



This is an open access article under the CC by license.

Journal of Research in Public
Policy (JRPP),
Vol. 1, No. 1 (1), Fall 2025
Received date: 2024.09.30
Accept date: 2025.12.07
Article type: Original Research
PP: 51-71



پژوهشنامه سیاست‌گذاری عمومی
سال اول، شماره ۱ (۱)، پاییز ۱۴۰۴
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۶
نوع مقاله: علمی - پژوهشی
صفحات: ۷۱ - ۵۱

Doi:
ISSN:

تبیین چالش‌های سیاست‌گذاری‌های پنج‌گانه در سازمان‌های پست مدرن و راه‌های برون‌رفت از آن

دکتر هما درودی*

کیوان فرسنداج**

چکیده

با ورود به عصر فراصنعتی در قرن بیستم و مفهوم‌سازی علوم اجتماعی بر اساس پیش‌فرض‌های چهارگانه هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، ماهیت‌انسان و روش‌شناسی، با شکل‌جدیدی از سازمان‌های فرانوگرا مواجه می‌شویم که با چالش‌های جدید و متعددی در حوزه‌های مختلف سیاست‌گذاری (اجتماعی، فرهنگی، آموزشی، اقتصادی و فناوری) همراه هستند. این پژوهش با استفاده از نظر سنجی دلفی از ۱۲ صاحب‌نظر در حوزه جامعه و سازمان با رویکرد کیفی و با روش دلفی صورت پذیرفته است. برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش: چالش‌های سیاست‌گذاری‌های ۵ گانه در سازمان‌های پست مدرن کدامند و راه‌های برون‌رفت از این چالش‌ها چیست؟، در دونوبت مستقل از صاحب‌نظران حوزه‌های سازمان و جامعه‌شناسی، نظر سنجی بعمل آمد. در فرم نظر سنجی شماره ۱، که به روش مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته انجام پذیرفت، تعداد ۱۴ حوزه کارکردی مرتبط با سیاست‌گذاری‌های ۵ گانه، شناسایی گردید. در فرم نظر سنجی شماره ۲ که به روش مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته صورت پذیرفت، تعداد ۲۹ چالش مرتبط با حوزه‌های کارکردی فوق، شناسایی گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که حوزه‌های سیاست‌گذاری آموزشی

* دانشیار، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول) / ایمیل:

homa_doroudi@yahoo.com

** دانشجوی دکتری بازرگانی، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. / ایمیل:

keyvan.farsandaj@yahoo.com

Article Link:

و سیاست گذاری فناوری، از پر چالش ترین حوزه های کارکردی می باشند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مهم ترین راه های برون رفت از ۲۹ چالش فراروی ۱۴ حوزه کارکردی در سیاست گذاری های ۵ گانه، بدلیل فراوانی در کاربرد (کارکرد) و تاثیر گذاری ناشی از نقش همپوشانی و گستره کارکرد، عبارتند از: عدالت محوری، غنی سازی اطلاعات و ارتباطات، همسویی ارزش ها با برنامه ها، توانمند سازی، پردازش و تفسیر داده ها.

کلیدواژگان

چالش، سیاست گذاری، پست مدرن، برون رفت.

۱- مقدمه

دنیای اطراف ما دائم در حال تغییر و دگرگونی است به طوری که این دگرگونی‌ها همه وجوه زندگی را در بر می‌گیرد و یکی از بارزترین وجوه دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است. در راستای همین همگامی با تغییرات از مشخصه‌های سازمان‌های امروزی، تنوع، عدم اطمینان، پیچیدگی، از بین رفتن مرزهای سازمانی، دانش محوری و ... می‌باشد. لذا سازمان‌های امروزی نیاز به مدیریت و مدیر امروزی دارد تا با آگاهی از روند این تغییرات و تحولات، با دانش بیشتر، سازمان را در راستای رسیدن به اهداف خود هدایت نماید. از جمله پارادایم‌هایی که می‌تواند تا حدودی مبین این نیازهای متغیر سازمان‌های امروزی باشد، پارادایم فرانوگرایی (پست مدرنیسم) می‌باشد (Salem, 2019).^۱ اغلب اوقات در استفاده روزمره از اصطلاحات پیش مدرنیته، مدرنیته، مدرنیسم و پست مدرنیسم دچار ابهام می‌شویم. واضح است که این اصطلاحات ممکن است به عنوان دوره‌ها، مکاتب فکری و فرآیندها درک شوند. مطابق با روند‌های مدرنیسم، استفاده از پست مدرنیسم در مطالعه سیاست‌گذاری منطقه‌ای به نظر می‌رسد. پست مدرنیسم را نباید به تنهایی به عنوان یک هدف نگریست، بلکه یک دیدگاه فکری در تداوم فلسفه و استراتژی‌های بشری است (Ntini, 2014).^۲ آنچه مسلم است واژه پست مدرن نماد مجموعه یافته‌هایی است که بعد از مدرنیسم یا نوگرایی مطرح شده و در واقع می‌تواند حاصل تکامل و یا نتیجه انتقادی آن باشد و سرانجام می‌توان گفت در مقام ارتباطی، رویکردی برای مواجهه با آینده است که این گفته با دیدگاه کسانی که آن را فلسفه نیز به شمار آورده‌اند تعارض چندانی ندارد (Rahmanseresht, 2011).^۳ در سیاست‌گذاری‌های مدرنیته، همواره از مفاهیم عینی‌گرایی و عقلانیت در ترسیم خط مشی و سیاست‌گذاری‌های سازمانی، استفاده شده است. حتی نظریات نوین مدرنیته با رویکرد انتقادی نیز بر همین باور است که وحدت‌گرایی و جامعیت نظم دهی در سازمان‌ها باید رکن اصلی سیاست‌گذاری در حوزه‌های مختلف باشد. لیکن موانع توسعه ناشی از تعارض و تضاد بوجود آمده در نقش‌های کارکردی سازمان‌های مدرن، موجب تولد فرزندی متمرد و متجدد گردید که با ساختار شکنی در عرصه‌های مختلف خط مشی‌گذاری، راهی برای خروج از چالش‌های کلیشه‌ای فراسوی سازمان‌های مدرن، بیابد. از آنجا که پست مدرنیسم در دنیای امروزی، زیر ساخت‌های فکری و مهندسی مدرنیته را در جامعه و حتی سازمان‌ها، به چالش کشیده و مورد نقد قرار داده است، لازم است تا دوباره، محیط پیرامونی سازمان‌ها با متغیرهای تأثیرگذار بر فرهنگ، فناوری، آموزش و اقتصاد، در راستای سیاست‌گذاری و تبیین خط مشی‌های متعدد، برای این نوع از سازمان‌ها، باز تعریف و تدوین شود. پژوهش فوق‌ضمن تأکید بر

^۱ سالم

^۲ ادمور انتینی

^۳ رحمان سرشت

ضرورت بکارگیری عقلانیت و ضرورت تبیین صریح و شفاف اهداف سازمانی، بر پویایی الگوهای کارکردی و ساختار شکنی مدل های پیش فرض به عنوان سیاست های تجویزی در سازمان ها متمرکز شده و با شناسایی دقیق نقاط ضعف و قوت سازمان و همچنین تهدیدها و فرصت های ناشی از تاثیرگذاری عوامل غیر قابل کنترل و پیش بینی نشده محیطی، سعی دارد رویکرد های کلیشه ای مواجهه با چالش ها را به تصویر کشیده و در پایین ترین سطح دسته بندی. راه های برون رفت از هر چالش را بصورت موردی بیان کند. در پژوهش فوق سعی شده با شناسایی چالش های هر کدام از این حوزه ها در سازمان های پست مدرن، راه های برون رفت از این چالش ها و دستیابی به تعادل نسبی و پایدار، در سازمان های پست مدرن، شناسایی و ارائه گردیده و به پرسش اصلی پژوهش پاسخ دهد که، چالش های سیاست گذاری های ۵ گانه در سازمان های پست مدرن کدامند و راه های برون رفت از این چالش ها چیست؟

۲- پیشینه پژوهش

سعادت فرد (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان مروری بر مفاهیم برنامه ریزی و سیاست گذاری آموزشی، مهم ترین چالش سیاست گذاری در آموزش و پرورش در هزاره سوم را سیاست تحول و تبدیل نظام آموزش فعلی به نظام آموزش کارآمد و اثر بخش می داند.

