدنظر قرار گیرد.

مراجع و منابع

-Albareda, L., Lozano, J. M., Tencati, A., Midttun, A. & Perrini, F. (2009). The changing role of governments in corporate social responsibility: drivers and responses, in: *Business Ethics: A European Review*, 17, 347-363.

-Bianchi, A., Sokol, A. (2022). Financial shocks, credit spreads, and the international credit channel, *Journal of International Economics*, Vol.135, 103543.

-Dehghani Firouzabadi, H. (2018). The relationship between the good governance index and credit acquisition index in selected MENA countries, *Journal of Management Sciences*, 1(1): 1-11. (in Persian)

-Dutta N., Meierrieks, D. (2021). Financial development and entrepreneurship, *International Review of Economics & Finance*, Volume 73, Pages 114-126.

-Estevão, J., Lopes, J. D., Penela, D., & Soares, J. M. (2019). The doing business ranking and the GDP. A qualitative study. *Journal of Business Research*.

-Głodowska, A. (2017). Business environment and economic growth in the European Union Countries: What can be explained for the convergence? *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 5(4), 189-204.

-Hanuch, M. (2012). *The Doing Business Indicators, economic growth and regulatory reform*, the World Bank, Policy Research Working Paper No.6176.

-Hosseinzadeh, H. (2017). The effect of improving the business environment on economic growth in developing countries, strategic and macro policies, 6 (3): 499-516. (in Persian)

-Kettl, D. F. (2015). *The transformation of governance: Public administration for the twenty-first century*. JHU Press.

-Koshtar Rajabi, H., Ziyayi Bigdeli, M. T. (2012). Identifying the effective obstacles in the optimal implementation of value added

environment, *Journal of Monetary and Banking Research*, 1(1), 21-101.(in Persian)

-Shahnazi, R.,Shabani,Z. (2010). Investigating the effect of business environment on economic growth in selected countries, *Economic research paper*,11(3(42)):161-185.

-Tahmasabi, Reza (2018), *An introduction to theories of public administration*, Samt Publications, Tehran. (in Persian)

-Tafazoli, H., Khalili, S. (2012). The role of non-governmental independent civil institutions in realizing the demands of citizenship rights in the 21st century, *Sepehre Siyasat*, No.1, pp:120-78.(in Persian)

-Thompson, N, (2005), "Inter-institutional Relations in the Governance of England's National Parks: A Governmentality Perspective", *Journal of Rural Studies*, Vol. 21, No. 3.

-Taghvi Fard, M.T., Mehrparvar Hosseini, A., Salehi Moghadam, S. (2019). The relationship of information and communication technology with the ease of doing business in the world: a cluster analysis approach, *Scientific Journal of Smart Business Management Studies*, 8 (31):5-22. (in Persian)

-Ward, H. (2004). *Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: Taking stock*. The World Bank.

-Zoroja, J., and Bach, M. P. (2016). Editorial: Impact of Information and Communication Technology to the Competitiveness of European Countries - Cluster Analysis Approach, *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, Version On-line ISSN 0718-1876 vol.11, no.1 Talca ene.



Designing an interpretive structural model of ease of doing business

Amir Khosro Fakhrian¹, Gholamreza Memarzade Tehran², Afsaneh Zamani Moghaddam³,
Fereydon Rahnamay Rodposhti⁴, MohammadAli afshar Kazemi⁵

Abstract

Background: Improving the business environment and identifying its effective factors is necessary for sustainable development and creating new economic capacities. In fact, the ease of doing business is one of the ways to see the progress of a country.

Objective: This research was conducted with the aim of designing an interpretive structural model of ease of doing business.

Method: The research is applied in terms of purpose and survey in terms of data collection and has a quantitative approach. The community studied in this research is the country's business system, and 15 experts were selected to form an expert panel. After extracting the dimensions and components from the literature and research background, fuzzy Delphi technique was used to refine the components. Finally, Interpretive Structural Modeling (ISM) method was used for modeling.

Findings: The findings of the research showed the factors of correcting the deficiencies of the relevant laws, implementing the electronic government, lack of scattered legislation, transparent and carefree access to financial resources, creating economic stability, familiarity with the relevant laws, privatization of the organization. Custodian institutions and reforming the tax system are among the linked variables. Also, the factors of promoting the culture of entrepreneurship and developing start-ups, following up on the location of tax expenditure, acquiring the necessary skills and obtaining a valid certificate, and adherence to ethical principles were also included in the dependent variables category.

Conclusion: Since the linked variables have a great power of influence, any action on these variables causes changes in other variables. Therefore, in order to facilitate business, in the first step, all efforts should be focused on improving these factors. As a result, the dependent variables that are the effective elements of the model will also be improved.

Key words: ease of doing business, interpretive structural model, effectiveness, influence

¹ PhD student, Department of Public Administration, Emirates Branch, Islamic Azad University, Dubai, UAE

² Associate Professor, Department of Public Administration, Olom & Tahghighat Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (correspondin author)

³ Associate Professor, Department of Educational Management, Olom & Tahghighat branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

⁴ Professor, Department of Business Management, Olom & Tahghighat branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

⁵ Associate Professor, Department of Industrial Management, Tehran Markazi Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

طراحی الگوی تبیین عوامل مؤثر بر اهمال کاری

فرزاد محمدی سالاری^۱، غلامرضا رحیمی^{۲*}، فرهاد نژاد ایرانی^۳، مجتبی رضانی^۴

چکیده

زمینه: نیروی انسانی مسؤولیت پذیر و کارآمد به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان محسوب میشود. در این راستا شناخت خصوصیات نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان یکی از دل مشغولیهای مدیران سازمانها محسوب میگردد. هدف: تحقیق حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر اهمال کاری به منظور، ارائه الگو در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی می‌پردازد

روش تحقیق: پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کیفی و کمی (روش آمیخته اکتشافی) است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که در قسمت اول حداقل ۱۵ نفر از خبرگان در دسترس و متخصصین و در قسمت دوم، نمونه ای ۲۷۷ نفر از پرسنل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی به عنوان نمونه انتخاب شده است. می‌باشد روش نمونه گیری، روش تصادفی طبقه بندی شده می‌باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه است که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده و با انجام تکنیک FTopsis شاخص‌های اصلی منتخب و طبقه بندی شده رتبه بندی شده و برای ارزیابی سطح اهمال کاری، آزمون t تک متغیره برای سنجش سطح عملکرد انجام گرفته است. در اینجا از نرم افزارهای SPSS و FTopsis استفاده شده است.

یافته‌ها: طبق نتایج اولویت بندی شاخص‌های ۱۹ گانه اهمال کاری در جامعه مورد مطالعه، نارضایتی پرسنل، تنبلی، بوروکراسی ناکارآمد و رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی به ترتیب به عنوان با اهمیت ترین عوامل اهمال کاری مطرح شد. نتیجه گیری: برای کاهش اهمال کاری، باید به عوامل زمینه ساز نارضایتی پرسنل توجه کرد.

واژه‌های کلیدی: الگو، کارکنان، اهمال کاری، نارضایتی پرسنل، تنبلی، اداره امور مالیاتی.

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی گرایش تطبیقی و توسعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب. آذربایجان شرقی. ایران
salari_64@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول) - Rahimi00.gholamreza@yahoo.com

^۳ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب. آذربایجان شرقی. ایران - farhad.irani@bonabiau.ac.ir

^۴ استادیار گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران - dmramazani@gmail.com

مقدمه

اهمالکاری میل به تأخیر انداختن کارهایی است که انجام آنها برای رسیدن به هدف ضروری است (استد، شاناهان، نوفلد^۱، ۲۰۱۰) در اهمالکاری فرد اغلب کاری را انجام میدهد و خود را مشغول نگه میدارد تا از انجام تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد، اجتناب نماید (ون ارده و کلینگزیک^۲، ۲۰۱۸)

واژه اهمالکاری ریشه لاتین دارد و متشکل از (pro بهمعنای جلو) و (cras بهمعنای فردا) است. اهمالکاری یا تعلل کاری را میتوان بهعنوان تأخیر در انجام یک اقدام تبیین کرد و این تأخیر در حالی رخ میدهد که شخص اهمالکار میدانند موجب بدتر شدن وضعیت خود خواهد شد (کاس و متین^۳، ۲۰۱۸) و یک راهبرد اصلی برای زمانی است که از پیامد آن کار، مطمئن نبوده و به اطلاعات بیشتر نیاز باشد (عظیمی، میلر و میلن، ۲۰۲۰).

همالکاری یا تعلل کاری، بهمزله عقب انداختن، به آینده موکول کردن یا طفره رفتن از انجام کار یا فعالیتی که طبق معمول باید در زمان حال انجام شود، تبیین شده است (استیل، ۲۰۰۷) می توان این طفره رفتن را فقط معطوف به انجام کارهای مهم دانست نه همه کارها (لی، گائو و زو، ۲۰۲۰). اهمال کاری اغلب موجب رنجش و ناراحتی می گردد (کیم و سنو، ۲۰۱۵) و اثرات منفی بر سلامت جسمی و عادات غذایی دارد (چون چو، چوی^۳، ۲۰۰۵). و همواره باعث افزایش استرس، بهم ریختگی و شکست می شود (خدابخشی، سپهوندی، شیخ الاسلامی و حبیبی، ۱۳۹۵) از دیدگاه سازمانی نیز میتوان اهمال کاری را یکی از موانع بهره وری و کارایی در نظر گرفت (متین، تاريس، پیترز^۴، ۲۰۱۶) اهمال کاری سبب بروز مشکلات مزمن در انجام وظایف می شود، زیرا فرد اهمال کار نمی تواند تصمیم بگیرد که چه فعالیت هایی را در چه زمانی و بر اساس چه اولویت بندی هایی انجام دهد (محمدی، و بهامین، حقانی، ۱۳۹۵). اهمالکاری، بهعنوان یکی از بزرگترین موانع کارایی نیروی انسانی، در کاهش عملکرد، بهره وری و سلامت کارکنان و سازمان، نقش مهمی دارد (نظریزاده، موغلی و عباسی، ۱۳۹۷). شناخت خصوصیات و ویژگی های

نیروی انسانی و عوامل موثر بر کارایی آنان جهت بکارگیری هر چه مطلوب تر این سرمایه سازمانی از دغدغه های رهبران و مدیران تمام سازمان ها می باشد (صفری نیا و امیرخانی رازلیگی، ۱۳۹۷). اهمالکاری، معمولاً دارای سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری است (گنگ، هان، گائو، ژو و هوانگ، ۲۰۱۸) و در سه حوزه اصلی انجام میشود: ۱. ضعف در رسیدگی یا ضعف در محافظت شخصی، شامل تأخیر در کارهای مرتبط با سلامتی، ضعف در نظافت شخصی، کارهای منزل، امور مالی، رسیدگی شخصی و نگهداری از اموال، ۲. سستی در خودشکوفایی یا رشد خود، شامل تأخیر در امور مرتبط با شغل و فرصتهای اجتماعی، علایق فردی، پیشرفت آموزشی و یافتن همسر و ۳. کاهلی در احترام گذاشتن و پایبندی به تعهداتی که شخص به دیگران دارد، بهگونهای که امیدوار است قولهایی که به آنها داده است را فراموش کنند و پذیرفتن قولهایی که بیشتر داده، اکنون آزردهنده است (نینان، ۲۰۰۸). بیشتر مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد مطالعه در حیطه اهمال کاری تحصیلی است (جهرمی، حجازی و اژه ای، ۱۳۹۴). (دامنه شیوع اهمال کاری متغیر است، بهطوری که بعضی محققین میزان شیوع آنرا ۱۵ تا ۲۵ درصد و برخی ۸۰ تا ۹۵ درصد اعلام کرده اند) (استیل^۵، ۲۰۰۴). میزان اهمال کاری در بزرگسالان نیز حدود ۱۵-۲۰٪ گزارش شده است (یاسمی نژاد، سیف، گل محمدیان، ۱۳۹۰). به حال یافتهها نشان میدهد درصد اهمال کاران در حال افزایش است و بیش از ۹۵ درصد آنها خواهان تعدیل

یا برطرف کردن این مشکل هستند (شکری، علیپور و آگاه حارث، ۱۳۹۲). اهمال کاری میتواند یک عادت باشد که در نهایت به کاهش انتظار خودکارآمدی فرد منجر شود. در دیدگاه دیگر اهمال یک اختلال شخصیتی است که به عنوان ضعف وجدان با خصوصیات ماند؛ بیاراده بودن، فقدان پشتکار، تنبلی، عدم توجه و ضعف قدرتطلبی شناخته شده است (شاهنی یلاق، سلامتی، محرابی زاده و حقیقی، ۱۳۸۵). بخش اعظمی از پیشینه نظری، مربوط به اهمالکاری عمومی و تحصیلی - آموزشی است، اما

⁴ . Metin, Taris, Peeters

⁵ Steel

¹ Stead & Shanahan & Neufeld RW

² Van Eerde & Klingsieck

³ Chun Chu & Choi

کاری (وارواریچوا، ۲۰۱۳) عمدتاً به عنوان ویژگی‌های خود وظایف در نظر گرفته می‌شوند. مطالعاتی وجود دارد که تأثیر نوع کار، میزان بیزاری از وظایف، به موقع بودن پاداش‌ها و تنبیه‌ها و غیره را بر اهمال کاری بررسی کرده‌اند (میلگرام و تن، ۲۰۰۰؛ استیل، ۲۰۰۷). به نظر ما، چنین تقسیم‌بندی نسبی است، زیرا شرایط بیرونی همیشه از طریق ویژگی‌ها و حالات فردی افراد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، بنابراین ارتباط پیچیده‌تر و غیر مستقیم است. اهمال کاری با متغیرهای مختلفی در ارتباط است. مطالعات نشان می‌دهد که تعلل‌ورزی با عزت نفس و اعتماد به نفس پایین (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ سطوح پایین خودتنظیمگری (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶) خودمختاری، وظیفه‌شناسی، نظم و انضباط (مورالس^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۳۲)، خودکارآمدی (کلاس^{۱۷}، ۲۰۰۸: ۲۳۴)، خودارزیابی (رحیمیان و روحانی پور، ۱۳۹۱: ۱۹)، اضطراب، کمرویی، افسردگی و روان رنجورخویی (خسروی، ۱۳۸۷: ۲۷). ترس از شکست (خسروی، ۱۳۸۷: ۱۹). ترس از ارزیابی، کمال‌گرایی، انگیزه پیشرفت، حواس پرتی (یاسامین نژاد و محمدیان، ۱۳۹۱: ۷۵)، سابقه خدمت (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۶)، عملکرد پایین (لارسون^{۱۸}، ۲۰۰۸: ۴۳؛ شکری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۷)، فرسودگی شغلی (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۶) بین استرس شغلی (فرضی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۵) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (مورالز^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۸).

با توجه به اینکه امور مالیاتی یکی از ارکان اصلی و بازوی اقتصاد بشمار می‌رود و نقش موثری در بودجه بندی کشور دارد توجه به میزان بازدهی و بهره‌وری نیروی کار در تحقق اهداف کلان سازمان نقش بی‌بدیلی دارد؛ بنابراین با توجه به اینکه طبق آمار مرکز آمار ایران، میزان سطح کار مفید در کشور برای هفته از ۴۴ ساعت کاری ۱۵ ساعت مفید

به موضوع اهمالکاری در محیط سازمان (در مقایسه با بررسی اهمالکاری تحصیلی) توجه به نسبت اندکی شده است (کریسوستومو و زنی^۱، ۲۰۲۰)؛ کاس و متین^۲، ۲۰۱۸؛ نگوین، استیل و فراری و گوپتا^۳ و همکاران، ۲۰۱۲) و با توجه به اینکه یافته‌های این پژوهشها نشان می‌دهند اهمالکاری، حدود یک چهارم از ساعات کاری یک کارمند را تشکیل می‌دهد و سالانه هزینه‌های بالغ بر ده هزار دلار به‌هزای هر کارمند به بار می‌آورد، باید دقیقتر بررسی شود (هن^۴، ۲۰۱۸). پژوهشها نشان می‌دهند که کارکنان روزانه حدود ۱/۵ تا ۳ ساعت از زمان کاری خود را صرف فعالیت‌های شخصی می‌کنند (پلسن^۵، ۲۰۱۵). یکی از دلایل نداشتن توجه کافی به اهمالکاری سازمانی، نبود ابزار برای سنجش اختصاصی (۱) اهمالکاری در سازمانهای امروزی است (متین و همکاران، ۲۰۱۶). موخوا و نوریوف^۶ (۲۰۱۳) پیشنهاد می‌کنند که همه مطالعات در مورد این موضوع به دو گروه تقسیم شوند: آنهایی که دلایل درونی اهمال کاری را مطالعه می‌کنند و آنهایی که دلایل بیرونی را مطالعه می‌کنند. دلایل روانشناختی درونی یا عوامل شخصیتی فردی (وارواریچوا، ۲۰۱۳) در اهمال کاری، استعدادهای فردی هستند که بر اساس تعدادی از ویژگی‌ها، ویژگی‌ها و حالات شخصیتی شکل می‌گیرند. تعدادی از مطالعات ارتباط بین اهمال کاری و کمال‌گرایی، اضطراب، پنج عامل بزرگ، ویژگی‌های انگیزشی (از جمله مهارت خودانگیختگی)، استرس و غیره را تایید کرده‌اند (بارابانشچیکووا^۷، ۲۰۱۶؛ دمنتیچ و کارلووسکاچا^۸، ۲۰۱۳؛ فراری و امونز^۹، ۱۹۹۵). گارانجان، آندروسنکو و هلموف^{۱۰}، ۲۰۰۹؛ کارلووسکاچا^{۱۱}، ۲۰۰۸؛ میلگرام و تن^{۱۲}، ۲۰۰۰؛ شمیاکینا^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ استیل، ۲۰۰۷؛ ویندکر و اوستانینا^{۱۴}، ۲۰۱۴؛ زوروا^{۱۵}، ۲۰۱۵؛ زوروا، ۲۰۱۵). پیش‌بینی‌کننده‌های بیرونی یا موقعیتی اهمال

¹² Milgram & Tenne

¹³ Shemyakina

¹⁴ Vindeker & Ostanina

¹⁵ Zvereva

¹⁶ morals

¹⁷ Klasen

¹⁸ Larson

¹⁹ Morales

¹ Crisostom, & Zeni,

² Kose & Metin

³ Nguyen & Steel & Ferrari

⁴ Hen

⁵ Paulsen

⁶ Mokhova, & Nevryuev

⁷ Barabanshchikova

⁸ Dementiy & Karlovskaya

⁹ Ferrari, & Emmons,

¹⁰ Garanyan, & Andrusenko & Khlomov

¹¹ Karlovskaya

اینگونه توصیف کرد: تأخیر غیر ضروری در انجام دادن کاری که فرد در نهایت قصد تکمیل کردن و به انجام رساندن آن را دارد. نکته ای که باید توجه داشت این است که همیشه در؛ اهمال کاری، انجام دادن کار با ناراحتی یا پریشانی صورت می گیرد (لی و اسکونبرگ، ۲۰۱۷: ۱۷).

