

140306291184500

بررسی نقش منابع انسانی در اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی دولت

سپینتا نیکنام^۱، سنجر سلاجقه^۲، رحمان جلالی جواران^۳

۱- دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲- دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول). sanjersalajeghe@vatanmail.ir

۳- دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۶/۲۹	هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی دولت در سازمان‌های متصدی با تمرکز بر عوامل نیروی انسانی می‌باشد. مرحله اجرای خط‌مشی‌ها یک مرحله تعیین کننده از فرآیند سیاست‌گذاری اقتصادی است که شکل و تأثیر خط‌مشی را تعیین می‌کند و در عین حال در تقاطع خط‌مشی، سیاست و جامعه قرار دارد. با توجه به ماهیت پژوهش حاضر از رویکرد تئوری داده بنیاد استفاده شده است. بدین منظور پس از انجام مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان حوزه اقتصاد و اجرای خط‌مشی‌ها و حاصل شدن اشباع نظری، فرایند کدگذاری باز آغاز شده و پس از انجام کدگذاری محوری، مدلی از این عوامل بدست آمده است. به منظور ارزیابی اعتبار پژوهش از روش مثلث‌سازی داده‌ها و برای تأیید پایایی پژوهش از روش پایایی بازآزمون استفاده شده است. در نتیجه انجام این مصاحبه‌ها، ۱۰۹ مقوله استخراج و در فرایند کدگذاری، گزاره‌ها در قالب ۲۶ کد شناسایی و سپس شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها در این حوزه مشخص شد. از جمله شرایط علی می‌توان به رویکرد خط‌مشی‌گذاری، تدوین خط‌مشی، ویژگی‌های مجریان، زیرساخت و منابع، شرایط قانونی و عوامل اقتصادی اشاره کرد. راهبردهای بدست آمده در فرایند این پژوهش شامل فرهنگ‌سازی، ظرفیت‌سازی، کارآفرینی سازمانی، ارزیابی و نظارت، مدیریت یکپارچه، شبکه ارتباطی، توانمندسازی، انگیزش، آموزش، تعهد استانی و حمایت مدیران ارشد می‌باشد. از پیامدهای اجرای مؤثر خط‌مشی‌های اقتصادی می‌توان به ثبات اقتصادی، بهداشت، مسکن، امنیت، رفاه و تأمین اجتماعی اشاره کرد. شرایط مداخله‌گر در مسئله این پژوهش شامل بحران‌ها، گروه‌های ذی‌نفوذ سیاسی و حوادث می‌باشد.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۷/۲۲	
(مقاله پژوهشی)	



کلمات کلیدی: منابع انسانی، اجرای خط‌مشی، خط‌مشی‌های اقتصادی.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی نقش حیاتی در اجرای موفقیت‌آمیز سیاست‌های اقتصادی دولت ایفا می‌کند. با این حال، هماهنگی بین استراتژی‌های منابع انسانی و اهداف اقتصادی کلان اغلب با چالش‌هایی روبرو است (Panjaitan et al., 2023). عدم تطابق مهارت‌ها، مقاومت در برابر تغییر، ناکارآمدی در آموزش و توسعه نیروی کار می‌تواند مانع پیاده‌سازی مؤثر سیاست‌ها شود. علاوه بر این، تغییرات سریع در محیط اقتصادی جهانی و پیشرفت‌های تکنولوژیک، نیاز به رویکردهای نوآورانه در مدیریت سرمایه انسانی را افزایش داده است. این مسئله نیازمند بررسی دقیق نقش مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی و ارائه راهکارهایی برای بهبود هم‌راستایی بین سیاست‌های اقتصادی و استراتژی‌های منابع انسانی است.

مدیریت منابع انسانی به عنوان پلی میان کارکنان و اهداف سازمانی عمل می‌کند و نقشی حیاتی در همسو کردن نیروی کار با استراتژی‌های کلان اقتصادی ایفا می‌نماید (Shariatnejad et al., 2024). به نحوی که نقش مدیریت منابع انسانی در موفقیت سازمان‌ها و به تبع آن در اجرای موفقیت آمیز سیاست‌های اقتصادی دولت اهمیتی روزافزون یافته است.

اجرای موفق خط‌مشی‌های اقتصادی دولت، یکی از چالش‌های اساسی در مدیریت اقتصاد کلان کشورها به شمار می‌رود. علی‌رغم تدوین سیاست‌های اقتصادی مناسب، بسیاری از دولت‌ها در مرحله اجرا با مشکلات جدی مواجه می‌شوند. یکی از دلایل اصلی این ناکامی، عدم توجه کافی به نقش حیاتی مدیریت منابع انسانی در فرآیند اجرای این سیاست‌هاست (Ahmadinejad et al., 2021).

با توجه به اینکه در ایران خط‌مشی‌های اقتصادی دولت در قالب برنامه‌های توسعه تجلی می‌یابد، به منظور بررسی میزان موفقیت در اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی دولت میزان موفقیت در اجرای برنامه ششم توسعه مورد بررسی قرار گرفته است. در این برنامه که شامل بیست بخش همراه با مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف است به نوعی سند بالادستی برنامه‌های اجرایی و تقنینی در سطح خرد و کلان جامعه محسوب می‌شود. به منظور بررسی وضعیت اجرای این خط‌مشی‌ها، برخی از شاخص‌های مهم اقتصادی با اهدافی که برای آن‌ها تعیین شده است گزینش شده است تا بررسی شود.

در برنامه ششم توسعه در حوزه نرخ تورم مقدار متوسط ۸/۸ درصد تعیین شده که بنا به گزارش مرکز آمار، در سال ۱۴۰۰ به عنوان سال پایان این برنامه، عدد ۴۰/۲ درصد به عنوان نرخ تورم اعلام شده است که نشان دهنده اختلاف معنادار با هدف تعیین شده در این برنامه دارد. در خصوص نرخ رشد اقتصادی قانون‌گذار عدد ۸ درصد را به عنوان رشد سالانه هدف‌گذاری کرده اما طبق گزارش بانک مرکزی رشد اقتصادی ۴/۴ درصد بوده است. شاخص رشد نقدینگی در سالیان اخیر تبدیل به یکی از شاخص‌های مهم برای دولت، سیاست‌گذاران و فعالان اقتصادی شده است زیرا در اندازه‌گیری حجم اقتصاد به کار برده می‌شود. در برنامه ششم توسعه برای رشد نقدینگی هدف‌گذاری ۱۷ درصد در نظر گرفته شده است اما آن‌چه تا پایان سال ۱۴۰۰ و بنا به گزارش مراجع آماری مشاهده شده است این عدد به حدود ۳۰ درصد رسیده است. در بررسی عملکرد برنامه ششم توسعه ذیل شاخص‌هایی مانند نرخ بیکاری و نرخ ایجاد اشتغال مشاهده می‌شود که بر اساس برنامه ششم توسعه متوسط رشد سالانه اشتغال برای کشور ۳/۹ درصد و نرخ بیکاری ۸ درصد به عنوان هدف تعیین شده لیکن در عملکرد میانگین رشد اشتغال کشور تا سال ۱۴۰۰ حدود ۰/۸ درصد و نرخ بیکاری ۹/۲ درصد بوده است. البته باید توجه داشت که طی سال‌های اخیر سهم بالایی از بیکاران به دلیل دل‌سرد شدن از یافتن شغل، از بازار کار خارج شده‌اند. چنانچه جمعیت فعال در این دوره کاهش ۲ میلیون نفری داشته و تعداد شاغلان نیز نه تنها افزایشی نبوده بلکه طی سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۸ کاهش ۹۰۰ هزار نفری را تجربه کرده است.