(جعفری نسب. سلاجقه، ۱۳۹۹) در پژوهشی ضمن بررسی و تبیین چالش های نظام سرمایه گذاری آموزش و پرورش در ایران، به شناسایی آسیب ها و مشکلات متعدد در حوزه نظام آموزشی کشور پرداخته و مهم ترین دلیل صدمات وارده به نظام آموزشی را ناشی از فقدان خلاقیت و عدم نوآوری در مدیریت نظام آموزشی کشور می داند.

سالم (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان مروری بر سازمان های فرانوگرا (پست مدرنیسم)، اشاره به نسبی بودن (دائمی نبودن) پارادایم پست مدرنیسم نموده و بیان می دارد که برخی از آموزه های پست مدرنیسم، نسبت به مکان، زمان و فرهنگ خاص سازمان مورد نظر، ممکن است در مکان، زمان و یا فرهنگ سازمانی دیگر مورد پذیرش قرار نگرفته و حتی به عنوان معایب آن در نظر گرفته شود. از این رو بقا و دوام سازمان های پست مدرن، به درک مدیران سازمان از مفروض های پست مدرن دارد.

انتینی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان پست مدرنیسم، یک رویکرد مطالعاتی در سیاست گذاری بیان می دارد که روش های پوزیتیویستی (مدرن و کمی)، به میزان کافی، قادر به پاسخگویی به مسائل علوم اجتماعی نیستند. دلیل آن هم این است که این روش ها، مولفه هایی چون احساس، ایدئولوژی و باورها را بررسی نمی کنند، ولی رویکرد پست مدرنیسم اینگونه نیست و توانایی پاسخگویی به پرسش های مسائل علوم اجتماعی می باشد.

وصالی و امیدی (۱۳۹۳) طی پژوهشی، مبنی بر تشریح زمینه‌ها و رویکردها در سیاست گذاری اجتماعی، به تشریح حوزه‌های بازنمایی، تحلیلی و هنجاری با ذکر جزئیات پرداختند.

ابطحی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به تشریح الزامات اجتماعی سیاست گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد و نتیجه می‌گیرد که این الزامات باید مبتنی بر توافق میان مسئولان و کارگزاران فرهنگی کشور به منظور تعیین و تدوین اصول و اولویت‌های لازم برای فعالیت‌های فرهنگی باشد.

سبکتکین و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مهم‌ترین فرصت‌ها و چالش‌های فرهنگی در عصر جهانی شدن فرهنگی، شش مسئله فرهنگی را به عنوان فرصت و چالش مطرح می‌کند.

عطاریا و مولوی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت اجرایی خط مشی‌های راهبرد توسعه و ارتقای منابع انسانی در سازمان فنی حرفه‌ای» وضعیت اجرای خط مشی‌های راهبرد توسعه و منابع انسانی را بررسی کردند. نتایج تحلیل کمی و کیفی داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که به جز چند برنامه محدود، وضعیت اجرای همه خط‌مشی‌ها نامطلوب است.

جدول شماره ۱- جدول خلاصه پژوهش

نتیجه	عنوان پژوهش	محقق
مهم‌ترین چالش سیاست گذاری در آموزش و پرورش در هزاره سوم، سیاست تحول و تبدیل نظام آموزش فعلی به نظام آموزش کارآمد و اثر بخش است.	مروری بر مفاهیم برنامه ریزی و سیاست گذاری آموزشی	سعادت فرد و همکاران
مهم‌ترین دلیل صدمات وارده به نظام آموزشی، ناشی از فقدان خلاقیت و عدم نوآوری در مدیریت نظام آموزشی کشور است.	بررسی و تبیین چالش‌های نظام سرمایه گذاری آموزش و پرورش در ایران	جعفری نسب و سلاجقه
بقا و دوام سازمان‌های پست مدرن، به درک مدیران سازمان از مفروض‌های پست مدرن دارد.	مروری بر سازمان‌های فرانوگرا	سالم
پست مدرنیسم، قادر به پاسخگویی به مسائل اجتماعی می‌باشد.	پست مدرنیسم، یک رویکرد مطالعاتی در سیاست گذاری	انتینینی
تشریح حوزه‌های بازنمایی، تحلیلی و هنجاری، با جزئیات	سیاست گذاری اجتماعی	وصالی و امیدی

ابطحی	الزامات اجتماعی سیاست گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	این الزامات باید مبتنی بر توافق میان مسئولان و کارگزاران فرهنگی باشد.
سبکتکین ریزی و همکاران	بررسی مهم ترین فرصت ها و چالش های فرهنگی در عصر جهانی شدن فرهنگی	بیان شش مسئله فرهنگی به عنوان فرصت ها و چالش ها
عطار نیا و مولوی	بررسی وضعیت اجرایی خط مشی های راهبرد توسعه و ارتقای منابع انسانی در سازمان فنی حرفه ای	به جز چند برنامه محدود، وضعیت اجرای همه خط مشی ها نامطلوب است.

اقتباس از بخش ۲ پژوهش

تا کنون، هیچ یک از پژوهش های انجام شده، تمامی حوزه های سیاست گذاری اجتماعی، فرهنگی، آموزشی، اقتصادی و فناوری را یکجا مورد مطالعه قرار نداده است. علاوه بر آن تا کنون هیچ پژوهشی، چالش های سیاست گذاری را در این حوزه ها، به صورت یکجا، تفصیلی و جامع، بیان نکرده است. تنها سه پژوهش در حوزه های سیاست گذاری اجتماعی، آموزشی و فرهنگی، اقدام به معرفی چالش های مربوطه نموده اند، با این وجود آن ها نیز به راه های برون رفت از این چالش ها نپرداخته اند. این پژوهش برای نخستین بار، تمام حوزه های سیاست گذاری در سازمان های پست مدرن را شناسایی و سپس اقدام به تبیین حوزه های چالشی آن ها پرداخته است. و پس از مشخص کردن این حوزه ها، به تفکیک برای هر کدام، راه های برون رفت از چالش های مذکور را ارائه نموده است. در پایان پژوهش نیز در اقدامی تکمیلی، بیشترین راه های برون رفت از چالش های سیاست گذاری در سازمان های پست مدرن را به لحاظ تکرار و هم پوشانی در حوزه های مختلف، برشمرده است.

۱-۲- مبانی نظری

پست مدرنیسم در واکنشی نسبت به مکتب مدرنیست ها بوجود آمد. مکتب مدرنیسم مجموعه ای از جنبش های فرهنگی و با رویکرد اصلاح طلبانه در اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ را شامل می شود که در رشته های هنر، معماری، ادبیات، موسیقی، هنرهای کاربردی و علوم اجتماعی بیشتر توصیف شده است و بطور کلی با تغییر چشمگیر تفکر از سنت گرایی و گذر از محدودیت های تحمیل شده توسط کلیساها آغاز شد و اعتقاد گسترده ای داشت بر اینکه علم و عقلانیت باعث بهبود جهان خواهد شد و برای پیشرفت های اجتماعی امری اجتناب ناپذیر است. اما پسامدرنیسم بعنوان یک الگوی جدید، اعتقاد مدرنیست را در اثربخشی عقل بشری به چالش کشید و البته با ادعاهای

معتبر و مطلق سنت گرایی قبل از آن نیز مخالفت کرد و همچنین پارادایم مدرنیسم‌ها در حوزه‌های نظری و روش‌شناسی را مورد حمله قرار داد (Akinde2016).