این پدیده دو سطح شناختی و رفتاری را در بر می گیرد. در سطح رفتاری فرد کاری را که قصد انجام دادن آن را داشته بدون هیچ دلیل خاصی و به طور کامل اختیاری در زمان تعیین شده انجام نمی دهد و در سطح شناختی فرد در گرفتن تصمیمات به موقع، تعلل می ورزد. در نتیجه، چنین افرادی آن چه را که برای رسیدن به اهداف خود باید انجام دهند به موقع انجام نمی دهند یا اصلاً انجام نمی دهند. پژوهش‌های اولیه اهمال کاری بیشتر بر ویژگی رفتاری آن متمرکز بودند (شوونبرگ، ۲۰۰۵: ۵۴) و راه حل آن‌ها برای اجتناب از این رفتار بر مقیاس‌های تعیین رفتار، مانند بهبود مدیریت زمان و کاربرد عادت‌های خوب مطالعه، تمرکز داشت. برخی دیگر اشاره می کند اهمال کاری مزمن را می توان یک اختلال شخصیتی نامید که سطوح بسیار بالای صفت اهمال کاری و مسئولیت پذیری بسیار پایین را شامل (شوونبرگ، ۲۰۰۵: ۲۸). از آن جایی که اهمال کاری پیامدهای مهم عینی (مانند از دست دادن ضرب الاجل‌ها، فرصت‌ها، درآمد، زمان) و عاطفی (مانند تضعیف روحیه، افزایش استرس و اضطراب، ترس و عصبانیت و انگیزه پایین) در فراگیران به وجود می آورد (مونچیک^۴ و همکاران، ۱۹۹۸: ۸۵) توانسته فضای جدیدی را برای انجام دادن پژوهش‌ها ایجاد کند (هالووی^۵، ۲۰۰۹: ۳۷). بسیاری از محققان به دنبال بررسی تفاوت‌های فردی در خصوص اهمال کاری از دیدگاه‌های مختلف بوده اند (اونوونوگبوزیه^۶، ۲۰۰۳: ۵۲) و نشان داده‌اند که اهمال کاری با برخی خصوصیات فردی ارتباط دارد (سپهریان، ۱۳۹۰: ۶۵).

اهمال کاری ممکن است شکل‌های مختلفی داشته باشد. به عنوان مثال، اهمال کاری مربوط به تصمیم گیری به عنوان "ناتوانی در تصمیم گیری فوری" تعریف شده است (عرفان و طاری، ۱۳۸۸: ۷۶) و اهمال کاری نوروپیک نوعی

است که بازدهی ۳۴ درصد می‌باشد که در مقابل بازدهی کشورهای آمریکا با ۸۵ درصد، استرالیا با ۸۲ درصد، ژاپن با ۸۰ درصد و کره جنوبی با ۱۰۰ درصد در جایگاه مناسبی نمی‌باشد (لی، ۲۰۱۲: ۲۷).؛ بنابراین در سازمان امور مالیاتی نیز با توجه به اینکه با وجود حجم کاری بالا نسبت به پرسنل و وظیفه خطیر در امر بودجه ریزی مملکتی، بعضاً اهمال کاری بصورت وفور به چشم می خورد، بنابراین محقق در پی اراده الگویی جهت کاهش اهمال کاری می‌باشد تا در سازمان را در رسیدن به اهداف مشخص شده و تعالی یاری رساند

در پژوهش حاضر، اهداف زیر دنبال شده است؛

تعیین عوامل و متغیرهای اهمال کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی.

رتبه بندی عوامل و متغیرهای اهمال کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی.

طراحی الگوی عوامل مؤثر اهمال کاری کارکنان در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی.

بررسی راههای کاهش اهمال کاری کارکنان در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی.

و محقق به دنبال یافتن پاسخی مناسب برای سؤالات زیر بوده است:

چه عوامل و متغیرهایی در اهمال کاری اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی دخیل هستند؟

اولویت و رتبه بندی عوامل و متغیرهای اهمال کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی به چه ترتیبی است؟

الگوی مناسب اهمال کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی به چه صورتی است؟

راه‌های کاهش اهمال کاری کارکنان در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی کدام‌ها هستند؟

تعریف اهمال کاری

اهمال کاری عبارتست از به تأخیر انداختن عاقدانه عملی که فرد، علی‌رغم آگاهی از پیامدهای منفی آن قصد انجام آنرا دارد (استیل^۱، ۲۰۱۷: ۴۳) و غالباً منجر به ناخشنودی از عملکرد می شود همچنین می توان آن را،

⁴ Munchik

⁵ Holloway

⁶ Onwuegbuzie

¹ steel

² lee and skonberg

³ Schouwenburg

۲- تحریک پذیر و انگیزشی^۹: اهمال کاران تحریکی اصولاً عجزول هستند و به مقدار زیادی تحت تاثیر هیجانات خودشان قرار می گیرند؛ بنابراین به جدول زمانی برنامه ریزی شده عمل نمی کنند.

۳- تصمیمی^{۱۰}: اهمال کاران تصمیمی افرادی اند که اصولاً در تصمیمی گیری مشکل دارند و آن را به آینده موکول می کنند (دارابی، ۱۳۹۵: ۲۲).

ج) تقسیم بندی چو و چوی
چو و چوی^{۱۱} در دسته بندی دیگر اهمال کاری به انواع مختلف از قبیل سازگارانه^{۱۲} یا ناسازگارانه^{۱۳}، کارکردی^{۱۴} یا بدکارکردی^{۱۵}، بد بینانه^{۱۶} یا خوش بینانه^{۱۷} و فعال^{۱۸} و منفعل^{۱۹} دیده می شود. در حالی که تعاریف انواع منفی اهمال کاری (از قبیل ناسازگارانه، بدکارکردی، بدبینانه و یا منفعل) مترادف با تعریف سنتی اهمال کاری می باشد اما تعریف انواع مثبت اهمال کاری (از قبیل سازگارانه، کارکردی خوش بینانه و فعال) عموماً شامل به تعویق انداختن تکالیف می باشد، ولی تاثیرات و پیامدهای منفی را دربر نمی گیرد (چوو و چوی^{۲۰}، ۲۰۱۵: ۴۳).

در مقاله دیگری چو و چوی، ۲۰۱۵، علاوه بر ذکر توصیف بالا برای اهمال کاری، اهمال کاری را به دو نوع کلی: فعال و منفعل تقسیم بندی کرده اند:

۱- اهمال کاران منفعل: اهمال کارانی هستند که تمایلی به اهمال کاری ندارند، اما در عوض تکالیف را به علت ناتوانی و تردید در تصمیم گیری، به تاخیر می اندازند و به احتمال زیاد در کامل کردن تکالیف شکست می خورند.

۲- اهمال کاران فعال: اهمال کارانی هستند که در تصمیم گیری به موقع توانایی دارند و عمداً کاری را به تعویق می اندازند و بر تکالیف دیگری متمرکز می شوند (فرنی^{۲۱} و همکاران، ۲۰۱۸: ۸۷).

از اهمال کاری است که به عنوان "تمایل به اهمال کاری در اکثر تصمیمات زندگی" تعریف شده است (الیس و نا^۱، ۲۰۱۷: ۸۶).

اولین تحلیل تاریخی در مورد اهمال کاری توسط میلگرام^۲ (۱۹۹۲) نوشته شده است. به اعتقاد وی جوامعی که از لحاظ صنعتی پیشرفته هستند به تعهدات و ضرب العجل‌های زیادی نیاز دارند که خود این امر موجب رشد اهمال کاری می شود. در نتیجه، جوامع رشد نیافته هنوز چندان به آن مبتلا نشده اند (زایر^۳، ۲۰۲۰: ۳۴).

دیدگاه‌های اهمال کاری

الف) تقسیم بندی میلگرام، میتال و لوینسون
در یک تقسیم بندی کلی میلگرام، میتال و لوینسون^۴ (۱۹۸۸) اهمال کاری را به دو دسته تحصیلی و غیر تحصیلی^۵ طبقه بندی کرده اند؛ اهمال کاری تحصیلی رایج ترین نوع اهمال کاری شناخته شده است و به عنوان تمایل فراگیران جهت به تاخیر انداختن فعالیت‌های تحصیلی تعریف شده است. این نوع از اهمال کاری همیشه با اضطراب همراه است، چرا که موکول کردن مطالعه به شب امتحان استرس زا است. اهمال کاری تحصیلی دارای پیامدهای شناختی، عاطفی و رفتاری مهمی است. پیامدهای منفی این پدیده عملکرد ضعیف تحصیلی، افسردگی، خودکارآمدی ضعیف و... خواهد بود. اهمال کاری غیر تحصیلی، تعلل در سایر زمینه ها را در بر می گیرد (قلی پور، ۱۳۹۱: ۵۳).

ب) تقسیم بندی فراری، هاریوت و زایرمن
تقسیم بندی فراری و همکاران^۶ (۱۹۹۹) از انواع اهمال کاری به شرح زیر است:

۱- اجتنابی^۷: اهمال کاران اجتماعی معمولاً حرمت نفس پایین تری نسبت به بقیه دارند و همچنین ترس از شکست^۸ در آنها مشهود است.

¹² Adaptive

¹³ Maladaptive

¹⁴ Functional

¹⁵ DysFunctional

¹⁶ Pessimistic

¹⁷ Optimistic

¹⁸ Active

¹⁹ Passive

²⁰ Chu. & Choi

²¹ Fernie

¹ elis and na

² Milgramet

³ Zuber

⁴ Milgram, Mital & Levinson

⁵ Academical & Unacademical

⁶ Ferrari J. R. Harriott, J. S. Zimmerman.M

⁷ Avoidance

⁸ Failure

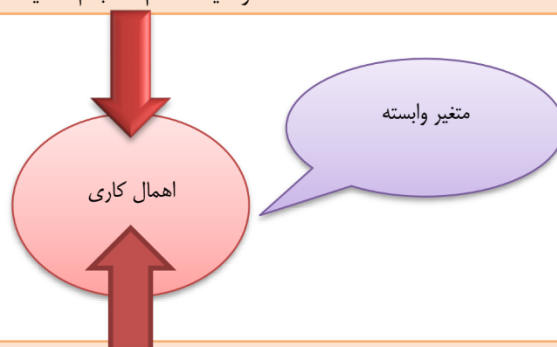
⁹ Arousal

¹⁰ Decisional

¹¹ Chu.A.H & Choi,J

سرایت فرهنگ تاخیر از سایر سازمانها، عدم تناسب شغل با شاغل، وظیفه شناسی پایین کارکنان، عدم سلسله مراتب در ترفیع، عدم شایسته سالاری، عدم پرداختی های رفاهی، ضعف در باورها و اعتقادات، کندی تصمیم گیری سازمانی، ناکارآمدی سیستم جذب پرسنل، عدم برخورد با اهمال کاران، فرهنگ تاخیر، نبود فضای خلاقیت و کارآفرینی، به موقع نبودن پاداش، تداخل برنامه ها، هدفمند نبودن برنامه های سازمان، سنت گرایی سازمان (به روز نبودن)، عدم خصوصی سازی بهینه، نبود نوآوری در فرایندها، آزادی عمل کارکنان، بی اهمیت بودن برخی کارها، شخصیت و ویژگیهای درونی، ریسک پذیری بالا، عدم تناسب حجم کار با زمان انجام، عدم برنامه متمرکز، عدم بومی سازی برنامه ها، نبود ضرب العجل های کاری، عدم پاسخگویی، تمرکز مسئولین بر بخش هایی از سازمان، یکه تازی مدیریت، ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه، بی تفاوتی پرسنل به سازمان، عدم احترام به مسئولین، ضعف مدیریت، اپیدمی شدن اهمال کاری، عدم استفاده از تجارت کارکنان، تغییر مداوم و سریع سیاست ها، عدم انجام کارهای گروهی، عدم وجود انگیزه کار تیمی، افزایش غیبت و جابجایی، عدم دید یکسان بین پرسنل، نبود بودجه مستمر، رابطه گرایی به جای ضابطه مندی، نارضایتی پرسنل، عدم وجود غرور کاری، بوروکراسی ناکارآمد، نارضایتی عمدی، خودبینی و عدم توجه به دیگر وظایف، عدم انسجام فعالیت ها.

متغیرهای مستقل



عدم وجود استاندارد در کارهای محوله، ناکارآمدی قوانین، فضای تبعیض در سازمان، ارجاع غیرضروری ارباب رجوع به مافوق، کنایه های پرسنل به همدیگر، تنبلی، عدم آموزشهای متناسب با شغل، تراکم پرسنل بخش ها، کم تجربه بودن افراد در کار، عدم آگاهی از نتایج اهمال کاری، ناکارآمدی اهرم های نظارتی در سازمان، نبود بازخورد مستمر، عدم وجود ضمانت انجام کارها، ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد، رتبه بندی غیرکارآمد، کار زیاد، اتوماسیون اداری ضعیف، انجام کارهای همزمان، پایبندی به قانون دقیقه ۹۰، زمان بر بودن نتایج فعالیت ها، نبود تناسب زمان انجام کار و مهلت تعیین شده، کمبود پرسنل خبره در قسمت اداری، عدم برنامه کارآمد حفظ و نگهداشت پرسنل، پرسنل ناکارآمد و ضعیف، استرس بالا، سابقه اهمال کاری موفق، ترس از شکست، کمال گرایی، بی ثباتی مدیریت، تمرکز ساختار اداری، توان و مهارت کم، نبود پیوست مالی در برنامه ها، فرهنگ چند شغله بودن مطالبات بی رویه مردم، خودباوری پایین، ضعف آموزش های دینی، عدم اعتقاد بین کارکنان و مسئولان، بی اعتمادی، روابط انسانی نامطلوب، نگاه مصرفی به سازمان، عزل و نصب زمان انتخابات، نبود شفافیت، ضعف برخوردی مراجع بالا، بی رغبتی کارکنان، تاثیرگذاری نیروهای اهمال کار، سیاسی بودن عزل و نصب ها، وجود مخالفان پنهان در سازمان، عدم تعلق خاطر.

متغیرهای مستقل

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

جدول ۱: عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان

شاخص (عامل) اهمال کاری	بعد	مفهو م
ضعف در باورها و اعتقادات	فردی	۳ ۴ ۵
بی تفاوتی پرسنل به سازمان		
تنبلی		

برای شناسایی و دسته بندی شاخص ها بعد از مطالعات کتابخانه ای و گردآوری شاخص های مختلف، به شیوه اکتشافی طی مصاحبه ای با خبرگان و متخصصین سازمانی امور مالیاتی و دانشگاهی انجام گرفت، که نتیجه مصاحبه به شرح جدول ۱ نشان داده می شود.

مفهوم م	بعد	شاخص (عامل) اهمال کاری
		ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه
		نارضایتی پرسنل
		بوروکراسی ناکارآمد
		ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد
		عدم پرداختی‌های رفاهی
		رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی
		فضای تبعیض در سازمان

و ... که در ۹۶ گویه حاصل از مصاحبه که به صورت شاخص در دو بعد شناسایی شده است.

مفهوم م	بعد	شاخص (عامل) اهمال کاری
		پایبندی به قانون دقیقه ۹۰
		شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان
		خودباوری پایین
		بی اعتمادی
		فرهنگ چند شغله بودن
	سازمانی	عدم سلسله مراتب در ترفیع
		عدم برخورد با اهمال کاران
		سنت گرایی سازمان (به روز نبودن)
		بی اهمیت بودن برخی کارها

جدول ۱: شاخص درونی و بیرونی اهمال کاری کارکنان

مفهوم	شاخص	رفتاری (درونی)	محیط سازمانی (برونی)
اهمال کاری		تاثیرپذیری کارکنان سازمان از وجود فرهنگ تاخیر دیگر دستگاهها	متناسب و مناسب نبودن خصوصیات فرد با شغل محول شده
		رعایت نشدن سلسله مراتب اداری در ترفیعات اداری برخی کارکنان و مدیران	وظیفه شناسی پایین کارکنان در قبال سازمان و ارباب رجوع
		رعایت نمودن توانایی ها و شایستگی‌های کارکنان در ارتقاء شغلی و پستهای سازمانی	ضعف در باورها و اعتقادات دینی پرسنل
		نبود سرانه و پرداخت‌های رفاهی به موقع و کافی برای پرسنل سازمان	مرسوم شدن فرهنگ تاخیر در شروع جلسات (همه آمده اند به جز مسئول)
		پر پیچ و خم بودن مسیر تصمیم گیری در سازمان	نبود نوآوری در فرایند انجام کارها
		سیستم ناکارآمد جذب و گزینش نیروی انسانی در سازمان	بی اهمیت بودن بسیاری از کارها و فعالیت ها برای کارکنان
		برخورد قاطع نکردن با افراد اهمال کار	شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی:

صفاری نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان رابطه اهمال کاری سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی استان تهران انجام پذیرفته است که نتایج نشان داد که بین اهمال کاری سازمانی (و ابعاد آن) با فرسودگی شغلی (و ابعاد آن) رابطه معنی داری وجود دارد. بهروز و همکاران (۱۳۹۵)

به بررسی شیوع اهمال کاری سازمانی و عوامل فردی و شغلی مرتبط با آن، در کارکنان پرستاری و مامایی پرداختند که طبق نتایج، میانگین نمرات اهمال کاری 12.99 ± 52.46 بود. بود. بیش از ۷۰ درصد کارکنان اهمال کاری کم، و ۱.۵ درصد اهمال کاری زیاد داشتند. میانگین نمرات مقیاس اهمال کاری برحسب بیمارستان محل خدمت رابطه معناداری داشت ($p=0.039$) نمرات زیر مقیاس ناکارآمدی

کارکنان پرستار مرد به طور معناداری بالاتر بود. وهاب زاده مقدم و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج انجام پذیرفته است که طبق نتایج نوع مزاج بر اهمال کاری کارکنان بانک مؤثر است. پورکریمی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان انجام پذیرفته است که طبق نتایج ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عوامل سازمانی و مدیریتی، کیفیت زندگی کاری، عوامل فرهنگی-اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای با بار عاملی و میانگین واریانس استخراجی بالای ۰.۴، ضرایب معنی‌داری Z بالای ۱/۹۶ و با ضرایب تعیین (R^2) مناسب مورد تأیید قرار گرفتند. حاجی حسنی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان اهمالکاری شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد: نقش سرسختی روانشناختی و تعارض زناشویی انجام پذیرفته که نتایج نشان داد که میتوان اهمالکاری شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد را از طریق تعارض زناشویی پیشبینی کرد.