با توجه به نمره پایین برنامه ششم توسعه در دستیابی به اهداف اقتصادی خود، مشاهده می‌شود که عملی کردن برنامه آن‌طور که به نظر می‌رسد، چندان ساده نیست. به دلیل وجود مجموعه عواملی که به طبیعت مسئله، شرایط محیطی، یا ساز و کار اداری سازمان مجری مربوط می‌شوند، برنامه‌ها ممکن است آن‌گونه که منظور نظر بوده‌اند، به اجرا در نیایند. این‌ها واقعیت‌های اجرایی هستند. واقعیت‌هایی که از اهداف در نظر گرفته شده و مقررات تعیین شده برای دستیابی به آن‌ها کاملاً متفاوت هستند. با توجه به ضرورت توجه به عوامل مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌ها در کیفیت دستیابی به اهداف تعیین شده، در این پژوهش به این مسئله توجه شده است و به بررسی عوامل مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه ششم توسعه پرداخته شده است.

بی شک یکی از مهم‌ترین اهداف برنامه‌های توسعه، دستیابی همه شهروندان به شاخص‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و کاهش محرومیت‌ها و نابرابری‌های اجتماعی است. بدین ترتیب کیفیت زندگی مردم در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از طریق برنامه‌های توسعه هر کشوری و سیاست‌گذاری‌های کلان بهبود یابد. یکی از معیارهای اصلی توسعه پایدار، کاهش نابرابری

و محرومیت در بهره‌مندی از منابع، دستاوردها و امکانات است. بنابراین می‌توان گفت که در مباحث مربوط به اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه‌های ششم توسعه در منطقه جنوب شرق ضرورت زیادی وجود دارد (Khalili et al., 2011).

خط‌مشی‌های اقتصادی دولت، به عنوان نقشه راه توسعه اقتصادی کشور، نیازمند اجرای دقیق و کارآمد در تمامی سطوح سازمانی است. در این میان، مدیریت منابع انسانی با ایجاد زمینه‌های لازم برای جذب، توسعه و نگهداشت نیروی انسانی متخصص و متعهد، نقشی کلیدی در تحقق این اهداف ایفا می‌کند (Etemadi et al., 2017). مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که از سیستم‌های پیشرفته مدیریت منابع انسانی بهره می‌برند، در اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت موفق‌تر عمل کرده‌اند (Rangriz et al., 2021). این موفقیت را می‌توان به عواملی چون افزایش بهره‌وری، بهبود انگیزش کارکنان، و همسویی بیشتر میان اهداف فردی و سازمانی نسبت داد. از سوی دیگر در راستای اجرای سیاست‌های دولت، مدیریت منابع انسانی با چالش‌هایی مواجه می‌باشد که باید راهکاری برای آنان یافت تا بتوان از تمام پتانسیل نیروی انسانی بهره برد. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها، عدم هماهنگی میان استراتژی‌های منابع انسانی و اهداف اقتصادی کلان است. تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها در همسو کردن استراتژی‌های منابع انسانی خود با سیاست‌های اقتصادی دولت با مشکل مواجه هستند (Shariatnejad et al., 2024). این عدم هماهنگی می‌تواند منجر به کاهش اثربخشی سیاست‌های اقتصادی و اتلاف منابع شود.

مسئله دیگر، شکاف مهارتی در نیروی کار است. با توجه به تغییرات سریع تکنولوژیک و اقتصادی، مهارت‌های مورد نیاز بازار کار به سرعت در حال تغییر است؛ تحقیقات مهرعلی‌زاده (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که در بسیاری از صنایع، شکاف قابل توجهی میان مهارت‌های موجود در نیروی کار و نیازهای واقعی بازار وجود دارد. این شکاف مهارتی می‌تواند مانعی جدی در اجرای موفقیت‌آمیز سیاست‌های اقتصادی باشد.

در اکثر مواقع، اجرای سیاست‌های جدید اقتصادی اغلب مستلزم تغییرات اساسی در روش‌های کاری و ساختارهای سازمانی است. مقاومت کارکنان و مدیران میانی در برابر این تغییرات می‌تواند روند اجرای سیاست‌های اقتصادی را کند یا حتی متوقف کند (Karbasi et al., 2020). از دیگر مسائل و مشکلاتی که در اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی وجود دارد، ناکارآمدی در سیستم‌های آموزش و توسعه نیروی کار است. با وجود سرمایه‌گذاری‌های قابل توجه در آموزش، بسیاری از برنامه‌های آموزشی نتوانسته‌اند به طور مؤثر مهارت‌های مورد نیاز برای اجرای سیاست‌های اقتصادی را به کارکنان منتقل کنند (Maghsoodi, 2013). همچنین قوانین سخت‌گیرانه کار و سیستم‌های جبران خدمات غیرمنعطف می‌توانند مانعی جدی در اجرای سیاست‌های اقتصادی نوآورانه باشند (Mohammadi & Jahanian, 2019).

یکی از دیگر از موانع اجرای موفق خط‌مشی‌های اقتصادی دولت، ضعف در سیستم‌های ارزیابی عملکرد است. بسیاری از سازمان‌ها فاقد سیستم‌های ارزیابی عملکرد مؤثری هستند که بتواند میزان موفقیت در اجرای سیاست‌های اقتصادی را به درستی اندازه‌گیری کند (Dahaz & Afkane, 2022). باید به این موضوع توجه کرد که رهبری قوی برای هدایت تغییرات لازم در اجرای سیاست‌های اقتصادی ضروری است، لیکن بسیاری از سازمان‌ها در این زمینه با کمبود مواجه هستند (Jannesar Ahmadi et al., 2019). عدم توجه کافی به مسائل فرهنگی و اجتماعی در اجرای سیاست‌های اقتصادی یکی دیگر از مشکلات مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی می‌باشد به طوری که می‌توان گفت نادیده گرفتن عوامل فرهنگی می‌تواند منجر به شکست در اجرای سیاست‌های اقتصادی شود (Ghanimati & Dadandish, 2022). چالش دیگری که در اجرای موفق خط‌مشی‌های دولت با تأکید بر نیروی انسانی وجود دارد، ضعف در سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی است. بسیاری از سازمان‌ها فاقد سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته‌ای هستند که بتواند داده‌های دقیق و به‌روز در مورد نیروی کار ارائه دهد. این مسئله می‌تواند تصمیم‌گیری در مورد اجرای سیاست‌های اقتصادی را با مشکل مواجه کند (Panjaitan, 2023).