پست مدرنیسم، دارای شخصیت چندگانه‌ای است که هر جنبه آن مطالعه خاصی را می‌طلبد. از این رو در پرداختن به اصول و ویژگی‌های آن، توقع یافتن یک تعریف کلی و جامع غیرممکن است؛ اما با این حال؛ در مورد اصولی چند، مانند کثرت گرایی، نسبیت گرایی و هیچ انگاری، و تاکید بر زبان و گفتمان، اتفاق نظر میان پست مدرنیست‌ها بیشتر است. سازمان فرانوگرا، شبکه‌ای از تنوع، خود رهبری، و تیم‌های خودکنترل با چندین مرکز است که رفتارهای سازمانی خود را به اقتضای شرایط هماهنگ میکند. پست مدرنیسم توصیه می‌کند که سازمان‌ها ویژگی‌هایی همچون خودمختاری، استقلال داخلی، کار تیمی، رهبری مشارکتی و تنوع فرهنگی را توسعه دهند. در سازمان‌های معاصر، یادگیری مستمر، شرط امنیت شغلی است. هرچند این پارادایم جدید دارای جنبه‌های منفی مانند: هرج و مرج، امنیت شغلی پایین‌تر کارکنان و استرس شغلی می‌باشد، اما دارای مزایای مهمی از جمله انعطاف‌پذیری، تمرکززدایی، توانمندسازی بیشتر کارکنان و یادگیری دائمی و خود کنترلی است. سلسله مراتب مسطح، مدیریت ماتریسی، یادگیری مشارکتی و مدیریت پروژه بعضی از رویکردهای معمول در این نوع سازمان هستند. تافلر، سازمان متناسب با عصر فرانوگرایی و فرصت‌های سازمان موج سوم می‌نامد و سه ویژگی: قابلیت انعطاف، خلاقیت و نوآوری را برای آن بر می‌شمرد. در نهایت می‌توان گفت که تفکر سازمانی فرانوگرا، دیدگاه‌های مردم سالار و تکثر گرا را به عنوان روش‌هایی برای اداره موقعیت‌های غیر قابل کنترل تشویق می‌کند (Salem, 2019).

سیاست‌گذاری به عنوان یک رشته علمی از یک چرخه پنج مرحله‌ای تشکیل شده است که آغاز آن با بروز و شناسایی مشکل و پایان آن ارزیابی است. اما باید توجه داشت که هرگونه شناسایی مشکل در عرصه سیاست‌های عمومی برای راه حل‌یابی آن است که نیاز به تصمیم و اجرا دارد. چگونه باید تصمیم گرفت و چگونه باید اجرا کرد؟ به عبارت بهتر چگونه باید تصمیم گرفت تا تصمیم عملیاتی و اجرا شود؟ تصمیم و اجرا یک عمل به هم پیوسته است که در نهایت جهت حل مشکل توسط مجریان به تحقق می‌پیوندد. در واقع سیاست‌گذاری با اجرا، خواه درست یا نادرست، خاتمه می‌یابد. اکنون این پرسش مطرح می‌شود که برای یک سیاست‌گذاری مطلوب، چگونه باید امر اجرا صورت گیرد. از آنجا که هر امر سیاستی به اجرا منجر نمی‌گردد، برای دانشمندان سیاست‌گذاری روش اجرا بسیار مهم است. روش اجرا در قالب مدل‌هایی عملیاتی می‌شود. این مدل‌ها برای مجریان یک نسخه یا دستور کار به شمار می‌روند که اگر به آن عمل کنند، نتیجه مطلوب را خواهند گرفت (Fallah.Saghari, 2015)^۴. سیاست‌گذاری اجتماعی، هم به مجموعه اقدام‌های مربوط به مقابله با مشکلات اجتماعی و هم به رشته‌ای دانشگاهی که به مطالعه این اقدام‌ها و رفتارهای

^۴ فلاح و ساغری

اجتماعی که در آن شکل میگیرند، دلالت دارد. اژه‌مین رو، بنا بر نتایج بدست آمده از پژوهش‌های تطبیقی و تاریخی، سیاست‌گذاری اجتماعی در کشورهای مختلف در هر دو حوزه عملی و نظری با محتوا و روندهای متفاوتی مواجهه بوده است (Vesali.Omidi, 2014). سیاست‌گذاری فرهنگی نوعی توافق میان مسئولان و کارگزاران فرهنگی به منظور تعیین و تدوین مهم‌ترین اصول و اولویت‌های لازم برای فعالیت فرهنگی است. اهتمام و اقدام همه‌جانبه به منظور شناخت نیروها، نیازها و مقتضیات مخاطبان و محیط فرهنگی و اجتماعی آنان تضمین‌کننده موفقیت در این عرصه است. مشخصات یک سیاست‌گذار فرهنگی موفق، شناخت دقیق از محیط اجتماعی و تلاش برای برقراری ارتباط دقیق با جامعه هدف می‌باشد (Abtahi, 2014). برنامه‌ریزی و تدوین سیاست‌های آموزشی از جمله فرایندهایی هستند که می‌توان به کمک آن‌ها از منابع و امکانات کشور استفاده‌ی مطلوب‌تری به عمل آورد و نظام آموزشی را کارآمد کرد. در فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی باید در باره مطلوب‌ترین اقدام برای توسعه‌ی نظام آموزشی، پیشاپیش تصمیم‌گیری کرد. در این چهارچوب وقتی تصمیم خاصی مورد تایید مقام‌های نظام آموزشی قرار میگیرد به سیاست آموزشی تبدیل میشود. کارآمد کردن نظام آموزشی مستلزم برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری آموزشی بر اساس واقعیت است. در تدوین خط مشی اساسی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری از قدم اول به شناخت مشکلات، کم و کاستی‌های نظام آموزشی می‌پردازد تا قدم‌های بعدی به طراحی، تنظیم، تصویب و اجرای برنامه پرداخته شود (Saadatfard & el, 2022). سیاست‌گذاری اقتصادی اقداماتی است که دولتها در خصوص اقتصاد انجام می‌دهند. این سیاست‌نظاماتی برای سطوح مالیات، بودجه‌های دولتی، نقدینگی و نرخ بهره و نیز بازار کار، ملی‌سازی و بسیاری از زمینه‌های مداخله دولت در اقتصاد تعیین می‌کند. این سیاست‌ها تحت تأثیر سازمان‌های بین‌المللی مانند صندوق بین‌المللی پول یا بانک جهانی و نیز عقاید سیاستی و خط مشی احزاب سیاسی هستند (Wikipedia, 2014).^۵ سیاست‌گذاری فناوری، مجموعه سازوکارهای صریح و روشن برای اثر بخش ساختن مسیر یک نظام فناوری ملی در جهت ثروت‌آفرینی برای توسعه پایدار می‌باشد. حوزه‌هایی همچون مدیریت، منابع انسانی، سرمایه، پژوهش و فناوری از عناصر راهبردی و با اهمیت برای توسعه ملی به شمار می‌آیند، اما سیاست‌گذاری علم و فناوری راه رسیدن به توسعه ملی را تعیین می‌کند (Baghezadeh.Hajar, 2010).^۶

^۵ ویکی‌پدیا^۶ باقرزاده و حجار

۳- روش پژوهش

پژوهش فوق از حیث روش انجام تحقیق، دلفی است. در گام اول، ابتدا نظر سنجی از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته از ۶ صاحب نظر در حوزه سازمان بعمل آمده و با طرح ۲ پرسش، انواع سیاست گذاری در سازمان های مدرن و پست مدرن (به تفکیک) تبیین و سپس حوزه های کارکردی هر سیاست گذاری در سازمان های پست مدرن مشخص شد. پرسش های مرتبط با فرم نظر سنجی شماره ۱ که به طریق دلفی از ۶ صاحب نظر در حوزه سازمان، پرسیده شد، به شرح ذیل است:

پرسشنامه شماره یک

۱) انواع سیاست گذاری در سازمان های مدرن و پست مدرن کدامند؟

۲) حوزه های کارکردی هر سیاست گذاری در سازمان های پست مدرن چیست؟

در گام دوم از ۶ صاحب نظر دیگر در حوزه جامعه شناسی که به روش دلفی صورت پذیرفت، با طرح یک سوال به شرح ذیل، فرم نظر سنجی ۲ کامل گردید.