پیشینه خارجی

پژوهشها نشان میدهند که متغیرهای روانشناختی و فردی (از قبیل شخصیت، کانون کنترل و سبک رهبری)، بر اهمالکاری اثرگذار هستند (کاس و متین، ۲۰۱۸؛ دی آرموند و همکاران، ۲۰۱۴). استیل (۲۰۰۵) در یک فراتحلیل علل و اثرات احتمالی اهمالکاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های وی نشان داد که بین اهمالکاری و روانرنجورخویی، تمرد و سرکشی و پیروی احساس همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خودبستگی، وظیفه شناسی، اشکال خودکنترلی، حواسپرتی، سازمان‌انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن پیش بینی کننده های قوی برای اهمالکاری هستند. رفتار اهمالکارانه دارای ارتباط مثبت با افسردگی، روانرنجوری، خود را دستکمگرفتن، فراموشکاری، اختلال و آشفتگی، تحریک‌پذیری غیرعملی، هیجان جویی، عدم رقابتی

بودن و کمبود انرژی است همچنین پژوهش و یافته‌های متفاوتی در زمینه تأثیر جنسیت بر اهمالکاری را گزارش نموده‌اند. بعضی از آنها تفاوت معنیدار در اهمالکاری دو جنس را گزارش کرده‌اند (بالکس و دارو، ۲۰۱۲) و بعضی نبودن تفاوت در اهمالکاری دو جنس را گزارش داده‌اند (فراری، اوزر و دمیر، ۲۰۰۹). یک پژوهش فراتحلیل نشان داد که دختران در تلاش و مهر مفید نمره بالاتری از پسران کسب میکنند (الس کوئست، هاید، گلدسمیت، وان و هول، ۲۰۰۶). از نظر گوپتا و همکاران (۲۰۱۲) عوامل فراشخصی (یعنی ویژگیهای شخصیتی و عصبی و خودآگاهی)، عوامل وضعیتی (وضعیت بیماری یا سلامتی، مشکلات خانوادگی و ...) و ویژگیهای کار (تجربه شکست قبلی در کار، استرس سازمانی و ...) بر میزان اهمالکاری تأثیر دارند. کاس و متین (۲۰۱۸) معتقدند که سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری سرپرست، تمایل به ترک سازمان و رفتار شهروندی سازمانی بر اهمالکاری فرد در محیط کار تأثیر دارند. ون ارده^۴ (۲۰۰۳) نیز مهارتهای مدیریت زمان را بر میزان اهمالکاری مؤثر میدانند. اسکراو و وادکین^۵ (۲۰۰۷) فقدان منفعت شخصی، نبود دانش مرتبط با کار، بیزاری از کار، استفاده بهتر از منابع، تضاد منافع، فقدان تمرکز، تنبلی، انگیزش پایین، دشوار بودن وظیفه، مهارتهای سازمانی و دستورالعملهای ضعیف سازمانی را بر اهمالکاری کارکنان تأثیرگذار میدانند. نمونه‌های بیان شده، فقط بخشی از پژوهشهایی هستند که در رابطه با عوامل مؤثر بر اهمالکاری سازمانی انجام شده است، اما تعداد این پژوهشها در مقایسه با پژوهشهایی که در رابطه با اهمالکاری در محیطهای دیگر انجام شده، بسیار کمتر است. از این رو، باید در حوزه سازمانی و بررسی پیشایندها و پسایندهای اهمالکاری، پژوهشهای بیشتر و دقیقتری انجام شود.

⁵ Schraw & Wadkins

¹ Balkis & Duru

² Ferrari & Tice

³ Elest, Haide & Gold

⁴ Van Eerde

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کیفی و کمی (روش آمیخته) است. همچنین می توان تحقیق حاضر را از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، از نوع توصیفی-پیمایشی است.

کوچکتر از سطح آزمون که ۰.۰۵ است در نتیجه فرض صفر که تصادفی بودن (عدم تطابق) نتایج آراء در نظر گرفته شده، رد خواهد شد. همچنین قابل مشاهده است که مقدار آماره کای برای این آزمون ۱۹۰۵۱۱ است که از صدک ۹۵ام این توزیع بزرگتر بوده. این نتایج، همگی به رد فرض صفر می انجامند.

همچنین جهت بررسی روایی و پایایی پرسش نامه اندازه گیری سطح اهمال کاری، روایی پرسش نامه با استفاده از نظرات اساتید دانشگاهی و صاحب نظران امر و خبرگان علم رفتار سازمانی و هم چنین مدیران و روسای با سابقه اداره کل تأیید شده است. پایایی پرسش نامه با آزمون آلفای کرونباخ بدست آمده است.

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار SPSS

پرسشنامه	تعداد بکارگرفته شده	آلفای کرونباخ
اهمال کاری کارکنان	۲۰	۰/۸۲۹

بعد از مشخص شدن شاخص های اهمال کاری کارکنان که متشکل از شاخص های جدید می باشند پرسشنامه ای که دارای ۳۵ سوال می باشد تهیه می شود، سپس به تعداد ۳۲۸ عدد بین پرسنل امور مالیاتی استان توزیع می گردد، بعد از جمع آوری پرسشنامه ها تجزیه و تحلیل اطلاعات که با کمک نرم افزار SPSS v22 انجام می شود، با توجه به تجزیه و تحلیل های مربوط به پرسشنامه که در پنج طیف لیکرت (خیلی بالا، بالا، متوسط، پایین و خیلی پایین) طبقه بندی شده بدین ترتیب که، امتیاز ۵ برای خیلی بالا، امتیاز ۴ برای بالا، امتیاز ۳ برای متوسط، امتیاز ۲ برای پایین و امتیاز ۱ برای خیلی پایین، به جهت کمی نمودن واژگان کیفی در نظر گرفته شده است. صورت می پذیرد. سپس از آزمون t تک متغیره برای سنجش سطح اهمال کاری استفاده می گردد. در اینجا از نرم افزارهای FTopsis و SPSS استفاده می شود.

جامعه آماری را پرسنل اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که تعداد آنها ۱۰۶۶ نفر می باشد می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۷۷ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. جمع آوری اطلاعات از طریق مصاحبه؛ در قسمت پژوهش کیفی که مصاحبه هایی با مدیران اداره مالیاتی باتجربه و سابقه و نیز تحصیلات عالی و همچنین از اساتید متخصص و خبره در زمینه منابع انسانی انجام شده است که به تعداد ۱۵ نفر می باشد که این افراد بر حسب عواملی چون تحصیلات عالی، سابقه کاری و تجربه کاری در زمینه مرتبط (منابع انسانی و علوم رفتاری) انتخاب شدند و پرسشنامه محقق ساخته که از طریق احصا عوامل تاثیرگذار بر اساس مصاحبه و روش دلفی با خبرگان و متخصصان رفتار سازمانی می باشد در تحقیق مزبور دو نوع پرسشنامه طراحی شده است، نوع اول پرسشنامه مقایسات زوجی شاخص ها (شاخص ها) و زیر مجموعه های آن می باشد که در پیوست آورده شده است. نوع دوم پرسشنامه به منظور ارزیابی سطح اهمال کاری پرسنل امور مالیاتی با استفاده از شاخص های جدید می باشد که تهیه و تدوین گردید. این پرسشنامه شامل ۳۵ سوال ۵ گزینه ای در طیف لیکرت است که در پیوست آورده شده است.

برای تعیین میزان هماهنگی و موافقت میان نظرات متخصصان و خبرگان در تعیین عوامل از ضریب کندال استفاده شده است؛ که نتیجه آن طبق جدول شماره ۴ می باشد.

جدول ۲: ضریب کندال با کمک نرم افزار SPSS

ضریب کندال	ضریب کای مربع	سطح معناداری P-value
۰/۸۰۱	۱۹/۵۱۱	۰/۰۰۲

یافته ها

۱- استخراج شاخص و عوامل تاثیرگذار

همانطور که مشخص است، مقدار آماره آزمون برابر با ۸۰۱ بوده و از طرفی مقدار Sig یا همان مقدار احتمال

بعد از مشخص شدن و اعتبارسنجی متغیرهای بدست آمده از تحقیق مزبور با روش مصاحبه، جهت بررسی تعیین پایایی تحقیق از روش ضریب کاپای کوهن^۱ در این تحقیق استفاده شده است. فرمول ضریب کاپا به این ترتیب محاسبه می شود:

$$k = \frac{\Pr(a) - \Pr(e)}{1 - \Pr(e)}$$

در این رابطه $\Pr(a)$ برابر است با نسبت واحدهایی که در مورد آن ها توافق هست $\Pr(e)$ نیز نسبت واحدهایی است که احتمال می رود توافق تصادفی باشد (kohen, 1960).

جدول ۵: شدت توافق بر حسب اندازه ضریب کاپا

اندازه ضریب کاپا	شدت توافق
کوچکتر از صفر	ضعیف
بین ۰.۰۱ تا ۰.۲۰	نسبتاً ضعیف
بین ۰.۲۱ تا ۰.۴۰	متوسط
بین ۰.۴۱ تا ۰.۶۰	نسبتاً زیاد
بین ۰.۶۱ تا ۰.۸۰	زیاد
بین ۰.۸۱ تا ۱.۰۰	تقریباً کامل
اندازه ضریب کاپا	شدت توافق
کوچکتر از صفر	ضعیف

با محاسبه رابطه مربوط به کاپای کوهن مقدار ۰.۶۵ را خواهیم داشت که با توجه به جدول شدت توافق زیاد می باشد.

$$k = \frac{\Pr(a) - \Pr(e)}{1 - \Pr(e)} = \frac{0.928 - 0.793}{1 - 0.793} = 0.65$$

۳- اولویت بندی شاخص ها

بعد از شاخص ها و تایید آن توسط اساتید و خبرگان، در مرحله بعدی از تجزیه و تحلیل، به اولویت بندی شاخص ها که میزان اهمیت و رتبه آنها در جامعه مورد مطالعه بدست آید، پرداخته شده است، که پس از توزیع پرسشنامه در جامعه مورد مطالعه و تحلیل نتایج، از آزمون فریدمن در خطای ۵٪ استفاده گردید و نتایج بشرح جدول ۴ می باشد.

برای شناسایی و دسته بندی شاخص ها بعد از مطالعات کتابخانه ای و گردآوری شاخص های مختلف، مصاحبه ای با خبرگان و متخصصین سازمانی امور مالیاتی و دانشگاهی انجام گرفت، که نتیجه مصاحبه بشرح جدول ۴ می باشد. جدول ۴ شاخص های نهایی شده در اهمال کاری سازمانی

ردی ف	مفهوم	بعد	شاخص (عامل) اهمال کاری
۰.۱	عوامل اهمال کاری	فردی	ضعف در باورها و اعتقادات
۰.۲			بی تفاوتی پرسنل به سازمان
۰.۳			تنبلی
۰.۴			پابندی به قانون دقیقه ۹۰
۰.۵			شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان
۰.۶			خودباوری پایین
۰.۷			بی اعتمادی
۰.۸			فرهنگ چند شغله بودن
۰.۹	سازمانی	فردی	عدم سلسله مراتب در ترفیع
۰.۱۰			عدم برخورد با اهمال کاران
۰.۱۱			سنت گرایی سازمان (به روز نبودن)
۰.۱۲			بی اهمیت بودن برخی کارها
۰.۱۳			ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه
۰.۱۴			نارضایتی پرسنل
۰.۱۵			بوروکراسی ناکارآمد
۰.۱۶			ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد
۰.۱۷			عدم پرداختی های رفاهی
۰.۱۸			رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی
۰.۱۹			فضای تبعیض در سازمان

^۱ Cohen's kappa coefficient

اهمال کاری) و میدانی (مصاحبه با مدیران و نخبگان سازمانی)، دو شاخص یا بعد اصلی و ۱۹ زیرشاخص یا عامل فرعی مشخص گردید که بشرح زیر می‌باشد:

- **شاخص فردی** شامل ۸ بعد می‌باشد که عبارتند از

۱. ضعف در باورها و اعتقادات؛ ۲. بی تفاوتی پرسنل به سازمان؛ ۳. تنبلی؛ ۴. پایبندی به قانون دقیقه نود؛ ۵. شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان؛ ۶. خودباوری پایین؛ ۷. بی اعتمادی و ۸. فرهنگ چند شغله بودن. این شاخص در تحقیقات عمارلو و شاره (۱۳۹۷)؛ پورکریمی و همکاران (۱۳۹۷)؛ افشاری و همکاران (۱۳۹۷)؛ دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵)؛ امیرخانی (۱۳۹۱)؛ سپهریان (۱۳۹۰)؛ دهقانی (۱۳۸۷)؛ آریلی و ورتن بروچ^۱ (۲۰۱۸)؛ دوبرین^۲ (۲۰۱۴)؛ استیل^۳ (۲۰۱۰)؛ باکیس و دورو^۴ (۲۰۰۹)؛ پیتمن^۵ و همکاران (۲۰۰۸)؛ سونبارگ^۶ (۲۰۰۵)؛ آکرلوف^۷ (۲۰۰۱) و میلگرام^۸ (۱۹۹۲) نیز آمده است.

- **شاخص سازمانی** شامل ۱۱ بعد می‌باشد که عبارتند از

۱. عدم سلسله مراتب در ترفیع؛ ۲. عدم برخورد با اهمال کاران؛ ۳. سنت گرایی سازمان (به روز نبودن)؛ ۴. بی اهمیت بودن برخی کارها؛ ۵. ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه؛ ۶. نارضایتی پرسنل؛ ۷. بوروکراسی ناکارآمد؛ ۸. ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد؛ ۹. عدم پرداختی‌های رفاهی؛ ۱۰. رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی و ۱۱. فضای تبعیض در سازمان. این شاخص در تحقیقات نظری زاده و همکاران (۱۳۹۷)؛ دارابی (۱۳۹۵)؛ عرب (۱۳۹۵)؛ سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۴)؛ خدابخشی و همکاران (۱۳۹۴)؛ هاشمی (۱۳۹۱)؛ صفاری نیا و امیرخانی (۱۳۹۱)؛ ریگل^۹ (۲۰۱۸)؛ گالو^{۱۰} (۲۰۱۷)؛ ایس و کنوس^{۱۱} (۲۰۱۲)؛ باکیس و دورو^{۱۲} (۲۰۰۹)؛ وان ارده^{۱۳} (۲۰۰۳)؛ آکرلوف^{۱۴} (۲۰۰۱)؛ فلت و هویت (۱۹۹۲)؛ هریس و ساتن (۱۹۸۳) نیز آمده است.

نتایج حاصل از رتبه‌بندی گزینه‌ها حاکی از این است که گزینه‌ی نارضایتی پرسنل از اولویت برتری نسبت به سایر

جدول ۶: نتایج بدست آمده از اولویت بندی شاخص‌های ۱۹ گانه اهمال کاری در جامعه مورد مطالعه

ردیف	بعد	شاخص ها	رتبه
۱	سازمانی	نارضایتی پرسنل	۱
۲	فردی	تنبلی	۲
۳	سازمانی	بوروکراسی ناکارآمد	۳
۴	سازمانی	رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی	۴
۵	فردی	پایبندی به قانون دقیقه ۹۰	۵
۶	سازمانی	فضای تبعیض در سازمان	۶
۷	فردی	بی اعتمادی	۷
۸	سازمانی	سنت گرایی سازمان (به روز نبودن)	۸
۹	فردی	ضعف در باورها و اعتقادات	۹
۱۰	سازمانی	عدم پرداختی‌های رفاهی	۱۰
۱۱	سازمانی	عدم برخورد با اهمال کاران	۱۱
۱۲	فردی	شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان	۱۲
۱۳	فردی	بی تفاوتی پرسنل به سازمان	۱۳
۱۴	فردی	فرهنگ چند شغله بودن	۱۴
۱۵	سازمانی	ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد	۱۵
۱۶	سازمانی	بی اهمیت بودن برخی کارها	۱۶
۱۷	سازمانی	ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه	۱۷
۱۸	سازمانی	عدم سلسله مراتب در ترفیع	۱۸
۱۹	فردی	خودباوری پایین	۱۹

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای (مدلهای استاندارد موجود و نظریات اندیشمندان مختلف درباره

⁸ Milgramet

⁹ Riggle

¹⁰ Galue

¹¹ Knaus

¹² Balkis & Duru

¹³ Van Eerde

¹⁴ Akerlof

¹ Ariely and Wertenbroch

² Dubrin

³ Steel

⁴ Balkis & Duru

⁵ Pittman

⁶ Schouwenburg

⁷ Akerlof

زمان انجام موکول گردد که کیفیت و کمیت آن دچار دستخوش می گردد و لذا پیشنهاد می گردد در این زمینه از کارکنانی که پایبند هستند تقدیر و تشکر به عمل آید تا دیگر کارکنان نیز از این رویه استفاده کنند.

مراجع و منابع

پور کریمی جواد - سیده مهسا موسوی-سید حسین موسوی - ۱۳۹۷. شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان. مطالعات روانشناسی ثنعتی و سازمانی. دوره ۵. شماره ۲. ص ۱۸۳-۲۰۰.

چهرمی قربان، رضا حجازی، اژه ای ج. بررسی نقش میانجی اهداف پیشرفت در رابطه بین نیاز به شناخت و درگیری شناختی: تأثیر زمینه اهمال کاری. مجله روانشناسی ۱۳۹۴؛ ۱۹(۷۳): ۳-۲۱

حاجی حسینی، مهرداد فریده حاجی حسینی. ۱۴۰۰. اهمالکاری شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد: نقش سرسختی روانشناختی و تعارض زناشویی. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار. جلد ۱۱. شماره ۳. ص ۳۸۴-۳۹۴. حقانی، م.، بهامین، غ.، و محمدی، ع. (۱۳۹۵). بررسی رابطه اهمال کاری شغلی و وسواس و اجبار با هوش هیجانی در کارکنان دانشگاه‌های علوم تحقیقات و علوم، آزاد و پیام‌نور در سال ۱۳۹۵. فصلنامه شغلی و سازمانی، ۸(۳)، ۹۳-۱۱۲.

خدابخشی مریم، سپهوندی محمد، شیخ‌الاسلامی علی، حبیبی اله. (۱۳۹۵). پیش‌بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی با توجه به فرسودگی شغلی و سال‌های شغلی. مجله پزشکی نظامی ۱۳۹۵؛ ۴(۱۷): ۲۰۷-۲۱۳

خدابخشی مریم، سپهوندی محمد، شیخ‌الاسلامی علی، حبیبی الهه (۱۳۹۶). پیش‌بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی با توجه به فرسودگی شغلی و سال‌های شغلی. مجله پزشکی نظامی. ۲۰۱۶؛ ۱۷ (۴): ۲۰۷-۲۱۳. فارسی.

خسروی ع.ا. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اهمال کاری. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی ۱۳۸۷؛ ۳(۲): ۱۲۵-۱۴۱

دارابی، نادر (۱۳۹۵)، پیش‌بینی اهمال کاری بر اساس ویژگی‌های شخصیتی (خلاقیت - رکود) و هوش

گزینه‌ها برخوردار است؛ سپس تنبلی، بوروکراسی ناکارآمد، رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی و در آخرین اولویت‌ها عدم سلسله مراتب در ترفیع و خودباوری پایین قرار دارد. این متغیرهای بعد از چندین مرحله حلاجی و با نظر نهایی چندین فرد متخصص و خبره در زمینه منابع انسانی و سازمانی با رای اکثریت برای هر کدام به عنوان مهمترین عوامل و متغیرها شناسایی و دسته بندی گردیدند. همچنین جهت ارزیابی اهمال کاری و عوامل آن آزمون انجام گرفت که برای اهمال کاری مقدار ۲.۹۵ در بازه ۱ تا ۵ لیکرت بدست آمد که کمتر از متوسط می‌باشد. همچنین برای کاهش اهمال کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

پیشنهادات عامل شاخص فردی اهمال کاری:

- پیشنهاد می گردد برای ایجاد فرهنگ چند شغله بودن، انجام کارها و امورات بصورت گروهی و تیمی در اداره امور مالیاتی و ارزیابی نتیجه برای تیم و گروه (کل کارکنان و نه فردی) انجام شود.
- پیشنهاد می گردد به کارکنان این مطلب گوشزد شود که در سازمان بسیار مهم هستند و این عامل می تواند خودباوری بالا و بی اعتمادی را در حد زیادی کاهش دهد.
- پیشنهاد می گردد برای ارتقای شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان به صورت دوره ای از کارگاه‌هایی برای ارتقای شخصیت درونی کارکنان بهره گرفته شود.
- پیشنهاد می گردد اخلاق مداری در سازمان ترویج داده شود تا ضعف در باورها و اعتقادات در پایین ترین سطح خود برسد و این عامل می تواند زمینه‌های اهمال کاری رو کاهش دهد.
- پیشنهاد می شود کارکنان قبل از هر کاری باید اولویت بندی کردن را یاد بگیرند و اگر راجع به آن می‌دانند و می توانند اولویت بندی کنند، لازم است تعهد خود را برای اولویت بندی کارها بیشتر کنند (مثلا فهرست ۵ کار مهم را یادداشت و اولویت بندی نموده و با تعهد به ترتیب به سرانجام برسانند) و این عامل می تواند از زمینه سازی تنبلی در کارکنان جلوگیری کند.
- عدم پایبندی به قانون دقیقه ۹۰ و انجام کارهای در زمان مقرر و اولین فرصت، نه اینکه امورات به آخرین

فراشبند. مجموعه مقالات اولین کنگره روانشناسی اجتماعی ایران؛ ۱-۲ فوریه ۱۳۹۰؛ تهران، ایران
فاطمه سادات وهاب زاده مقدم ، -احمد علی خائف الهی ، جلیل دلخواه (۱۴۰۰). فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، دوره ۱۱. شماره ۱. پیاپی ۳۹. ص ۱۲۷-۱۵۰.