مدیریت منابع انسانی به عنوان هسته مرکزی سازمان‌ها، تأثیر بسزایی بر عملکرد و دستیابی به اهداف سازمانی دارد. در حوزه سیاست‌گذاری و اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت نیز، نقش مدیریت منابع انسانی به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت یا شکست این سیاست‌ها غیرقابل انکار است. با وجود اهمیت این موضوع، تاکنون توجه کافی به نقش مدیریت منابع انسانی در این فرآیند نشده است و علی‌رغم اهمیت این موضوع، تحقیقات جامع و منسجم در زمینه نقش مدیریت منابع انسانی در اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی دولت، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، محدود است. این پژوهش با هدف پر کردن این شکاف تحقیقاتی و با هدف بررسی دقیق و عمیق نقش مدیریت منابع انسانی در اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت، به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است که چه عوامل کلیدی مدیریت منابع انسانی بر اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی دولت تأثیر می‌گذارند و نهایتاً چگونه می‌توان با استفاده از نقش مدیریت منابع انسانی، اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت را تقویت کرد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اجرای خط‌مشی فرآیندی است که در یک محیط نهادی مشخص صورت می‌گیرد و به ساختار سازمانی خاصی نیاز دارد (Peters, 2019). به عبارت دیگر ساختارهای اجرایی خط‌مشی‌ها را می‌توان نهاد نیز در نظر گرفت (Imperial, 2021). به طور قابل توجهی، مفهوم مدل اجرای خط‌مشی خود حاکی از اهمیت آن برای اجرای سیاست‌گذاری و اثرات آن است. بنابراین مدل اجرای خط‌مشی شامل فرآیندی است که با تبدیل اراده سیاسی به خط‌مشی رسمی آغاز می‌شود. این روند با اجرای آن ادامه می‌یابد که عوامل اجرایی به طور مستمر از طریق قدرت اختیاری خود شکل می‌دهند و ممکن است اهداف آن همیشه با منافع سیاسی غالب یا با اولویت‌های عمومی منطبق نباشد. در واقع، مدل اجرایی «آتش و فراموش کردن» نیستند. آن‌ها نیاز به نگهداری، بازنگری مداوم و تنظیم فعال با شرایط محلی دارند (Gofen et al., 2019). یکی از مؤلفه‌های اصلی و اساسی در مدل‌های اجرای خط‌مشی، ایجاد پیوندی است که به اهداف خط‌مشی‌ها اجازه می‌دهد تا به عنوان نتایج فعالیت‌های دولتی محقق شوند (Grindle, 2017). به طور کلی اجرای خط‌مشی از طریق تبدیل یک خط‌مشی به اقدامات و فعالیت‌ها برای دستیابی به نتایج مورد انتظار آن‌هاست (Ikelegbe, 2006). مقصود از اجرای خط‌مشی‌ها انجام فعالیت‌هایی توسط سازمان‌ها یا افراد نماینده دولت و یا سازمان‌های خصوصی است که منجر به نیل به اهداف خاصی می‌شود که توسط دولت مشخص شده است (Taherpour Kalantari & Memarzadeh, 2009). مرحله اجرا شامل تعامل بین هدف‌گذاری و اقداماتی است که برای دستیابی به آن‌ها طراحی شده است. این اقدامات شامل دو دسته می‌باشد: اقدامات تفسیری مربوط به تفسیر خط‌مشی‌ها و اقدامات سازماندهی که به ایجاد واحدها و روش‌های اجرای خط‌مشی می‌پردازند (Alvani & Sharifzadeh, 2014).

خط‌مشی اقتصادی

خط‌مشی اقتصادی دلالت بر عملکرد اقتصاد به عنوان یک کل دارد که بر دستیابی بر اهداف کلان اقتصادی معین تمرکز دارد و از ابزارهای سیاستی برای دستیابی به آن اهداف استفاده می‌کند (Yanushevsky, 2018). خط‌مشی اقتصادی اصل تعیین‌کننده محدوده تصمیم‌گیری اقتصادی برای مدیران می‌باشد. روابط بین تئوری اقتصادی، خط‌مشی اقتصادی و توسعه اقتصادی پیچیده است. یکی از رایج‌ترین درک‌ها از تعامل بین این سه رکن، سه رأس یک مثلث می‌باشد. بر اساس این دیدگاه خط‌مشی اقتصادی می‌تواند توسعه اقتصادی را کاملاً شکل دهد اما سیاست‌گذاران اقتصادی به توصیه اقتصاددانان وابسته هستند در نتیجه نظریه اقتصادی نقش اساسی بر عهده دارد (Alizadeh et al., 2022).

نقش مدیریت منابع انسانی در اجرای خط‌مشی‌ها

مدیریت منابع انسانی با تأثیر بر عواملی چون انگیزش، مهارت، و تعهد کارکنان، می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی ایفا کند. با این حال، تاکنون ارتباط دقیق میان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و اثربخشی اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت، به خوبی مورد مطالعه قرار نگرفته است.

مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رویکرد استراتژیک به مدیریت کارکنان، نقشی حیاتی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. آرمسترانگ (۲۰۲۱) مدیریت منابع انسانی را به عنوان رویکردی استراتژیک و منسجم به مدیریت دارایی‌های با ارزش‌ترین سازمان - افرادی که در آن کار می‌کنند و به صورت فردی و جمعی به دستیابی به اهداف آن کمک می‌کنند، تعریف می‌کند.

خط‌مشی‌های اقتصادی دولت مجموعه‌ای از اقدامات و تصمیمات است که دولت‌ها برای مدیریت و هدایت اقتصاد کشور اتخاذ می‌کنند. آرمسترانگ و تیلور (۲۰۲۰) استدلال می‌کنند که سیستم‌های مدیریت عملکرد مؤثر می‌توانند به شناسایی نقاط قوت و ضعف در اجرای سیاست‌ها کمک کرده و فرصت‌هایی برای بهبود ارائه دهند.

بت و شیخ (۲۰۲۴) در مطالعه اخیر خود به بررسی تأثیر دیجیتالی شدن بر مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و اجرای سیاست‌ها پرداختند. آنها نشان دادند که فناوری‌های جدید فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی را برای مدیریت منابع انسانی و اجرای سیاست‌ها ایجاد می‌کنند.

پریرا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود اجرای سیاست‌ها دارد. آنها استدلال کردند که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی که از اشتراک دانش و یادگیری سازمانی حمایت می‌کنند، می‌توانند به اجرای بهتر سیاست‌ها کمک کنند.

مطالعه پرایسماکوا و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که مدیریت استعداد در بخش دولتی می‌تواند به بهبود اجرای سیاست‌ها کمک کند. آنها دریافتند که سازمان‌هایی که در جذب و حفظ استعدادها موفق‌تر بودند، در اجرای سیاست‌ها نیز عملکرد بهتری داشتند.

گولد-ویلیامز (۲۰۱۶) در مطالعه خود نشان داد که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان دولتی می‌تواند به بهبود قابل توجهی در اجرای سیاست‌ها منجر شود. این مطالعه بر اهمیت برنامه‌های آموزشی متمرکز بر مهارت‌های اجرای سیاست تأکید کرد. وندنبیل و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که کارکنان بخش دولتی اغلب با انگیزه‌های متفاوتی نسبت به بخش خصوصی کار می‌کنند. این مطالعات بر اهمیت طراحی سیستم‌های منابع انسانی متناسب با این انگیزه‌ها برای اجرای موفق سیاست‌ها تأکید کردند. پارک و راینی (۲۰۱۲) در تحقیق خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در اجرای موفق سیاست‌ها دارد. آنها استدلال کردند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مناسب برای اجرای سیاست‌ها نقش کلیدی ایفا کند.