پرسشنامه شماره دو

۱) چالش های مرتبط با هر حوزه کارکردی در سازمان های پست مدرن چیست؟

پرسشنامه‌ها از نوع محقق ساخته بوده و طراحی آن با مشورت صاحب نظران صورت گرفته است.

۴- یافته ها

ابتدا با استفاده از مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته با ۶ نفر از صاحب نظران حوزه سازمان (به روش دلفی)، انواع سیاست گذاری در سازمان های مدرن و پست مدرن، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نظر سنجی نشان داد که حوزه های سیاست گذاری در سازمان های مدرن و پست مدرن یکسان بوده و تفاوت ها در حوزه های کارکردی آن ها می باشد. در ادامه ۵ نوع سیاست گذاری که در سازمان های مدرن و پست مدرن (با توجه به اقتضائات سازمانی) مورد استفاده قرار می گیرد، تعریف و مشخص گردید. این ۵ حوزه در سازمان های مدرن، دارای ۱۰ حوزه کارکردی و در سازمان های پست مدرن در مجموع شامل ۱۴ حوزه کارکردی بوده که هرکدام از آن ها دارای متغیرهایی جداگانه و بعضا دارای همپوشانی خفیف با برخی از حوزه های دیگر می باشند. سپس به تشریح گستره حوزه های کارکردی هر کدام از ۵ نوع سیاست گذاری، پرداخته شد. انواع سیاست گذاری و حوزه های کارکردی هر کدام، در فرم نظر سنجی شماره ۱ که از نوع محقق ساخته می باشد، در جدول شماره ۲ فهرست شده است.

جدول شماره ۲ - انواع سیاستگذاری در سازمان‌های مدرن و پست مدرن

انواع سیاست گذاری	انواع حوزه های کارکردی سازمان های مدرن	انواع حوزه های کارکردی سازمان های پست مدرن
سیاست گذاری اجتماعی	حوزه رفاهی	حوزه رفاهی
	حوزه بهداشت و درمان	حوزه بهداشت و درمان
	حوزه مسکن	حوزه مسکن
		حوزه منزلت
سیاست گذاری فرهنگی		حوزه اعتقادی
		حوزه هویت
	حوزه ارزش ها	حوزه ارزش ها
سیاست گذاری آموزشی		حوزه شخصی
	حوزه حرفه ای	حوزه حرفه ای
سیاست گذاری اقتصادی	حوزه پولی	حوزه پولی
	حوزه مالی	حوزه مالی
سیاست گذاری فناوری	حوزه تولید	حوزه تولید
	حوزه تجارت	حوزه تجارت
	حوزه استراتژیک	حوزه استراتژیک

اقتباس از نظر سنجی شماره ۱ دلفی

یافته‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌های مدرن در بخش سیاست گذاری اجتماعی، فاقد حوزه کارکردی منزلت بوده و در قسمت سیاست گذاری فرهنگی، تنها حوزه کارکردی ارزش‌ها را شامل می‌شود. همچنین در بستر سیاست گذاری آموزشی، حوزه کارکردی حرفه‌ای، تنها حوزه مورد توجه این نوع از سیاست گذاری می‌باشد. از آنجا که پژوهش فوق در نظر دارد حوزه‌های سیاست گذاری و چالش‌های مرتبط با کارکردهای گوناگون آن را در سازمان‌های پست مدرن، بررسی نماید، لذا در ادامه پژوهش، صرفاً به بررسی حوزه‌های کارکردی انواع سیاست گذاری در سازمان‌های پست مدرن پرداخته شده و تنها چالش‌های مرتبط با ۱۴ حوزه کارکردی در این نوع از سازمان‌ها، مد نظر بوده است.

در گام بعدی با تکرار روش دلفی و با استفاده از مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته با ۶ نفر از صاحب‌نظران در حوزه جامعه‌شناسی، و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، چالش‌های مرتبط با ۱۴ حوزه کارکردی سیاست گذاری‌های اجتماعی، فرهنگی، آموزشی، اقتصادی و فناوری، مورد شناسایی قرار گرفت. ۴ حوزه کارکردی سیاست گذاری اجتماعی، دارای ۶ نوع چالش، حوزه کارکردی سیاست گذاری فرهنگی، دارای ۴ نوع چالش، حوزه کارکردی سیاست گذاری آموزشی، دارای ۶ نوع چالش، حوزه کارکردی سیاست گذاری اقتصادی، دارای ۴ نوع چالش و بالاخره حوزه

کارکردی سیاست‌گذاری فناوری، دارای ۹ نوع چالش می‌باشد. درمجموع با در نظر گرفتن فرم‌های دلفی شماره ۲ و ۵، نوع سیاست‌گذاری دارای ۱۴ حوزه کارکردی و ۲۹ نوع چالش می‌باشد. این ۲۹ نوع چالش براساس فرم نظر سنجی شماره ۲ در جدول شماره ۳ فهرست شده است.

جدول شماره ۳- چالش‌های سیاست‌گذاری در حوزه‌های کارکردی سازمان‌های پست مدرن

حوزه‌های کارکردی	چالش‌های مرتبط
رفاهی	تبعیض - فقر
بهداشت و درمان	هزینه درمان - تامین داروهای خاص
مسکن	ناکارآمدی نظام اجاره و تملیک
منزلت سازمانی	ناشناخته بودن مرزهای سازمانی
اعتقادی	عدم همسویی باورها با فرهنگ سازمانی
هویت	خودباوری ضعیف - عدم قطعیت
ارزش‌ها	عدم بازتعریف براساس متغیرهای پویا و محیطی
شخصی	تداخل زمانی با کار - عدم تجانس با مسئولیت
حرفه‌ای	توانایی - انگیزه - علاقه - ابهام مضامین
پولی	هزینه‌های حمل و نقل - قیمت‌گذاری
مالی	ناکافی بودن اطلاعات - عملکرد جزیره‌ای
تولید	مواد اولیه - نیروی ماهر - ارتباطات غیر ساختارمند
تجارت	امنیت سایبری - تجزیه و تحلیل رقبا
استراتژیک	فقدان اولویت بندی - زمان - عدم کفایت داده‌ها - تفکر خطی

اقتباس از نظر سنجی شماره ۲ دلفی

۵- بحث و نتایج

در حوزه سیاست‌گذاری اجتماعی، چهار محور چالش برانگیز رفاه، بهداشت و درمان، مسکن و حوزه منزلت اجتماعی سازمانی وجود دارد. درحوزه رفاهی، وجود تبعیض، بی‌عدالتی، عدم توازن در تامین نیازهای مرتبط با استاندارد‌های رفاهی و عدم تامین نیازهای معیشتی، از مهم‌ترین خلأهای پیش روی افراد بشمار می‌رود. مقایسه و انتظار عدالت محوری، عاملی نیرومند برای برقراری آرامش و آسودگی خاطر کارکنان محسوب شده و می‌تواند باعث تقویت مثبت انگیزه‌های فعالیت‌های سازمانی گردد. درحوزه بهداشت و درمان، هزینه‌های بالای درمان برای بیماران خاص و تامین داروهای کمیاب از چالش‌های بسیار مهمی است که اگر چه به ندرت اتفاق می‌افتد، لیکن می‌تواند به عنوان چالشی قوی در مسیر توسعه و پویایی سازمان، قرار گیرد. بیمارانی که با ترک محل