فرضی ن، بهلکه ع، بردبار گ. (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی پرستاران و اهمال کاری: مطالعه موردی. فصلنامه مدیریت پرستاری ۱۳۹۴؛ ۴ (۲): ۷۱-۷۹.

هاشمی ثلاث، مصطفوی فریاد، ماشینیچی عباسی ننه، بدری رضا. (۱۳۹۱). نقش جهت گیری هدف، خودکارآمدی خودتنظیمی و شخصیت در اهمال کاری. روانشناسی معاصر، ۱۳۹۱؛ ۷ (۱): ۷۳-۸۴.

یاسمی نژاد پ، سیف علی، گل محمدیان محمد. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر اهمال کاری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر. مجله علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد. روانشناسی بالینی و شخصیت ۱۳۹۰؛ ۲ (۵): ۲۵-۳۶

یاسمی نژاد پرویز، سیف علی، گل محمدیان محمد. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر اهمال کاری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر. مجله علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد. روانشناسی بالینی و شخصیت ۱۳۹۰؛ ۲ (۵): ۲۵-۳۶

Steel, P. (2004). The nature of procrastination: A Meta analytic study. Accessed Jul 10, 2016. Available at: URL: http://www.ucalgary.ca/mg/research/media/2004_07.pdf.

Agha Tehrani, Morteza (2003), Procrastination (procrastination); Investigating the causes, strategies and treatment, Journal: Knowledge, No. 64, pp. 38-53.

Allis A, Jeams Nal W. The psychology of procrastination. Translated in Persian by Mohammad Ali Farjad. 4th ed. Tehran: Roshd Publications; 2009. [Persian].

Ariely. D, Wertenbroch. K (2018), Procrastination, and performance, psychological science, vol 13, no 3.

Balkis, M., Duru, E, (2012), the direct and indirect role of self esteem and procrastination in the relation to fear of failure and self worth, 2012, International journal of human Sciences, Volume 9 Issue: 2 Year: 2012

Barabanshchikova V.V., Ostanina M.V., & Klimova O.A. (2015). Fenomen prokrastinatsii v

معنوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی

رحیمیان بوگر اول، روحانی پور س. (۱۳۹۴). اهمال کاری تحصیلی در دانشجویان: نقش پیش‌بینی‌کننده عوامل جمعیت‌شناختی و روان‌شناختی. مجله راهبردهای شناختی در یادگیری، ۱۳۹۴؛ ۳ (۴): ۱۹-۱

رضایی بهروز ، یارمحمدیان محمدحسین، محمودزاده اردکانی حسین (۱۳۹۵). بررسی شیوع اهمال کاری سازمانی و عوامل فردی و شغلی مرتبط با آن، در کارکنان پرستاری و مامایی. مدیریت پرستاری. دوره ۵، شماره ۱؛ از صفحه ۱۷ تا صفحه ۲۸.

شاهنی یلاق مریم، سلامتی علی، محرابی زاده محمد، حقیقی ج. (۱۳۸۵). شیوع اهمال کاری و تأثیر درمان شناختی رفتاری و مدیریت رفتار بر کاهش آن در دانش آموزان دبیرستانی شهر اهواز. مجله آموزش و پرورش دانشگاه شهید چمران ۱۳۸۵؛ ۳ (۳): ۱-۳۰

شکری فریاد، علیپور ع، آگاه حارث محمد. (۱۳۹۲). اثربخشی مداخله شناختی- رفتاری مبتنی بر تعلل بر افزایش عملکرد تحصیلی و عزت نفس دانشجویان. مجله شناخت اجتماعی ۱۳۹۲؛ ۱ (۲): ۸۱-۹۲۵.

شکری فریاد، علیپور علی، آگاه حارث محمد. (۱۳۹۲). اثربخشی مداخله شناختی- رفتاری مبتنی بر تعلل بر افزایش عملکرد تحصیلی و عزت نفس دانشجویان. مجله شناخت اجتماعی ۱۳۹۲؛ ۱ (۲): ۸۱-۹۲۵.

صفاری نیا مجید، زهرا امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۵). رابطه اهمال کاری سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی استان تهران. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی. دوره ۳. شماره ۱. ص ۴۱-۵۶.

صفری نیا، م.، و امیرخانی رازلیقی، ز. (۱۳۹۷). تدوین و استانداردسازی مقیاس اهمال کاری سازمانی. مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱(۵)، ۳۷-۵۲

عبده خدایی ام اس، فاتحی ی، پورغلامی ف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اهمال کاری با کمال گرایی و خودکارآمدی در کارکنان بیمارستان‌های شهرستان

performance, *Journal of Affective Disorders*, no 240, Pp 1-5.

Ferrari JR, Harriott JS, Zimmerman M. (2009), The social support networks of procrastinators: Friends or family in times of trouble? *Personality and Individual Differences*; 26 (2):19.

Ferrari, j. R, & Tice, D. M. (2009). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in personality*, 34, 83-73.

Ferrari, J.R., & Emmons, R.A. (1995). Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10,455-458.

Galue AJ. (2017), Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work – related information and experience, An investigation of procrastination behavior at work. University of Tulane.

Garanyan, N.G., Andrusenko, D.A., & Khlomov, I.D. (2009). Perfektsionizm kak faktor studencheskoy dezadaptatsii [Perfectionism as a factor of student disadaptation]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 1,72-81 [in Russian].

Golpayegani, Majid (2015), The effect of positive organizational behaviors on organizational pessimism and the tendency of negligence of Bank Mellat Semnan employees, Master Thesis, Islamic Azad University, Shahroud Unit, Faculty of Literature and Humanities.

Goodarzi, Mandana and Kiani, Nazi (2015), The effectiveness of teaching method based on combined learning on students' achievement motivation and academic procrastination, the second national conference on new findings of teaching-learning in elementary school, Bandar Abbas.

Gupta, R., Hershey, D., A. Gaur, J. (2012). Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current psychology* (New Brunswick, N.J.) (CURR PSYCHOL), 31(2), 195-211. doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3>.

Harris, N. & Sutton, R. (1983), Task Procrastination in Organization, *Ajrame work for research, Human Relations*, 36, pp 987-996.

Hen, M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 215-227. [https://doi: 10.1080/10852352.2018.1470144](https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470144).

deyatel'nosti sportsmenov individual'nykh i komandnykh vidov sporta [The phenomenon of procrastination in the activities of athletes of individual and team sports]. *Natsionalnyy psikhologicheskii zhurnal* [National Psychological Journal], 19(3), 91-104 [in Russian].

Chun Chu AH, Choi JN. Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of social psychology*. 2005;145(3):245-64.

Crisostomo, M. E., Zeni, T. (2020). Better late than early? Reviewing procrastination in organizations. *Management Research Review*, 43(10), 1289-1308. [https://doi:10.1108/MRR-09-2019-0413](https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0413)

De la Fuente J, Sander P, Martínez-Vicente JM, Vera M, Garzón A, Fadda S. (2017), Combined effect of levels in personal self-regulation and regulatory teaching on meta-cognitive, on meta-motivational, and on academic achievement variables in undergraduate students. *Frontiers in Psychology*; 8:232.

DeArmond, S., Matthews, R. A., Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21, 137–161. [https://doi:10.1037/a0034893](https://doi.org/10.1037/a0034893).

Dementiy, L.I., & Karlovskaya, N.N. (2013). Osobennosti otvetstvennosti i vremennoy perspektivy u studentov s raznym urovnem prokrastinatsii [Specific aspects of responsibility and temporary challenges for students with various levels of procrastination]. *Psikhologiya obucheniya* [Psychology of Education], 7, 4-19 [in Russian].

Dewitte, S. and Schouwenburg, H.C. (2012), Procrastination, and incentives: the struggle between the present and the future in procrastinators and the punctual, *British Journal of Social Psychology*, Volume 43, Number 2, pp. 269 – 286. (۱۸)

Diaz-Morales J.F, Ferrari JR, Cohen JR. (2008), Indecision and avoidant procrastination, the role of morningness-eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The journal of general psychology*; 13 (3):228- 240.

Elest c, Haide R, Gold, s (2006). I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49, 180-175.

Fernie, Bruce; Kopar, Umran; Fisher, Peter and Spada, Marcantonio (2018), Further development and testing of the metacognitive model of procrastination: Self-reported academic

symptoms in the aftermath of a severe motor vehicle accident. Buffalo, New York: State University of New York at Buffalo.

Mokhova, S.B., & Nevryueev, A.N. (2013). Psikhologicheskie korrelyaty obshchey i akademicheskoy prokrastinatsii u studentov [Psychological correlates of communication and students' academic procrastination]. *Voprosy psikhologii*[Issues of Psychology], 1,24-35 [in Russian].

Morales, J.F. Ferrari, J. R. and Cohen, J.R. Indecision and avoidant procrastination: the role of morningness– eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The Journal of General Psychology* 2008; 13(3), 228-240.

Nazarizadeh, Amir Abbas; Moghali, Alireza and Abbasi, Narges (2015), Designing a Model of Organizational Procrastination in Airports and Air Navigation in Iran, *Management of Government Organizations*, Volume 6, Number 3, pp. 11-30.

Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 388–399. [https://doi: 10.1111/ijsa.12048](https://doi.org/10.1111/ijsa.12048).

Öksüz, Y. & Güven, E. (2018), The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. *Social and Behavioral Sciences*; 11(6):3189–93.

Owens A, New begin I. (1997), Procrastination in high school achievement, A causal structure model. *Journal of social Behavior & personality*. 1997;12:869-887.

Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization*, 22, 351–367. [https://doi: 10.1177/1350508413515541](https://doi.org/10.1177/1350508413515541).

Pourkarimi, Jude; Azhideh, Vakil and Qudoosinejad, Ayatollah (1397), The role of school atmosphere and classroom management methods in predicting teacher procrastination, *Educational Research*, No. 38, pp. 107-127.

Riggle RJ, Edmondson DR, Hansen JD. (2018), Meta analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes, 20 years of research. *Journal of Business Research*; 62(10): 1027-30.

Saffarinia, Majid and Amirkhani, Zahra (2016), The relationship between organizational procrastination and burnout in government employees, *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, Volume 3, Number 1, pp. 41-56.

Schraw, G., Wadkins, T. (2007). *Doing the Things We Do: A Grounded Theory of Academic*

Howell AJ, Watson DC. Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences* 2007; 43: 167–178.

Karlovskaia, N.N. (2008). Vzaimosvyaz' obshchey i akademicheskoy prokrastinatsii i trevzhnosti u studentov s raznoy akademicheskoy uspevaemost'yu [The interconnection of general and academic procrastination and anxiety in students with different degrees of academic progress]. *Psikhologiya v vuze*[Psychology at the University], 3, 38-49 [in Russian].

Khatib Zanjani, Nazila and Janfza, Mansour (2015), The effectiveness of teaching method based on combined learning on students' achievement motivation and academic procrastination, the second national conference on new findings of teaching-learning in primary school, Bandar Abbas.

Kim KR, Seo EH. The relationship between procrastination and academic performance: A metaanalysis. *Personality and Individual Differences*. 2015; 82(1):26-330 .

Klassen RM, Krawchuk LL, Rajani S. Academic procrastination of undergraduates, Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology* 2008; 33: 915–931.

Kose, A.G., Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 46(3), 245–262. [https://doi: org/10.1080/10852352.2018.1470369](https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470369).

Küchler, T; Zafat, B. and Uchan, H. (2019), Personal Experiences and Expectations about Aggregate Outcomes, *American Finance Association*, Vol 74, 5, Pp 2491- 2511.

Larson MA. (2008), Procrastination and performance, does experience moderate the effects? Unpublished Thesis, Angelo State University.

Metin, B.U., T., Taris, T. W., Peeters, M. C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. [https://doi:10.1016/j.paid.2016.06.006](https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006).

Milgram, N., & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14,141-156. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(200003/04\)14:2<141::AID-PER369>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(200003/04)14:2<141::AID-PER369>3.0.CO;2-V)

Miller LM. (2007), The interrelationship between social support and post-trauma

studentcheskoy vyborke) [A formal and comprehensive analysis of C.H. Lay's General Procrastination Scale (on an example of student sampling)]. AktuaVnye problemy psikhologicheskogo znaniya: teoreticheskie i prakticheskie problemy psikhologii[Contemporary Problems of Psychological Science: Theoretical and Practical Problems of Psychology, 1(30), 116-126 [in Russian].]

Zhang, R. Chen, Zh. and Xu, T. (2020), the overlapping region in right hippocampus accounting for the link between trait anxiety and procrastination, *Neuropsychologia*, Vol 146, Pp 105-122.

Zuber, Sascha (2020), Do self-reports of procrastination predict actual behavior?

Zvereva, M.V. (2015). Adaptatsiya oprosnika PASS na rossiyskoy vyborke [Adaptation of the PASS Questionnaire to a Russian sample]. *Psikhologicheskaya pайka i obrazovanie*[Psychological Science and Education], 20(1), 79-84 [in Russian].

Procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 12–25. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.12>.

Shemyakina, O.O. (2013). Vliyanie prokrastinatsii na uroven stressa u studentov [The impact of procrastination on the stress levels of students]. *Psikhologiya ipravo*[Psychology and Law], 4,[in Russian].

Shokri, Fatima; Alipour, Ahmad and Agah Harris, Mojgan (2012), The effectiveness of cognitive-behavioral intervention based on procrastination on improving academic performance and self-esteem of students, *Bi-Quarterly Journal of Social Cognition*, First Year, No. 2, pp. 81-95.

Spada M, Hiou K, Nikcevic A. (2016), Metacognitions, emotions, and procrastination, *Journal of Cognitive Psychotherapy, An International Quarterly*;20.

Stead R, Shanahan MJ, Neufeld RW. “I’ll go to therapy, eventually”: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*. 2010; 49(3):175- 80.

Steel P. (2013), The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1): 65-94.

Steel, P. (2005). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>

Sutton, Joy (2009), Avoid procrastination. Urge a ction now, not later.

Van Eerde W, Klingsieck KB. Overcoming procrastination? A meta-analysis of intervention studies. *Educational Research Review*. 2018; 25(2):73-85.

Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401–1418. [https://doi:10.1016/S0191-8869\(02\)00358-6](https://doi:10.1016/S0191-8869(02)00358-6)

Varvaricheva, Ya.I. (2013). Fenomen prokrastinatsii: problemy i perspektivy issledovaniya [The phenomenon of procrastination: Problems and prospects of research]. *Voprosy psikhologii* [Issues of Psychology], 3,121-131 [in Russian].

Vindeker, O.S., & Ostanina, M.V. (2014). Formal’nyy i sodержatel’nyy analiz shkaly obshchey prokrastinatsii C.H. Lay (na primere



Provide a model for explaining the factors affecting procrastination

Farzad Mohammadi Salari¹, Gholamreza Rahimi², Farhad Nejad Irani³, Mojtaba Ramezani⁴

Abstract:

Background: Responsible and efficient human resources are considered as the most important capital of an organization. In this regard, knowing the characteristics of human resources and the factors affecting their efficiency is one of the preoccupations of managers of organizations.

Purpose: The present research examines the factors affecting work procrastination in order to provide a model in the General Administration of Tax Affairs of East Azerbaijan province.

Research method: The current research is a qualitative and quantitative research (exploratory mixed method). The statistical population of the current research is the employees of the tax affairs organization of East Azerbaijan province, in the first part, at least 15 available experts and specialists and in the second part, a sample of 277 tax affairs personnel of East Azerbaijan province has been selected as a sample. The sampling method is a stratified random method. The tools for collecting information are interviews and questionnaires, which were provided to the statistical community after assessing the validity and reliability. Descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the statistical data, and the selected and classified main indicators were ranked by performing the FTopsis technique, and to evaluate the level of procrastination, a univariate t-test was performed to measure the level of performance. has taken. FTopsis and SPSS software are used here.

Findings: According to the results of prioritizing the 19 indicators of procrastination in the studied society, staff dissatisfaction, laziness, inefficient bureaucracy, and relationship orientation instead of rule orientation were presented as the most important causes of procrastination, respectively.

Conclusion: In order to reduce procrastination, it is necessary to pay attention to the underlying factors of personnel dissatisfaction.

Keywords: model, staff, procrastination, staff dissatisfaction, laziness, tax administration.

¹ PhD student, Department of Public Administration, Bonab branch, Islamic Azad University,, Bonab, Iran

² member of the Faculty of Management Department, Bonab branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran (corresponding author)

³ member of the Faculty of Management Department, Bonab branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

⁴ member of the Faculty of Management Department, Bonab branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

الگوی خط‌مشی‌گذاری عمومی مبتنی بر رویکرد اقتصاد رفتاری با روش فراترکیب

محمد فدایی*^۱، عباس نرگسیان^۲

چکیده

زمینه: هدف از نگارش این مقاله، تدوین الگو خط‌مشی‌گذاری عمومی متکی به پیش‌فرض‌های انسان‌شناختی اقتصاد رفتاری است. دولت‌ها در دوران مدرن از طریق خط‌مشی‌گذاری عمومی با مسائل جامعه مواجه و برای حل آن تلاش می‌کنند. میزان تحقق خط‌مشی‌های عمومی معرف میزان موفقیت دولت در پیشبرد اهداف خویش و حل مسائل جامعه است. از طرف دیگر شکست خط‌مشی‌گذار به معنای شکست خط‌مشی عمومی است. کاهش نرخ شکست خط‌مشی مسئله پژوهش پیش‌رو است. بدین منظور از کاربست رویکرد اقتصاد رفتاری در خط‌مشی‌گذاری عمومی استفاده شده است. اقتصاد رفتاری با توصیف و پیش‌بینی رفتار بازیگران و ذی‌نفعان کلیدی خط‌مشی امکان ارتقاء کیفیت خط‌مشی را فراهم می‌آورد. روش: از این روی و با توجه پژوهش‌های موجود در این حوزه روش فراترکیب در دستورکار قرار گرفت. یافته‌ها و نتیجه‌گیری: در نهایت با انتخاب و تحلیل نظام‌مند ۲۰ پژوهش معتبر و مرتبط از حدود ۱۰۰ پژوهش مرتبط اولیه، الگوی چهار مرحله‌ای برای تدوین خط‌مشی‌های عمومی و فهرستی از ۱۷ مؤلفه رفتاری مؤثر شامل اثر تأیید اجتماعی، اثر لنگر، اثر فریب‌گر، اثر مرجع پیام، اثر هیجانانگ، اثر مالکیت، اثر عزت‌نفس، اثر تعهد، اثر رفتار منصفانه، اثر تنزیل هذلولی، اثر وبر-ویشنر، معماری انتخاب، تلنگر، هدایت ضمنی، قاعده مبنای، اثر قاب‌بندی و مشوق‌ها به تفکیک هر مرحله در فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی بدست آمد.