شاین (۲۰۱۰) بر اهمیت فرهنگ سازمانی در موفقیت سازمان‌ها تأکید می‌کند. مدیریت منابع انسانی می‌تواند در شکل‌دهی فرهنگ سازمانی که از اجرای موفق سیاست‌های اقتصادی حمایت می‌کند، نقش مهمی ایفا کند. این می‌تواند شامل ترویج ارزش‌هایی مانند نوآوری، پاسخگویی و تعهد به خدمات عمومی باشد.

منابع انسانی، به عنوان مجریان اصلی سیاست‌های دولتی، نقشی حیاتی در موفقیت یا شکست این سیاست‌ها دارند. لپسکی (۲۰۱۰) در نظریه "بوروکراسی سطح خیابان" خود استدلال می‌کند که کارمندان دولتی در سطوح پایین‌تر، که مستقیماً با مردم در ارتباط هستند، تأثیر قابل توجهی بر نحوه اجرای سیاست‌ها دارند. بنابراین، مدیریت مؤثر این نیروها می‌تواند تأثیر مستقیمی بر کیفیت اجرای سیاست‌های اقتصادی داشته باشد.

بوکس و اسکولز (۲۰۱۰) در مطالعه خود نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر اجرای موفق سیاست‌های دولتی داشته باشند. آنها استدلال می‌کنند که انگیزش کارکنان، توسعه مهارت‌ها و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، عوامل کلیدی در این زمینه هستند.

مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد که رابطه چند بعدی و پیچیده‌ای بین مدیریت منابع انسانی و اجرا خط‌مشی‌های اقتصادی دولت وجود دارد. در ادامه این پژوهش، با استفاده از داده‌های تجربی این رابطه را تحلیل کرده و مکانیسم‌های تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی دولت بررسی خواهد شد و در نهایت، پیشنهاداتی برای بهبود این فرآیند ارائه می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

روش انجام این پژوهش طبق فرایند هشت‌گانه پیاز پژوهش تشریح می‌شود. در لایه نخست مبتنی بر پارادایم ساخت‌گرایی است زیرا هدف این پژوهش درک و بازسازی اجزایی است که با کمک اعضای جامعه پژوهش مشخص شده و این کار تا رسیدن به اجماع ادامه داشته است. در لایه دوم از لحاظ ماهیت پژوهش کاربردی است زیرا از دانش موجود برای حل مشکلات و مسائل موجود در اجرای خط‌مشی‌ها استفاده شده است. با توجه به شناسایی چالش‌های اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی، از لحاظ جهت‌گیری در دسته توسعه‌ای-کاربردی قرار دارد. در لایه سوم، رویکرد پژوهش تطبیقی بوده و در لایه چهارم، روش‌شناسی این پژوهش آمیخته می‌باشد. در لایه پنجم از لحاظ نوع پژوهش، کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد و در لایه ششم به لحاظ استراتژی، مطالعه موردی است. در لایه هفتم پیاز پژوهش، این بررسی از نوع اکتشافی می‌باشد و در لایه هشتم شیوه گردآوری داده‌ها، مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک موجود می‌باشد. با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، روش کیفی تئوری داده بنیاد بکار رفته است.

تئوری داده بنیاد به عنوان عکس‌العملی به روش‌های کارکردگراها و ساختارگرایان ایجاد شده است. در مواقعی که هدف اصلی پژوهشگر خلق یک نظریه باشد، یکی از مؤثرترین و وسیع‌ترین مدل‌ها در اجرای تحقیقات کیفی، تئوری داده بنیاد می‌باشد (Bronk, 2011). این روش برای معرفی، کاوش و مطالعه تشریحی رویدادها مفید است.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات در مرحله اول مطالعات نظری و پژوهش‌های حوزه اجرای خط‌مشی‌ها بررسی شده و سپس اطلاعات بدست آمده متناسب با سؤال اصلی پژوهش، مبنای طراحی پرسشنامه نیمه‌ساختاریافته قرار گرفته است. به منظور دستیابی به اهداف این پژوهش، نمونه بصورت غیراحتمالی هدفمند از بین خبرگان و متخصصان حوزه اقتصاد و مدیریت دولتی که از ویژگی سابقه اجرایی بالا و تحصیلات کارشناسی ارشد یا دکترا و آشنا با حوزه خط‌مشی‌گذاری و اجرای آن‌ها بودند، انتخاب و با توجه به اینکه مبنای حجم نمونه رسیدن به اشباع نظری بوده، با ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان مصاحبه شده است. در مرحله دوم، برای جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه‌های عمیق ۶۰ تا ۷۵ دقیقه‌ای با هر یک از خبرگان صورت گرفته است. به منظور اطمینان از اعتبار و کامل بودن اطلاعات بدست آمده، ابتدا مفاهیم اصلی مدل برای خبرگان تشریح و نظر آن‌ها در مورد این مفاهیم درخواست شد. پس از رسیدن به درک مشترک در مورد مسئله پژوهش، محتوای مصاحبه تا بدست آمدن مفاهیم مرتبط، گسترش داده شد و برای اطمینان از صحت اطلاعات از سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. پس از انجام کدگذاری‌ها، مدل پارادایمی از اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی به دست آمده است.

بر خلاف روش‌های سنتی، تئوری داده بنیاد نیازمند گردآوری و تجزیه و تحلیل مستمر داده‌ها بوده تا مقوله‌ها و مفاهیم بطور کامل استخراج، تفسیر و تعریف شوند. در صورتی که دسته جدیدی از اطلاعات جمع‌آوری شده برای تجزیه و تحلیل وجود نداشته باشد، اشباع بوجود آمده است. بدین منظور در این پژوهش مصاحبه‌ها و کدگذاری تا جایی ادامه پیدا کرد که دسته جدیدی اضافه نشد. همچنین زمانی که کدگذاری‌ها و الگوی بدست آمده به برخی از خبرگان ارجاع داده شد، مورد تأیید آن‌ها قرار گرفت. جهت اطمینان از روایی پژوهش، از روش‌های بررسی اعتبار، مثلث‌سازی (منابع داده‌ها، نظریه و روش) و بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان استفاده شده است. بدین منظور محقق پس از تحلیل داده‌ها آن‌ها را خلاصه کرده و از طریق ایمیل در اختیار تعدادی از مصاحبه‌شوندگان قرار داده تا یافته‌ها را جهت تأیید مورد بررسی قرار دهند. در واقع از این طریق محقق به دنبال پاسخ به این سؤال بوده که آیا برداشت درستی از اظهارنظرهای مصاحبه‌شوندگان داشته است یا خیر. علاوه بر این میزان تناسب یافته‌ها با منظور واقعی مصاحبه‌شوندگان و منطقی بودن یافته‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفته و از آن‌ها خواسته شد در صورتی که برداشت محقق با منظور واقعی آن‌ها مغایرت داشته، موارد لازم را جهت اصلاح مشخص سازند. در بررسی اعتبار پژوهش با روش مثلث‌سازی داده‌ها، از منابع متعدد برای ترسیم نتایج و اطمینان از کامل بودن آن‌ها استفاده شده است. در این پژوهش داده‌ها از

طریق بررسی دقیق پیشینه و مبانی نظری مرتبط با موضوع پژوهش، همچنین مطالعه و بررسی مستندات و تحلیل متن مصاحبه‌ها به صورت مکرر مورد بررسی قرار گرفته است.