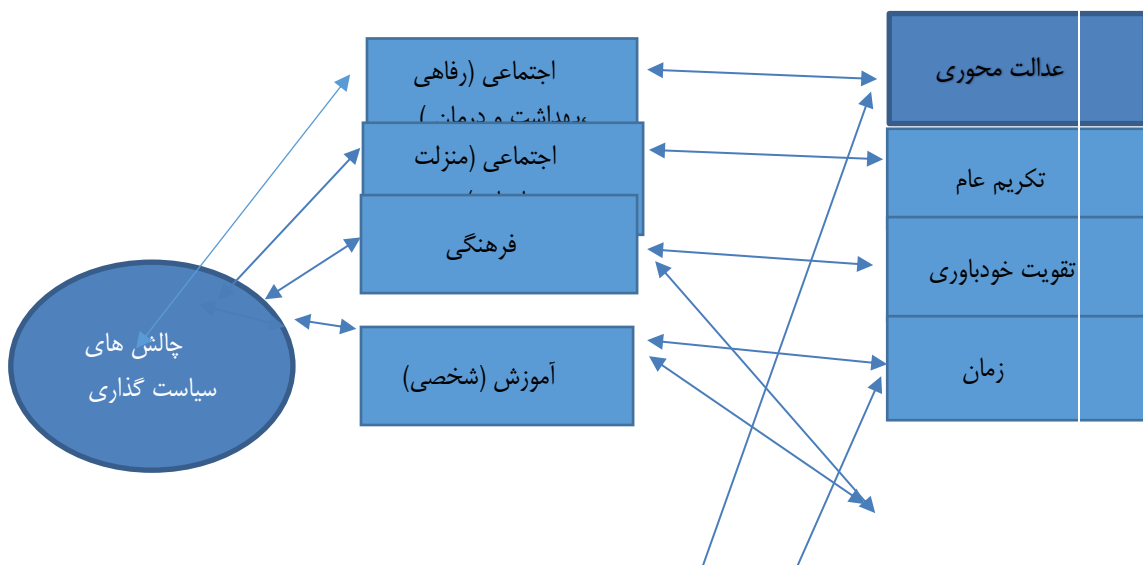
کارخود (به شکل استعلاجی)، به منظور درمان، و یا معالجات بالینی و یا حتی سپری نمودن زمانی قابل توجه برای تامین داروهای خاص و کمیاب، از مراکز درمانی، سازمان را با کمبود نیرو مواجه کرده و موجب ناپایداری در چرخه تعادل زیر مجموعه ای سازمان می گردند. سازمان نیز به عنوان عضوی از خانواده فرد بیمار، وارد فرآیند درمان شده و مانند عضوی از خانواده فرد آسیب دیده، از این موضوع، تاثیر می پذیرد. همچنین در حوزه مسکن، عدم برخورداری از نیاز ضروری و اولیه هر فرد (اسکان)، نوعی سرخوردگی و یاس و ناامیدی نسبت به آینده در فرد حادث می شود که باعث تاثیرگذاری نامطلوب در حوزه عملکردی حرفه ای وی می گردد. امروزه، مسئله اسکان، یکی از مهم ترین فاکتورهای تاثیر گذار در انتخاب سازمان، برای خدمت می باشد. در بسیاری از موارد، تامین مسکن به مراتب مهم تر و انگیزشی تر از میزان حقوق و دستمزد می باشد. از این رو براساس نظر کارشناسان اجتماعی، حوزه مسکن و امور رفاهی، از هم پوشانی بسیار در هم تنیده ای برخوردار هستند. از این رو در حوزه سیاست گذاری اجتماعی، برای حوزه های رفاهی، بهداشت و درمان و مسکن، یک راه برون رفت از چالش، تجویز شده است و آن عدالت محوری است. پدیده عدالت محوری، اگر چه به تنهایی قادر به تامین نیازهای مهم معیشتی و رفاهی و درمانی افراد، نمی باشد، لیکن بدلیل غیر فعال بودن مکانیزم تبعیض و تفاوت های معنا دار، به خودی خود، عاملی انگیزشی برای عبور از چالش های این حوزه می باشد. اما در حوزه منزلت اجتماعی و سازمانی، نمی توان از عدالت محوری برای برون رفت از چالش استفاده نمود. چرا که کرامت انسانی و ارزش های وجودی افراد با یکدیگر متفاوت بوده و بنابراین، عدالت محوری با توجه به تنوع این ویژگی ها عملاً نمی تواند محقق شود، در این خصوص، بهترین راه برون رفت از چالش عدم قدرشناسی و عدم ارج گذاری براساس منزلت اجتماعی افراد، تکریم اولیه ای است که به شکل تقریباً یکسان و نهادینه شده ای در سطح سازمان و جامعه، به شکلی یکسان برای همه اعمال شود. این تکریم حداقلی و یکسان را کارشناسان، تکریم عام نامگذاری کرده اند. در حوزه سیاست گذاری فرهنگی، سه محور چالش برانگیز مسائل اعتقادی، هویت و ارزش ها وجود دارند که هر کدام از آن ها بدلیل بافت مذهبی جوامع و گذار بسوی مدرنیته، بصورت بالقوه از توان اشتعال و تعارض بالایی در حوزه فرهنگ، برخوردار هستند. اغلب ناکارآمدی سازمان ها در تعارضات فرهنگی و باورهای سازمانی است که بدلیل پشتیبانی نشدن از سوی ارزش های حاکم، با منافع سازمانی و حتی اهداف کوتاه مدت، به نقطه تعارض می رسند. در محوریت اعتقادی، همسویی باورها با فرهنگ سازمانی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. این ویژگی در سازمان های سیاسی و فرهنگی که هدف از کنترل در آن ها جهان بینی افراد بوده و مبنای مشارکت، هویت فردی می باشد، نمود بسیار بالایی دارد. سازمان های سیاسی و یا مذهبی، در این گونه موارد برای کنترل باورها و تسری ارزش های غالب و مورد قبول در سطح سازمان، به تقویت باورها و ارزش های همسو با محیط درون و بیرون سازمان می پردازند تا عدم اطمینان و شکاکیت فردی را به حداقل ممکن، تنزل دهند. لذا همواره باید

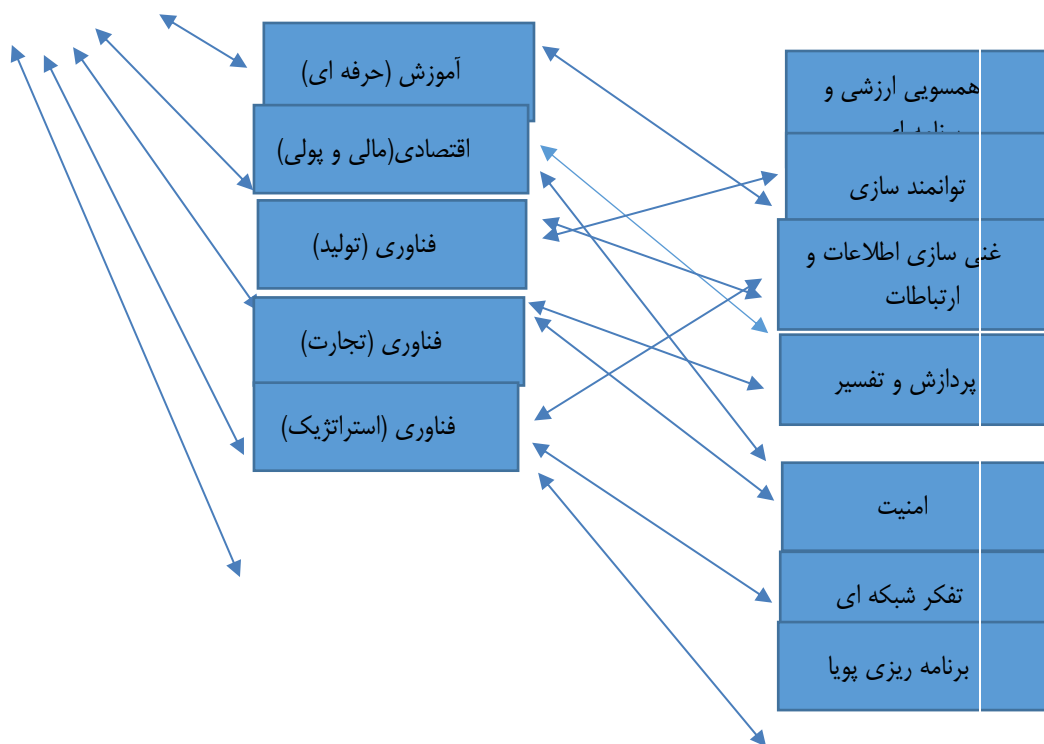
فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اشاره شده در مانیفست سازمانی، توسط باورهای فردی، مورد پذیرش و تأیید قرار گیرد تا تعارضی در توسعه و تعالی سازمانی، بوجود نیاید. دومین محور چالش در سیاست گذاری فرهنگی که می‌تواند رخ دهد، بحران هویت است. این نقطه ضعف از خود باوری ضعیف و عدم توانایی در اتکال به ارزش‌های درونی است. این موضوع در واقع یک خودانگاره ناقص و ضعیفی از فرد را برای وی، ترسیم کرده و موجب عدم قطعیت در صحنه گذاری بر مهارت‌های با ارزش خود فرد است. صاحب نظران حوزه رفتاری، معتقدند که خود انگارگی ضعیف می‌تواند باعث تضعیف عزت نفس و ناکامی‌های مستمر در عرصه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی گردد. محوریت چالشی بعدی، ارزش‌ها هستند. در بسیاری از سازمان‌ها، ارزش‌های سازمانی، متناسب با شرایط محیطی و متغیرهای جدید، ممکن است دچار تغییر شوند و این تغییر بخودی خود می‌بایستی در فرهنگ سازمانی، جای خود را پیدا کند. لذا لازم است تا ارزش‌های جدید، متناسب با متغیرهای پویا و محیطی، بازتعریف شده و همسویی آن‌ها با فرهنگ سازمانی، صحنه گذاری شود. خود باوری ضعیف و همچنین عدم قطعیت اهداف میان مدت سازمانی و صلب انگاشتن ارزش‌های سازمانی، نوعی رکود و انجماد را در برابر تغییرات غیر قابل پیش بینی محیطی بوجود آورده و سازمان را در معرض تهدید واقعی قرار می‌دهد. لذا برای برون رفت از سه محور چالشی اعتقادی، هویت و ارزش‌ها، تقویت خودباوری و همسویی برنامه‌های سازمانی با ارزش‌ها، تنها راه برون رفت از چالش‌های حوزه سیاست گذاری فرهنگی تعریف شده است. در حوزه سیاست گذاری آموزشی، در دو محور آموزش‌های شخصی و آموزش‌های حرفه‌ای با چالش مواجه هستیم. در بخش آموزش شخصی، تداخل زمانی برنامه‌های فردی با سازمان و عدم تجانس و همگنی مهارت‌های فردی با مسئولیت‌های سازمانی فرد، می‌تواند سازمان را با نیروهایی مواجه سازد که در لایه‌های مختلف سازمانی، صرفاً به استفاده از اتاق، میز و صندلی، و سایر امکانات سازمانی پرداخته و بدلیل عدم علاقه و یا مهارت در امور محوله سازمانی، به کارمندی ناراضی و بی‌انگیزه تبدیل گشته‌اند. چنین کارمندان بی‌انگیزه‌ای، مانند دست‌اندهای مرتفعی در بزرگراه‌های توسعه و تعالی سازمان‌های رو به جلو بشمار می‌روند. همچنین در بخش آموزش‌های حرفه‌ای، عدم شناخت کافی از مهارت‌های مورد نیاز سازمانی برای انجام امور محوله و عدم علاقه به پست سازمانی بدلیل ناآشنایی با آن و یا اطلاع نداشتن از واژه‌ها و مضامین تخصصی و حرفه‌ای (بدلیل عدم آموزش) می‌تواند باعث سرخوردگی و بی‌انگیزگی فرد نسبت به وظایف سازمانی خود گردد. آموزش‌های شخصی و حرفه‌ای، چه از سوی شخص پیگیری شود و یا از سوی سازمان صورت پذیرد به متغیرهایی مانند شفافیت مضامین، توانایی، هوش، علاقه، سنخیت با مسئولیت و تداخل برنامه‌ای بستگی دارد که باید در سیاست گذاری آموزشی مد نظر قرار گیرد. از این رو برای برون رفت از چالش‌های آموزشی در بخش شخصی، می‌توان به برنامه‌ریزی برای جلوگیری از عدم تداخل زمانی و همسویی وظایف سازمانی با مهارت‌های فردی اشاره کرد. همچنین در بخش آموزش حرفه‌ای، توانمند سازی و شفافیت

مضامین، دو عنصر کلیدی برای برون رفت از چالش های آموزشی، شناسایی شدند. حوزه سیاست گذاری اقتصادی از دیگر حوزه هایی است که به آسانی در سازمان ها (سنتی و پست مدرن) می تواند مسئله ساز شود. همواره حوزه سایت گذاری اقتصادی مانند برنامه های اقتصادی شامل دو محور پولی و مالی می گردد. در بخش پولی، مسائلی از قبیل هزینه های سربار و حمل و نقل و انتخاب روش های قیمت گذاری برای محصول و یا خدمات از مهم ترین چالش ها بوده و در حوزه مالی، ناکارآمدی مدیریت مالی بدلیل عدم مشارکت با سایر اجزاء سازمان و دراختیار نداشتن اطلاعات کامل و جامع مالی از سایر قسمت های سازمان، از مهم ترین چالش های فراروی سیاست گذاری مالی در سازمان های پست مدرن می باشد. حتی با وجود ماهیت ساختاری سازمان های پست مدرن که ارتباطات گسترده، پیوسته و حتی شبکه ای را می طلبند، لیکن در بسیاری از موارد، حتی در فضاهای اینترنتی و با بهره گیری از نرم افزارهای مدرن، انسجام اطلاعاتی و یکپارچه ای در این سازمان ها وجود نداشته و در بسیاری از موارد، عملکرد حوزه مالی به صورت جزیره ای در سطح سازمان با سایر قسمت ها ارتباط برقرار می کند. کارشناسان سیاست گذاری اقتصادی برای برون رفت از چالش های این حوزه، سه مورد را برشمردند که بدلیل همپوشانی بسیار زیاد حوزه های مالی و پولی، برای هر دو حوزه بطور مشترک، مورد استفاده قرار می گیرد. این سه راه برون رفت عبارتند از: غنی سازی اطلاعات و ارتباطات در کانال های ارتباطی سازمان، پردازش و تفسیر مستمر داده های بروز شده و نهایتاً عدالت محوری. پدیده عدالت محوری از معدود روش های کاهنده چالشی است که هم در حوزه رفاهی و هم در حوزه اقتصادی می تواند موثر باشد. آخرین حوزه سیاست گذاری در سازمان های پست مدرن، حوزه سیاست گذاری فناوری است. در این حوزه، چالش ها در سه محور تولید، تجارت و استراتژیک، خود را نمایان می سازند. در حوزه تولید از بخش فناوری، مهم ترین چالش های پیش رو، زمان تامین موجودی و سرعت تحویل مواد اولیه و شارژ انبارها می باشد. مواد اولیه می تواند هم به لحاظ فیزیکی، مورد نظر باشد و هم داده های خامی که در سازمان های خدماتی، نقش مواد اولیه را ایفا می کنند. سرعت گردش مواد در چرخه تامین و پیش بینی زمان شارژ انبار و خطوط تولید (براساس تکنیک های آماری) به کمک فناوری اطلاعات صورت می پذیرد. همچنین نیروی انسانی ماهر و دارای صلاحیت فنی از کلیدی ترین متغیرهای چالشی در حوزه تولید بشمار می رود. وجود نیروی ناکارآمد و غیر ورزیده می تواند براحتی در یک سازمان تولیدی و یا خدماتی، گلوگاه ایجاد کرده و سیستم را از وضعیت تعادل و پایدار، خارج کند. در سازمان ها بخصوص سازمان های پست مدرن که متکی بر ساختارهای رسمی و سطوح عمودی سلسله مراتب نیستند، ارتباطات غیرساختارمند، باعث افزایش درجه بی نظمی ساختاری در الگوریتم تولید محصول و یا خدمات بشمار می رود. ارتباطات غیر ساختارمند در درجه اول باعث افزایش درجه بی نظمی ساختاری در سازمان شده و فرآیند ارائه خدمات را با اختلال مواجه می سازد. کارشناسان حوزه فناوری برای برون رفت از چالش های ناشی از عدم تامین به موقع مواد اولیه، عدم بهره گیری از

نیروی ماهر و مجرب و وجود ارتباطات غیرساختارمند، در بخش تولید، غنی‌سازی اطلاعات و ارتباطات و همچنین توانمندسازی مهارتی افراد را تنها راه‌های برون‌رفت از چالش حوزه تولید می‌دانند. در بخش تجارت در حوزه فناوری، امنیت سایبری و تجزیه و تحلیل رقبا از عمده‌ترین محورهای تولید چالش می‌باشند. حفظ امنیت برای داده‌های هر سازمان پست مدرن (فرهنگی، سیاسی یا تولیدی) از حیاتی‌ترین محفوظات حریم خصوصی بوده و استفاده کاربران غیر مجاز از این اطلاعات، می‌تواند باعث وارد آمدن صدمات جبران‌ناپذیری به سازمان مربوطه شود. در حوزه تجارت، امنیت داده‌ها در شبکه‌های ارتباطی و همچنین ارزیابی موقعیت فعلی رقبا و پیش‌بینی جایگاه آتی آن‌ها در بازار، از عمده‌ترین چالش‌های فناوری در حوزه تجارت می‌باشند. کارشناسان ذیربط در این حوزه، پردازش مستمر و تفسیر داده‌ها و همچنین حفظ امنیت سایبری برای اطلاعات سازمان را از مهم‌ترین عوامل کاهنده چالشی در این سطح، شناسایی کردند. فقدان اولویت‌بندی اهداف مسائل سازمان، عدم درک صحیح از اهمیت عنصر زمان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، میزان غنی‌بودن داده‌ها و تفکر خطی مدیران و سیاست‌گذاران، همواره از مهم‌ترین چالش‌های حوزه استراتژیک فناوری در سازمان‌های مورد نظر محسوب می‌شود. مهم‌ترین راه‌های برون‌رفت از چالش‌های این قسمت، تفکر شبکه‌ای، درک صحیح از اهمیت زمان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، غنی‌سازی اطلاعات و ارتباطات و برنامه‌ریزی پویا، شناسایی شدند. در ادامه، براساس یافته‌های تحقیق، راه‌های برون‌رفت از چالش‌های تمام حوزه‌های کارکردی انواع سیاست‌گذاری، طی مدلی (مدل اقتباس از پژوهش) به همراه ارتباطات متناظر تهیه گردید. همانگونه که از مدل پژوهش، استنباط می‌شود، برخی از راه‌های برون‌رفت، بطور همزمان برای بیش از چالش، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این موضوع نمایانگر اهمیت کلیدی و پوشش گسترده برخی از مکانیسم‌های درمان برای چالش‌های سازمان‌های پست مدرن می‌باشد.

مدل راه‌های برون‌رفت از چالش‌های سیاست‌گذاری در سازمان‌های پست مدرن





اقتباس از پژوهش

ارتباط بین حوزه های سیاست گذاری، حوزه های چالشی کارکردی مرتبط و راه های برون رفت از هر چالش، براساس یافته های پژوهش (بخش ۴) و بحث و نتایج (بخش ۵) و مدل استخراج شده پژوهش (بخش ۵) در جدول شماره ۴ فهرست گردید.

جدول شماره ۴- ارتباطات چالشی و راه های برون رفت

سیاست گذاری	حوزه چالشی	راه برون رفت
اجتماعی	رفاهی - بهداشت و درمان	عدالت محوری
	- مسکن	
فرهنگی	منزلت سازمانی	تکریم عام
	اعتقادی - هویت - ارزش	تقویت خودباوری - همسویی
آموزش	شخصی	زمان - همسویی
	حرفه ای	توانمند سازی - شفافیت مضامین

اقتصادی	مالی و پولی	غنی سازی اطلاعات و ارتباطات - پردازش و تفسیر - عدالت محوری
فناوری	تولید	توانمند سازی - غنی سازی اطلاعات و ارتباطات
	تجارت	پردازش و تفسیر - امنیت
	استراتژیک	زمان - تفکر شبکه ای - غنی سازی اطلاعات و ارتباطات - برنامه ریزی پویا

اقتباس از پژوهش (استخراج از مدل ارتباطی)

۶- نتیجه گیری

از ۱۳ راه برون رفت از چالش‌ها (براساس جدول شماره ۴)، ۵ مولفه عدالت محوری، غنی سازی اطلاعات و ارتباطات، همسویی ارزش‌ها بابرنامه، توانمند سازی و پردازش و تفسیر داده‌ها از بیشترین همپوشانی و تکرار، برخوردار می‌باشند. برخی از راه‌های برون رفت از چالش‌ها در چند حوزه سیاست گذاری جداگانه تکرار شده‌اند. به عنوان مثال عدالت محوری در حوزه اجتماعی (در سه بخش رفاهی، بهداشت و درمان و مسکن) و همچنین در حوزه اقتصادی (به‌خصوص در بخش پولی) یکی از قوی‌ترین راه‌های برون رفت از چالش‌های بزرگ سیاست گذاری بشمار می‌رود. عدالت محوری اگر چه فی‌النفسه، پاسخگوی نیازهای رفاهی و معیشتی افراد، بشمار نمی‌رود، لیکن بدلیل جلوگیری از تبعیض و بی‌عدالتی در توزیع ثروت، اهرم بسیار نیرومندی برای ارتقاء تاب‌آوری افراد در برابر فقر و تنگدستی بوده و برای مدت قابل توجهی از کاهش انگیزه‌های خدمت‌رسانی در سطح سازمان، جلوگیری می‌کند. غنی سازی اطلاعات و ارتباطات، دومین راه برون رفت چالشی است که در حوزه‌های اقتصادی (مالی و پولی) و فناوری (تولید و استراتژیک) تکرار شده و یک ابزار قدرتمند برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، تعیین خط‌مشی‌های سازمانی و تفوق اطلاعاتی برای مدیران سیاست‌گذار، محسوب می‌شود. غنی سازی کانال‌های ارتباطی، علاوه بر بهبود ساختاری مسیرهای ارتباطی غیر رسمی در سازمان‌های پست مدرن، می‌تواند باعث سهولت دسترسی به اطلاعات در گردش (در سطح سازمان) شده و دورنمای بهتری از افق آتی سازمان و تاثیر پذیری از متغیرهای محیطی را برای مدیران بالا دستی، ارائه نماید. غنی سازی کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی بر پایه پردازش و تفسیر درست و بهنگام داده‌ها و مشاهدات صورت گرفته، استوار است. این پردازش و تفسیر داده‌ها که بطور همزمان در دو حوزه اقتصادی و فناوری (در بخش تجارت) صورت می‌پذیرد، می‌تواند به شناسایی گلوگاه‌های اقتصادی (نرخ بازگشت پایین سرمایه، افزایش هزینه‌های سربار و کاهش سود ناشی از ریسک سرمایه‌گذاری) منجر شده و سیاست‌گذاران در راستای تصمیم‌گیری و تدوین خطوط مشی جدید، یاری‌رساند. همچنین در

بخش تجارت (در حوزه فناوری) می تواند باعث تجزیه و تحلیل رفتار رقبای سازمان (تولیدی یا خدماتی) و ترسیم جایگاه آتی سازمان، به روش رگرسیون چند متغیره گردد. چهارمین راه برون رفت پر تکرار، همسویی برنامه های تدوین شده در سطح سازمان با فرهنگ غالب (در سازمان و جامعه) و آموزش های کوتاه مدت و بلند مدت حرفه ای (در سطح سازمان) می باشد. امروزه تجارب جوامع مختلف نشان داده که هر نوع سیاست و خط مشی تدوین شده در سازمان، باید از سوی فرهنگ و خرده فرهنگ های موجود در جامعه و ارزش های مبتنی بر باورهای ملی و اعتقادی، در تعارض نباشد. عدم پذیرش هر نوع سیاست ابلاغی در سازمان های پست مدرن از سوی ارزش های حاکم و غالب در سطح جامعه و سازمان، می تواند به عنوان مانعی بزرگ در مسیر حرکت و تعالی سازمان، عرضه اندام نموده و فضایی دو قطبی را در ذهن افراد، به عنوان چالش جدید، در حوزه کاری رقم بزند. پنجمین و آخرین راه برون رفت پر تکرار، مولفه توانمند سازی می باشد که یکی از مهم ترین خصوصیات سازمان های پست مدرن و رهبری مشارکتی بشمار می رود. توانمند سازی با ارتقاء مهارت های تئوری و عملی در دو حوزه شخصی و حرفه ای در سیاست گذاری آموزشی (در سطح حرفه ای) و سیاست گذاری فناوری (در بخش تولید)، بطور مستقیم باعث افزایش بهره وری و اثر بخشی در سطح سازمان می گردد. افراد پس از ارتقاء آموزش های حرفه ای، از انجام کارهای تکراری و زمانبر خودداری کرده و با افزایش مهارت های سازمانی، قادر هستند از زمان در دسترس، به بهترین شکل ممکن در راستای خدمت رسانی در سطح سازمان استفاده نمایند. مهم ترین راه های برون رفت از چالش ها که در مورد آن ها توضیح داده شد به همراه حوزه های سیاست گذاری در جدول شماره ۵ فهرست شده اند. اهمیت راه های برون رفت مطروحه در جدول شماره ۵، بدلیل تکرار و هم پوشانی آن ها در حداقل دو حوزه سیاست گذاری می باشد.

براساس تلفیق دو فرم نظر سنجی و با استعانت از مدل ارتباطی استخراج شده از بخش های ۴ و ۵ پژوهش، می توان به پرسش اصلی پژوهش، در رابطه با راه های برون رفت از حوزه های چالشی سیاست گذاری ۵ گانه در سازمان های پست مدرن، به شرح ذیل پاسخ داد.

(۱) حوزه های چالشی در بخش سیاست گذاری اجتماعی در سازمان های پست مدرن، عبارتند از حوزه های رفاهی، بهداشت و درمان و مسکن که عدالت محوری، مهم ترین راه برون رفت از این حوزه های چالشی می باشد. حوزه چالشی دیگر در این بخش، منزلت سازمانی است که تکریم عام، مهم ترین راه برون رفت از چالش مورد نظر است.

(۲) در بخش سیاست گذاری فرهنگی، حوزه های چالشی، عبارتند از حوزه های اعتقادی، هویت و ارزش که مهم ترین راه برون رفت از آن ها، تقویت خودباوری و همسویی می باشد.

(۳) در بخش سیاست گذاری آموزشی، دو حوزه چالشی شخصی و حرفه ای وجود دارد که برای حوزه چالشی شخصی، راه های برون رفت زمان و همسویی، و برای حوزه چالشی حرفه ای، توانمند سازی و شفافیت مضامین، بهترین راه های برون رفت از چالش می باشند.

(۴) در بخش سیاست‌گذاری اقتصادی، تنها یک حوزه چالشی (مالی و پولی) وجود دارد که غنی‌سازی اطلاعات و ارتباطات، پردازش و تفسیر و در نهایت، عدالت محوری، ۳ راه برون‌رفت از این حوزه چالشی می‌باشند.

(۵) در بخش سیاست‌گذاری فناوری، ۳ حوزه چالشی تولید، تجارت و استراتژیک داریم که برای حوزه چالشی تولید، توانمندسازی - غنی‌سازی اطلاعات و ارتباطات، مهم‌ترین راه‌های برون‌رفت و در حوزه چالشی تجارت، پردازش و تفسیر - امنیت، مهم‌ترین راه‌های برون‌رفت و بالاخره برای حوزه چالشی استراتژیک، زمان - تفکر شبکه‌ای - غنی‌سازی اطلاعات و ارتباطات - برنامه‌ریزی پویا، مهم‌ترین راه‌های برون‌رفت بشمار می‌روند. با توجه به اهمیت ویژه برخی از راه‌های برون‌رفت از چالش‌ها و تکرار و همپوشانی آن‌ها در حوزه‌های مختلف سیاست‌گذاری، فراوانی آن‌ها در جدول شماره ۵، آورده شده است.

جدول شماره ۵- مهم‌ترین راه‌های برون‌رفت از چالش‌های سیاست‌گذاری در سازمان‌های پست مدرن

حوزه سیاست‌گذاری	راه برون‌رفت
اجتماعی	عدالت محوری
اقتصادی	
اقتصادی	غنی‌سازی اطلاعات و ارتباطات
فناوری (تولید)	
فناوری (استراتژیک)	
فرهنگی	همسویی
آموزش	
اقتصادی	پردازش و تفسیر
فناوری (تجارت)	
آموزش (حرفه‌ای)	توانمندسازی
فناوری (تولید)	

۷- پیشنهادها

به پژوهشگران و محققین توصیه می‌گردد تحقیق فوق را بصورت یک تحقیق کاربردی در یکی از سازمان‌های فرانوگرا (پست مدرن) اجرا کرده و نتایج آن را به عنوان یک مدل نظری در سازمان‌های پست مدرن ارائه کنند. این سازمان‌ها می‌توانند در قالب سازمان‌های یادگیرنده مانند برخی از شرکت‌های دانش‌بنیان، گروه‌های جهاد دانشگاهی، مراکز تحقیقاتی و پژوهشی و یا سازمان‌های ماتریسی، مورد بررسی قرار گیرند.

فهرست منابع:

1. Saadatfard.F,GHomshi.S,Rahmani.j(2022). An overview of the concepts of educational planning and policy. The 4th National Organization and Management Research Conference.tehran.(persian).
2. Salem.S.(2019). An overview of trans-oriented (post-modern) organizations. Quarterly journal of contemporary research in science and accounting, first year, number 1.(Persian).
3. Akinde, Sunday Israel, (2016), Postmodernism and Industry, International Journal of Humanities and Social Science. Vol. 6, No. 7
4. Fallah.V,Saghari.F(2015). Criticism of current education and higher education policies, National conference of the third millennium and humanities,shiraz, Center for the Development of Modern Education in Iran(persian).
5. Ntini.E(2014). Postmodernism as an Approach to Policy Studies – An Overview. Mediterranean Journal of Social Sciences.
6. https://fa.wikipedia.org/wiki/سیاست_اقتصادی /۲۰۱۴
7. Abtahi,M(2014). The social requirements of the cultural policy of the Islamic Republic of Iran. Cross-cultural studies.period 9,number21.(persian)
8. Vesali.S,Omidi.R(2014). Social policy: Fields and approaches, Scientific research quarterly, 19th year,number1.(persian)
9. Rahmanseresht.H.(2011). Theories of Organization and management: from modernism to postmodernism. The second volume, Duran publications, third edition. (Persian).
10. Bagherizadeh, M, Hajar, Akbar (1389). Policymaking of science and technology is an incomparable element of value creation. Iran National Technology Management Conference. Period 4

Explaining the challenges of five policymaking in postmodern organizations and ways out of it

Abstract

With the entry into the post-industrial era in the twentieth century and the conceptualization of social sciences based on the four assumptions of ontology, epistemology, human nature, and methodology, we are faced with a new form of postmodern organizations that are accompanied by new and numerous challenges in various policymaking fields (social, cultural, educational, economic, and technological). This research was conducted using a Delphi survey of 12 experts in the field of society and organization with a qualitative approach and the Delphi method. To answer the main research question: What are the challenges of the five policymaking fields in postmodern organizations and what are the ways out of these challenges? a survey was conducted in two independent rounds of experts in the fields of organization and sociology. In survey form No. 1, which was conducted using a semi-structured in-depth interview method, 14 functional areas related to the five policymaking fields were identified. In survey form No. 2, which was conducted using a semi-structured in-depth interview method, 29 challenges related to the above functional areas were identified. The results of the study show that the areas of educational policy-making and technology policy-making are among the most challenging functional areas. The results of the study also showed that the most important ways out of the 29 challenges facing 14 functional areas in the 5 policy-making, due to the frequency of application (function) and the impact resulting from the overlapping role and scope of function, are: justice-centered, information and communication enrichment, alignment of values with programs, empowerment, data processing and interpretation.

Key words:

Challenge, policy making, postmodern, ways out of