کلیدواژه‌ها: خط‌مشی‌گذاری عمومی، شکست خط‌مشی، اقتصاد رفتاری، رویکرد میان‌رشته‌ای، فراترکیب

^۱ دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) -

Mohammad.Fadaee@ut.ac.ir

^۲ دانشیار، مدیریت دولتی، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه و بیان مسئله

دغدغه اصلی پژوهش پیش‌رو کاهش نرخ شکست خطمشی عمومی است. شکست در تحقق اهداف مدنظر خطمشی‌گذار علاوه بر اتلاف منابع و زمان، بیانگر ابقاء یک معضل عمومی و علامتی بر ناکارآمدی نهاد خطمشی‌گذار بوده که در بلندمدت منجر به شکاف میان جامعه (ذی‌نفع خطمشی عمومی) و نهاد خطمشی‌گذار خواهد بود. این شکاف منجر به کاهش قدرت نهاد خطمشی‌گذار شده و خود به عاملی برای شکست خطمشی‌های آتی بدل می‌گردد. به بیان دقیق‌تر هر شکست در خطمشی عمومی امکان ایجاد یک فراگرد خودتخریب را فراهم می‌سازد. از این روی الگویی که بتواند نرخ شکست خطمشی عمومی را کاهش دهد می‌تواند منجر به تقویت نهاد دولت و تأمین منافع عمومی گردد.

خطمشی‌گذاری عمومی جزء نیازمندی‌های اساسی دوره جدید تمدن بشری بوده که پس از تولد مفهوم دولت^۱ ظهور یافته است. مفهوم «دولت» تا بدانجا گسترده شد که امروزه زندگی بشر بدون آن، نه امکان‌پذیر است و نه متصور. به همین میزان خطمشی‌گذاری عمومی نیز وارد زندگی بشر جدید شده و همگام با او دچار تطور و دگرگونی شده است. در دهه‌های اخیر جهت‌تغییرات در خطمشی‌گذاری عمومی به سمت تلاش برای فائق آمدن بر شکست خطمشی بوده است. علت این پدیده، افزایش پیچیدگی و ابهام در مسائلی است که دولت‌ها با آن روبرو هستند (Demmir & Reddick, 2015) و به تبع آن افزایش پیچیدگی در فرایند خطمشی‌گذاری است (غفارزادگان و همکاران، ۲۰۱۱). سؤال کلیدی خطمشی‌گذاران این بوده است که چگونه می‌توان نرخ شکست خطمشی را به صفر رسانید؟

یکی از روش‌های متداول و موفق در سال‌های اخیر برای دستیابی به تئوری‌ها و الگوهای جدید و اثربخش، بهره‌برداری از حوزه مطالعات میان‌رشته‌ای و تلاش برای ترکیب دیدگاه‌های نظری دانشمندان علوم مختلف با یکدیگر است. اندیشمندان بسیاری بر این باورند که بدون استفاده از ظرفیت رشته‌های گوناگون و رویکرد میان‌رشته‌ای، امکان نوآوری و پیشرفت در علوم انسانی اساساً وجود ندارد (شاه‌آبادی و پورعزت، ۱۳۹۵) و به همین دلیل کاربست تئوری‌های یک رشته در رشته‌های دیگر

امری متعارف شده است (احمدوند و حمیدی، ۱۳۹۲، ص ۳۱).

یکی از این دیدگاه‌های میان‌رشته‌ای که اخیراً به حوزه مدیریت دولتی و خطمشی‌گذاری عمومی نیز وارد شده است (Halpern, 2013)، «اقتصاد رفتاری» است. اقتصاد رفتاری رویکردی است که به‌نوعی در مخالفت با جریان متعارف اقتصاد شناخته شده (حسینی، ۱۳۸۳) و برآمده از ترکیب دیدگاه‌های روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و مدیریت با علم اقتصاد است.

از آنجاییکه که شکست در خطمشی عمدتاً به دلیل «تحلیل غلط از رفتار ذی‌نفعان خطمشی» صورت می‌پذیرد (فارستر، ۱۹۷۱)، اقتصاد رفتاری با تمرکز بر توصیف و پیش‌بینی رفتار انسان با دیدگاهی واقع‌گرا منجر به ارتقاء کیفیت خطمشی می‌شود. این مهم از طریق تغییر نگرش به «انسان» به‌عنوان موجودی با عقلانیت محدود و با تمرکز بر «هست‌ها» بجای «بایدها» صورت می‌پذیرد (سعادت، ۱۳۶۸).

تمرکز رویکرد اقتصاد رفتاری بر توصیف (هست‌ها) در مقابل تجویز (بایدها) توانسته قابلیت بالایی برای پیش‌بینی و چرایی رفتار انسان‌ها بدست آورد. این دیدگاه که یافته‌های خود را مبتنی بر روش تجربی و با ثبت رفتار در موقعیت‌های مختلف بدست آورده است، برخلاف جریان متعارف عقلانیت کامل که برای توصیف رفتار انسانی به‌نوعی ساده‌سازی یا ساده‌انگاری دست می‌زند (رهبر و دیگران، ۱۳۹۳) معتقد است واقعیت به‌مراتب پیچیده‌تر از آن چیزی است که تئوری‌های کلاسیک و عقلایی توضیح می‌دهند و تئوری‌های موجود توانایی توضیح فرایند تصمیم‌گیری انسان‌ها را نداشته و در نتیجه گمراه‌کننده هستند (Taylor, 2016). از آنجاییکه که شکست در خطمشی عمدتاً به دلیل تحلیل غلط از رفتار ذی‌نفعان خطمشی صورت می‌پذیرد (فارستر، ۱۹۷۱)، اقتصاد رفتاری با تحلیل واقع‌گرایانه و موفق از رفتار ذی‌نفعان و بازیگران کلیدی خطمشی منجر به فرصتی مغتنم برای خطمشی‌گذاران عمومی و مدیران دولتی می‌شود.

گفتنی است، فلسفه شکل‌گیری رشته مدیریت دولتی، رسیدگی به امور عامه بوده است (Peters, 2005, P15) و

اقتصاد رفتاری بشمار می‌رود، مورد نقد قرار گرفت. سایمون معتقد بود ظرفیت فکری انسان محدود است در حالیکه محیطی که او در آن قرار گرفته بسیار پیچیده، نامتناهی و دشوار است. اصطلاح عقلانیت محدود اشاره به همین نارسایی ذهنی و فکری انسان‌ها در مقایسه با پیچیدگی‌های تصمیم‌گیری در محیط واقعی و پرتلاطم اجتماعی است (Simon & James, 1958). اقتصاد رفتاری تلاشی برای واقع‌نگری تلقی از انسان و در نتیجه پیش‌بینی صحیح رفتار اوست.

بنابراین و با توجه به توضیحات فوق، مسئله اصلی پژوهش عبارت است از:

آیا می‌توان بر مبنای رویکرد اقتصاد رفتاری و با مداخله آن در فرایند خطمشی‌گذاری عمومی، الگویی تدوین کرد که بر اساس آن خطمشی‌هایی بدست آمده که با درک و پیش‌بینی نظام رفتاری مخاطبان خود، بالاترین سطح از دستیابی به هدف خطمشی‌گذار را محقق سازد؟

بنابراین سؤال اصلی پژوهش «چگونگی ارتقاء سطح دستیابی به هدف خطمشی‌گذار» با پیش‌فرض عاملیت اقتصاد رفتاری است.

چارچوب نظری پژوهش

خطمشی‌گذاری عمومی

تئوری‌های علمی روبناهایی هستند که بر روی بنیان‌های نظری عمیق‌تری قرار گرفته است؛ در نتیجه هر تئوری وابسته به تعدادی پیش‌فرض بنیادین یا مبنای نظری است. آنچه به‌عنوان رویکرد اقتصاد متعارف مطرح بوده است (و اقتصاد رفتاری در واقع در رد آن‌ها توسعه یافته است) ریشه در بنیانی نظری داشت که از آن با عنوان «عقلانیت کامل» یاد می‌شد (رهبر و امیری، ۱۳۹۴). سیطره نظری رویکرد عقلانیت کامل به قدری جدی بود که توانست تحت عنوان رویکرد «انتخاب عقلایی» به حوزه خطمشی‌گذاری عمومی هم منتقل شود (Dowding & King, 1995) تا جاییکه جریان اصلی این رشته را به خود اختصاص داد (Kevin Larmier, 2009). در تئوری انتخاب عقلایی ارزیابی گزینه‌های پیش‌رو و انتخاب گزینه‌ی اولویت‌دار دستور کار اصلی است (Park, 2000) و بر اقداماتی متمرکز است که

سود و زیان آحاد مردم، کانون توجه در فرایند خطمشی‌گذاری است (Mckay, 2015, P133). پژوهشگران معتقدند در مسائل مرتبط با منافع عمومی وضعیتی پیش‌آمده که بدون دخالت دولت امکان تأمین منابع وجود ندارد (Dye, 2005, P31). لذا تعامل دوسویه و پیوسته بین خطمشی‌گذاران (= تدوین‌کنندگان خطمشی) و عموم مردم (= مخاطبان نهایی خطمشی) از الزامات قطعی حوزه خطمشی‌گذاری عمومی است. با این توضیح پیش‌بینی رفتار مردم در قبال خطمشی‌های تدوین‌شده، به نحوی که منجر به تأمین بیشینه منافع ممکن برای آحاد ایشان گردد، مسئله اصلی است.

وجه دیگر این پدیده از منظر نگرش به انسان است. انسان مدرن مبتنی بر تلقی مادی‌گرایانه از حیات و بر اساس خود محوری و خود معیاری شکل گرفته است (صانع‌پور، ۱۳۸۹)، لذا اصلی‌ترین عنصر در به حرکت واداشتن و به رفتار آوردن آن، منافع اوست. از طرف دیگر مدیران دولتی و خطمشی‌گذاران حامی منافع عامه بوده (Peters, 2005) و برای تأمین آن تلاش می‌کنند؛ این تلاش از مسیر تدوین و اجرای خطمشی‌هایی می‌گذرد که بتواند به بهترین شکل، منجر به تغییر رفتار در جهت هدف خطمشی‌گذار و تأمین منافع عامه شود. در نتیجه اگر بتوان الگویی را طراحی کرد که خطمشی‌گذار بتواند با همسو کردن منافع فرد و جامعه، جامعه را به حرکت درآورد، دیگر نیازی به قواعد سخت‌گیرانه، پر زحمت، با هزینه بالا و با قواعد انضباطی نخواهد بود.

موضوع دیگر، خلاء نظری در حوزه پژوهش‌های مرتبط با تدوین خطمشی و اقتصاد رفتاری است. پایه تئوریک عمده مدل‌های تدوین خطمشی، انسان عقلایی و سازمان عقلایی است که در بخش مبانی نظری تشریح خواهد شد. دیدگاه عقلایی کلاسیک معتقد است انسان‌ها توانایی ذهنی بالا، عقلانیت کامل، حافظه بسیار قوی و قدرت استنتاج فوق‌العاده داشته و بنابراین می‌توانند در محیط پیچیده و دارای متغیرهای چند بعدی، پس از احصاء و مقایسه کلیه حالات متصور، با ارزیابی و نمره‌دهی بهترین گزینه را انتخاب کرده و بر مبنای آن تولید تصمیم نمایند (Hugh & Daniel, 1986). بعدتر این دیدگاه توسط هربرت سایمون و دیدگاه «عقلانیت محدود» که جزء پدران فکری رشته

ناظر بر یک هدف مشخص طرح‌ریزی می‌شود (MacDonald, 2003).

بنیان‌های نظری تئوری انتخاب عقلایی از جمله فرض عقلانیت کامل در ادامه مورد نقدهای صریح و قدرتمندی قرار گرفت. دال مرکزی انتقادات صورت‌گرفته حول تدقیق فرآیند تفکر انسان و تاثیرپذیری آن از پیش‌فرض‌های ذهنی و احساسات فرد (Clark, 2007) بود. باور منتقدین این بود که راهی که این نظریات مبتنی بر عقلانیت کامل برای مطالعه جهان پیچیده امروز انتخاب کرده‌اند موجب حذف بسیاری از زمینه‌ها و عوامل موثر شده و به‌نوعی ساده‌سازی افراطی واقعیت است (Griggs, 2007).

در ادامه و پس از انتقادات صورت‌گرفته، رشته خط-مشی‌گذاری عمومی به سمت تئوری‌های انتخاب عمومی مبتنی بر مفهوم سیاست‌مبادله (رضایی و موحدی، ۱۳۸۹) و تئوری نهادگرایی مبتنی بر رویکرد فرا قانونی رسمی (اشتریان، ۱۳۸۷) حرکت کرد. تئوری انتخاب عمومی فرض صداقت خط‌مشی‌گذاران و هواداری ایشان از منافع عمومی را زیر سوال می‌برد و سعی می‌کند با کاربری تئوری‌های علم اقتصاد در سیاست و خط‌مشی‌گذاری عمومی عملکرد خط‌مشی‌گذاران را ارتقا دهد. رویکرد نهادگرایی پس از آن با توسعه نظری مفهوم نهاد فرایند خط‌مشی‌گذاری را چیزی فراتر از فراگرد رسمی و قانونی و بلکه به‌عنوان یک عنصر و بازیگر محوری در بافت اجتماعی مطرح ساخت. رویکرد نهادگرایی تا جایی توسعه یافت و فراگیر شد که به اعتقاد برخی از اندیشمندان، بعد از آن همه تئوری پردازان نهاد‌گرا شده بودند (Smith & Frederickson, 2003).

پس از نهادگرایی تئوری‌های خط‌مشی‌گذاری عمومی به سمت رویکرد تدریجی یا افزایشی متمایل شد که بر اساس فروض ظرفیت محدود انسان‌ها، ناکافی بودن اطلاعات در موقعیت‌های تصمیم‌گیری، هزینه‌بر بودن تحلیل، عدم توانایی در ارزیابی گزینه مطلوب، متغیرهای تاثیرگذار در تصمیم و ابهام در تطبیق راهبردها و اقدامات بنا شده بود (Hill, 2005). در این رویکرد سیاست‌های جاری و گذشته ملاک تصمیم‌گیری قرار گرفته و با افزایش یا کاهش در آن‌ها به تصمیمات جدید می‌رسند (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۸۹). ویژگی متمایز این رویکرد بهره‌وری و بازدهی فوق‌العاده و توانمندی ارائه پاسخ به مسائل عمومی در کوتاه‌ترین زمان ممکن است.

یکی دیگر از رویکردهای متاخر که در واقع در اعتراض به مدل‌های عقلایی ابتدائاً توسعه یافتند و در ادامه ویژگی‌های دیگر و کارآمد آن نمایان شد، رویکرد آشفته یا سطل زباله است. پایه‌ی نظری این رویکرد بر این باور است که تصمیم‌گیری فرایندی کاملاً مبهم و پیش‌بینی ناپذیر است (قلی‌پور و غلام‌پور آهنگر، ۱۳۸۹، ص ۸۱) لذا نمی‌توان آن را تبدیل به یک فراگرد منظم و مشخص کرد. ابهام و پیش-بینی ناپذیری در تصمیم‌گیری به‌دلیل ابهام در اولویت‌ها و ناتوانی در اولویت‌بندی، روابط علت و معلول و مولفه‌های دخیل در تصمیم‌گیری است (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۸۹، ص ۱۹).

مطالعه سیر تطور رویکردهای خط‌مشی‌گذاری عمومی بیانگر یک نکته مهم است و آن کاسته شدن از تکیه بر مدل‌ها و الگوهای عقلایی و ایده‌آل‌گرا و نزدیک شدن به رویکردهای اقتضائی‌تر، واقعی‌تر و متأثرتر از جزئیات تعیین‌کننده محیطی است. این چرخش رویکردی، بیش از پیش مؤید لزوم بکارگیری رویکردهای رفتاری در رشته خط‌مشی‌گذاری عمومی است.

شکست خط‌مشی

موفقیت یک خط‌مشی زمانی است که هدف طراحان آن خط‌مشی را محقق سازد (مارش و مک‌کونل، ۲۰۱۰) و زمانی شکست می‌خورد که نتایج مطلوب مدنظر بدست نیامده باشد، حتی اگر دستاوردهای جانبی متعدد داشته باشد (مک‌کونل، ۲۰۱۵). مفهوم شکست خط‌مشی و در ادامه درس‌آموزی از آن بیشتر با اقدامات ریچارد رز (۲۰۰۴) شناخته می‌شود. وی معتقد بود خط‌مشی‌های پیشنهادی توسط خط‌مشی‌گذاران محصول بینش‌هایی است که در جای دیگری آن را فراگرفته‌اند (Rose, 1991). به بیان دیگر، تعداد کمی از مشکلات هستند که منحصر به فرد بوده و حل آن‌ها نیازمند بینش‌های تألیفی است. دیگر مفاهیمی که ریچارد رز در این باره ارائه کرده است، به شرح زیر است:

- انگیزه درس‌آموزی در خط‌مشی عمومی محصول بی‌نظمی، اختلال و یا شکست در خط‌مشی‌های پیشین است (Shafritz, 2005).

- فرایند درس‌آموزی خط‌مشی از لحظه ایجاد فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب و بروز اولین نارضایتی‌های عمومی شروع می‌شود (Grin & Loeber, 2006).

روان‌شناسانه‌ی فعالیت‌های اقتصادی همانند نیات و انگیزه-ها، اعتقادات و گرایش‌ها و انتظارات اثرگذار بر تصمیمات اقتصادی خواند و تلاش کرد آن را اندازه‌گیری و تحلیل نماید (Katona, 1980). اندازه‌گیری جنبه‌های روان-شناختی تصمیم و تاثیر احساسات و انگیزه‌ها بر آن بخش پیچیده و دشوار تئوری کاتونا است که مشخص نیست تا چه میزان امکان تحقق آن وجود داشته باشد اما یک چیز ضروری است؛ نیات، احساسات، اعتقادات و انگیزه‌ها را چه بشود اندازه‌گیری کرد و چه نشود، تاثیر شگرف و غیر قابل انکاری در تصمیم‌گیری‌ها و رفتار افراد دارند.

گروه دیگری از اندیشمندان برای هربرت سایمون سهم بیشتری در مقایسه با جرج کاتونا در شکل‌گیری اقتصاد رفتاری قائل شده‌اند؛ چرا که او **ابتدائاً** تئوری‌های روان-شناسی را برای نقد فرضیات اقتصادی به‌کار بست و برخلاف کاتونا تلاش کرد علاوه بر نقد گزاره‌های متعارف، به‌ویژه نقد گزاره‌ی انسان اقتصادی، بدیل جدیدی نیز پیشنهاد دهد (Gilad & Kaish, 1982). از نظر سایمون علم اقتصاد نیازمند ساخت نظریه‌ای بود که بر مبنای عقلانیت محدود استوار شده باشد و اساساً فرضیه‌ای تحت عنوان عقلانیت کامل امری غیرممکن است؛ از این‌رو باید از طریق شیوه‌های دقیق و بر اساس تجربه و شواهد فرضیات جدید را تاسیس و سپس آن‌ها را آزمون کرد (حسینی، ۱۳۸۳).

کلیدواژه‌ی مهم دیگر در توضیح اقتصاد رفتاری نسبت آن با جریان‌ات مشهور اقتصادی به‌ویژه دیدگاه‌های کلاسیک و نئوکلاسیک بود. سیمون جزء پیشگامان و مدافعان این فرضیه بود. وی معتقد بود باید بدنه‌ی موجود نظریه‌های اقتصادی مکاتب اقتصادی کلاسیک و نئوکلاسیک را آنچنان تکمیل و اصلاح نمود که بتوان تصویر واقع‌گرایانه‌تری از فرایند اقتصادی ترسیم کرد. در این راه اقتصاددانان را به-مثابه‌ی متخصصین علوم اجتماعی فراخوان می‌کرد تا مشخصات انسان را آنچنان که هست نشان دهند. بر این اساس می‌توان بیان داشت اقتصاد رفتاری نامی است بر آن مجموعه از تحقیقات و نظریه‌هایی که به‌دنبال ارضای نیازها هستند (Simon, 1987).