به منظور ارزیابی پایایی پژوهش از روش پایایی بازآزمون استفاده شده است. در این روش از میان مصاحبه‌ها چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب و هر کدام از آن‌ها در فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار توسط پژوهشگر کدگذاری شده است. سپس کدهای تعریف شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شده است. این روش برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که مشابه با هم تعریف شده‌اند، به عنوان توافق و کدهای غیرمشابه به عنوان نبود توافق مشخص شده است. در این پژوهش برای محاسبه پایایی بازآزمون، سه مصاحبه انتخاب و هر کدام از آن‌ها دو بار در فاصله زمانی ۸ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شد. نتایج این کدگذاری در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	عنوان	تعداد کل شناسه‌ها	تعداد توافقات	پایایی بازآزمون
۱	مصاحبه دوم	۳۰	۲۱	۷۰٪
۲	مصاحبه ششم	۴۶	۲۷	۵۸٪
۳	مصاحبه دهم	۴۱	۲۸	۶۸٪
		۹۷	۷۶	۷۸٪

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که مجموع کدها در دو فاصله زمانی هشت روزه برابر با ۹۷ مورد، تعداد کل توافقات انجام شده بین سه مصاحبه برابر با ۷۶ مورد و تعداد کل نبود توافقات بالغ بر ۲۱ مورد است. بنابراین یافته‌های مربوط به پایایی بازآزمون نشان می‌دهد که نتیجه استفاده از این فرمول برابر با ۷۸ درصد است و از آنجایی که پایایی بیش از ۶۰ درصد قابل قبول است، می‌توان نتیجه گرفت که کدگذاری‌ها از پایایی مناسبی برخوردار است.

نتایج و بحث

نقطه آغاز پژوهش، استفاده از روش اسنادی به منظور مرور مقالات و مطالعات انجام شده توسط محققان، سازمان‌های ذی‌ربط و مراکز پژوهشی در بازه زمانی مهر ۱۳۹۸ تا مهر ۱۴۰۲ در پایگاه‌ها و سایر پورتال‌های تحقیقاتی بوده که منجر به جمع‌آوری ۸۰ مقاله علمی پژوهشی و ۲۰ گزارش مراکز دولتی و پژوهشی شده است. در جدول ۲ خلاصه‌ای از نتایج بدست آمده از مرور گسترده پژوهش‌های انجام شده ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه‌ای از مرور پژوهش‌ها

ابزارها	انعطاف‌پذیری	مجریان	تدوین‌کنندگان	ارزیابی	روابط بین مجریان و تدوین‌کنندگان	خردمایه سیاسی	خردمایه حرفه‌ای	خردمایه اقتصادی	خردمایه قانونی	منابع	عوامل محیطی	روابط بین سازمانی	فرهنگ	شفافیت	تعهد سازمانی	مشارکت	مشوق‌ها	همابستگی
Abasi et al (2016)	*	*	*	*	*			*		*	*	*	*		*			
Ajolor (2018)						*												
Brynard(2007)									*					*			*	
Campos & Reich (2019)						*	*	*										
Etebariyan & Keshvariyan Azad, (2018)		*	*	*	*													
Golverdi et al (2018)		*			*	*	*		*									
Hudson et al (2019)						*									*			
Ikechukwu & Chukwue meka (2013)										*						*		
Iyanda & Bello (2016)															*		*	
Khoobroo & Ebrahimi (2019)						*	*	*	*									
Moghadas Poor et al (2013)	*	*	*							*								
Mohammadi Azad (2019)											*	*	*	*	*	*	*	
Rangriz et al (2018)		*	*	*	*					*	*							
Sanai Alam & Alwani, (2017)		*	*	*							*	*						
Sarker et al (2017)												*	*					
Sheikh hasani et al (2017)			*	*		*	*	*			*							
Taherpour & Memarzadeh (2009)		*							*	*			*		*	*		

به منظور جمع‌آوری اطلاعات در مرحله اول مطالعات نظری و پژوهش‌های حوزه اجرای خط‌مشی‌ها بررسی شده و سپس اطلاعات بدست آمده متناسب با سؤال اصلی پژوهش، مبنای طراحی سؤالات مصاحبه قرار گرفته است. با بررسی‌های انجام گرفته، نهادهای مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی در منطقه جنوب شرق ایران به شرح زیر می‌باشند:

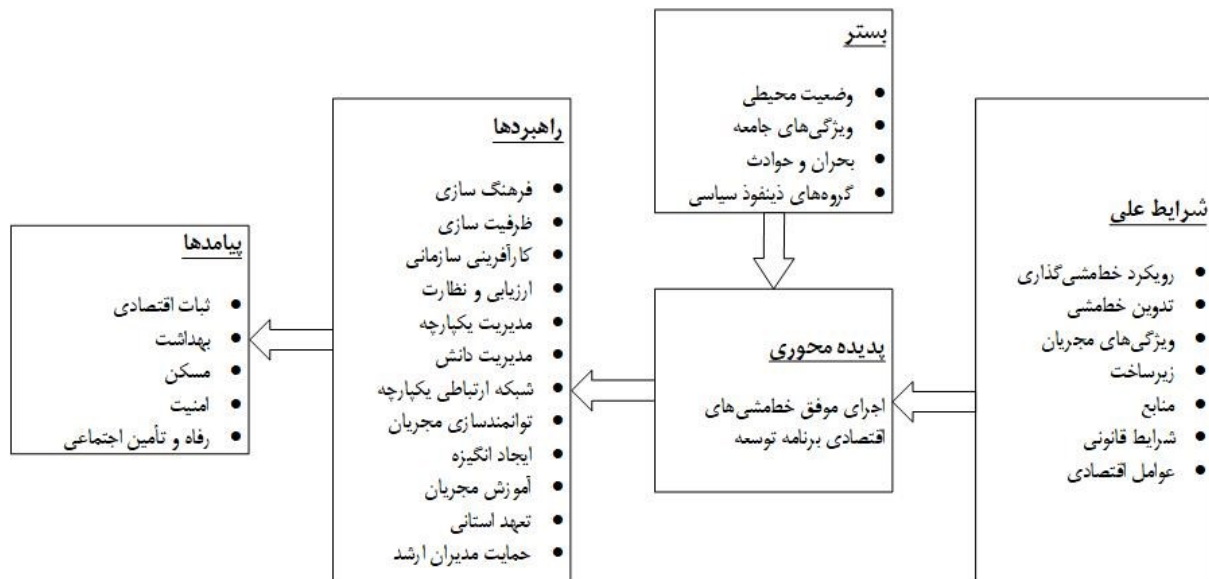
نهادهای حاکمیتی خارج از دولت: مانند نمایندگان پیشین و کنونی مجلس شورای اسلامی؛ نهادهای دولتی: کارشناسان و مدیران حوزه اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی در سازمان‌های متصدی از جمله استانداری، سازمان صمت، اداره امور مالیاتی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، اداره کار، فرمانداری، بانک‌ها و مؤسسات مالی دولتی؛ نهادهای مردمی: مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی مانند مدیران صنایع، بانک‌ها و مؤسسات مالی خصوصی، اتاق بازرگانی

به منظور دستیابی به اهداف این پژوهش، نمونه بصورت غیراحتمالی هدفمند از بین خبرگان این حوزه‌ها انتخاب و با توجه به اینکه مبنای حجم نمونه رسیدن به اشباع نظری بوده، با تعداد ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان مصاحبه شده است. رویکرد داده بنیاد ساختار مفهومی را برای تهیه تئوری‌هایی فراهم می‌کند که برای آشکارسازی آن‌ها نیاز به دانش ضمنی خبرگان می‌باشد. بدین منظور اطلاعات مورد نیاز به صورت نظام‌مند جمع‌آوری و سپس تجزیه و تحلیل شده‌اند. در این پژوهش پس از مکتوب کردن مصاحبه‌ها مقوله‌های اصلی از دل هر یک از مصاحبه‌ها استخراج شده و طی فرایند کدگذاری باز، کوچکترین اجرای مفهومی مدل که نشان‌دهنده ویژگی‌ها و ابعاد مدل بوده، استخراج شده است. طی این فرایند ۱۰۹ مقوله اصلی شناسایی شده و در قالب ۲۶ مضمون اصلی قرار گرفته‌اند. پس از انجام کدگذاری باز و تحلیل تمام مصاحبه‌ها، مضامین مشخص شده در قالب ۶ مقوله محوری، دسته‌بندی شده و کدگذاری محوری انجام شده است. مبنای این دسته‌بندی خصوصیات و ابعاد مقوله‌ها بوده است. بدین ترتیب یک ساختار منسجم از روابط بین مقوله‌ها که انتزاعی‌تر و دارای سطح بالاتری بوده، شکل گرفته است. نتیجه کدگذاری محوری انجام شده در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. کدگذاری محوری

دسته اصلی	مقوله اصلی
شرایط علی	رویکرد خط‌مشی‌گذاری، تدوین خط‌مشی، ویژگی‌های مجریان، زیرساخت و منابع، شرایط قانونی، عوامل اقتصادی
مقوله محوری	اجرای موفق خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه ششم توسعه
راهبردها	فرهنگ سازی، ظرفیت سازی، کارآفرینی سازمانی، ارزیابی و نظارت، مدیریت یکپارچه، مدیریت دانش، شبکه ارتباطی یکپارچه، توانمندسازی مجریان، ایجاد انگیزه، آموزش مجریان، تعهد استانی، حمایت مدیران ارشد
زمینه	وضعیت محیطی، ویژگی‌های جامعه
پیامدها	ثبات اقتصادی، بهداشت، مسکن، امنیت، رفاه و تأمین اجتماعی
شرایط مداخله‌گر	بحران و حوادث، گروه‌های ذینفوذ سیاسی

الگوی بدست آمده از کدهای استخراج شده در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل اجرای مؤثر خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه ششم توسعه در منطقه جنوب شرق

با توجه به مدل بدست آمده اجرای مؤثر خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه ششم توسعه تحت تأثیر رویکرد خط‌مشی، تدوین آن، ویژگی‌های مجریان، زیرساخت و منابع، شرایط قانونی و وضعیت اقتصادی می‌باشد. همچنین بحران‌ها و حوادث و گروه‌های ذینفوذ سیاسی ممکن است در امر اجرای مؤثر خط‌مشی‌ها مداخله کنند. با توجه به این‌که ویژگی‌های جامعه و وضعیت محیطی در پس زمینه اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی نقش ایفا می‌کنند، لیکن اجرای مؤثر آن‌ها می‌تواند موجب ثبات اقتصادی، بهداشت، مسکن، امنیت، رفاه و تأمین اجتماعی را برای جامعه به ارمغان آورد. با توجه به تحلیل‌های بدست آمده از رویکرد داده بنیاد، راهبردهایی که برای اجرای مؤثر خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه ششم توسعه لازم است تا اتخاذ شود عبارتند از: فرهنگ سازی، ظرفیت سازی، کارآفرینی سازمانی، ارزیابی و نظارت، مدیریت یکپارچه، مدیریت دانش، شبکه ارتباطی یکپارچه، توانمندسازی مجریان، ایجاد انگیزه، آموزش مجریان، تعهد استانی، حمایت مدیران ارشد. این راهبردها در ادامه تشریح شده‌اند.

با توجه به روند جهانی شدن و مسائل و چالش‌هایی که با خود برای جوامع به همراه آورده‌اند، طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه به یک ضرورت انکارناپذیر برای دولت‌ها تبدیل شده است. ایران از جمله کشورهایی است که با فاصله نسبتاً کم برنامه‌ریزی را شروع کرد به طوریکه از تدوین اولین برنامه توسعه کشور قریب به ۷۰ سال می‌گذرد. ایجاد هماهنگی در سطح سیاست‌گذاری و کاهش عدم اطمینان در سیاست‌های میان مدت کشور برای فعالان اقتصادی و فراهم کردن ضمانت اجرایی برنامه‌ها از جمله دلایل تدوین برنامه‌های توسعه هستند.

به منظور دستیابی به سند چشم‌انداز ۲۰ ساله و اجرای سیاست‌های کلی نظام، برنامه ششم توسعه و اقتصاد مقاومتی برای سال‌های ۱۳۹۹-۱۳۹۵ با هدف کسب رشد اقتصادی سالانه هشت درصد به تصویب رسید. در این برنامه طرح‌های مرتبط با ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی در بودجه‌ریزی سالانه و صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی، اصلاح نظام درآمدی دولت در اولویت بوده‌اند. نکته قابل توجه در برنامه ششم توسعه تعدد اهداف مطرح شده در این برنامه می‌باشد که در حدود صد هدف در این برنامه مطرح شده است. سیاست کلی اقتصاد مقاومتی تأکید خاصی در زمینه‌سازی برای نقش آفرینی مردم و فعالان اقتصادی در تحقق حماسه اقتصادی دارد. در این سیاست‌ها بر به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت‌های اقتصادی و همکاری‌های جمعی تأکید شده است.

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر برای ارائه مدل اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی مبتنی بر برنامه ششم توسعه، به جای استفاده از روش‌های کمی، روش کیفی تئوری داده بنیاد بکار رفته است. مرحله اجرای خط‌مشی‌ها از مهم‌ترین و چالشی‌ترین مراحل

می‌باشد زیرا به واسطه انجام این مرحله می‌توان به اهداف موردنظر دست یافت. اجرای ناموفق خط‌مشی‌ها سبب بروز مشکلات بسیاری می‌شود که امروزه هزینه‌های غیرقابل جبرانی را به کشورها تحمیل می‌کنند. بنابراین توجه به مسئله مدل اجرای خط‌مشی‌های تدوین شده نیاز به توجه به جدی و علمی مسئولان داشته تا کارآمدی و دستیابی به اهداف اجرای خط‌مشی‌ها را میسر نماید. در این پژوهش پس از انجام مطالعات و مصاحبه‌های عمیق، ابعاد مختلف این مسئله استخراج شده است. به منظور ارائه مدل، علاوه بر توجه بر مسائل استخراج شده، باید به حضور بازیگران مختلف در این عرصه و تعاملات بین آن‌ها نیز توجه کرد. از همین‌رو به منظور بدست آوردن نگاهی جامع، نتایج در بخش‌های مختلف مورد بحث قرار گرفته است:

بخش اول) ایجاد ظرفیت اجرا: مقصود از ظرفیت اجرا، توانمندسازی سازمان‌ها و بازیگران اجرای خط‌مشی‌ها از لحاظ سخت‌افزاری و نرم‌افزاری می‌باشد به نحوی که ظرفیت‌های نرم‌افزاری موردنیاز از جمله سبک رهبری، باورها و نگرش‌ها نسبت به اجرای خط‌مشی‌ها در سازمان‌های مجری ایجاد شود.

بخش دوم) ایجاد بستر مطلوب برای اجرای خط‌مشی‌ها: فرهنگ‌سازی سبب ایجاد باوری عمومی و مشترک برای اجرای خط‌مشی‌ها در جامعه می‌شود که می‌تواند روند اجرای خط‌مشی‌ها را در جامعه تسهیل کند. مخاطبین فرهنگ‌سازی تمام بازیگران و عوامل اصلی در فرایند اجرای خط‌مشی‌ها می‌باشند. از طریق فرهنگ‌سازی درک مشترک از روند اجرا ایجاد شده و سپس نوبت به تطابق فهم‌های مشترک ایجاد شده با سایر عوامل مؤثر در فرایند اجرا می‌باشد. بر این اساس، به منظور ایجاد بستر فرهنگی مناسب ابتدا کمیته‌های عمومی متشکل از مدیران ارشد سازمان‌های درگیر در اجرای خط‌مشی‌های اقتصادی تشکیل و پس از طرح خط‌مشی‌ها در کمیته و رسیدن به اجماع نظر، خط‌مشی بررسی شده به کمیته تخصصی ارجاع داده می‌شود تا آرایش استانی مطلوب برای اجرای خط‌مشی موردنظر تبیین و تهیه شود. بدین منظور در کمیته‌های تخصصی شاهد حضور افراد متخصص و کارشناس در فرایند اجرای خط‌مشی‌ها بوده که در نقش بازوی اجرایی تخصصی برای هر یک از کمیته‌های عمومی می‌باشند. اعضای کمیته تخصصی در مراحل اجرای خط‌مشی به اعضای کمیته عمومی بازخورد و گزارش عملکرد ارائه می‌دهند تا اعضای کمیته عمومی بتوانند با محدودیت‌ها، نقاط قوت و ضعف و چالش‌های موجود در زمینه اجرای خط‌مشی‌ها آشنا شوند و ناهماهنگی‌ها بدلیل عدم وجود دانش کافی کاهش یابد.

بخش سوم) تحقق اکوسیستم اجرای خط‌مشی‌ها: پس از ایجاد ظرفیت و بستر مطلوب اجرا، نوبت به شکل‌گیری اکوسیستم اجرای خط‌مشی می‌رسد. این اکوسیستم از بازیگرانی تشکیل شده است که در روند اجرای خط‌مشی‌ها به باورهای مشترکی رسیده‌اند و دارای خودباوری و اعتماد به نفس بالایی هستند. این موضوع باعث می‌شود تا این بازیگران ریسک‌پذیری بیشتری داشته باشند و بتوانند در صورت نیاز برخی از رویه‌های بوروکراسی اداری را کنار گذاشته و برخی از امور را بصورت نوآورانه و خلاقانه اجرا کنند.

نتیجه‌گیری کلی

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش منابع انسانی در اجرای مؤثر خط‌مشی‌های اقتصادی برنامه ششم توسعه در سازمان‌های متصدی انجام شده است. بر مبنای نتایج بدست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای برای اجرای مؤثرتر خط‌مشی‌های اقتصادی ارائه می‌شود:

- همسوسازی استراتژی‌های منابع انسانی با سیاست‌های اقتصادی کلان
- سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های نیروی کار
- ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر و پذیرای تغییر
- بهبود سیستم‌های ارزیابی عملکرد و جبران خدمات
- تقویت رهبری در تمام سطوح سازمانی

- توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی در اجرای سیاست‌های اقتصادی
- بهبود سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی
- تأکید بر اخلاق و مسئولیت اجتماعی در اجرای سیاست‌های اقتصادی

منابع

- Abasi A, Motazadiyan R, Miraii M. (2016). Investigation the Barriers of Public Policy Implementation in Governmental Organizations. ORMR; 6 (2): 49-69. (In Persian)
- Ahmadinejad, F., Kamali, Y., & Sheikhzadeh Joshani, S. (2021). Challenges of Development Policies Implementation in Iran: A Thematic Analysis. JMDP, 34 (2): 29-62. (In Persian)
- Ajolor, O.V. (2018). The Challenges of Policy Implementation in Africa and Sustainable Development Goals. PEOPLE: International Journal of Social Sciences, 3(3): 1497-1518.
- Alizadeh, E., Vakilifard, H., & Hamidian, M. (2022). Investigation of Micro and Macro Economic Factors Affecting Corporate Financial Performance: A Fuzzy Dimensional Approach. Journal of Investment Knowledge, 11(41): 405-428. (In Persian)
- Alvani, S. M., & Sharifzadeh, F. (2014). Public Policy Making Process. Tehran: Allameh Tabatabai University Press. (In Persian)
- Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
- Bhat, M., & Sheikh, D. (2024). Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities. Journal of Production, Operations Management and Economics, 4: 1-7.
- Boex, J., & Scholl, A. (2010). Governance and Human Resource Management. In The Handbook of Human Resource Management in Government. Jossey-Bass.
- Bronk, K. C. (2011). A Grounded Theory of the Development of Noble Youth Purpose. Journal of Adolescent Research, 27: 78-109.
- Brynard, P.A. (2007). Multiplicity in Public Policy Implementation. African Journal of Public Affairs, 1(1): 34-40.
- Campos, P. A., Reich, M. R. (2019). Political Analysis for Health Policy Implementation. Health Systems & Reform, 5(3): 224-235.
- Dahaz, R., & Afkane, M. (2022). Investigating the Impact of Effective Factors on People's Perception in the Process of Evaluating the Performance of Public Sector Employees (Case Study: Bushehr Province). Journal of Iranian Public Administration Studies, 5(3): 83-106.
- Etebariyan, A., & Keshvariyan Azad, R. (2018). Analysis And Study of Factors Affecting the Implementation of Policy in the Judiciary Based on Nakamura and Smallwood's model, Journal of Public Policy in Management, 10(1): 85-103. (In Persian)

- Etemadi, H., Sepasi, S., & Boshagh, M. (2017). Business Ethics, Social Responsibility and Corporate Performance. *Ethics in Science and Technology*, 11 (3): 107-115. (In Persian)
- Ghanimati, H., & Dadandish, P. (2022). Cultural Structures and Relationship with Patterns of Economic Development. *Strategy for Culture*, 14(56): 93-111. (In Persian)
- Gofen, A., Sella, S., & Gassner, D. (2019). Levels of Analysis in Street-level Bureaucracy Research. In *Research handbook on street-level bureaucracy* (pp. 336–350). Edward Elgar Publishing.
- Golverdi, M., Danaee Fard, H., Rahmati, M. H., & Babashahi, J. (2018). Consideration of Alienation of Implementers from Tax Policies. *Iranian Journal of Public Policy*, 4(1): 78-95. (In Persian)
- Gould-Williams, J. S. (2016). Managers' Motives for Investing in HR Practices and Their Implications for Public Service Motivation: A Theoretical Perspective. *International Journal of Manpower*, 37(5): 764-776.
- Grindle, M. S. (2017). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hudson, B., Hunter, D., Peckham, S. (2019). Policy Failure and the Policy Implementation Gap: Can Policy Support Programs Help? *Policy Design and Practice*, 2(1): 1-14.
- Ikechukwu, U.B. & Chukwuemeka, E. EO. (2013). The Obstacles to Effective Policy Implementation by the Public Bureaucracy in Developing Nations: The Case of Nigeria. *Journal of Business and Management Review*, 7(2): 59-68.
- Ikelegbe, A. (2006). *Public Policy Analysis: Concepts, Issues and Cases*. Lagos: Imprint Services
- Imperial, M. T. (2021). Implementation structures: The use of top-down and bottom-up approaches to policy implementation. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford University Press.
- Iyanda, K, A., Bello, S, D. (2016). Problems and Challenges of Policy Implementation for National Development. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6 (15): 60-65.
- Jannesar Ahmadi, H., Shirazi, A., Rahimnia, F., & Khorakian, A. (2019). Explaining the Components of Leaders' Initiatives in Successfully Implementing the Change Programs. *Transformation Management Journal*, 11(2): 157-184. (In Persian)
- Karbasi, A., Ghafari, S. A., & Aghayi, K. (2020). The Impact of The Implementation of Resistance Economy Policies on Sustainable Development with Regard to The Mediating Role of Managers' Activities in the Government Organizations of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *The 6th National Conference on Modern Research in Humanities, Economics and Accounting•Tehran*. (In Persian)
- Khalili, M., Manshadi, M., & Azmoude, F. (2011). The Geo-economic Aspects of the Development of the Southeast Region of Iran. *Foreign Relations*, 3(4): 81-124. (In Persian)
- Khoobroo, M. T., & Ebrahimi, R. (2019). Critical Success Factors in Planning Public Policies. *Strategic Studies of Public Policy Journal*, 9(32), 2-23. (In Persian)
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russell Sage Foundation.

- Maghsoodi, A. (2013). The Role of Vocational Training in the Country's Economy and Business Development, Social, Economic, Scientific and Cultural Work and Society Monthly, 173: 40-48. (In Persian)
- Mehralizadeh, Y. (2022). Investigating the Skills of Labor Market and Technical and Vocational Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution: with an Analysis of Iran's Technical and Vocational Education System. JST, 11 (41): 157-182. (In Persian)
- Moghadas Poor, S., Danaee Fard, H., & Kordnaeij, A. (2013). Exploring Key Factors of Some Public Policies Failure in Islamic Republic of Iran: A case study of (national) tax policies. Organizational Culture Management, 11(1), 33-68. (In Persian)
- Mohammadi S., & Jahanian R. (2019). Improving the Service Compensation System as a Stimulus for Human Capital Innovation. Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 4(15): 87-110. (In Persian)
- Mohammadi Azad, M. (2016). Identification and Ranking of Factors Affecting the Implementation of Tax Policies in Iran, New Research Approaches in Management and Accounting, Volume 1, Number 3, 50-62. (In Persian)
- Panjaitan, E. (2023). Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management. International Journal of Science and Society. 5. 128-139
- Panjaitan, E., & Rupianti, R., & Sukomardojo, T., & Astuti, A., & Sutardjo, A. (2023). The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance in Private Companies. Komitmen: Journal Ilmiah Management. 4: 225-233.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2012). Work Motivation and Social Communication Among Public Managers. The International Journal of Human Resource Management, 23(13): 2630-2660.
- Pereira, L., & Santos, J., & Dias, Á., & Costa, R. (2021). Knowledge Management in Projects. International Journal of Knowledge Management. 17: 1-14.
- Peters, B. G. (2019). Institutional Theory in Political Science: The New Institutionalism (4th ed.). Edward Elgar Publishing.
- Prysmakova, P., Tantardini, M., & Potkański, T. (2019). The Role of Financial Performance in Motivating Polish Municipal Employees. Public Organization Review, 39(1): 75-105.
- Rangriz, H., Kherandish, M., & Latifi Jaliseh, S. (2018). Exploring of Public Policies Implementation Obstacles in Governmental Organizations Using the Meta Synthesis Method. PUBLIC POLICY, 4(1): 127-142. (In Persian)
- Rangriz, H., Hassanpoor, A., Abasiyan, H., & Sajjad, A. (2021). Identify the Key Success Factors of the Implementation of Human Capital Analysis System. Journal of Research in Human Resources Management, 13(4): 115-156.
- Sanai Alam, F., & Alwani, S. M. (2017). Pathology of the Formulation and Implementation of the Tax System Transformation Bill from the Perspective of Policy Making, Quarterly Journal of Public Policy Making in Management, 9(29): 1-15. (In Persian)

- Sarker, N. I., Bingxin, Y., Sultana, A., & Prodhan, A.S. (2017). Problems and Challenges of Public Administration in Bangladesh: Pathway to Sustainable Development. *International Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(1): 16-25.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- shariatnejad, A., mehdikhani, F., & mousavi zadeh, A. (2024). Identifying Factors Affecting the Human Resources Onboarding Program; Presenting the Pattern with Interpretive Structural Modeling Method. *Journal of Research in Human Resources Management*, 15(4): 11-48. (In Persian)
- Sheikh Hasani, A., Faqihi, A., & Daneshfard, K. (2017). Pathology of Tax Policy in the Islamic Republic of Iran: A study of the value added tax system. *Research Journal of Taxation*, 26(38 (serial 86)): 131-165. (In Persian)
- Taherpour Kalantari, H., & Memarzadeh, GH. R. (2009). Effective Factors on Successful Implementetation of Tax Policies (Approved by Parliament). *Economic Research Review*, (4 (supplement), 45-68. (In Persian)
- Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). Past, Present, and Future of Public Service Motivation Research. *Public Administration*, 92(4): 779-789.
- Yanushevsky, R. (2018). *Realization of Established Goals, Applied Macroeconomics for Public Policy*, Academic Press.

Examining the Role of Human Resources in the Implementation of the Government's Economic Policies

Sepanta Niknam¹, Sanjar Salajeghe^{2*}, Rahman Jalali Javaran³

1- PhD student, Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2- Associate Professor, Department of Humanities & Basic Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Corresponding author. sanjersalajeghe@vatanmail.ir

3- Associate Professor, Department of Humanities & Basic Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Abstract

The purpose of this research is to identify the effective factors on implementation of government's economic policies in administrative organizations, focusing on human resources factors. The policy implementation stage is a decisive stage of economic policy process that determines the form and effect of the policy and at the same time is at the intersection of policy, politics and the public. According to the nature of the research, Grounded Theory approach has been used. For this purpose, after conducting interviews with 20 experts in the field of economics and implementing policies, the process of open coding was started and after axial coding, a model of these factors was obtained. In order to evaluate the validity of the research, data triangulation method and to confirm the reliability, the retest reliability method was used. As a result of conducting these interviews, 109 categories were extracted and in coding process, propositions were identified in the form of 26 codes, and then causal, intervening, contextual conditions, central phenomenon, strategies and consequences in this area were determined. The causal conditions include policy-making approach and formulation, characteristics of the implementers, infrastructure and resources, legal conditions, and economic factors. The strategies include culture and capacity building, organizational entrepreneurship, evaluation and monitoring, integrated management, communication network, empowerment, motivation, training, provincial commitment and support of senior managers. Economic stability, health, housing, security, welfare and social security can be mentioned among the consequences. Intervening conditions in the problem of this research include crises, influential political groups and accidents.

Keywords: Human Resources, Policy Implementation, Economic Policy.