کلیدواژه‌ی سوم توجه دادن به بازیگر محوری صحنه یعنی انسان بود. انسان به‌دلیل ویژگی‌های منحصر به‌فرد ذاتی خویش از جمله ساحت وجودی چند لایه و چندگانه، دارای الگوی تصمیم‌گیری و رفتاری فوق‌العاده پیچیده‌ای

با این وجود و علیرغم تأکید روی درس‌آموزی از شکست‌های پیشین در خط‌مشی‌گذاری عمومی، کماکان شناخت علل شکست در خط‌مشی می‌تواند علاوه بر افزایش بهره‌وری درس‌آموزی، با پیشگیری از شکست‌های آتی، منجر به کاهش هزینه‌ها و افزایش سرمایه اجتماعی برای دولت مستقر شود. با این توضیح مطالعه نظریات فارستر (۱۹۷۱) و استرمن (۲۰۰۶) راهگشاست.

تا پیش از مطالعات پیش‌تازانه فارستر (۱۹۷۱) جامعه علمی پیچیدگی‌های محیطی و نیز پیچیدگی در فرایند خط‌مشی‌گذاری را از جمله عوامل اصلی در شکست خط‌مشی‌های عمومی می‌دانست (غفارزادگان و همکاران، ۲۰۱۱). فارستر با ردّ عاملیت نیروهای بیرونی، پیچیدگی و پیش‌بینی‌ناپذیری سیستم‌های انسانی اجتماعی را نه عارضه بلکه ویژگی ذاتی آن‌ها در نظر گرفت و اشکال را متوجه بینش محدود و تقلیل‌گرایانه خط‌مشی‌گذاران دانست (فارستر، ۱۹۷۱). اساساً توجه نیروهایی که به دنبال ایجاد تغییر هستند و برای این مهم آموزش دیده‌اند باید توجه به ایجاد تعادل در نیروی بیرون از خود باشد که معمولاً پیش‌بینی‌ناپذیر و کنترل‌ناپذیر هستند و رسیدن به دستاورد مرسوم ایجاد توانایی‌های لازم برای ایجاد این تغییر است (استرمن، ۲۰۰۶).

بنابراین مخالفت‌ها و مقاومت‌های محیطی در برابر نیل خط‌مشی‌های عمومی به اهداف خود، که به‌دلیل پیچیدگی، ذومراتب بودن، پیش‌بینی‌ناپذیری و کنترل‌ناپذیری به‌وجود می‌آید (استرمن، ۲۰۰۶)، بخشی از همان مسئله عمومی هستند که خط‌مشی‌گذاران اراده تغییر آن را داشتند؛ فلذا بجای نادیده‌گرفتن، باید این مقاومت محیطی را به رسمیت شناخت و برای غلبه بر آن تلاش کرد.

بنابراین در یک جمله می‌توان تصریح کرد، ناتوانی در غلبه بر نیروها و انگیزه‌های موجود در ذی‌نفعان خط‌مشی، علت اصلی در شکست خط‌مشی‌های عمومی است.

اقتصاد رفتاری

اقتصاد رفتاری تلاشی است برای واقع‌بینانه کردن تحلیل رفتار و مدل تصمیم‌گیری انسان‌ها به‌وسیله‌ی مشارکت بنیان‌های نظری روان‌شناسی و جامعه‌شناسی (Brennan, 2008) که تاریخچه‌ی آن با مطالعات جرج کاتونا پیوند خورده است. کاتونا اقتصاد رفتاری را جنبه‌های

امکان توصیه سیاست‌هایی اثربخش و بهره‌ور فراهم خواهد شد.

در ادامه اندیشمندان دیگری نیز در توضیح اقتصاد رفتاری با الهام از صاحب‌نظران گذشته از کلیدواژه‌های تکراری استفاده کرده و ضمن تایید و تکمیل محتوای پیش از خود بر مفاهیمی نظیر کاربست علوم روان‌شناسی در اقتصاد، تلاش برای توضیح واقع‌گرایانه‌تر از رفتار انسان و تمایزات این جریان با اقتصاد متعارف تاکید کردند. به‌عنوان مثال انگر و لووستین اقتصاد رفتاری را تلاشی برای افزایش قدرت توضیحی و پیش‌بینی نظریه‌ی اقتصادی از طریق لحاظ کردن بنیان‌های روان‌شناختی در تئوری‌های اقتصادی معرفی کردند (Angner & Loewenstein, 2006). در ادامه به‌طور خلاصه مهم‌ترین تعاریف گردآوری شده در بخش مرور ادبیات نظری که مربوط به نظریات اندیشمندان رشته‌های اقتصاد، روان‌شناسی، مدیریت، تصمیم‌گیری و جامعه‌شناسی در سال‌های اخیر است، در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱: تعاریف و دیدگاه‌ها در خصوص اقتصاد رفتاری

منابع	تعریف اقتصاد رفتاری
(Brennan, 2008)	تلاشی برای واقع‌بینانه کردن تحلیل رفتار و مدل تصمیم‌گیری انسان‌ها به وسیله استفاده از تئوری‌های روان‌شناسی و جامعه‌شناسی
Mullainathan & (Thaler, 2001)	اقتصاد رفتاری که آمیزه‌ای از تئوری‌های روان‌شناسی و علوم اقتصادی است به بررسی پدیده‌هایی اختصاص دارد که بازیگر محوری آن انسان و پیچیدگی‌های تصمیم‌گیری او باشد.
Anger & (Loewenstein, 2006)	تلاشی برای افزایش قدرت توضیح و پیش‌بینی‌پذیری رفتار انسان‌ها از طریق مداخله تئوری‌های روان‌شناسی
(Free, 2010)	کاربست آزمون‌های تجربی و میدانی در تحلیل مدل تصمیم‌گیری انسان‌ها باهدف واقع‌گرایانه‌تر کردن آن
Clark (2007)	اقتصاد رفتاری شاخه‌ای میان‌رشته‌ای بین اقتصاد و روان‌شناسی بوده که در تلاش برای توضیح واقع‌گرایانه از رفتارهای انسانی است.

۳) تلاش در جهت ارائه تصویری واقع‌گرا از رفتار انسانی شامل نیت، اعتقادات، انگیزه‌ها، احساسات و غیره
 ۴) اتکاء به مطالعات تجربی و مشاهدات میدانی
 ۵) توانایی در ارائه‌ی پیش‌بینی رفتاری و تجویز خط-مشی‌های کارا

انسان‌شناسی رفتاری

پیش از گذشتن از این بخش ضروری است با نگاهی عمیق‌تر یکی از مبانی نظری اقتصاد رفتاری که درواقع

بوده که با فرضیات ساده‌سازی شده نمی‌توان آن‌ها را توضیح داد. اقتصاد رفتاری که آمیزه‌ای از روان‌شناسی و علوم اقتصادی است، به بررسی اتفاقات پیش‌آمده در بازارهایی می‌پردازد که لااقل یکی از فعالان و بازیگران آن دارای محدودیت‌ها و پیچیدگی‌های انسانی باشد (Mullainathan & Thaler, 2001) و تلاش می‌کند به کمک تئوری‌های روان‌شناسی علل صحیح رفتار انسان را توضیح دهد.

کلیدواژه بعدی قدرت پیش‌بینی رفتار انسانی است. اقتصاد رفتاری رشته‌ای شکل‌گرفته حول این باور محوری است که درجه واقع‌گرایی بنیان‌های روان‌شناختی تحلیل اقتصادی را بهبود داده و منجر به شکل‌گیری ادراک تئوریک غنی‌تری گردیده است، لذا پیش‌بینی کاراتری را در رابطه‌ی با پدیده‌های مورد بررسی رقم زده و توصیه‌های سیاستی بهتری را طرح خواهد کرد (Camerer & Loewenstein, 2004). تئوری اگر بتواند رفتار فرد را توضیح دهد، قادر خواهد بود رفتار وی را پیش‌بینی نماید و در این صورت

لذا با جمع‌بندی میان تعاریف ارائه شده از اندیشمندان مختلف، می‌توان ویژگی‌های ذیل را برای اقتصاد رفتاری احصاء کرد؛

- ۱) رویکردی میان‌رشته‌ای و مرتبط با حوزه روان‌شناسی، علوم اجتماعی، انسان‌شناسی، اقتصاد و غیره
- ۲) اصلاح فروض اقتصاد متعارف به‌ویژه اقتصاد کلاسیک و نئوکلاسیک

با این انتقادات انسان‌شناسی رفتاری متأثر از رویکرد عقلانیت محدود سایمون متولد می‌شود هرچند برخی تاریخ آن را قدیمی‌تر دانسته‌اند. در نظریه عقلانیت محدود، اثرپذیری تصمیم و انتخاب فرد از محیط مورد تأکید قرار گرفت به ویژه به دلیل هزینه‌های بالای جمع‌آوری اطلاعات که عملاً فروض عقلانیت کامل را به چالش کشیده بود (Rubinstein, 1998).

انسان‌شناسی رفتاری انتخاب‌های فرد را علاوه بر تأثیرپذیری از نظام محاسباتی ذهنی و عقلانی، متأثر از محرک‌های احساسی نظیر فرهنگ، ایدئولوژی، محیط، نهادهای اجتماعی، شرایط ویژه روحی فرد در هنگام تصمیم‌گیری و ... نیز می‌داند (Gigerenzer & Selten, 2001). انسان‌شناسی رفتاری فرد را بی‌عقل فرض نمی‌کند بلکه اولاً بر محدودیت‌های فکری و اطلاعاتی فرد تأکید کرده و ثانیاً ساحت روانی و عاطفی فرد را نیز مؤثر در تصمیمات وی می‌داند و به همین دلیل می‌تواند منجر به الگویی برای انتخاب‌های روزانه افراد شود برخلاف عقلانیت کامل که صرفاً مدلی توصیه‌ای و انتزاعی بوده و از تولید پیشنهاد برای انتخاب‌های واقعی افراد عاجز است (Grune, 2007).

بنابر آنچه گفته شد، انگاره اصلی انسان‌شناختی اقتصاد رفتاری بر انسان‌شناسی رفتاری به شرح فوق استوار است که شرحی واقعی‌تر و باورپذیرتر از انسان و فرایند تصمیم‌گیری و انتخاب‌های روزانه وی ارائه می‌کند. نکته مهم که لازم است بار دیگر تأکید شود آن است که این دیدگاه با روش تجربی و بر اساس ثبت پسینی انتخابات و تصمیم‌گیری‌های روزانه انسان‌ها در موقعیت متنوع بدست آمده و از این جهت به لحاظ روش‌شناسی متفاوت از مدل توسعه انتزاعی و ذهنی رویکردهای پیش از خود است.

روش‌شناسی

از آنجاییکه پژوهش حاضر بر مطالعه رفتار و الگوی تصمیم‌گیری انسان متمرکز شده، دارای ماهیتی رفتاری - اجتماعی است و با توجه به اینکه تعاملات اجتماعی ذاتاً امری نسبی و برساختی بوده و بسته به تفهیم و ادراک فرد، متفاوت و متمایز می‌شود؛ و با توجه به هدف پژوهش که تغییر الگوی خط‌مشی‌گذاری بوده و عملاً قائل به تغییر و

نگرش متفاوتی به انسان است، به‌طور دقیق‌تر و تفصیلی مورد بررسی قرار بگیرد. به‌عنوان مقدمه مفهوم قاعده رفتاری به‌عنوان زیرساخت تحلیل رفتاری جوامع مورد بررسی قرار گرفته است.

تا سال‌ها رویکرد عقلانیت کامل^۱ معرف انسان جدید بود و سایر تئوری‌های فلسفی، اجتماعی، اقتصادی و روان‌شناختی از آن تغذیه می‌شدند (رنانی، سرمدی و شیخ‌انصاری، ۱۳۹۵). این رویکرد بیان می‌داشت که تصمیم‌گیری انسان بر اساس جمع‌آوری عاقلانه کلیه اطلاعات ضروری و پردازش آن‌ها و در نهایت رسیدن به یک رتبه‌بندی ترجیحاتی کامل است خصوصاً اگر دسترسی به اطلاعات کامل و بدون هزینه باشد (بلاگ، ۱۳۸۷). در این رویکرد عقلانیت پیش‌فرضی همیشگی، تغییرناپذیر و جهان‌شمول دانسته می‌شد.

رویکردهای رفتاری در نقد و مخالفت با این تلقی از انسان (انسانی با عقلانیت همیشگی، تغییرناپذیر، جهان‌شمول و کامل) پا به عرصه تئوری‌های علمی گذاشتند. انسان‌شناسان رفتاری با ثبت^۲ رفتار انسان‌ها و نشان دادن تصمیم‌گیری آن‌ها در موقعیت‌های متنوع اجتماعی پریشی مهم را مطرح کردند که؛ «کدام رویکرد به‌واقع تطابق بیشتری با واقعیت دارد؟» این پرسش سرآغاز سیلی از انتقادات به انسان‌شناسی عقلایی از انسان بود که برخی از آن‌ها به شرح زیر مطرح شد:

- رویکردهای عقلانیت کامل هیچ‌گاه نتوانسته‌اند پیش‌بینی یا توصیه دقیقی ارائه دهند.
- رویکرد عقلانیت کامل یک مدل صرفاً ذهنی است و اعتبار تجربی کافی ندارد.

- رویکرد عقلانیت کامل بر فروضی غیرواقعی مبتنی است که عبارت‌اند از: توانایی غیرمتناهی انسان در تحلیل اطلاعات، عدم وجود اختلاف‌نظر در جهان‌بینی افراد (همه افراد با اطلاعات برابر به نتایج یکسان می‌رسند)، مشابه بودن نظام شناختی افراد و تمایل افراد به حداکثر کردن مطلوبیت‌ها.

- رویکرد عقلانیت کامل دلالت بر انگیزش‌های صرفاً فردی دارد (رنانی، سرمدی و شیخ‌انصاری، ۱۳۹۵).

² Record

¹ Perfect Rationality

انسان‌شناسی فعال بوده، در نهایت پارادایم رئالیسم انتقادی به‌دلیل رویکرد عینیت‌گرا در هستی‌شناسی و رویکرد برساختی و ذهنیت‌گرا در معرفت‌شناسی تطابق بالاتری با اهداف پژوهش دارد. بنابراین پارادایم پژوهش حاضر،

رئالیسم انتقادی بوده و متعاقب آن، از روش‌های پژوهش کیفی استفاده خواهد شد. سایر موارد مربوط به روش پژوهش در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱: شرح خصوصیات روش‌شناختی پژوهش بر اساس مدل پیاز پژوهش (Saunders & Lewis, ۲۰۱۶)

مکتب فلسفی پژوهش	رئالیسم انتقادی	در رئالیسم انتقادی چیزی واقعی است که به نحو علی مؤثر باشد؛ نظر به این که در پژوهش حاضر هدف کشف حقیقت و روابط و برهم‌کنش بین اجزا بوده و با توجه به هستی‌شناسی عینی و معرفت‌شناسی ذهنی ارائه‌شده در رئالیسم انتقادی، این پارادایم برگزیده شد.
رویکرد تدوین تئوری	قیاس	برای رویکرد تدوین تئوری، از رویکرد قیاس استفاده خواهد شد.
روش‌شناسی پژوهش	کیفی	به‌دلیل استفاده از فراترکیب روش‌شناسی پژوهش کیفی است.
استراتژی پژوهش	فراترکیب	فراترکیب روشی است که با بررسی نظام‌مند و کدگذاری‌شده یافته‌های برآمده از پژوهش‌های انجام‌شده در پی پاسخ به سؤالات پژوهش است.
افق زمانی پژوهش	مقطعی	رویکرد پژوهش حاضر از آنجاییکه در بازه زمانی مشخص و یک‌بار انجام می‌شود، مقطعی است.

فراروش، فرانظری، فراتحلیل و فراترکیب تقسیم می‌شود (ثنائی، ۱۳۹۶).

درواقع اگر فراتحلیل به صورت «کیفی» انجام گیرد و مفاهیم نتایج مورد استفاده در مطالعات پیشین با شیوهی کدگذاری متداول در پژوهش‌های کیفی مثل نظریه‌ی داده بنیاد مورد بررسی واقع شود، فراترکیب انجام شده است (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰). این روش برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جدید و تفسیر آن‌ها به کار می‌رود (Noblit & Hare, ۱۹۹۸). نکته قابل توجه آن است که فراترکیب صرفاً بیانگر نتایج و یافته‌های مشترک پژوهش‌ها نبوده بلکه تفاوت دیدگاه‌ها و رویکردهای مختلف پرداختن به موضوع را نیز مشخص می‌سازد.

با توجه به توضیحات فوق، به‌طور خلاصه مراحل زیر در دستور کار قرار گرفت.

در این پژوهش برای حصول به‌الگوی مدنظر و برآمده از اکوسیستم پژوهشی مرتبط، از استراتژی فراترکیب استفاده شده است. علت این انتخاب، تعدد پژوهش‌های علمی مرتبط و باکیفیت بوده است. رشد کمی و کیفی پژوهش‌ها و مطالعات در حوزه‌های مختلف علوم و دانش موجب شده تا مقوله ترکیب مطالعات پیشین به شیوه نظام‌مند و علمی بر بروی موضوع خاص و ایجاد درک بیشتر از مطالعات پیشین، گسترش روز افزون یابد (ازکیا و توکلی، ۱۳۸۵).

به‌طور کلی فرامطالعه، یکی از روش‌هایی است که به منظور بررسی، ترکیب و تحلیل پژوهش‌های موجود بکار می‌رود و با رشد پژوهش‌ها همان‌طور که اشاره شد به‌طور طبیعی افزایش یافته است. فرامطالعه به تجزیه و تحلیل عمیق کارهای پژوهشی انجام‌شده در یک حوزه‌ی خاص می‌پردازد و با توجه به نیازمندی تحقیق، به چهار حوزه‌ی

جدول ۳: گام‌های طی شده در استراتژی فراترکیب

گام‌ها	شرح	اقدامات صورت گرفته در پژوهش پیش‌رو
گام اول: انتخاب و تحدید حدود و ثغور موضوع پژوهش	منظور از این گام، انتخاب قلمرو پژوهش است.	در این پژوهش قلمرو پژوهش در فصل مشترک بین حوزه‌های تدوین خطمشی و اقتصاد رفتاری تعیین گردید.
گام دوم: تعریف سؤال پژوهش	هدف از این گام، رسیدن به سؤالاتی است که قابلیت پاسخ‌گویی داشته باشد.	از آنجاییکه سؤال اصلی پژوهش ناظر بر کاربست اقتصاد رفتاری در فرایند تدوین خطمشی است، کلیه سؤالات مرتبط با این قلمرو مدنظر پژوهشگر قرار گرفت از جمله اقتضات ترکیب این دو دیدگاه که مربوط به تمایز در نگرش به انسان و مدل تصمیم‌گیری وی بود.
گام سوم: بازچینش و مرتب کردن سؤال پژوهش	چینش مجدد سؤالات که ممکن است تا آخرین مرحله پژوهش دائماً تکرار شود.	<ul style="list-style-type: none"> - مؤلفه‌های اساسی در رویکرد اقتصاد رفتاری چیست؟ - نحوه کاربست یک رشته علمی در یک رشته دیگر به چه شکلی است؟ - مؤلفه‌های مؤثر در مدل‌سازی فرایند خطمشی‌گذاری عمومی کدام است؟ - خطمشی‌گذار چگونه می‌تواند ظرفیت پذیرش رویکرد اقتصاد رفتاری را در خطمشی مدنظر خویش ایجاد نماید؟
گام چهارم: مشخص کردن معیارهای شمول و عدم شمول	در این مرحله معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مطالعات پیشین، تعیین می‌گردد.	<ul style="list-style-type: none"> معیارهای پذیرش به شرح زیر انتخاب گردید: - مقالات علمی پژوهشی و از مراجع نشر معتبر باشد. - دربرگیرنده مطالعات میان‌رشته‌ای بین خطمشی‌گذاری عمومی و اقتصاد رفتاری باشد. - مربوط به سال‌های اخیر باشد (ملاک ترجیح نه شمول)
گام پنجم: تعیین استراتژی جستجو، جستجوی نظام‌مند و انتخاب مطالعات برگزیده	شامل مواردی نظیر بازگشت مجدد به کلمات کلیدی پژوهش، جزئی کردن سؤالات پژوهش، شناسایی عبارات مشابه و هم‌معنا و تعیین حروف اختصاری مرتبط.	این موارد در دستور کار قرار گرفت.
گام ششم: تعیین روش غربال‌گری و انتخاب و ارزیابی مطالعات برگزیده	در این مرحله مطالعات به‌دست آمده ارزیابی و اولویت‌بندی می‌شوند.	<ul style="list-style-type: none"> اقدامات صورت گرفته عبارتند از: - غربال‌گری مطالعات بر اساس معیارهای شمول فوق - اولویت‌بندی مطالعات بر اساس کیفیت روش‌شناسی‌های انجام‌شده - احصاء یافته‌ها و نتایج بدست‌آمده در هر پژوهش
گام هفتم: استخراج داده‌های موردنیاز و تحلیل یافته‌ها	مرحله آخر فرایند بوده که بر استخراج داده‌های مرتبط با سؤال پژوهش و صورت‌بندی یک‌جای آن تمرکز دارد.	یافته‌ها به تفکیک هر عنوان پژوهشی و به تفکیک سؤالات پژوهش احصا و در نهایت با تجزیه و تحلیل به صورت‌بندی مشترک رسید. نتایج بدست‌آمده در بخش یافته‌ها ارائه شده است.

مقالاتی که در فرایند پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند
در جدول زیر گردآوری شده است.

عنوان پژوهش	نویسنده و سال انتشار	
بررسی رویکرد اقتصاد رفتاری بر سیاست گذاری عمومی	۱۳۹۴	میثم امیری فرهاد رهبر
تعریف الزامات اخلاقی مبارزه با فساد اقتصادی	۱۳۹۷	الهه خضری
Electrification: The Nexus Between Consumer Behavior and Public Policy	2018	Kenneth Costello
Using Behavioral Economics to Predict Opioid Use During Prescription Opioid Dependence Treatment	2015	Matthew Worley Steven Shoptaw Warren Bickel
Education As Public Good: Behavioral Economics Approach	2015	Andrius Guzavious
Behavioral Economics: Development & Condition & Perspectives	2018	Dimitar Kanev Venelin Terziev
Leveraging Behavioral Economics to Improve Educational Performance	2012	Steven D. Levitt John A. Lis Susane Neckerman Sally Sadof
Economic Decision-Making in Poverty Depletes Behavioral Control	2011	Dean Spear
Household Energy Use: Applying Behavioral Economics to Understand Consumer Decision-Making and Behavior	2015	Elisha R. Frederiks Elizabeth V. Hobman
Behavioral Economics and Marketing in Aid of Decision Making Among the Poor	2006	Marianne Bertrand Sendhil Mullainatan Eldar Shafir
Applied Behavioral Economics and Consumer Choice	2003	Diane F. Diclement Donald A. Hantula
Behavioral Economics and Tax Policy	2009	William Congdon Jeffrey R. Kling Sendhil Mullainathan
Long-Term Effects of the Moving to Opportunity Residential Mobility Experiment on Crime and Delinquency	2013	Matthew Sciandra Lisa Sanbonmatsu Greg J. Duncan Lisa A. Gennetian Lawrence F. Katz Ronald C. Kessler Jeffrey R. Kling Jens Ludwig
Normative Behavioral Economics	2003	Nathan Berg
On the Use and Potential of Behavioral Economics from the Perspective of Transport and Climate Change	2012	Erel Avineri
Beyond Revealed Preference: Choice-Theoretic Foundations for Behavioral Welfare Economics	2015	B. Douglas Bernheim Antonio Rangel
The Behavior Analysis of Consumer Choice: An Introduction to the Special Issue	2003	Gordon R. Foxall
Indecision Theory: Quality Information and Voting Behavior	2002	Paolo Ghirardato Jonathan N. Katz
The Value of Behavioral Economics for EU Judicial Decision-Making	2020	Christoph K. Winter
تصمیم‌گیری مجرمان از منظر اقتصاد رفتاری و دلالت‌های آن در سیاست‌گذاری کیفی	۱۴۰۱	حمید بهره‌مند و زهرا ساکیانی

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی پژوهش:

۱- الگوی خط‌مشی‌گذاری مبتنی بر اقتصاد رفتاری چه مراحل و فرایندی دارد؟ و در هر مرحله کدامیک از مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری می‌تواند مؤثر باشد؟

سؤال فرعی (مقدماتی) پژوهش:

۲- پیش‌فرض‌های انسان‌شناختی اقتصاد رفتاری که در فرایند خط‌مشی‌گذاری حائز اهمیت بوده و توسط خط‌مشی‌گذار باید مورد توجه قرار بگیرد، کدام است؟

یافته‌ها

بر اساس استراتژی پژوهش فوق و پس از بررسی پژوهش‌های مرتبط، نخست پاسخ به پرسش فرعی پژوهش در دستور کار قرار گرفت. در این راستا کلیه دیدگاه‌هایی که مستقیماً یا به صورت غیرمستقیم بر پیش‌فرض‌ها و انگاره‌های انسان‌شناختی در رویکرد اقتصاد رفتاری تأکید داشته احصاء گردید که شامل ۱۳ سازه بود. این ۱۳ سازه که نهایتاً در ۵ مقوله به شرح جدول زیر دسته‌بندی شدند عبارت‌اند از: الف. جهان‌بینی و نظام

جدول ۴: مقولات انسان‌شناختی در رویکرد اقتصاد رفتاری

مقوله	سازه‌های مرتبط	شرح
جهان‌بینی نامحدود	الف، ب	منظور از جهان‌بینی نامحدود، توجه به ساحت معرفتی و نظام ارزشی‌ای است که فرد خود را متعلق بدان می‌داند که این امر موجب می‌شود نظام تصمیم‌گیری و رفتار فرد دستخوش تغییراتی شود. این مسئله متفاوت و مستقل از محاسبه میزان نفع و ضرر هر گزینه است که جریان‌های فکری انسان عقلایی به انسان نسبت می‌دادند. این مقوله از جمله مهم‌ترین مواردی است که تغییر در رفتار افراد را نیز سبب می‌شود.
انسان محدود	ج، د، ه	منظور از انسان محدود، تأثیرپذیری فوق‌العاده انسان (به‌ویژه انسان امروزی در جوامع مدرن که منبع اصلی مقالات و پژوهش‌های گردآوری شده بودند) از محیط، ساختار و نهادهای اجتماعی، رسانه‌ها و مراجع تبلیغاتی، انسان‌رسانه‌ها، هژمونی‌ها و جوهای عمومی، گرایش افکار عمومی و مواردی از این دست است. به عبارت دیگر در بسیاری از موقعیت‌های تصمیم‌گیری اصولاً خط‌مشی‌گذار با انسانی با اراده و مستقل به جهت فکری روبرو نیست بلکه با موجودی مسخ‌شده مواجه است که طبق خواسته جریان‌ات بزرگ رسانه‌ای و غول‌های هدایت افکار عمومی حرکت می‌کند.
عقلانیت محدود	و، ز، ح	منظور از عقلانیت محدود، رد گزاره مشهور جریان‌ات عقلایی است که قائل بودند انسان در هر موقعیت تصمیم‌گیری به‌طور طبیعی همه گزینه‌های ممکن را احصاء، ارزیابی و مقایسه کرده و بر اساس رتبه‌بندی منافع و مضار آن‌ها، بهترین گزینه را انتخاب می‌نماید. اقتصاد رفتاری با رکورد و تحلیل تصمیمات افراد در موقعیت‌های گوناگون

ارزش‌ها (۲ عنوان پژوهش مرتبط)، ب. فرهنگ و نظام هنجارها (۱۰ عنوان پژوهش مرتبط)، ج. تأثیرپذیری از هژمونی‌های جامعه (۳ عنوان پژوهش مرتبط)، د. تأثیرپذیری معنادار از ساختار تصمیم‌گیری (۴ عنوان پژوهش مرتبط)، ه. تأثیرپذیری از رژیم تبلیغاتی و پروپاگاندا (۴ عنوان پژوهش مرتبط)، و. توان محدود در احصاء گزینه‌ها (۹ عنوان پژوهش مرتبط)، ز. توان محدود در محاسبه میزان منفعت و ضرر در هر گزینه (۷ عنوان پژوهش مرتبط)، ح. توان محدود در مقایسه بین گزینه‌های تصمیم‌گیری (۷ عنوان پژوهش مرتبط)، ط. انسان اجتماعی و توجه به قرار گرفتن در نسبت با جامعه (۸ عنوان پژوهش مرتبط)، ی. دلسوزی و خیرخواهی (۴ عنوان پژوهش مرتبط)، ک. انگیزه‌های معنوی و اخروی (۲ عنوان پژوهش مرتبط)، ل. توان محدود در برابر تصمیمات صحیح (۷ عنوان پژوهش مرتبط) و م. تمایل درونی به انتخاب‌های مضر (۵ عنوان پژوهش مرتبط).

الگوی صورت‌بندی شده سازه‌های فوق در قالب ۵ مقوله نام‌گذاری و به شرح زیر ارائه شده است.

قویاً این دیدگاه را رد کرده و معتقد است بررسی عقلانی همه گزینه‌ها صرفاً یک افسانه است.		
منظور از منفعت‌گرایی محدود، نفی نگرش‌هایی است که معتقدند تنها عامل انگیزش تصمیم و رفتار فرد، منفعت‌گرایی مادی است. این تصور توسط رفتار واقعی انسان‌ها در طول تاریخ مورد خدشه قرار گرفته است. هرچند خاستگاه درونی و انگیزش (نیت) هر فرد ممکن است متفاوت باشد (کما اینکه در جدول بالا به برخی موارد اشاره شد) با این وجود این مقوله بیانگر وجود انگیزه و نیروی خیرخواهی و نوع‌دوستی در قاطبه‌ای از افراد است که به‌طور طبیعی روی تصمیمات و رفتار ایشان اثرگذار است.	ط، ی، ک	منفعت‌گرایی محدود
منظور از خویشتن‌داری محدود، توجه به این ویژگی از انسان است که ممکن است کاملاً خلاف مصلحت و صلاح خویش تصمیمی را اتخاذ و رفتاری را انجام دهد. این مقوله به‌دلیل وجود نیروی قدرت‌مند امیال، شهوات (خواسته‌های درونی) و گرایش‌های درونی است که گاهی صریحاً خلاف عقل و مصلحت، فرد را مجاب به اتخاذ تصمیم و رفتار می‌نماید. این عامل یکی از تمایزات مهم دیدگاه رفتاری در نسبت با دیدگاه عقلایی است که موجب می‌شود تصویر واقع‌گراتری از انسان ارائه شود.	ل، م	خویشتن‌داری محدود

الف - تشخیص مسئله

تشخیص مسئله معطوف به ذهن خط‌مشی‌گذار و تمهید قوای فکری لازم برای تشخیص صحیح مسئله عمومی است. در این مرحله دو خطای رایج وجود دارد که اقتصاد رفتاری آن را با دو عنوان «**اثر تأیید اجتماعی**» و «**اثر لنگر**» معرفی می‌کند. بر اساس اثر تأیید اجتماعی، خط‌مشی‌گذار ممکن است به‌دلیل تأیید اجتماعی پیرامونی خویش مسئله‌ای را باور و آن را در دستورکار قرار دهد، در حالی که مسئله واقعی نباشد. اثر لنگر نیز معرف آن است که فرد هیچ‌گاه نمی‌تواند از حدس اولیه خویش فاصله بگیرد و نوعاً تحت تأثیر اولین حدسی است که می‌زند. براین اساس خط‌مشی‌گذار باید بادقت بررسی نماید که مسئله بدست‌آمده آیا تحت تأثیر این دو خطای شناختی قرار داشته است یا خیر.

ب - انتخاب مسئله

انتخاب مسئله در واقع مرحله‌ای است که خط‌مشی‌گذاران روی حل مسئله عمومی مدنظر توافق می‌کنند و آن مسئله در دستورکار قرار می‌گیرد. در این بخش نیز اقتصاد رفتاری دو رهیافت مهم برای خط‌مشی‌گذار دارد: **اول «اثر فریب‌گر»** و **دوم «اثر مرجع صدور پیام»**. اثر فریب‌گر وقتی رخ می‌دهد که ذی‌نفعان با تمسک به مسئله‌ای غیرواقعی و رادیکال، سعی در تغییر اراده خط‌مشی‌گذار در انتخاب مسئله دارد. در این روش

همچنین در پاسخ به **پرسش اصلی پژوهش**، مبتنی بر یافته‌های بدست‌آمده، ابتدا فرایند خط‌مشی‌گذاری شامل دو مرحله «**تعیین دستورکار**» و «**طراحی خط‌مشی**» در دستورکار قرار گرفت. مرحله تعیین دستورکار خود نیز در برگیرنده دو اقدام «**تشخیص مسئله**» و «**انتخاب مسئله**» بوده است. تفکیک این دو بخش از این جهت است که در فرایند انتخاب مسئله، تشخیص خط‌مشی‌گذار تنها عامل کلیدی نبوده و نظرات سیاسی ذی‌نفعان و نهادهای مرتبط نیز تعیین‌کننده خواهد بود (Bosso, 1994).

مرحله طراحی خط‌مشی نیز از دو بخش «**تحلیل جامعه هدف و بازیگران خط‌مشی**» و «**طراحی تغییر**» تشکیل شده است. در بخش اول (تعیین جامعه هدف) بازیگران مرتبط با خط‌مشی فهرست و تحلیل شده و در بخش طراحی تغییر، مکانیزمی که طی آن بازیگران خط‌مشی، رفتار مدنظر خط‌مشی‌گذار را انجام خواهند داد، تعیین می‌شود (Daneshfard, 2010).

بنابراین با توجه به توضیحات فوق و پس از بررسی پژوهش‌های گردآوری شده، الگوی خط‌مشی‌گذاری شامل **چهار مرحله** و به شرح زیر بدست آمد. همچنین در هر مرحله مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری مرتبط بدست آمده از فرایند فراترکیب معرفی شده است.

ج- تحلیل جامعه هدف

بیشترین میزان رهیافت‌های اقتصاد رفتاری در تحلیل رفتار جامعه هدف است. این رهیافت‌ها منجر به پیش‌بینی رفتار بازیگران مؤثر و کلیه ذی‌نفعان خطمشی می‌شود که رکن بسیار مهمی در تدوین خطمشی و محاسبه عواقب مثبت و منفی احتمالی است.

بر این اساس «اثر مالکیت»، «اثر هیجانانگ»، «اثر تعهد»، «اثر عزت نفس»، «اثر رفتار منصفانه»، «اثر تنزیل هذلولی» و «اثر وبر - فیشنر» جزء این مورد است که در جدول زیر به تفکیک اثر آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۵: تحلیل جامعه هدف از منظر مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری

اثر مداخله‌گر	تبیین اثر
اثر مالکیت	بدین معنا که جامعه هدف برای چیزی که دارد ارزش بیشتری قائل است در برابر چیزی که می‌تواند بدست آورد.
اثر هیجانانگ	به معنای اثر احساسات، عاطفه و هیجان‌ها (عوامل غیر معرفتی و غیر عقلانی) بر تصمیم‌ها و رفتارهای افراد
اثر تعهد	به معنای حس قدرت‌مند فرد برای یک رفتار که ممکن است خاستگاه درونی (تعهد به خود) یا بیرونی (تعهد به دیگری) داشته باشد.
اثر عزت نفس	به معنای تمایل افراد به احساس رضایت درونی از رفتار خویش است.
اثر رفتار منصفانه	به معنای تمایل افراد به رعایت منفعت دیگران در برابر تلاش برای حداکثرسازی منفعت خود است.
اثر تنزیل هذلولی	به معنای حساسیت بیشتر افراد به ضرر در مقایسه با کسب سود است.
اثر وبر - فیشنر	به معنای اینکه کمترین میزان قابل توجه حساسیت فرد در هر مسئله تابعی از ابعاد آن مسئله است.

د- طراحی تغییر

بخش طراحی تغییر، تلاش خطمشی‌گذار برای تعیین مسیر رفتار جامعه هدف برای رفع مسئله مدنظر است. در این بخش نیز اقتصاد رفتاری رهیافت‌های مهمی ارائه کرده که می‌تواند منجر به تغییر اساسی در ذهن و روش خطمشی‌گذاران شود.

«معماری انتخاب»، «تلنگر»، «هدایت ذهنی یا چاشنی‌گذاری»، «قاب‌بندی»، «قاعده مینا» و «مشوق‌ها» مؤلفه‌هایی است که اثر آن در فرایند طراحی تغییر در جدول زیر تبیین شده است.

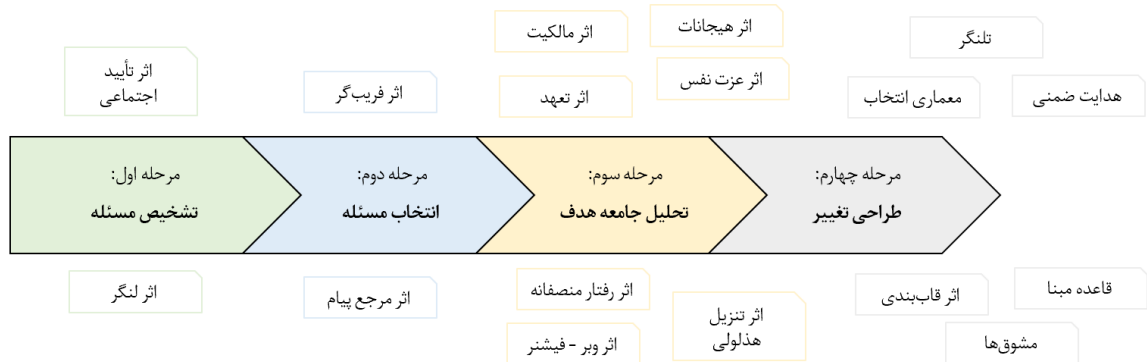
جدول ۶: تحلیل طراحی تغییر از منظر مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری

مؤلفه مؤثر	تبیین مؤلفه
معماری انتخاب	به معنای از دسترس خارج کردن، اولویت‌بندی کردن و دسترسی بالا ایجاد کردن در بین تصمیمات افراد به نحوی است که به‌طور طبیعی انتخاب فرد متأثر شود.
تلنگر	به معنای ایجاد رویه‌ها و گلوگاه‌هایی است که به‌طور غیرمستقیم و غیرحساسیت‌زا بر تصمیم فرد اثر بگذارد.
هدایت ضمنی یا چاشنی‌گذاری	به معنای مدیریت انتخاب‌ها یا ایجاد یادآورهایی است که به‌طور طبیعی به رفتار افراد جهت می‌دهد.
قاب‌بندی	به معنای برجسته کردن بخشی از پدیده که مورد تأیید و رضایت جامعه هدف می‌باشد.

قاعده مینا به معنای بهره‌برداری از حس قدرت‌مند عدم تغییر حالت اولیه در جامعه هدف است. مشوق‌ها به معنای اعطای تسهیلاتی است که منفعت فرد با منفعت جامعه (هدف خطمشی‌گذار) همراستا شود.

بنابراین و بر اساس آنچه گفته شد، با دسته‌بندی و جانمایی مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری احصاء شده در فرایند

تدوین خطمشی، جمع‌بندی یافته‌های پژوهش بدین شرح بدست می‌آید.



شکل ۱: مدل خطمشی‌گذاری مبتنی بر رویکرد اقتصاد رفتاری

مراحل چهارگانه فوق در جدول زیر تشریح شده است. همچنین مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری مرتبط با هر مرحله نیز ارائه شده است. خطمشی‌گذاری که بخواهد مبتنی بر اقتصاد رفتاری، تابع اثربخشی مدنظر خویش را بهینه سازد، باید از مؤلفه‌های معرفی شده در تدوین هر مرحله استفاده نماید.

جدول ۷: فرایند خطمشی‌گذاری مبتنی بر رویکرد اقتصاد رفتاری (بدست آمده از استراتژی پژوهش فراترکیب)

مؤلفه‌های اقتصاد رفتاری مرتبط	شرح مرحله	عنوان مرحله	مرحله اول:
<ul style="list-style-type: none"> • اثر تأیید اجتماعی • اثر لنگر 	<p>در این مرحله معضل عمومی شناسایی و به صورت یک مسئله عمومی بیان شده تا امکان طرح آن در بسترهای خطمشی‌گذار محقق گردد.</p>	تشخیص مسئله	مرحله اول:
<ul style="list-style-type: none"> • اثر فریب‌گر • اثر مرجع پیام 	<p>در این مرحله مشروعیت مسئله به اثبات رسیده و خطمشی‌گذار مرتبط می‌پذیرد که حل مسئله مدنظر را در دستور کار قرار دهد.</p>	انتخاب و دستورگذاری مسئله	مرحله دوم:
<ul style="list-style-type: none"> • اثر هیجانات • اثر مالکیت • اثر عزت نفس • اثر تعهد • اثر رفتار منصفانه • اثر تنزیل هذلولی 	<p>در این مرحله کلیه بازیگران و ذی‌نفعان خطمشی احصاء و مبتنی بر نظام انگیزش هر یک دسته‌بندی شده تا خطمشی‌گذار بتواند زمینه طراحی تغییر مدنظر خویش (تعادل جدید) را فراهم سازد.</p>	تحلیل جامعه هدف	مرحله سوم:

<ul style="list-style-type: none"> • اثر و بر - فیشنر 		
<ul style="list-style-type: none"> • معماری انتخاب • تلنگر • هدایت • ضمنی • قاعده مبنا • اثر قاب‌بندی • مشوق‌ها 	<p>در این مرحله نهایتاً پس از طی موارد فوق، تغییر مدنظر با توجه به تحلیل ذی‌نفعان کلیدی طراحی شده و مکانیزم اجرای آن تجویز می‌گردد به نحوی که با کمترین هزینه، بیشترین بهره‌مندی حاصل گردد.</p>	<p>مرحله چهارم: طراحی و تجویز تغییر</p>

نتیجه‌گیری

مرحله ارائه گردید. اساساً در تحلیل میزان موفقیت خطمشی دو عامل مدنظر است.

- اولاً این‌که خطمشی تدوین‌شده باید به درستی و به طور کامل اجرا شود. این فرایند ممکن است در رفت و برگشت در چرخه خطمشی‌گذاری و پس از بازخوردهای چندباره صورت پذیرد. به بیان ساده‌تر، آیا خطمشی درست و کامل اجرا شده است یا خیر.

- ثانیاً در صورتیکه پاسخ پرسش بالا مثبت است، آیا معضل عمومی موجود که خطمشی‌گذار برای رفع آن اقدام به تدوین و اجرای خطمشی کرده است، مرتفع شده است یا خیر. به بیان ساده‌تر، آیا خطمشی منجر به حل مسئله عمومی شده است یا خیر.

پژوهش حاضر در صدد آن بوده است که عامل اول را تدبیر کرده و میزان شکست خطمشی را به صفر برساند. اینکه آیا خطمشی اجرا شده نهایتاً منجر به حل مسئله شده است یا خیر، موضوع مجزایی است که نیازمند پژوهش جداگانه‌ای است.

پیشنهادها

پیشنهادهای برآمده از پژوهش شامل پیشنهاد برای پژوهش‌های مکمل و پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود.

موردکاوی موردهای خطمشی‌گذاری بخشی از جمله خطمشی‌های پولی و بانکی، خطمشی‌های مالیاتی و بودجه‌ای، خطمشی‌های فرهنگی و اجتماعی، خطمشی‌های امنیتی و نظامی، خطمشی‌های رفاهی و توسعه زیرساخت، خطمشی‌های آموزشی و تربیتی، خطمشی‌های سیاسی و

کاهش نرخ شکست خطمشی‌های عمومی هدف پژوهش حاضر بوده است. بدین منظور با الهام از رویکردهای بین‌رشته‌ای تلاش شد با ترکیب دیدگاه اقتصاد رفتاری در دانش خطمشی‌گذاری عمومی، پاسخ قابل‌قبولی برای هدف پژوهش تولید گردد. علت انتخاب رویکرد اقتصاد رفتاری، توجه و قابلیت فوق‌العاده این رویکرد در ثبت، تحلیل و پیش‌بینی رفتار انسان و نیاز مبرم خطمشی‌گذار به این توصیف بود. در نهایت با احصاء، غربال، بررسی نظام‌مند و فراترکیب پژوهش‌های پیشین الگویی برای خطمشی‌گذاری مبتنی بر اقتصاد رفتاری ارائه گردید. نوآوری‌های پژوهش در مقایسه با موارد مشابه به شرح زیر بوده است.

- مداخله رویکرد اقتصاد رفتاری در فرایند تدوین خطمشی

- احصاء و تبیین ویژگی‌های انسان‌شناختی در دیدگاه اقتصاد رفتاری با توجه به دلالت‌های آن برای خطمشی‌گذاران

- مطالعه تطبیقی فرایند چهارگانه با مؤلفه‌ها و نگرش‌های اقتصاد رفتاری و صورت‌بندی ترکیبی آن‌ها باهم - استفاده از استراتژی فرا ترکیب در این حوزه

گذار از خطمشی‌گذاری عمومی عقلایی به خطمشی‌گذاری عمومی رفتاری به خطمشی‌گذار قدرت توصیف، تحلیل و پیش‌بینی رفتار مخاطبان خطمشی را می‌دهد. پیش‌بینی رفتار رمز طراحی موفق خطمشی عمومی است. در این پژوهش این مهم بر اساس فراترکیب مقالات مرتبط طی شده و در نهایت الگویی مشتمل بر چهار

دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۲۶، صص ۱-۲۶.

اشتریان، کیومرث. (۱۳۸۷). رهیافت نهادی در سیاست‌گذاری نوآوری تکنولوژیک. فصلنامه سیاست دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۳۸، شماره ۱، صص ۱-۱۴.

الوانی، سید مهدی. شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۸۹). فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی. نشر دانشگاه علامه طباطبائی. بلاگ، مارک. (۱۳۸۷). کتاب روش‌شناسی علم اقتصاد، ترجمه غلامرضا آزاد ارمکی. نشر نی. چاپ دو. تیلر، ریچارد. (۲۰۰۸). سقلمه. ترجمه: بهنام شهائی (۱۳۹۷). نشر مهربان.

ثنائی، مهدی. (۱۳۹۶). پایان‌نامه با عنوان ارائه چارچوب سیاستی داده حکومتی باز در حوزه علم و فناوری کشور. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.

حسینی، سیدحمید. (۲۰۰۳). اقتصاد رفتاری در دهه ۱۹۵۰ و اوایل ۱۹۶۰ در کجا شکل گرفت: دانشگاه میشیگان یا کارنگی. مجله پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، سال دوازدهم، شماره ۲۹، صص ۳-۳۲.

دانش‌فرد، کرم‌الله. (۱۳۸۹). فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. رهبر، فرهاد. امیری، میثم. (۱۳۹۳). اقتصاد رفتاری و سیاست‌گذاری عمومی. فصل‌نامه علمی پژوهشی برنامه و بودجه، شماره ۴، صص ۱۴۷-۱۸۲.

رهبر، فرهاد. متوسلی، محمود. امیری، میثم. (۱۳۹۴). اقتصاددانان رفتاری و نظریه‌های آن‌ها. مجله علمی پژوهشی برنامه و بودجه، شماره ۱۲۰، صص ۱۳۳-۱۶۵.

رنانی، محسن، سرمدی، حامد و شیخ‌انصاری، مجید. (۱۳۹۵). نقد عقلانیت کلاسیک: رویکرد عقلانیت محدود و مرزبندی شده سایمون. مجله اقتصاد تطبیقی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. سال سه، شماره دو، صص ۷۱-۹۳.

سهرابی، بابک. اعظمی، امیر. یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب. چشم‌انداز مدیریت دولتی. صص ۹-۲۴.

تنظیم روابط و خط‌مشی‌های حوزه سلامت و بهداشت عمومی می‌تواند به‌عنوان مکمل پژوهش حاضر، یافته‌های آن را تدقیق، تصحیح و تکمیل کرده و الگوی متری‌تری را در پیش‌روی خط‌مشی‌گذاران و مدیران ارشد کشور قرار دهد.

همچنین بهره‌گیری از سایر رویکردهای رفتاری (بجز اقتصاد رفتاری) نیز می‌تواند نقشه وسیع‌تر و کامل‌تری از امکان ارتقاء خط‌مشی‌های عمومی به خط‌مشی‌های رفتاری را ترسیم نماید. دیدگاه‌ها و رویکردهای رفتاری در سال‌های اخیر در بخش‌های مختلف توسعه پیدا کرده و هریک تلاش کرده تصویر واقع‌گرایانه‌تری از مدل تصمیم‌گیری و رفتار انسان امروز ارائه دهد. به طور مشخص دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی و رویکردهای شناختی پیشنهاد می‌شود.

کاربست مدل بدست‌آمده در پژوهش حاضر و تلاش برای آزمون آن در میدان عمل نیز پیشنهاد دیگری است که می‌تواند مهم‌ترین حلقه مفقوده پژوهش پیش‌رو را مرتفع نماید. بدین‌منظور پیشنهاد می‌گردد پژوهشی با استراتژی‌های پژوهش مرتبط با اقدام نظیر اقدام‌پژوهی تعریف و تلاش نماید خط‌مشی مشخصی را برای رفع مسئله‌ای مشخص با استفاده از مؤلفه‌ها و فرایند بدست‌آمده در این پژوهش، تدوین و به مرحله اجرا برساند.

آخرین پیشنهاد، مدل‌سازی کمی و شبیه‌سازی یافته‌های بدست‌آمده از پژوهش حاضر و ارزیابی خط‌مشی‌های عمومی کشور در سال‌های اخیر از جهت میزان مشابهت و اشتراک با مؤلفه‌های بدست‌آمده است. این پیشنهاد مشخص می‌سازد که در سال‌های اخیر چه میزان از خط‌مشی‌های عمومی کشور متأثر از رویکردهای رفتاری بوده و آیا آن‌ها بهتر از سایر خط‌مشی‌ها توانسته به موفقیت برسد یا خیر.

مراجع و منابع

احمدوند، شجاع. حمیدی، سمیه. (۱۳۹۲). چهار روایت در فهم معنای مطالعات میان‌رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای. شماره ۶، صص ۳۱-۵۳.

ازکیا، م. و توکلی، م. ۱۳۸۵. فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزش بررسی و ترکیب نتایج پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری

Demir, T., & Reddick C, G. (2015). Political Orientation and Policy Involvement of City Managers: An Empirical Study of the Value – Activity Relationship. Public organization review, Issue 15(4), P 581 – 598.

Dowding, K., and King, D. (1995). Preferences, Institutions and Rational Choice. Oxford: Clarendon Press. P 1–19.

Dye, Thomas R., (2005). Understanding Public Policy, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education/Prentice-Hall, Inc.

Free, R. C. (2010). Behavioral Economics: 21st Century Economics. A Reference Handbook.

Gerston, L.N. (2004). Public policy-making: process and principles. New York: ME Sharpe.

Ghaffarzadegan, N. Lynesis (2011). How small system dynamics models can help the public policy process. Syst, Dyn. Rev 27, p 22-44.

Gilad, B., & Kaish, S. (1982). A Note on the Past and Future of Psychoeconomics. Journal of behavioral economics. Issue 2. P 132-163.

Gingerenzel, G & Selten, R. (2001). Bounded Rationality: The Adaptive Toolbox. MIT Press, Cambridge, MA.

Griggs, S. (2007). Rational Choice in Public Policy: The Theory in Critical Perspective. Taylor & Francis Group, LLC.

Hill, M. (2005). The Public Policy Process. Pearson Education Limited.

Frederiks, E.R & Stenner, K. (2015). Household Energy Use: Applying Behavioral Economics to Understating Consumer Decision-Making and Behavior. Renewable and sustainable Energy Review. No 41. P, 1385-1394.

Katona, G. (1980). Essays Behavioral Economics. Survey research Centers. Institute for social research. University of Michigan.

Kevin B. Smith, Christopher W. Larimer. (2009). the Public Policy Theory Primer. West view Press.

MacDonald, P. (2003). Useful Fiction or Miracle Maker: The Competing Epistemological Foundations of Rational Choice Theory. American Journal of Political Science. Vol. 97.

Mc Kay Stephen, Michael Murray, Sean MacIntyre and Anil Kashyap, (2015). Evidence based policymaking and the public interest: lessons in legitimacy, Town Planning Review. Volume 86, Issue 2, P 154-133.

Mullainathan, S., & Thaler, R, H, (2001). Behavioral Economics. Retrieved from <http://www.economics.harvard.edu/faculty/Mullainathan/files/Encyclopedia.pdf>

سعادت، اسفندیار. (۱۳۶۸). انسان عقلایی یا انسان خوب. مجله دانش مدیریت، ص ۱۱۰-۱۲۵.

شاه‌آبادی، محمدمهدی. پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۹۵). کاربرد رویکرد میان‌رشته‌ای در مسئله تحول علوم انسانی: بازخوانی تاریخ نهضت ترجمه در تمدن اسلامی در زمینه خطمشی‌گذاری عمومی. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی. شماره ۳. ص ۱-۳۷.

صانع‌پور، مریم. (۱۳۸۹). انسان‌گرایی مدرنیته و مبانی اسطوره‌ای آن. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال اول، شماره اول، ص ۸۷-۱۱۶.

قلی‌پور، رحمت‌الله. غلامپورآهنگر، ابراهیم. (۱۳۸۹). فرایند سیاستگذاری عمومی در ایران. تهران: نشر مرکز پژوهش‌های مجلس.

منظور، داوود و حسین‌زاده، سیدسعید. (۱۳۹۸). بازنگری در سیاست‌های مدیریت مصرف برق از منظر اقتصاد رفتاری. مجله فصل‌نامه پژوهش‌های سیاستگذاری و برنامه‌ریزی انرژی. سال پنجم. شماره ۱۷. نفیسی، علیرضا. (۱۳۹۵). درآمدی بر مدیریت سیاست‌های تغییر رفتار. شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران.

Angner, E., & Loewenstein, G. (2006). Behavioral Economics, Philosophy of Economics. Vol. 13. Elsevier's Handbook. P 43-68.

Brennan, G. (2008). Behavioral Economics and Public Policy. Melbourne: Roundtable Proceedings.

Bosso, Christopher J. (1994). The practice and study of policy formation. Encyclopedia of Policy Studies, 2nd ed. Marcell Decher.

Camerer, C., & Loewenstein, G. (2004). Behavioral Economics: Past, Present and Future. Advances in behavioral economics. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Clark, D. S. (2007). Behavioral Economics: Encyclopedia of Law and Society. American and Global Perspectives. P 323-329.

Cohen, M & Axelrod, R. (1984). Coping with complexity: the adaptive value of changing utility. American Economic Review. 74, P 30-42.

Daneshfard, K. (2010). Public policy process. Tehran: Islamic Azad University publications research Branch.

Noblit, G.; Hare, R. (1988). *Meta Ethnography: Synthesizing Qualitative Studies*. Newbury Park CA: SAGE.

OECD (2017). *Behavioral Insight and Public Policy*. OECD Publishing at: www.oecd.org/gov/regulatory-policy

Park, S. & Ungson, G. (2001). *Interfirm Rivalry and Managerial Complexity: A Conceptual Framework of Alliance Failure*. *Organization Science*. No,12. P, 37-53.

Peters, Guy B., (2005). *The Problem of Policy Problems*, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, Volume7, Issue 4, P 349-370.

Rose, Richard (ed.) (2004). *Policy making in Great Britain*, London: Macmillan.

Rubinstein, A. (1998). *Modeling Bounded Rationality*. MIT Press, Cambridge, MA.

Rubinstein, Ariel. (1998). *Modeling Bounded Rationality*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.

Saunders, M. N., Lewis, P., Thornhill, A., & Bristow, A. (2016). *Understanding research philosophy and approaches to theory development*.

Shafritz, J. M. (2000). *Defining Public Administration: Selections from the International Encyclopedia of Public Policy and Administration*. West View Press.

Simon, Herbert & March James. (1958). *Organizations*. Wiley, New York. p, 170-171.

Simon, H. (1978). *Rationality at Process as a Product of Thought*. *American Economic Review*. Issue 68. P 1-16.

Thaler, H. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*. Yale University Press.

Thaler, H. R. (2018). *From Cashew to Nudges: The Evolution of Behavioral Economics*. *American Economic Review*. Issue 108. P 1265-1287.



Public Policymaking Pattern based on Behavioral Economics Approach with Meta-synthesis

Mohammad Fadaee*¹, Abbas Nargesian²

Abstract

Background: Interdisciplinary approaches have been one of the successful methods of solving chronic and old problems in scientific fields in recent years. Governments in the modern era face society's problems through public policy and try to solve them. The level of realization of public policies is indicative of the government's success in advancing its goals and solving society's problems. On the other hand, the failure of the policy maker means the failure of the public policy. Reducing policy failure rate is a leading research issue. For this purpose, the application of the behavioral economics approach has been used in public policy making. By describing and predicting the behavior of policy actors and key stakeholders, behavioral economics provides the possibility of improving policy quality.

Methodology: Therefore, according to the existing researches in this field, the meta combination method was put on the agenda.

Findings & Conclusion: Finally, with the systematic selection and analysis of 20 valid and relevant researches from about 100 primary relevant researches, a four-step Pattern for formulating public policies and a list of 17 effective behavioral components including social approval effect, anchor effect, deceiver effect, message reference effect, emotion effect, the effect of ownership, the effect of self-esteem, the effect of commitment, the effect of fair treatment, the effect of hyperbolic discounting, the effect of Weber-Vishner, the architecture of choice, flip, implicit guidance, the rule of thumb, the effect of framing and incentives were obtained separately for each stage in the public policy process.

Keywords: Public Policy Making, Policy Failure, Behavioral Economics, Interdisciplinary Approach, Meta-synthesis

¹ PhD of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author) - Mohammad.Fadaee@ut.ac.ir

² Department of leadership & Human Capital, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran