نشریه علمی

فصلنامه راهبرد توسعه

سال بیستم و یکم ، شماره ۲ (پیاپی۸۲)، تابستان ۱۴۰۴

ISSN: ۱۷۳۵ – ۲۴۶۰

❖طراحی الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان ۸
امین نجف قلی دوست/ غلامرضا رحیمی/ فرهاد نژاد ایرانی
❖شناسایی و درجه بندی ابزارها و ارائه الگوی حسابداری مدیریت زیست‌محیطی برای توسعه پایدار صنعت هتل داری ۳۰
آزاده السادات تراب زاده باقی/ محمود معین الدین/ نسیم شاه مرادی/ فروغ خیرائی
❖تبیین شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز به‌منظور توسعه امنیت اجتماعی 61
سید داریوش جاوید / غلامرضا رحیمی/ کرم اله دانش فرد
❖شناسایی و اولویت بندی شاخص های مدیریت استعداد در آستان قدس رضوی با استفاده از رویکرد دلفی فازی87
حمیده اوجاقی شیرمرد/ شهلا سهرابی/ جعفر بیک زاد
❖چارچوب تحقق کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر نظارت کارآمد 115
سیداحمد موسوی / ابراهیم موسی زاده / ولی رستمی
❖از علم اقتصاد تا جامعه شناسی اقتصادی 145
میثم موسائی
❖شناسایی عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان 188
سمیه سربازقدیم/ مجید باقرزاده خواجه/ کمال‌الدین رحمانی یوشانلویی
❖طراحی یک برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز به منظور تدوین یک مقطع تحصیلی با محوریت مدیریت اطلاعات مغز. 220
فاطمه ساطمی/ معصومه السادات ابطحی/ روح الله خدایندە لو/ روح اله کریمی خویگانی
❖ارائه‌الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمان های دولتی 240
افسانه صادقی/ هوشنگ تقی زاده/ علی قربانی
❖طراحی مدل مطلوب معماری مالی ۲۶۲
امیر تابنده دوست/ اکبر کنعانی/ حیدر محمدزاده سالطه/ یعقوب اقدم مزرعه
❖تحلیل نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه پایدار 286
صابر قربانی
❖ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک بر اساس تحلیل محتوای آموزه های نهج البلاغه 314
سیامک آذری / نیما رنجی جغرودی/ علیرضا فرخ بخت قومنی
❖پیامدهای نوآوری سازمانی در صنعت بانکداری (نمونه مطالعه: شعب بانک سپه در استان آذربایجان شرقی) 350
علی جبرئیلی جوبند/ یعقوب علوی متین/ مرتضی هنرمندعظیمی
❖سیاست های پولی و مالی و متغیرهای کلان اقتصادی در کشورهای منتخب اسلامی 367
ابراهیم صفرزاده/ رویا آل عمران/ سید علی پایتختی اسکوئی
❖نقش بستانکاران در بازسازی بنگاه های اقتصادی ورشکسته 388
پرستو یوسفی/ محسن امامی قشلاق/ اصغر عربیان
❖تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد بخش‌های اقتصادی ایران در دوران رونق و رکود با استفاده از رویکرد تغییر رژیم مارکوف-سوئیچینگ 409
سید احمد شجاعی/ رضا ممبودی/ حمید آسایش
❖مطالعه عوامل موثر بر انزوای اجتماعی سالمندان و پیامدهای آن 434
پرستو کنی/ میثم موسائی
❖عدالت و قسط در قرآن با تاکید بر ابعاد اقتصادی 457
مرتضی عزتی
❖جامعه‌شناسی تطبیقی خشونت در اندیشهٔ فانون و اسپیواک 488
حامد حاجی‌حیدری/ داوود طالقانی
❖الگوی توسعه مدیریت ریسک فراگیر (رویکرد: نظریه زمینه بنیان) 515
محسن بزرگی/ عسگر پاک مرام / زهره خواجه سعید/ علی بشارت

راهبرد توسعه

سال بیستم و یکم ، شماره ۲ (پیاپی۸۲)، تابستان ۱۴۰۴

Quarterly Journal of

Development Strategy

Vol.21 , No.2 (82) , Summer ,2025

Designing an economic entrepreneurship development model centered on the role of women
- Amin Najaf Gholidoost ,Gholamreza Rahimi ,Farhad Nejad Irani

Identifying and rating environmental management accounting tools and presenting a model for sustainable development of the hotel industry
- Azadeh Elsadat Torabzadeh Bafeghi, Mahmoud Moeinuddin, Nasim Shah Moradi , Forough Heirani

Explaining the implementation gap in the anti-smuggling policy of goods and currency in order to enhancing social security
- Seyed Dariush Javid , Gholamreza Rahimi, Karamollah Daneshfard

Identification and ranking of talent management indicators in Astan Qods Razavi using fuzzy Delphi approach
- Hamideh Ojaghi Shirmard, Shahla Sohrabi , Jafar Beikzad

Framework for Achieving Efficiency in the Islamic Republic of Iran with an Emphasis on Efficient Supervision
- Seyed Ahmad Mousavi , Ebrahim Mousazadeh , Vali Rostami

From Economics to Economic Sociology
- Maysam Musai

Identifying factors affecting business leadership in knowledge-based companies
- Somayeh Sarbazqadim , Majid Bagherzadeh Khajeh, Kamaluddin Rahmani Yushanloie

Designing a brain information management curriculum in order to develop a degree centering on brain information management
- Fatemeh Satei, Masoumeh Sadat Abtahi, Rohollah Khodabandeh Lou, Rohollah Karimi Khoyegani

Presenting a model for strengthening positive organizational behaviors in employees of government organizations
- Afsaneh Sadeghi, Houshang Taghizadeh , Ali Ghorbani

Designing the desired financial architecture model
- Amir tabandeh Dost, Akbar Akbar kanani , Heidar mohamadzadeh salteh , Yaghoub Aghdam Mazraeh

Analysis of the mediating role of green human resources management in the impact of organizational factors on sustainable organizational development
- Saber Ghorbani

The structure of the social responsibility development of the Customs Organization based on the analysis of the content of the teachings of Nahj al-Balagheh
- Siamak Azari , Nima Ranjijafaroudi, Alireza Farakhbakht Foman

Consequences of organizational innovation in the banking industry (Case Study: Sepeh Bank branches in East Azarbaijan province)
- Ali Jabraeili Jouband , Yaghoub Alavi Matin ,Morteza Honarmand Azimi

Monetary and fiscal policy and macroeconomic variables in selected Islamic countries
- Ebrahim safarzadeh, Roya aleemran, Seyedali Paytakhti oskoii

The Role of Creditors in the Restructuring of Insolvent Business Enterprises
- Parastoo Yousefi, Mohsen Emami Gheshlagh, Asghar Arabian

The Impact of Exchange Rate Volatility on the Growth of Iran's Economic Sectors in Boom and Recession Regimes Using the Markov-Switching Approach
- Seyed Ahmad Shojaei, Reza Maaboudi, Hamid Asayessh

Study of the factors affecting social isolation of the elderly and its consequences
- Parastoo Kani , Maysam Musai

Justice and Qest in the Quran With Emphasis on Economic Aspects
- Morteza Ezzati

Comparative Sociology of Violence in the Thought of Fanon and Spivak
- Hamed Haji-Heidari, Davood Taleghani

The development A Pattern of Comprehensive Risk Management (Approach: Grounded Theory)
- Mohsen bozorgi, Asghar pakmaram, Zohreh khajehsaeid, Besharat ali

ISSN1735-2460

بسم الله الرحمن الرحیم



توسعه راهبرد

راهبرد توسعه (راهبرد یاس سابق)/ رتبه علمی: ب

سال بیستم و یکم ، شماره ۲ (پیاپی۸۲)، تابستان ۱۴۰۴

ISSN: ۱۷۳۵ - ۲۴۶۰

- **صاحب امتیاز:** موسسه مرکز پژوهشی مطالعات راهبردی توسعه
- **مدیر مسئول:** دکتر سید مرتضی نبوی
- **سردبیر:** دکتر میثم موسایی
- **مدیر داخلی:** علیرضا تاجریان

- **امتیاز:** رتبه علمی **ب** در سامانه رتبه بندی نشریات علمی (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)
- **ناشر:** مرکز پژوهشی مطالعات راهبردی توسعه و پژوهشکده تحقیقات راهبردی

- **نشانی:** تهران ـ خیابان فلسطین شمالی ـ پایین‌تر از زرتشت ـ پلاک ۵۵۴ ـ طبقه ۳
کدپستی: ۱۴۱۵۷۵۴۳۹۴– تلفن: ۸۸۹۹۱۱۷۷ – نمابر و سامانه پیام کوتاه: ۰۲۱۸۸۹۹۱۸۰۲

آدرس اینترنتی موسسه: **www.tsrc.ir**
پست الکترونیک: **rahbord.tousee@gmail.com**
سامانه ارسال و پی‌گیری مقالات: **www.rahbord-mag.ir**

این فصلنامه در پایگاه‌های زیر نمایه می شود:

پایگاه استنادی علوم جهان اسلام	www.isc.gov.ir
بانک اطلاعات نشریات کشور	www.magiran.com
سامانه یکپارچه مدیریت نشریات ایران	www.saminatech.ir

- **چاپ:** انتشارات پژوهشکده تحقیقات راهبردی
- **قیمت:** ۳۶۰۰۰۰۰ تومان

هیأت تحریریه فصلنامه راهبرد توسعه

سردبیر:

دکتر میثم موسایی: استاد دانشگاه تهران

اعضای گروه دبیران :

- دکتر حسن سبحانی: استاد دانشگاه تهران
- دکتر سید سعید زاهد زاهدانی: دانشیار دانشگاه شیراز
- دکتر حسین عیوضلو: دانشیار دانشگاه امام صادق(ع)
- دکتر محمدرحیم عیوضی: استاد دانشگاه بین‌المللی امام خمینی(ره)
- دکتر منوچهر محمدی: استاد دانشگاه تهران
- دکتر عباس ملکی: دانشیار دانشگاه صنعتی شریف

داوران این شماره:

دکتر حسین عماری، دکتر میثم موسائی، دکتر علی سلمان پور زنوز ، دکتر صابر قربانی، دکتر محمد هومانی فراهانی، دکتر قهرمان عبدلی، دکتر علی مهرگان، دکتر حیدر محمدزاده سالطه

چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴هجری شمسی

با اتکال به قدرت لایزال الهی و در پرتو ایمان و عزم ملی و کوشش برنامه‌ریزی شده و مدبرانه جمعی و در مسیر تحقق آرمان‌ها و اصول قانون اساسی، در چشم‌انداز بیست ساله: ایران کشوری است توسعه‌یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویّت اسلامی و انقلابی، الهام‌بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌الملل.

راهنمای تهیه و ارسال مقالات

خواهشمند است برای ارسال مقاله، به این موارد توجه بفرمایید:

۱- نام و نام خانوادگی، میزان تحصیلات، رتبه علمی، شغل، نشانی، کدپستی، شماره تلفن و پست الکترونیکی خود را در برگه‌ای جداگانه قید و ضمیمه مقاله نماید.۷

۲- حجم مقاله بیش از ۲۰ صفحه و کمتر از ۱۰ صفحه (صفحه ۳۵۰ واژه‌ای) نباشد.

۳- در صورت ارسال مقالات ترجمه شده، تصویر متن اصلی مقاله و فهرست کامل منابع آن (با مشخصات دقیق کتاب‌شناسی) را به همراه ترجمه مقاله ارسال فرمایید.

۴- برای سهولت در ارزیابی و ویرایش، مقاله بر روی کاغذ A۴ و با رعایت فضای مناسب در حاشیه‌ها و میان سطرها، حروف‌چینی شده و یک نسخه پرینت به همراه فایل مربوطه ارسال گردد.

۵- مقاله‌های ارسالی از حیث ساختار لازم است مشتمل بر بخش‌های زیر باشد:

الف- **چکیده:** چکیده‌ای ۲۰۰ تا ۳۰۰ کلمه‌ای به همراه واژگان کلیدی تهیه شود و ترجمه انگلیسی آن نیز ارائه گردد.

ب- **پاورقی‌ها:** توضیحات بیشتر در مورد موضوع، معادل‌های خارجی اسامی و اصطلاحات مبهم و مهجور با عنوان «پاورقی‌ها» در پایین صفحه مربوطه آورده شود.

ج- **منابع:** فهرست منابع فارسی و غیرفارسی در پایان مقاله، به طور جداگانه (در ادامه همدیگر؛ ابتدا منابع فارسی و در ادامه منابع غیر فارسی) به ترتیب حروف الفباء آورده شود:

- *کتاب*: نام خانوادگی، نام نویسنده (سال انتشار)، ***نام کتاب***، نام مترجم، شماره جلد، محل انتشار: نام ناشر، نوبت چاپ.
- *مقاله*: نام خانوادگی، نام نویسنده (سال انتشار)، «عنوان مقاله»، ***نام نشریه***، شماره نشریه.

د- **ارجاعات:** ارجاعات به صورت درون‌متنی پس از نقل مطلب به صورت زیر آورده می‌شود:

- *منابع فارسی*: (نام خانوادگی، سال نشر: شماره صفحه)
- *منابع انگلیسی*: (نام خانوادگی، سال نشر: شماره صفحه)، با این توضیح که در اولین مورد به کاربردن نام خانوادگی، عبارت فارسی نام نویسنده در داخل متن به صورت فوق ذکر شده و به صورت لاتین در پاورقی ذکر می‌گردد.
- در صورت تکرار استفاده، ارجاع به صورت کامل، همانند بار اول، نوشته می‌شود و از کاربرد واژه‌های همان، پیشین و مانند آن خودداری شود.
- چنانچه از نویسنده‌ای در یک سال بیش از یک اثر انتشار یافته باشد، این دو اثر با ذکر حروف الفبایی پس از سال انتشار از یکدیگر متمایز شوند.

۶- راهبرد توسعه در پذیرش یا رد، اصلاح و ویرایش مطالب و نیز نحوه چینش مقالات آزاد است.

۷- ارسال مقاله برای فصلنامه راهبرد توسعه به منزله تعهد نویسنده مبنی بر جدید بودن مطلب و عدم انتشار آن در نشریه دیگری است.

۸- مقالات ارسال شده بازگردانده نمی‌شود.

۹- هرگونه استفاده از مطالب مندرج در این فصنامه با ذکر کامل نام منبع بلامانع است.

فصلنامه علمی راهبرد توسعه، مجله‌ای است نظری و تجربی که به مسایل مختلف توسعه در جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد و هدف از انتشار آن، زمینه‌سازی برای پیشرفت ایران و دستیابی به اهداف چشم‌انداز بیست ساله است.

راهبرد توسعه مفتخر است که آوردگاه اندیشه‌ها باشد. به همین منظور هیأت تحریریه فصلنامه راهبرد توسعه، از کلیه استادان، صاحب‌نظران و پژوهشگران برای ارسال مقالات علمی و پژوهشی خود جهت چاپ در این فصلنامه، دعوت به عمل می‌آورد.

فهرست مطالب

- **طراحی الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان** ۸
  امین نجف قلی دوست/ غلامرضا رحیمی/ فرهاد نژاد ایرانی

- **شناسایی و درجه بندی ابزارها و ارائه الگوی حسابداری مدیریت زیست‌محیطی برای توسعه پایدار صنعت هتل داری** ۳۰
  آزاده السادات تراب زاده بافقی/ محمود معین الدین/ نسیم شاه مرادی/ فروغ حیرانی

- **تبیین شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز به‌منظور توسعه امنیت اجتماعی** ۶۱
  سید داریوش جاوید / غلامرضا رحیمی/ کرم اله دانش فرد

- **شناسایی و اولویت بندی شاخص های مدیریت استعداد در آستان قدس رضوی با استفاده از رویکرد دلفی فازی** ۸۷
  حمیده اوجاقی شیرمرد/ شهلا سهرابی/ جعفر بیک زاد

- **چارچوب تحقق کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر نظارت کارآمد** ۱۱۵
  سیداحمد موسوی / ابراهیم موسی زاده / ولی رستمی

- **از علم اقتصاد تا جامعه شناسی اقتصادی** ۱۴۵
  میثم موسائی

- **شناسایی عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان** ۱۸۸
  سمیه سربازقدیم/ مجید باقرزاده خواجه/ کمال‌الدین رحمانی یوشانلویی

- **طراحی یک برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز به منظور تدوین یک مقطع تحصیلی با محوریت مدیریت اطلاعات مغز** ۲۲۰
  فاطمه ساطعی/ معصومه السادات ابطحی/ روح الله خدابنده لو/ روح اله کریمی خویگانی

- **ارائه الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمان های دولتی** ۲۴۰
  افسانه صادقی/ هوشنگ تقی زاده/ علی قربانی

- **طراحی مدل مطلوب معماری مالی** ۲۶۲
  امیر تابنده دوست/ اکبر کنعانی/ حیدر محمدزاده سالطه/ یعقوب اقدم مزرعه

فهرست مطالب

- **تحلیل نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه پایدار** ۲۸۶
صابر قربانی

- **ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک بر اساس تحلیل محتوای آموزه های نهج البلاغه** ۳۱۴
سیامک آذری / نیما رنجی جفرودی/ علیرضا فرخ بخت فومنی

- **پیامدهای نوآوری سازمانی در صنعت بانکداری** (نمونه مطالعه: شعب بانک سپه در استان آذربایجان شرقی) ۳۵۰
علی جبرئیلی جوبند/ یعقوب علوی متین/ مرتضی هنرمندعظیمی

- **سیاست های پولی و مالی و متغیرهای کلان اقتصادی در کشورهای منتخب اسلامی** ۳۶۷
ابراهیم صفرزاده/ رویا آل عمران/ سید علی پایتختی اسکوئی

- **نقش بستانکاران در بازسازی بنگاه های اقتصادی ورشکسته** ۳۸۸
پرستو یوسفی/ محسن امامی قشلاق/ اصغر عربیان

- **تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد بخش‌های اقتصادی ایران در دوران رونق و رکود با استفاده از رویکرد تغییر رژیم مارکوف- سوئیچینگ** ۴۰۹
سید احمد شجاعی/ رضا معبودی/ حمید آسایش

- **مطالعه عوامل موثر بر انزوای اجتماعی سالمندان و پیامدهای آن** ۴۳۴
پرستو کنی/ میثم موسائی

- **عدالت و قسط در قرآن با تاکید بر ابعاد اقتصادی** ۴۵۷
مرتضی عزتی

- **جامعه‌شناسی تطبیقی خشونت در اندیشهٔ فانون و اسپیواک** ۴۸۸
حامد حاجی‌حیدری/ داوود طالقانی

- **الگوی توسعه مدیریت ریسک فراگیر (رویکرد: نظریه زمینه بنیان)** ۵۱۵
محسن بزرگی/ عسگر پاک مرام / زهره خواجه سعید/ علی بشارت

- **چکیده انگلیسی مقالات** ۵۵۶

سخن سردبیر

توسعه، به معنای فرایند شکوفا ساختن استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه یک جامعه در حوزه‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، تاریخی و محیطی از خواسته‌ها و آرمان‌های ملی ما در یکصد و پنجاه سال اخیر بوده و طی این مدت تلاش‌های بسیاری برای نیل به این هدف صورت پذیرفته است. نمونه عینی این تلاش‌ها، اجرای پنج برنامه توسعه قبل از انقلاب و شش برنامه توسعه پس از انقلاب اسلامی است.

علیرغم همه این تلاش‌ها و اجرای برنامه‌های مذکور، طبق شاخص‌های جهانی توسعه، کشور ما در جرگه کشورهای توسعه یافته قرار ندارد، با این وصف سؤالات متعددی برای هر پژوهشگری مطرح می‌شود، از جمله:

۱. چرا علیرغم اجرای برنامه‌های توسعه و علیرغم تلاشهای قابل توجه دولت و جامعه مدنی و ... هنوز جایگاه بایسته ای در توسعه نداریم؟
۲. موانع نیل به توسعه چیست؟
۳. عوامل مؤثر بر فرایند توسعه کدامند؟
۴. آیا عوامل خارجی در عقب ماندگی ما نقش اصلی را ایفا کرده یا عوامل خارجی؟
۵. نقش فرهنگ و باورهای جمعی در نیل به توسعه چه اندازه است؟
۶. آیا جغرافیای ایران می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در نیل به توسعه داشته باشد؟
۷. نقش شخصیت فرهنگی ایرانیان در این میان چه مقدار است؟
۸. آیا جامعه ما خصوصاً نخبگان در مسأله توسعه و مصادیق آن اجماع نظر دارند؟
۹. آیا تا کنون استراتژی مناسبی برای نیل به توسعه همه جانبه اتخاذ شده است؟
۱۰. چه رابطه‌ای بین توسعه و استقلال کشور وجود دارد؟
۱۱. آیا بدون آزادی‌های اجتماعی و سیاسی می‌توان به توسعه رسید؟
۱۲. آیا پتانسیل‌های طبیعی و انسانی در مناطق مختلف کشور به درستی شناسایی شده و مورد استفاده واقع شده است؟
۱۳. تنوع فرهنگی و تاریخی جامعه ما چه اندازه در تداوم وضعیت حاضر نقش داشته است؟
۱۴. و... صدها سؤال دیگر می‌توان بر این سیاهه افزود.

نکته قابل توجه این است که امروزه شرایط جهانی و حساسیت زمان به عنوان دو عامل مهم برای ضرورت حل و فصل مسائل توسعه به مجموعه عوامل جغرافیایی و تاریخی کشور افزوده شده است و این دو عنصر مسئولیت دولت و ملت را صد چندان می‌سازد. فصلنامه راهبرد توسعه، دریچه‌ای است برای نگاه علمی به ابعاد مختلف توسعه در ایران، موانع پیشرو و نقد برنامه‌ها و .... و استفاده از همه ظرفیت نخبگان کشور برای شناخت درست موضوع و ارائه راه حل‌های علمی برای نیل به توسعه همه جانبه.

بر این اساس همه محققان و علاقه‌مندان به توسعه کشور را دعوت میکنیم که نتایج تحقیقات و مطالعات خود را در قالب مقالات علمی برای این فصلنامه ارسال نمایند. انشاءالله جامعه ما از نتایج علمی و عملی آن ها بهره کافی و وافی برگیرد.

دکتر میثم موسایی

مقالات

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۲۹-۸
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

طراحی الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان

امین نجف قلی دوست [۱]
غلامرضا رحیمی [۲]
فرهاد نژاد ایرانی [۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۸/۹ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۰/۱)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده

زمینه و هدف: در فرآیند کارآفرینی، یک کسب‌وکار راه‌اندازی می‌شود و با استفاده از ایده‌های خلاقانه و نوآورانه، مدل‌های کسب‌وکاری نوین ایجاد می‌شود. حضور زنان در جامعه نقش این قشر بیشتر در فرایندهای اقتصادی جلوه می‌کند که توجه به آن را امری ضروری می‌نماید. بر این اساس پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان انجام شد.

روش‌ها: پژوهش حاضر از منظر هدف، توسعه‌ای و دارای رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) است که در بخش کیفی در قالب پارادایم تفسیری است. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.
۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول).
drrahimi۶۲@gmail.com
۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

نیمه ساختاریافته بود. جامعه پژوهش ۱۵ نفر از این پژوهش از ۱۵ نفر از خبرگان کارآفرینی در حوزه زنان و اساتید دانشگاه بود که به‌صورت هدفمند مبتنی بر اشباع نظری انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده، از راهبرد تحلیل مضمون استفاده شده است.
یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که پنج مضمون اصلی و بیست مضمون سازمان دهنده توانمندسازی بانوان (ارتقاء علمی بانوان کارآفرین، مهارت برقراری ارتباط، مهارت افزایی بانوان)، ویژگی‌های فردی (ابتکار عمل بانوان، مسئولیت‌پذیری بانوان، روحیه خودباوری)؛ حمایت‌های اقتصادی (مشوق‌های مالی، حمایت‌های مالیاتی، تسهیلات و وام‌ها)؛ ایجاد فضای حمایتی (حمایت خانواده‌ها، حمایت قانونی، تشکیل واحدها و نهادهای حمایت از کارآفرینی، معرفی کارآفرینان، تسهیل در فرایندها، تسهیل در بازاریابی)؛ توسعه فرهنگی (ارتقاء فرهنگی جامعه، ترویج روحیه کار تیمی، تغییر سنت‌های جامعه، اعتماد به زنان، تغییر نگرش نسبت به جنسیت).
نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش یکی از عوامل مؤثر بر دستیابی به ارتقاء کارآفرینی زنان استان آذربایجان شرقی است، کارآفرینی زنان که با استفاده از توانمندسازی بانوان، ویژگی-های فردی، حمایت‌های اقتصادی، ایجاد فضای حمایتی، توسعه فرهنگی انجام می‌شود. سهم این پژوهش توسعه یک چارچوب یکپارچه برای توسعه کارآفرینی است که پیشنهادهایی را به مدیران آن در خصوص توسعه کارآفرینی زنان و محققین آینده ارائه می‌کند.

کلیدواژه‌ها: کارآفرینی زنان، استان آذربایجان شرقی، توانمندسازی بانوان، ویژگی‌های فردی، حمایت‌های اقتصادی، ایجاد فضای حمایتی، توسعه فرهنگی

۱- مقدمه

ترکیب جمعیت در جهان کنونی نشان‌دهنده آن است که نیمی از آن را زنان تشکیل می‌دهند. به این لحاظ توجه به استعداد و نقش زنان در چرخه اقتصادی و اجتماعی کشورها، به‌عنوان نیروی کار ضرورت دارد. به همین دلیل بسیاری از دولت‌ها در شرایط سخت اقتصادی خود توانسته‌اند با اتخاذ تدابیر و سیاست‌های ویژه نسبت به بهره‌مندی از نیروی کار زنان بر بحران‌های اقتصادی فائق آیند و یا در مسیر توسعه با گام‌های سریع‌تری حرکت کنند. در دهه‌های اخیر، کارآفرینی

در مباحث اقتصادی، مطرح‌شده و توجه به آن در سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها توصیه شده است(هولسینک و دوانس[۱]، ۲۰۲۰). مفهومی که منجر به توسعه اقتصادی می‌شود. در رویارویی با محیط متلاطم خارجی که در آن کاهش مالیات‌ها پاسخگو بودن، تغییرات سریع فناوری، افزایش تنوع خدمت گیرندگان به‌شدت دیده می‌شود، کارآفرینی تنها راه‌حلی است که سازمان‌ها می‌توانند برای دستیابی به درآمد اضافی، ارتقا فرآیندهای درونی، گسترش راه‌حل‌های نوآورانه جهت سوق به نیازهای اجتماعی و اقتصادی اتخاذ نماید(عاشوری و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۲۲).

زنان نقش مهمی در ارتقای اشتغال و بهبود وضعیت اقتصادی جامعه ایفا می‌کنند (هیچاورایان و همکاران[۲]، ۲۰۲۴). هویت دادن و افزایش زنان تحصیل‌کرده و دانشگاهی، عدم جذب این افراد آماده به کار از سوی بخش دولتی،ظرفیت محدود بخش خصوصی، عدم تعادل موجود در نیروی کار بازار، ناشی از عوامل گوناگونی است که تأثیر قابل‌توجهی در نابرابری در فرصت‌های شغلی زنان در مقابل مردان خواهد داشت. کارآفرینی زنان موضوع خاص و مورد توجه سراسر جهان است. بسیاری از محققان معتقدند که فعالیت‌های کارآفرینی توسط زنان، نقش برجسته‌ای در سلامت اقتصاد ملت‌ها دارد. زنان در زمان کوتاهی توانستند با ورود به عرصه کسب‌وکار تحولات عظیمی در توسعه اقتصادی کشورها ایجاد کنند. چنانچه آمارها نشان می‌دهد فعالیت‌های اقتصادی زنان ۲۵ تا ۳۵ درصد کل فعالیت‌های جهان را تشکیل می‌دهد (کانتر[۳]، ۲۰۰۲: ۱۱).

فعالیت‌های اقتصادی زنان در جهان و جهت‌گیری آنان به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه به دلایل متعددی ازجمله بیکاری، استقلال، کسب درآمد، پایین بودن دستمزدها و عدم رضایت از شغل قبلی است. اما عوامل مختلفی در تسهیل و یا تضعیف این فعالیت‌ها مؤثر است. بررسی این عوامل می‌تواند در توسعه فعالیت کارآفرینانه زنان نقش مهمی ایفا نماید(گلرد، ۱۳۹۴: ۱۰۲). تمایل زنان و دختران به تحصیلات دانشگاهی در سال‌های اخیر افزایش یافته و بیش از ۶۵ درصد

۱- Hulsink & Doans

۲ - Hechavarria

۳- Kantor

از ورودی دانشگاه‌ها را دختران به خود اختصاص داده‌اند، ولی فقط ۱۶.۵ درصد فعالیت اقتصادی را دارند. این در حالی است که دولت توان جذب این تعداد نیروی آماده به کار را ندارد و بخش خصوصی موجود نیز با گستره محدود خود در کشور، ظرفیت پذیرش این تعداد نیروی انسانی را ندارد. بنابراین، توسعه کارآفرینی اگر تنها راه پیش رو نباشد، دست‌کم در شرایط امروزی به‌عنوان یکی از بهترین راه‌حل‌های مبارزه با معضل بیکاری مطرح است (یاسوری و نوروزی نژاد، ۱۴۰۰، ۲۴). در سال‌های اخیر نیز، بالا رفتن سطح تحصیلات و افزایش تعداد زنان دارای تحصیلات عالی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش نرخ باروری و کاهش قدرت خرید خانوارها باعث افزایش عرضه نیروی کار زنان شده ولی در کنار این افزایش، به دلیل بحران بیکاری؛ که در سطح کشور سایه افکنده، به همین میزان شاهد افزایش سرعت نرخ بیکاری حتی بیش از مردان هستیم. تحقیقات نشان داده که در سال‌های اخیر، افزایش نرخ بیکاری، موجب تقویت نگرش‌های جنسیتی در مسئولان و بازار کار جامعه شده است و با این تفکر که مردان نان‌آور خانواده هستند، اولویت دادن به مردان هنگام استخدام و اشتغال شدت گرفته است(امیدی نجف‌آبادی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۶۳). بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤال زیر است: الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان استان آذربایجان شرقی چگونه است؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تامپسون[۱] (۲۰۰۹) کارآفرینی را فرایندی می‌داند که در آن بتوان با استفاده از خلاقیت، عضو جدید را همراه باارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به‌کارگیری دیگر عوامل به وجود آورد. چرچیل[۲] درباره کارآفرینی با نگاه متفاوتی معتقد است: کارآفرینان باید بر حرکت-ها و بهبودهای مستمری متمرکز شوند که به‌صورت مداوم در پی بهره‌برداری از ریسک‌ها و فرصت‌های قابل‌کنترل باشد (بیگ‌زاده ، ۱۴۰۲). کارآفرینی شامل یک فرآیند یادگیری است و عبارت است از توانایی برآمدن از عهده مسائل و مشکلات و نیز یادگرفتن از آن‌ها

۱- Thompson
۲- Churcil

می‌باشد(بایکان لیورت و همکاران[۱]، ۲۰۱۸).

با توجه به اینکه نیمی از کل جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند و دو سوم ساعات کار انجام‌شده توسط زنان صورت می‌پذیرد، تنها یک دهم درآمد جهان و فقط یک صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به زنان اختصاص یافته است. بنابراین وجود نابرابری برای زنان در تمامی جوامع کم‌وبیش وجود دارد که در برخی از سازمان‌های جهانی در چند سال اخیر به این مسئله بیشتر توجه شده و در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان اقتصادی و اجتماعی سازمان‌های مختلف جهانی قرارگرفته است (صادقی و همکاران، ۱۴۰۲). بسیاری از محققان معتقدند که فعالیت‌های کارآفرینی توسط زنان، نقش برجسته‌ای در سلامت اقتصاد ملت‌ها دارد. حسینی به نقل از خانم هلن فیشر انسان‌شناس دانشگاه راتجز، عوامل موفقیت کارآفرینی زنان را چنین معرفی می‌کند: وجود مهارت‌های ارتباطی (بسیاری از زنان در بیان خود، بهتر از همتای مرد خود عمل می‌کنند)؛ وجود مهارت‌های مردمی (بسیاری از زنان در خواندن احساسات از چهره دیگران و کشف رمز از اداها و ژست‌های آنان و در نتیجه در تعامل با دیگران بسیار ماهر هستند)؛ استفاده از تفکر شبکه‌ای (یعنی توانایی جمع‌آوری داده‌ها از محیط و ایجاد ارتباط میان قطعات داده‌های مختلف)؛ برقراری توافق (زنان کارآفرین موفق غالباً خوب می‌توانند بحث کنند. آن‌ها می‌توانند شرایطی ایجاد کنند که طرف‌های وارد در بحث روابط هماهنگ برقرار کنند)؛ توانایی ایجاد و گسترش روابط حسنه (حفظ روابط درازمدت با مشتری در تجارت از ویژگی‌های زنان کارآفرین است). ازآنجاکه زنان احتمال می‌دهند توسط همتایان مرد خود به نحو مناسبی به رسمیت شناخته نشوند، از ورود به شبکه غیررسمی همکاران که بیشتر جنبه‌ای مردانه دارد، می‌هراسند (اوجونگ[۲] و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۳۵).

بر این اساس به برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه اشاره می‌شود: ورکیانی پور و همکاران (۱۴۰۳)، پژوهشی در مورد "تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی زنان و اثرات آن بر توسعه پایدار اجتماعی در مناطق شهری" انجام دادند نتایج نشان داد زنان نقش مهمی در

---

۱ - Baycan Levent et al

۲ - Ojong

ارتقای اشتغال و بهبود وضعیت اقتصادی جامعه ایفا می‌کنند، بنابراین هویت دادن و استقلال بخشیدن به آنان و فراهم کردن زمینه مشارکت فعال آن‌ها در امور مختلف اقتصادی اجتماعی به‌خصوص فعالیت‌های کارآفرینی در مناطق شهری، عامل بسیار مهم این نیروی عظیم است؛ خسروی و داوری (۱۴۰۳)، پژوهشی با عنوان نقش زنان بختیاری در توسعه گردشگری و اقتصاد محلی با تأکید بر کارآفرینی اجتماعی و تولید پوشاک سنتی در الگوواره پایدار بیان کردند که زنان قوم بختیاری تأثیر بسزایی بر توسعه گردشگری و اقتصاد محلی دارند و با کارآفرینی اجتماعی، به ایجاد فرصت‌های شغلی و توسعه فعالیت‌های اقتصادی محلی می‌پردازند. تولید پوشاک سنتی بختیاری به‌عنوان یکی از مشاغل اصلی، نقش ویژه‌ای در ترویج و توسعه گردشگری فرهنگی و تاریخی مناطق موردنظر و توانمندسازی زنان دارد. پناهی (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان "توسعه کارآفرینی زنان روستایی؛ چشم انذارها و چالش‌ها" انجام دادند، کارآفرینی به‌عنوان یکی از کم‌هزینه‌ترین ابزارها، بهترین نتیجه و بیش‌ترین کارایی جهت توسعه جامعه را به همراه دارد، ازاین‌رو فراهم کردن بستر اجتماعی لازم برای توسعه آن از اهمیت خاصی برخوردار است. اما علی‌رغم این موضوع، ورود زنان به عرصه کارآفرینی همواره با موانع و محدودیت‌های زیادی روبه‌رو بوده است و عوامل گوناگونی مانع از بروز و رشد استعدادهای بالقوه زنان در عرصه کارآفرینی شده است. در این راستا، هدف اصلی این پژوهش ارائه مدلی برای کارآفرینی اقتصادی با در نظر گرفتن شرایط کارآفرینی زنان صورت می‌گیرد.

آدهیکاری (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان" بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی زنان در ناحیه نوالپرسی" انجام دادند، کارآفرینی، مفهومی پویا که نوآوری، ریسک‌پذیری و خلاقیت را توسعه می‌دهد، در چشم‌انداز پیچیده کسب‌وکار امروز عبارات متنوعی پیدا می‌کند. یک واقعیت اجتناب‌ناپذیر، کارآفرینی زنان است که به‌عنوان یک موضوع مهم در گفتمان کارآفرینی زنان معاصر شتاب می‌گیرد. نتایج بیشتر نشان می‌دهد که دسترسی محدود به منابع مالی، هنجارهای اجتماعی فرهنگی ذاتی، شکاف‌ها در آموزش‌وپرورش، محدودیت‌های نظارتی، و نابرابری در دسترسی فن‌آوری عوامل حیاتی بودند. شریف امام (۲۰۲۰) در تحقیقی از "زنان کارآفرین حوزه‌های اقتصادی در دانشگاه در کشور پاکستان" به این نتایج رسید که زنان کارآفرین در مقایسه با مردان گرایش بیشتری به کار گروهی دارند و خودمحوری در آن‌ها کمتر است. در حال حاضر که بیش از ۴۰ درصد از ظرفیت دانشگاه‌ها را زنان به خود اختصاص داده‌اند، ترغیب

و اشاعه فرهنگ کارآفرینی سازوکاری است که می‌تواند فرصت‌های جدیدی را پیش روی زنان تحصیل‌کرده دانشگاهی قرار دهد؛ فان دو می (۲۰۲۰) در پژوهشی کیفی به بررسی "کارآفرینی شهری زنان" پرداختند. در این مطالعه سه شاخص اصلی شناسایی و نتایج تأیید می‌کند مقوله اصلی فرآیند مدل از عوامل علی، عوامل مداخله‌گر و عوامل زمینه‌ای تشکیل شده است. نتایج پژوهش اطلاعات محققان را در زمینه اهداف، چالش‌ها و پیامدهای مدل توسعه کارآفرینی شهری زنان سرپرست خانوار افزایش می‌دهد.

ازآنجاکه زنان احتمال می‌دهند توسط همتایان مرد خود به نحو مناسبی به رسمیت شناخته نشوند، از ورود به شبکه غیررسمی همکاران که بیشتر جنبه‌ای مردانه دارد، می‌هراسند (اوجونگ و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۳۵). آن‌ها این موانع را تحت عنوان خانواده، نظام تعلیم و تربیت، ناهم‌خوانی انتظارات نقشی، باورهای کلیشه‌ای و مناسبات حاکم بر بازار کار دسته‌بندی می‌کنند و چنین نتیجه می‌گیرند که با وجود چالش‌های موجود زنان نباید در انتظار تغییرات عظیم باشند. بلکه ضرورت دارد مهارت‌های ادراکی، ارتباطی و تخصصی خود را تقویت کنند و با پذیرش تفاوت‌های طبیعی بین خود و مردان، بدون پرداختن به کشمکش بر سر اثبات برابری، به توانمندسازی خود و مشارکت بیشتر در عرصه فعالیت‌های اجتماعی پرداخته و خود را با مهارت‌های علمی و تخصصی و مدیریتی برای حضور در عرصه کارآفرینی آماده سازند (روسکا و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۰).

۳- روش‌شناسی پژوهش

روش گردآوری داده‌ها، استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود. در آغاز مصاحبه، به مصاحبه‌شوندگان بیان گردید که هدف از این پژوهش طراحی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان است. سپس تعریف کلی از کارآفرینی اقتصادی و نقش زنان در جامعه و همچنین اهمیت و ضرورت انجام پژوهش ارائه گردید. سؤالات مصاحبه بیشتر بر روی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان و راه‌کارهای توسعه کارآفرینی اقتصادی متمرکز بود. از مصاحبه‌شوندگان درخواست شد تا دیدگاه‌ها و نظرات خود را در این خصوص بیان کنند. برخی مواقع نیز سؤالاتی در خصوص ویژگی‌های خاص بیان می‌شد تا مصاحبه‌شوندگان توضیحات بیشتر و جزئی‌تری را بیان کنند. مدت‌زمان مصاحبه از ۶۰ دقیقه تا ۱۸۰ دقیقه متغیر بود.

جمع‌آوری داده‌ها تا زمان اشباع شدن داده‌ها ادامه یافت. بدین ترتیب مصاحبه‌های انجام شده جدید، هیچ دیدگاه نظری نو یا خصوصیات دسته‌های اصلی نظری را ایجاد نکرد. یادداشت-ها و مضامین به‌دست‌آمده در طول فرایند مصاحبه ثبت شدند، که به‌عنوان پایه‌ای برای تحلیل مضمون مصاحبه‌های انجام شده، مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر با مصاحبه از تعداد ۱۵ نفر از خبرگان کارآفرینی در حوزه زنان و اساتید دانشگاه که نسبت به توسعه کارآفرینی اقتصادی آشنایی کاملی داشته‌اند داده‌ها گردآوری شد، روش نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند بود. نمونه‌گیری با تمرکز بر مجریان و افرادی بود که اطلاعات مناسبی از کارآفرینی اقتصادی و نقش زنان در جامعه داشتند، انجام شد تا داده‌های غنی و دست اولی ارائه شود که در جدول شماره ۱، به تخصص، تحصیلات و زمینه شغلی اشاره شده است.

جدول شماره (۱)- فهرست مصاحبه‌شوندگان به تفکیک تحصیلات و حرفه

ردیف	تحصیلات و رشته تحصیلی	ویژگی	حوزه فعالیت		تعداد
			اجرایی	دانشگاهی	
۱	کارشناسی ارشد – مدیریت دولتی، مدیریت کارآفرینی	آشنایی با کارآفرینی بخش بانوان- اجرایی	*		۳
۲	دکتری- کارآفرینی	تدریس دروس کارآفرینی		*	۴
۳	کارشناسی ارشد- مدیریت بازرگانی	کارآفرینی	*		۱
۴	دکتری - شیمی	کارآفرینی	*		۱
۵	کارشناسی ارشد- عمران	کارآفرینی	*		۱
۶	کارشناس ارشد – مدیریت اجرائی	کارآفرینی	*		۱
۷	کارشناسی ارشد- زیست‌شناسی	کارآفرینی	*	*	۱
۹	کارشناس ارشد	کارآفرینی	*		۲
۱۰	کارشناسی	کارآفرینی	*		۱

پس از انجام مصاحبه، محتوای آن‌ها به‌صورت مکتوب مورد تحلیل قرار گرفت. بر این اساس، دستیابی به فهم مصاحبه‌شوندگان از توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان، از رویکرد استقرایی(جزء به کل) استفاده شد. بدین ترتیب هر مصاحبه به‌صورت کامل مورد

بررسی قرار گرفت. پژوهشگران با خواندن و غوطه‌ور شدن در داده‌ها و مطالعه چند باره متن مصاحبه، کلیه واحدهای معنادار را استخراج کردند و به‌صورت مجزا برای هر مشارکت‌کننده، مضامین پایه استخراج شد. در مرحله دوم پژوهش، مضامینی که معرف بخش‌های گوناگون از متن باشد، ثبت گردید. در مرحله سوم، عمل خوشه‌بندی مقوله‌ها که همان تم‌های سازمان دهنده و فراگیر بود، انجام که شامل بازخوانی دقیق مصاحبه‌ها و برداشت مشترک از متن مصاحبه‌ها که دربرگیرنده تداعی‌ها و مفاهیم بود که توسط پژوهشگران انجام شد. با غوطه‌وری در داده‌ها و کنار هم قرار دادن جداول، مقایسه مداوم و شناسایی مشابهت‌ها، تم‌های سازمان دهنده و فراگیر به همراه کدهای استخراج‌شده در یک جدول قرار گرفت. در این مرحله، با تجمیع مفاهیم مشترک با استفاده از مطالبی که مصاحبه‌شوندگان عنوان کرده‌اند، چارچوبی جامع به دست آمد که نشان‌دهنده توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان می‌باشد.

از سوی دیگر، به‌منظور اعتبارسنجی پژوهش‌های کیفی، پژوهشگران از دو راهبرد استفاده کردند. بر این اساس، پژوهشگران از دو راهبرد بازبینی خارجی(انجام مصاحبه با افرادی به‌جز افراد تعیین‌شده برای مصاحبه به‌منظور تحلیل و بررسی فرایند پژوهش، خروجی پژوهش و میزان دقت آن) و تکثرگرایی (مصاحبه با افرادی که در سطوح مختلف دارای مسئولیت‌های متفاوت هستند) استفاده شد. در جدول شماره ۲، نمونه‌ای از نمونه مصاحبه‌های و مضامین استخراجی بیان شده است.

جدول شماره(۲)- نمونه مصاحبه‌های انجام شده

خلاصه متن اصلی مصاحبه	مضامین پایه
خانواده‌ها باید از کارآفرینی زنان حمایت کرده و امکانات مالی و غیرمالی را در اختیار آن‌ها قرار دهد.	امکانات مالی و غیرمالی خانواده حمایت خانواده‌ها
توجه به توانمندسازی زنان باید موجب شود که از فعالیت‌های اجتماعی زنان توسط خانواده حمایت کنند و دیدگاه سنتی را نسبت به زنان کنار بگذارند و مذهب را مانعی برای کارآفرینی زنان تلقی نکنند	حمایت از فعالیت اجتماعی زنان توسط خانواده
ارتقاء کارآفرینی نیازمند مهارت افزایی ارتباط صحیح با دیگران است از سوی دیگر باید با افراد کارآفرین مراوده و	مهارت برقراری ارتباط صحیح با دیگران مهارت افزایی ارتباط با دیگران

تعامل داشته باشند.	تعامل و مراوده با افراد کارآفرین
برابری باید در جامعه حاکم باشد بین مسئولیت و اختیارات زنان و مردان به‌صورت عادلانه رفتار کرد.	توزیع عادلانه مسئولیت و اختیارات در بین زنان و مردان
فرهنگ جامعه باید نسبت به زنان توسعه‌یافته و از ریسک‌پذیرتر باشد تا بتواند از فرصت‌های جدید برای بانوان حمایت کند.	توسعه فرهنگ ریسک‌پذیری استفاده از فرصت‌های جدید برای بانوان کارآفرین توسعه فرهنگی
برای کارآفرینی باید دوره‌های مهارت افزایی کارگاه‌های عملی برگزار کرد.	برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی برگزاری کارگاه‌های عملی
کارآفرینی زنان در جامعه نیازمند احساس آرامش در مراودات اجتماعی است.	احساس آرامش زنان در مراوده‌های اجتماعی

٤- یافته‌های پژوهش

نظریه‌های کارآفرینی اقتصادی بر نقش کارآفرینان در تخصیص منابع و تولید کالاها و خدمات تأکید دارند. بر اساس این نظریه‌ها، کارآفرینان فرصت‌های بازاریابی را شناسایی می‌کنند و منابع مورد نیاز برای تولید کالاها و خدماتی که تقاضای مصرف‌کنندگان را برطرف می‌کنند، را با یکدیگر ترکیب می‌کنند. این فرایند به رشد و توسعه اقتصادی منجر می‌شود. کارآفرینان به دنبال فرصت‌های جدید هستند و آماده‌اند برای بهره‌برداری از آن‌ها ریسک بپذیرند. با انجام این کار، آن‌ها نوآوری و رقابت را ترویج می‌دهند که در نهایت به مصرف‌کنندگان سود می‌رساند و به رشد اقتصادی منجر می‌شود (بیگ زاده، ۱۴۰۲، ۲).

ازاین‌رو با استفاده از تحلیل مضمون الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان در پنج مضمون فراگیر و ۲۰ مضمون سازمان دهنده در قالب جدول‌های ۳ تا ۷ نشان داده شده است:

جدول شماره (۳)- مضامین توانمندسازی بانوان در کارآفرینی (یافته‌های پژوهش)

بعد	مؤلفه	شاخص
توانمندسازی بانوان	ارتقاء علمی بانوان کارآفرین	کسب دانش آکادمیک آموزش و ترویج کارآفرینی و کارآفرینی در دانشگاه‌ها برگزاری کارگاه‌های آموزشی توسط نهادهای علمی و NGO برگزاری سمینارهای علمی برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با توانمندی‌های زنان آموزش‌های علمی و عمل برای افزایش مهارت و دانش استفاده از برنامه‌ها و متدهای نوین آموزشی
	مهارت برقراری ارتباط	مهارت برقراری ارتباط صحیح با دیگران تعامل و مراوده با افراد کارآفرین توانایی خوش‌صحبتی تأثیرگذاری بر دیگران
	مهارت افزایی بانوان	برگزاری دوره‌های کارآفرینی بهبود مهارت‌های عملی و تجربی مهارت افزایی استفاده از ابزارهای نوین آموزش حضوری و غیرحضوری برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای جامعه برگزاری دوره‌های توسعه مهارت‌های کوتاه‌مدت برای زنان توسعه آموزش‌های فنی با مشارکت سازمان فنی و حرفه‌ای استفاده از تجربه اقتصاددانان و کارآفرینان نمونه و موفق بهره‌گیری از پژوهش‌های حوزه توسعه کارآفرینی

با توجه به اینکه حدود نیمی از جمعیت هر جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و در سال‌های اخیر نیز نقش زنان از مدیریت امور خانه به فعالیت در سطوح اقتصادی اجتماعی تغییر یافته است، می‌توان گفت توسعه همه جانبهٔ کشورها جز با بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های این بخش از جامعه اتفاق نمی‌افتد؛ به‌طور یکه یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند؛ چراکه امروزه تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، درگرو توجه به

زنان به‌عنوان نیروی فعال و سازنده است. ظرفیت‌سازی فردی از طریق، امنیت زنان در جامعه، مهارت افزایی ارتباطی، توانمندسازی زنان، استقلال زنان، نوآوری و خلاقیت در انجام کارها و امورات و تحلیل سیاسی- محیطی با استفاده از توجه به ارزش‌ها، مقابله با تحریم‌ها، نفوذ در بازارهای رقابتی، رقابت در دهکده جهانی با محوریت زنان، شرایط علی برای انگیزه خط‌مشی گذاری کارآفرینی با محوریت زنان محسوب می‌شود.

در چند سال اخیر تلاش‌های زیادی به‌منظور توانمندسازی زنان کشور صورت گرفته است؛ توانمندسازی یا توان‌افزایی یک‌روند و فرایندِ همه‌جانبه و رو به رشد است که در طی آن افراد و گروه‌هایی که به هر دلیلی از سهم مساوی و منصفانه‌ای از منابع برخوردار نیستند، بتوانند به اندازهٔ سایر افراد جامعه و شایستگی‌های خودشان به منابع دسترسی و بر آن کنترل داشته باشند. توانمند کردن زنان می‌تواند موجب شود تا این قشر از جامعه قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای خود را بشناسند و با توجه به ظرفیت‌های خود به سمت اهداف حرکت کنند.

جدول شماره (٤)- ابعاد و مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی در کارآفرینی (یافته‌های پژوهش)

بعد	مؤلفه	شاخص
ویژگی‌های فردی	ابتکار عمل بانوان	نوآوری و خلاقیت در انجام کارها و امورات ابتکار عمل در بانوان کارآفرین توانایی تأثیرگذاری بر دیگران نوآوری در کاهش زمان و هزینه درک بازار و کشف فرصت‌های جدید از منابع مختلف
	مسئولیت‌پذیری بانوان	آینده‌نگری و توسعه جایگاه زنان کارآفرین خودکفایی زنان کشف شیوه‌های جدید و مناسب فعالیت‌ها بهبود ظرفیت آینده‌نگری زنان
	روحیه خودباوری	اعتماد و عزت نفس‌زنان توسعه فرهنگ ریسک‌پذیری توانایی مذاکره و چانه‌زنی با دیگران

ظرفیت‌سازی کارآفرینی زنان باعث می‌شود که قشر زیادی از جامعه در فعالیت‌های

اقتصادی عمل کرده و به سمت اهداف تعیین‌شده حرکت کنند، از سوی دیگر، خودکفایی زنان عاملی برای ظرفیت‌سازی آنان است، زیرا توسعه پایدار هر جامع نیازمند مشارکت همه افراد جامعه است که زنان بخش مهمی از آن است همچنین باید زنان جامعه از زنان توانمندی برخوردار باشند که بتوانند با مسئولیت‌پذیری در جامعه مشارکت کافی در زمینه اقتصاد داشته باشند زیرا کارآفرینی زنان نقش برجسته‌ای در سلامت اقتصادی دارد. در نهایت یکی از نشانه‌های توسعه در هر جامعه‌ای، فضای کسب‌وکاری است که زنان کارآفرین راه‌اندازی و مدیریت می‌کنند. زنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی، می‌توانند نقش بالقوه‌ای در فرآیند توسعه بخش‌های اقتصادی هر جامعه‌ای ایفا کنند.

جدول شماره (۵)- ابعاد و مؤلفه‌های حمایت‌های اقتصادی در کارآفرینی(یافته‌های پژوهش)

بعد	مؤلفه	شاخص
حمایت‌های اقتصادی	**مشوق‌های مالی**	ارائه تسهیلات ارزان‌قیمت برای کارآفرینان حمایت مالی دولت از بانوان تسهیلات بانکی عدالت استفاده و دسترسی به منابع مالی قوانین حمایت بیمه‌ای برای کارآفرینان زن
	حمایت‌های مالیاتی	معافیت‌های مالیاتی برای کارآفرینان ایجاد مشوق‌های صادراتی برای زنان کارآفرین تخفیفات مالیاتی و گمرکی برای صادرات
	تسهیلات و وام‌ها	حمایت‌های بنگاه‌های اقتصادی از کارآفرینان بانک‌ها از کارآفرین و کارآفرینی

بر اساس نظر خبرگان در چارچوب مفاهیم و مؤلفه‌های کارآفرینی با محوریت زنان، یکی از راهبردهای خط‌مشی‌های کارآفرینی با محوریت زنان، پشتیبانی و ارائه تسهیلات و برنامه آموزشی است. بدین معنی که برای کارآفرینی زنان، ارائه تسهیلات و وام، تحلیل شرایط بازار، مشوق مالی و اقتصادی و همچنین، برنامه‌های آموزشی و محافل علمی و پژوهشی، راهبرد مناسبی است.

جدول شمار(٦)- ابعاد و مؤلفه‌های ایجاد فضای حمایتی در کارآفرینی(یافته‌های پژوهش)

بعد	مؤلفه	شاخص
ایجاد فضای حمایتی	**حمایت خانواده‌ها**	حمایت از فعالیت اجتماعی زنان توسط خانواده امکانات مالی و غیرمالی خانواده
	حمایت قانونی	قوانین و نهادهای حقوقی حمایتی از زنان حمایت از مشاغل خانگی مالکیت معنوی تدوین بخش‌نامه‌ها و ضوابط حمایت از کارآفرینی طراحی ساختارهای قانونی منعطف و حامی زنان کارآفرین
	تشکیل واحدها و نهادهای حمایت از کارآفرینی	ایجاد مراکز مشاوره در زمینه‌های مختلف کاری تشکیل و واحدهای حمایت از کارآفرینی ایجاد و توسعه پارک‌های علم و فناوری توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد و گروه‌های غیرانتفاعی وجود بانک اطلاعاتی مشاغل و کارآفرینان تقویت سازمان‌های اجتماعی و مردمی در خصوص حمایت از کارآفرینان و صنایع‌دستی و تولیدات مرتبط با اشتغال بانوان

ادامه جدول شماره (٦)- ابعاد و مؤلفه‌های ایجاد فضای حمایتی در کارآفرینی(یافته‌های پژوهش)

بعد	مؤلفه	شاخص
ایجاد فضای حمایتی	**معرفی کارآفرینان**	استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای معرفی زنان بهره‌گیری از رسانه‌های عمومی برای کارآفرینی زنان معرفی زنان کارآفرین و موفق ایجاد انگیزه کارآفرینی برای بانوان معرفی فعالیت‌های کارآفرینان اقتصادی زن توسط رسانه معرفی دستاوردهای بانوان کارآفرین برگزاری جشنواره زنان و تولید ملی
	تسهیل در فرایندها	تسهیل در ایجاد ضوابط صادراتی برای زنان .تسهیل اخذ مجوزهای قانونی برای کارآفرینان زن دسترسی به اطلاعات اقتصادی

		رفع موانع ورود به بازار تسهیل در صادرات محصولات
	تسهیل در بازاریابی	تسهیل ورود به بازارهای بین‌المللی هدف‌گذاری برای ورود به بازارهای جهانی شناسایی بازارهای هدف در سایر کشورها صادرات محصولات و خدمات توسط کشورهای همسایه توسعه بازارهای محلی و عرضه محصولات و خدمات

شبکه همکاری کارگزاران دولتی و زنان کارآفرین؛ مشاوره و حمایت‌های خاص از زنان کارآفرین؛ تقویت تعاونی‌های زنان؛ فرصت‌های کسب‌وکار مبتنی بر دانایی برای زنان کارآفرین؛ تشکیل واحد حمایت از بنگاه‌های اقتصادی زنان در استانداری‌ها؛ آموزش‌های فنی با مشارکت سازمان فنی و حرفه‌ای؛ سهیم شدن پارک‌های علم و فناوری در جهت توانمندی زنان؛ تبلیغات دستاوردهای زنان کارآفرین؛ هدایت و رهبری زنان کارآفرین؛ برگزاری نمایشگاه‌های دستاوردهای زنان کارآفرین؛ چابک سازی ارائه مجوز به کسب‌وکارهای زنان؛ کاهش مراجع تصمیم‌گیری در کارآفرینی با محوریت زنان، برنامه‌ریزی برای تغییر نگرش و فرهنگ جامعه نسبت به توانمندی زنان، توسعه روحیه خودباوری زنان، تخصیص بهینه منابع مالی و غیرمالی؛ تحکیم پیوند اعضای خانواده زمینه و بستری خاص برای خط مشی‌های کارآفرینی با محوریت زنان را فراهم می‌آورد.

جدول شماره (۷)- ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فرهنگی در کارآفرینی(یافته‌های پژوهش)

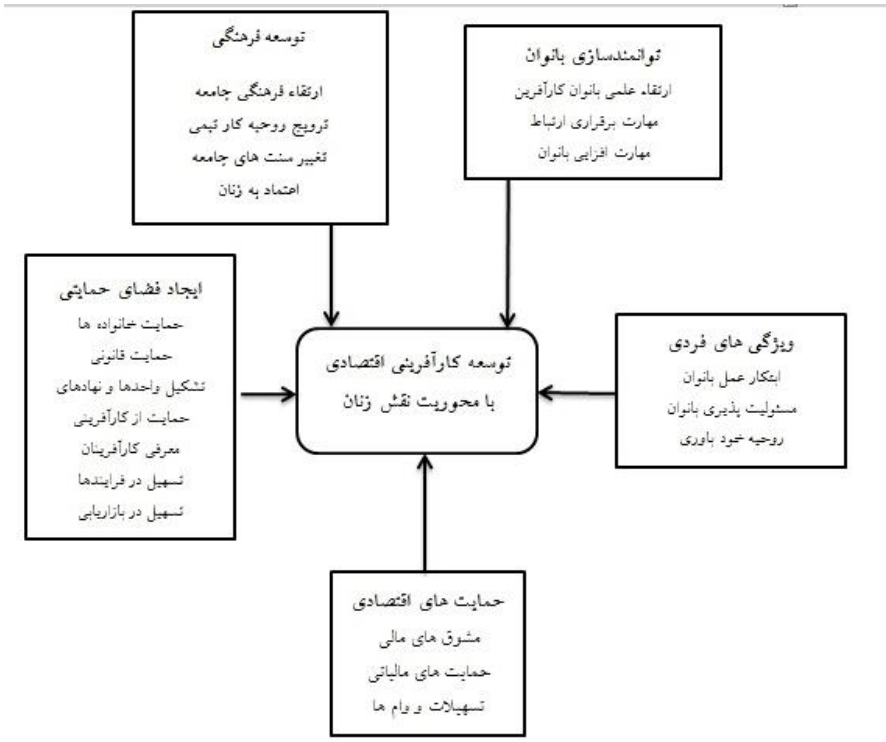
بعد	مؤلفه	شاخص
توسعه فرهنگی	ارتقاء فرهنگی جامعه	ارتقاء باور جامعه به قدرت و کارایی زنان ترویج فرهنگ زن باوری حمایت‌های اجتماعی از بانوان کارآفرین توسعه تفکر کارآفرینی زنان عدالت در قوانین جنسیتی افزایش قدرت مانور زنان در جامعه
	ترویج روحیه کار تیمی	تشویق زنان به فعالیت‌های کارآفرینی فرهنگ‌سازی کارآفرینی در جامعه فرهنگ کار تیمی و گروهی فرهنگ‌سازی داوطلبانه عمل جهت اشتغال و کارآفرینی توسعه کار تیمی و گروهی و برخورداری از سینرژی توجه به جایگاه زنان در جامعه و ارج نهادن به مقام زن
	تغییر سنت‌های جامعه	ارزش‌ها، باورها و هنجارهای جامعه و محیط اجتماعی اشتیاق بانوان به حضور پررنگ‌تر در محیط‌های اجتماعی
	اعتماد به زنان	احترام به روحیه استقلال‌طلبانه زنان در جامعه آزادی عمل در زنان در محیط‌های کاری اعتماد به قدرت زنان و توان مدیریت به رسمیت شناختن کارآفرینان زنان و استفاده در بنگاه‌های اقتصادی
	تغییر نگرش نسبت به جنسیت	توزیع عادلانه مسئولیت و اختیارات در بین زنان و مردان احساس آرامش زنان در مراوده‌های اجتماعی بهبود امنیت زنان در سطح جامعه ارتقاء امنیت زنان در جامعه رسوم، اعتقادات حامی کارآفرینی بانوان نهادینه‌سازی فرهنگ کارآفرینی بالأخص برای زنان افزایش انگیزه عمومی جهت انجام کارهای کارآفرینانه و توسعه اقتصادی

تشویق زنان به فعالیت‌های کارآفرینی، فرهنگ اقتصادی سالم، فرهنگ سخت‌کوشی و

تسلیم‌ناپذیری، مالکیت فکری و معنوی زنان، فرهنگ‌سازی داوطلبانه عمل جهت اشتغال و کارآفرینی؛ عدالت در قوانین جنسیتی و افزایش قدرت مانور زنان در جامعه؛ درک بازار و کشف فرصت‌های جدید از منابع مختلف، تبدیل محدودیت‌ها و تهدیدات به فرصت، توسعه بازارهای محلی و عرضه محصولات و خدمات؛ افزایش تولید ملی (و حجم تولید)، افزایش مشارکت بخش خصوصی در اقتصاد، درآمد و سودآوری بلندمدت و پایدار، کاهش نیاز به واردات و صرفه‌جویی در مصرف ارز را به دنبال دارد.

امروزه مقوله کارآفرینی زنان به‌سرعت در حال گسترش است و توانسته نقش مهمی در زمینه توسعه کسب‌وکار داشته باشد. اهمیت آن به نحوی است که کارآفرینی را قلب فعالیت‌های توسعه اقتصادی تعریف کرده‌اند. از سوی دیگر، با توجه به اینکه حدود نیمی از جمعیت هر جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و در سال‌های اخیر نیز نقش زنان از مدیریت امور خانه به فعالیت در سطوح اقتصادی اجتماعی تغییر یافته است، می‌توان گفت توسعه همه‌جانبه کشورها جز با بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های این بخش از جامعه اتفاق نمی‌افتد؛ به‌طور یکه یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند؛ چراکه امروزه تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، درگرو توجه به زنان به‌عنوان نیروی فعال و سازنده است.

بر این اساس بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان به شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل شمار (۱)- الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان

۵- بحث و نتیجه‌گیری

نظریه‌های کارآفرینی اقتصادی بر نقش کارآفرینان در تخصیص منابع و تولید کالاها و خدمات تأکید دارند. بر اساس این نظریه‌ها، کارآفرینان فرصت‌های بازاریابی را شناسایی می‌کنند و منابع مورد نیاز برای تولید کالاها و خدماتی که تقاضای مصرف‌کنندگان را برطرف می‌کنند، را با یکدیگر ترکیب می‌کنند. توسعه کارآفرینی اقتصادی زنان از اهمیت اساسی برخوردار است. ازاین‌رو، تحقیق حاضر باهدف طراحی الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان استان آذربایجان شرقی انجام شد، با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان می‌دهد که الگوی توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان در استان آذربایجان شرقی در پنج مضمون؛ توانمندسازی بانوان (ارتقاء علمی بانوان کارآفرین، مهارت برقراری ارتباط، مهارت افزایی

بانوان)؛ ویژگی‌های فردی (ابتکار عمل بانوان، مسئولیت‌پذیری بانوان، روحیه خودباوری)؛ حمایت‌های اقتصادی (مشوق‌های مالی، حمایت‌های مالیاتی، تسهیلات و وام‌ها)؛ ایجاد فضای حمایتی (حمایت خانواده‌ها، حمایت قانونی، تشکیل واحدها و نهادهای حمایت از کارآفرینی، معرفی کارآفرینان، تسهیل در فرایندها، تسهیل در بازاریابی)؛ توسعه فرهنگی (ارتقاء فرهنگی جامعه، ترویج روحیه کار تیمی، تغییر سنت‌های جامعه، اعتماد به زنان، تغییر نگرش نسبت به جنسیت) تعریف شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، ورکیانی پور و همکاران (۱۴۰۳)، نشان داد زنان نقش مهمی در ارتقای اشتغال و بهبود وضعیت اقتصادی جامعه ایفا می‌کنند، بنابراین هویت دادن و استقلال بخشیدن به آنان و فراهم کردن زمینه مشارکت فعال آن‌ها در امور مختلف اقتصادی اجتماعی به‌خصوص فعالیت‌های کارآفرینی در مناطق شهری، عامل بسیار مهم این نیروی عظیم است؛ پناهی (۱۴۰۲) نشان داد که فراهم کردن بستر اجتماعی لازم برای توسعه آن از اهمیت خاصی برخوردار است؛ آدهیکاری (۲۰۲۴)، نشان داد که دسترسی محدود به منابع مالی، هنجارهای اجتماعی فرهنگی ذاتی، شکاف‌ها در آموزش‌وپرورش، محدودیت‌های نظارتی، و نابرابری در دسترسی فن‌آوری عوامل حیاتی بودند که هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر است. شارما (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان کارآفرینی زنان در هند: زمینه اقتصادی و اجتماعی انجام دادند. این تحقیق بر نقش‌های مختلف زنان در توسعه جامعه تمرکز کرده و بر مشارکت قابل‌توجه زنان در توسعه اجتماعی ، فرهنگی و اقتصادی کشور تأکید می‌کند؛ سام ماری و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به توسعه کارآفرینی زنان و عوامل تأثیرگذار پرداخته است در پایان پیشنهادها و راهکارهایی به‌منظور توسعه و گسترش فعالیت‌های کارآفرینانه زنان مطرح می‌گردد که از مهم‌ترین آن‌ها فرهنگ‌سازی در تغییر نگرش جامعه نسبت به توانمندی زنان در فعالیت‌های اقتصادی است. لذا به‌منظور توسعه کارآفرینی اقتصادی با محوریت نقش زنان بر اساس مضامین به‌دست‌آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌های آموزشی ترویجی توسط سازمان فنی حرفه‌ای و سایر سازمان‌های مرتبط در زمینه انواع پتانسیل‌ها و منابع مختلف موردمطالعه که قابلیت اشتغال‌زایی و تولید محصولات جدید را دارند، زنان مستعد را آشنا ساخته و زمینه‌های ایجاد اشتغال و نوآوری

را فراهم آورند. در طرح ارتقای توانمندی زنان روستایی تلاش شود که در مسئله اشتغال زنان به بازارشناسی، بازاریابی، بازارسازی توسط زنان که مغفول واقع شده، کمک شود و این مهم از طریق در کنار هم قرار دادن دستگاه‌های اجرایی متولی برای همسو کردن اقدامات و امکانات خود در حوزه زنان انجام‌گرفته است؛ نظر به اهمیت حمایت‌های مالی و غیرمالی در توسعه کارآفرینی ارائه اعتبارات بانکی با بهره کم و بلندمدت در جهت توسعه اشتغال زنان؛ و یا اجاره بلندمدت با قیمت پایین به زنان، یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های آنان را رفع خواهد کرد و همچنین تجدیدنظر در شرایط و مقررات ضامن و وثیقه تسهیلات بانکی برای زنان کارآفرین و اعطای زمین برای راه‌اندازی کسب‌وکار، به‌صورت فروش با شرایط بلندمدت در نظر گرفته شود؛ پیشنهاد می‌گردد که ایده‌ها و خلاقیت‌های ذهنی و تئوریک در سطح جامعه باید توسط مکانیزم-هایی همچون: برپایی مسابقات و انتخاب برترین ایده‌ها و عملیاتی سازی این ایده‌ها، بهره‌برداری شوند؛ تشکیل تعاونی‌های فروش محصولات تولیدی موردنظر در جهت حذف دلالان و دستیابی تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان به قیمت واقعی موردنظرشان؛ کلینیک‌های مشاوره صنعتی برای زنان دارای ایده در بخش‌های مختلف که برای پرورش ایده خود به کجا مراجعه کنند و چگونه ایده خود را به مرحله اجرا بگذارند مورد توجه قرار گیرد.کارآفرینی با محوریت زنان نیازمند راهبردهایی است که اهدافی را در این زمینه تدوین و منابعی را برای دستیابی به آن تعیین کند و پیامدهایی که ناشی از تدوین راهبرد کارآفرینی زنان شامل تشویق زنان به فعالیت‌های کارآفرینی، فرهنگ اقتصادی سالم، فرهنگ سخت‌کوشی و تسلیم‌ناپذیری، مالکیت فکری و معنوی زنان، فرهنگ‌سازی داوطلبانه عمل جهت اشتغال و کارآفرینی؛ عدالت در قوانین جنسیتی و افزایش قدرت مانور زنان در جامعه؛ درک بازار و کشف فرصت‌های جدید از منابع مختلف، تبدیل محدودیت‌ها و تهدیدات به فرصت، توسعه است.

منابع و مأخذ

امیدی نجف‌آبادی، مریم؛ سلطانی، شهره. (۱۳۹۵). کارآفرینی و زنان روستایی. **ماهنامه علمی ترویجی جهاد**، ۲۷۲، ۵۶-۶۶.

بیگ زاده، بهمن. (۱۴۰۲). **بررسی جایگاه کارآفرینی در توسعه اقتصادی و اجتماعی**. اولین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر.

پناهی، فاطمه. (۱۴۰۲). توسعه کارآفرینی زنان روستایی؛ چشم اندازها و چالشها. **جغرافیا و روابط انسانی**، ۶(۲۳)، ۵۴۵ – ۵۶۵.

خسروی، سهیلا؛ داوری، روشنک. (۱۴۰۳). نقش زنان بختیاری در توسعه گردشگری و اقتصاد محلی با تأکید بر کارآفرینی اجتماعی و تولید پوشاک سنتی در الگوواره پایدار. **زن در فرهنگ و هنر**، ۱۶(۳)، ۳۷۷-۳۹۸.

صادقی، حسین؛ عباسپور، اژین؛ شاهمرادی، گودرز. (۱۴۰۲). فراتحلیلی در زمینهٔ تأثیر نگرش فرهنگی بر توسعهٔ کارآفرینی اجتماعی زنان. **زن در توسعه و سیاست**، ۲۱(۴)، ۹۲۳ – ۹۴۲.

عاشوری، مهدی. (۱۴۰۰). **نقش فناوری اطلاعات در توسعه کارآفرینی**.سومین کنفرانس ملی مطالعات جدید در کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکار، سمنان.

گلرد، پروانه. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی زنان ایرانی. **زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)**، ۳(۱)، ۱۰۱-۱۲۳.

ورکیانی پور، نفیسه؛ حسینی؛ سید محمدرضا؛ سمیعی، روح‌الله، اشرفی، مجید. (۱۴۰۳). تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی زنان و اثرات آن بر توسعه پایدار اجتماعی در مناطق شهری. **تحقیقات کاربردی علوم جغرافیایی**، ۲۴(۷۴)، ۳۸۸-۳۶۸.

یاسوری، مجید؛ نوروزی‌نژاد، معصومه. (۱۴۰۰). فراتحلیل کیفی ابعاد توسعه کارآفرینی زنان روستایی. زن در توسعه و سیاست، ۱۹(۱)، ۲۱-۴۱.

Adhikari, B. A. (۲۰۲۴). Investigating the Factors Influencing Women's Entrepreneurship in Nawalparasi District. **Journal of Management Technology & Social Sciences**, ۳(۱), ۲۷۰۵-۴۸۴۵.

Baycan Levent, T., Masurel. E., Nijkamp, P. (۲۰۱۸). Diversity in entrepreneurial: rthnic and female roles in urban economic life. **International journal of social economic**, ۳۰ (۱۱), ۱۱۳۱-۱۱۶۱.

Hechavarria, D. M., Guerrero, M., Terjesen, S., Grady, A. (۲۰۲۴). The implications of economic freedom and gender ideologies on women's opportunity-to-necessity entrepreneurship. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**. ۴۳(۴), ۶۵۵-۶۶۹.

Hulsink, W., Doans, H. (۲۰۲۰), **Pathways to High-Tech Valley and Research Triangles**, Springer.

Kantor, P. (۲۰۰۲). **Promoting Women s Entrepreneurship Development Based on Good Practice Programmes: Some Experience From the North to the South**. ILO S In Focus Programme, Working paper, ۹: ۷۹.

Sharma, P. (۲۰۲۰). **Women entrepreneurship in India: The socio-economic context, materialstoday**, (https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.matpr.۲۰۲۰.۰۹.۴۳۷)

Ojong, A., Simba, A., Dana, L.P. (۲۰۲۱). Female entrepreneurship in Africa: A review, trends, and future research directions. **Journal of Business Research**, ۱۳۲(۲۰۲۱), ۲۳۳-۲۴۸.

Rosca, E., Agarwal, N., and Brem, A. (۲۰۲۰), Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. **Technological Forecasting and Social Change**, ۱۵(۱), ۱۸-۲۵.

Thompson, E. R. (۲۰۰۹). Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric. **Entrepreneurship: Theory and Practice**, ۳۳(۳), ۶۶۹–۶۹۴.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ٦۰-۳۰
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

شناسایی و درجه‌بندی ابزارها و ارائه الگوی حسابداری مدیریت زیست‌محیطی برای توسعه پایدار صنعت هتل‌داری

آزاده السادات تراب زاده بافقی [۱]
محمود معین الدین [۲]
نسیم شاه مرادی [۳]
فروغ حیرانی [٤]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱۰/۱۵ - تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۱/۲۷)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
پیامد فعالیت‌های صنعت گردشگری می‌تواند مشکلات زیست‌محیطی متفاوتی را به بار آورد، که می‌تواند برای گروه‌های مختلف زیان‌آور و مضر باشد. حسابداری مدیریت زیست‌محیطی (**EMA**) دو اصل اصلی توسعه پایدار، محیط زیست و اقتصاد را ادغام می کند و به شرکت‌ها

[۱]- دانشجوی دکترا، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران
[۲]- استاد، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران (نویسنده مسئول)
Mahmoudmoein@iauyazd.ac.ir
[۳]- استادیار، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران
[٤]- استادیار، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

این امکان را می‌دهد تا پیامدهای زیست‌محیطی کسب و کار را در قالب واحدهای پولی کنترل کنند. هدف اصلی تحقیق حاضر، شناسایی و درجه‌بندی ابزارهای حسابداری مدیریت زیست-محیطی و ارائه الگوی مناسب اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری است. روش تحقیق پیمایشی و از نوع کیفی است. در گام اول تحقیق، جامعه آماری شامل متخصصان و صاحب‌نظران حوزه هتل‌داری هستند. نمونه‌گیری از این جامعه به صورت هدفمند انجام شد و در نهایت تعداد ۹ خبره انتخاب شدند. با مرور ادبیات و پیشینه نظری، تکنیک‌های حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری شناسایی شد و با استفاده از روش غربالگری فازی درجه اهمیت هر کدام مشخص شد. تکنیک‌های حسابداری هزینه‌های زیست-محیطی، حسابداری بهای تمام شده کامل، ارزیابی کارایی سرمایه‌گذاری زیست‌محیطی و مدیریت زیست‌محیطی کیفیت جامع از درجه اهمیت خیلی زیاد برخوردار شدند. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا الگوی مناسبی برای اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری بر اساس سیستم مدیریت زیست‌محیطی (**EMS**) پیشنهاد شد. این الگو شامل ۴ مرحله اصلی برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و کنترل، سنجش و ارزیابی و بازنگری است.

کلمات کلیدی: ابزارهای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی، غربالگری فازی، الگوی حسابداری مدیریت زیست‌محیطی، صنعت هتل‌داری.

۱-مقدمه

هدف پژوهش حاضر، در محیط کسب و کار، هدف اولیه یک شرکت به حداکثر رساندن ثروت سهامداران است. در گذشته، سودآوری بالاترین اولویت برای شرکت‌ها بود و مدیران به ندرت قصد داشتند تا اثرات زیست‌محیطی سازمان‌های خود را به حداقل برسانند و هزینه‌های زیست‌محیطی خود را مدیریت کنند. مشکلات و نگرانی‌های متعدد زیست‌محیطی باعث شد تا جامعه به عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌ها توجه بیشتری کنند. توسعه پایدار رویکردی است که به دنبال ایجاد توازن بین نیازهای مختلف زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی ما به عنوان یک جامعه است. حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در راستای حمایت از توسعه پایدار معرفی شد. صنایع بسیار زیادی تا به امروز در مرکز توجه مسئولیت‌های زیست‌محیطی بوده‌اند ولی صنایع

خدماتی از جمله صنعت هتل‌داری کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. صنعت هتل‌داری یک کسب و کار تجاری مدیریت شده است که از تمام ساختمان‌ها و امکانات خود برای ارائه و تامین خدمات به مشتریان و گردشگران بهره می‌گیرد و لذا از منابع طبیعی و محیطی مکانی که هتل در آن ساخته شده است برای رفع نیاز میهمانان استفاده می‌کند. هر گونه تغییر در سطح زمین باعث خواهد شد تا فشار کوچک یا بزرگی بر محیط‌زیست اطراف وارد شود و این فشارها خود را به صورت خسارات زیست‌محیطی ناشی از پیامدهای کسب و کار، مصرف بیش از حد از منابع یا تغییر کاربری زمین نشان خواهند داد. در ارتباط با صنعت گردشگری و اقامت، بسیاری امیدوارند که این صنعت به تدریج بتواند به عنوان مشاغل پایدار و دوستدار محیط‌زیست توسعه پیدا کند، چرا که به احتمال قوی نادیده گرفتن این مساله آسیب و خسارات طبیعی جبران‌ناپذیری را به دنبال خواهد داشت. همه گروه‌ها و طرف‌های مرتبط و ذینفع باید وظیفه خود را در رابطه با حفظ محیط‌زیست ارائه کنند. یکی از این گروه‌ها حسابداری است که در فعالیت‌های حفظ محیط‌زیست، از جمله افشاگری داوطلبانه گزارشات مالی مربوط به هزینه‌های زیست‌محیطی نقش دارد (ستیانینگتیاس و آندونو[۱] ۲۰۱۳). در دهه ۱۹۷۰، بحث محیط‌زیست و حسابداری آن و بدهی‌های محیط‌زیست پا به عرصه حسابداری گذاشت، به دنبال این وضعیت، در سال ۱۹۷۵، هیات استانداردهای حسابداری مالی **(FASB)** استاندارد حسابداری شماره ۵ به عنوان حسابداری رویدادهای احتمالی را تدوین و منتشر نمود، این استاندارد مخارج زیست‌محیطی را تحت عنوان، بدهی احتمالی دسته‌بندی کرده است. در سال ۱۹۹۰، **FASB** مخارج مرتبط با زیست‌محیطی را تحت عناوین سرمایه یا هزینه شناسایی نمود. ولی مشکلی که وجود داشت این بود که برآورد این مخارج بسیار مشکل بود و رویه و برآوردهای صنایع در این خصوص متفاوت بود و شاید در برخی موارد، این‌گونه مخارج و هزینه‌ها به عنوان ابزاری در جهت مدیریت و هموارسازی بود. تا به امروز استاندارد و معیار مناسبی برای افشاگری کامل حسابداری زیست-محیطی ارائه نشده است. این امر به چند دلیل مهم است، ۱- عدم رضایت از رویه‌های مرسوم

---

[۱]- Setyaningtyas & Andono

حسابداری از نظر توجه به مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی که با توسعه کاربرد تکنیک‌های حسابداری یا تدوین نظریه‌های زیربنایی رویه‌های مرسوم حسابداری ایجاد می‌شوند (گری[۱] و همکاران، ۱۹۹۶). ۲- نقش حسابداری در مشکلات زیست‌محیطی چندان مشخص نیست (ماندرز و بورریت[۲]، ۱۹۹۱). ۳- این موضوع هنوز در سیاست‌های حسابداری زیست‌محیطی، به صورت صریح و مشخص بیان نشده است. امید می‌رود که با توسعه حسابداری مدیریت زیست‌محیطی شکاف‌های موجود بین منافع سازمان‌ها و ذینفعان پر شود.

لذا ضرورت دارد تا ابتدا ابزارهای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی برای جمع‌آوری داده‌های فیزیکی و پولی زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری شناسایی شود و سپس الگویی مناسب برای اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی برای صنعت هتل‌داری معرفی شود. این امر به این صنعت کمک خواهد کرد تا بتواند مدیریت زیست‌محیطی خود را بهبود بخشد، همچنین به تصمیم‌گیرندگان زیست‌محیطی در تدوین قوانین و استانداردهای لازم در حوزه حسابداری مدیریت زیست‌محیطی صنعت هتل‌داری کمک شایانی می‌شود. در این تحقیق تکنیک‌ها و ابزارهای مناسب حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در بخش هتل‌داری شناسایی و رتبه‌بندی می‌شود. سپس الگویی مناسب جهت اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در هتل‌های ۵-۳ ستاره ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

حسابداری محیط‌زیست مجموعه فعالیت‌هایی است که موجب افزایش توان سیستم حسابداری در شناسایی، ثبت و گزارش‌گری آثار ناشی از تخریب و آلودگی زیست‌محیطی می‌شود و با ادغام دو رکن اقتصاد و محیط‌زیست به توسعه پایدار شرکت‌ها کمک کند. شکل انتخاب حسابداری زیست‌محیطی توسط شرکت‌ها، اهداف و دلایل استفاده از آن را منعکس می‌کند (سجادی و جلیلی، ۱۳۸۶). حسابداری محیط‌زیست به سه بخش مجزا تقسیم می‌شود: در سطح

---

[۱]- Gray

[۲]- Maunders & Burritt

اقتصاد کلان، حسابداری درآمد ملی و در سطح اقتصاد خرد (واحد تجاری) مشتمل بر حسابداری مالی و حسابداری مدیریت است (ملانظری، ۱۳۸۲). در طول سالیان تلاش‌های متعددی برای توسعه یک چارچوب جامع حسابداری مدیریت زیست‌محیطی صورت گرفته است که موضوعات زیر را منعکس می‌نماید: تعریف حسابداری مدیریت زیست‌محیطی؛ توصیف کاربران داخلی و خارجی اطلاعات حسابداری زیست‌محیطی؛ شناسایی، رهگیری و تخصیص اطلاعات پولی و غیرپولی مرتبط با فعالیت‌های زیست‌محیطی یک سازمان (بوریت و ساکا[۱]، ۲۰۰۶؛ جانکوویچ و کریواچیچ[۲]، ۲۰۱۴ ؛ جمیل[۳]و همکاران ۲۰۱۵). بوریت و ساکا (۲۰۰۶) **EMA** را شناسایی، گردآوری، تجزیه و تحلیل و استفاده از دو نوع اطلاعات برای تصمیم‌گیری داخلی تعریف کرده‌اند: الف) اطلاعات فیزیکی درباره کاربرد، جریان و سرنوشت انرژی، آب و مواد (از جمله پسماند)؛ و ب) اطلاعات پولی درباره هزینه‌های زیست‌محیطی، درآمد و صرفه‌جویی. از دیدگاه مصرف منابع، صنعت هتل‌داری بر محیطی که در آن قرار دارد تاثیر می‌گذارد (اردوغان و باریش[۴]، ۲۰۰۷). این به این دلیل است که صنعت هتل‌داری مقادیر قابل توجهی از منابع مانند انرژی، آب و محصولات کم‌دوام را مصرف می‌کند که اثرات منفی زیست‌محیطی را به ارمغان می‌آورد (سیتی نبیها[۵]و همکاران، ۲۰۱۰). شرکت‌های هتل‌داری باید **EMA** را به منظور ارائه گزارش زیست‌محیطی توسعه و اتخاذ کنند، زیرا این گزارش به شواهدی برای شرکت‌های هتل‌داری برای نشان دادن مسئولیت زیست‌محیطی خود تبدیل می‌شود (جانکوویچ و کریواچیچ، ۲۰۱۴). گزارش‌گری زیست‌محیطی این پتانسیل را دارد که به یک مزیت رقابتی پایدار برای بخش هتل‌داری تبدیل شود، چرا که افزایش گزارش‌گری زیست-

---

[۱]- Burritt & Saka

[۲]- Janković & Krivačić

[۳]- Jamil

[۴]- Erdogan & Baris

[۵]- Siti Nabiha

محیطی شرکت‌ها اغلب تأثیر مثبتی بر عملکرد زیست‌محیطی آن‌ها می‌گذارد (عاصف[۱] و همکاران، ۲۰۱۲). گزارش‌گری زیست‌محیطی را عمدتاً ابزاری برای فراهم کردن اطلاعات درباره پیامدهای زیست‌محیطی فعالیت‌های شرکت تعریف کرده‌اند (رائو[۲] و همکاران، ۲۰۱۲). به نظر می‌رسد که گزارش‌گری زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری در مراحل اولیه قرار دارد (جانکوویچ و کریواچیچ، ۲۰۱۴). با این حال، گروه‌های هتل‌داری بزرگ که سهامی عام هستند تحت فشار بیشتری برای گزارش عملکرد زیست‌محیطی خود قرار دارند و هتل‌هایی که ساختمان‌های جدیدتر (و مجهز به تکنولوژی‌های نوین و پاک‌تر) دارند دارای عملکرد زیست محیطی بهتری هستند و به تبع آن، تمایل بیشتری به گزارش این عملکرد دارند (فونت[۳] و همکاران، ۲۰۱۲). به این منظور کریست و بوریت[۴] (۲۰۱۳) اشاره کرده‌اند که برای گزارش عملکرد **EMA** از تکنیک‌ها و ابزارهایی استفاده می‌شود که برای کمک به سازمان‌ها جهت تشخیص و مدیریت تأثیرات زیست‌محیطی فعالیت‌های خود طراحی شده‌اند. برخی از ابزارهای **EMA** بیشتر برای سازمان‌های تولیدی مناسب‌اند تا سازمان‌های خدماتی (بوتن و هوزی[۵]، ۲۰۱۳؛ فاکویا و فون‌درپول[۶]، ۲۰۱۳؛ کیان[۷] و همکاران، ۲۰۱۵).

بوریک[۸] و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای تحت عنوان «نگرش اجرای حسابداری سبز در صنعت گردشگری مونته نگرو - عملکرد و چالش‌ها» با نظرسنجی ۱۱۵ نفر از کارکنان و صاحبان شرکت‌های گردشگری مونته‌نگرو و با استفاده از مدل درخت تصمیم، انجام دادند. آنها بیان کردند عوامل اجتماعی- جمعیتی به ویژه آموزش کارکنان تأثیر بسزایی در درک این موضوع

۱- Assaf

۲- Rao

۳- Font

۴- Christ & Burrit

۵- Bouten & Hoozée

۶- Fakoya & Van Der Poll

۷- Qian

۸- Buric

دارد. به علاوه تحصیلات عالی‌تر به افراد امکان می‌دهد تا در مورد مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی اطلاعات بهتری داشته باشند. آن دسته از شرکت‌های گردشگری به افشای گزارش‌های هزینه زیست‌محیطی مبادرت می‌ورزند که تحت فشار سهام‌داران هستند. همچنین دارا بودن گواهی ایزو ۱۴۰۰۱ به ارتقا سطح گزارش داوطلبانه عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌های گردشگری کمک می‌کند.

جمال لیوانی و همکاران (۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان «طراحی مدل حسابداری مدیریت ضایعات» را انجام داده‌اند. این پژوهش با رویکرد گلیزر اقدام به طراحی مدل حسابداری مدیریت زیست محیطی نمود. سپس با تحلیل ماتریس تفسیری، تأثیرگذارترین مؤلفه تعیین شد. جامعه هدف در بخش کیفی ۳۱ نفر از متخصصان خبره دانشگاهی در رشته حسابداری و در بخش کمی، ۲۰ نفر از مدیران شرکت‌های بازار سرمایه بود که در افشای عملکردهای محیط‌زیست فعالیت داشتند. نتایج در بخش کیفی شامل ۱ مقوله، ۶ مؤلفه و ۱۳ کد مفهومی است که در قالب یک مدل پکپارچه ۶ ضلعی ارائه شد. نتایج در بخش کمی نشان داد، تأثیرگذارترین مؤلفه، مؤلفه‌های سیستم اطلاعات حسابداری محیط‌زیست و برنامه‌ریزی استراتژیک منابع سازمانی است. شرکت های بازار سرمایه برای کنترل ضایعات زیست‌محیطی و کاهش هزینه‌های خود به سیستم‌های اطلاعات حسابداری محیط‌زیست جهت تبدیل داده به اطلاعات و تصمیم‌گیری در قالب ستاده‌های قابل اتکاء به درون سازمان برای برنامه‌ریزی مناسب جهت برآورد صحیح منابع مورد نیاز احتیاج دارند.

جعفری و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی تحت عنوان «ارائه مدل مفهومی عملکرد زیست‌محیطی استراتژیک با تأکید بر حسابداری مدیریت استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت‌های آلاینده بورس)» انجام داده‌اند. در این تحقیق در مرحله اول، مقالات انگلیسی و فارسی مرتبط با موضوع مربوطه ارزیابی و مورد مطالعه قرار گرفت. برای ارزیابی مقالات از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی استفاده شد. پس از مشخص نمودن مقاله‌های معتبر به شناسایی مؤلفه‌های حسابداری مدیریت استراتژیک به عنوان متغیر مستقل، مولفه‌های عملکرد زیست‌محیطی استراتژیک به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های استراتژی‌های زیست‌محیطی به عنوان متغیر میانجی پرداخته شد. بعد از این مرحله پایایی و میزان پذیرش زیر مجموعه‌های هر مؤلفه نیز با روش دلفی فازی

مشخص گردید. شدت رقابت سبب شده تا شرکت‌ها ملزم به استفاده از ابزارهای حسابداری مدیریت استراتژیک و استراتژی‌های زیست‌محیطی داخلی و بین‌المللی باشند و همواره عملکرد زیست‌محیطی خود را بهبود بخشند. با توجه به اهمیت عملکرد زیست‌محیطی، مدیران شرکت‌های آلاینده بورسی باید فنون نوین حسابداری مدیریت استراتژیک را در ابعاد مختلف به همراه استراتژی‌های مناسب زیست‌محیطی در برنامه‌های خود قرار دهند.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف بنیادی و به لحاظ استراتژی پژوهشی، مطالعه موردی است. در این پژوهش، به منظور شناسایی تکنیک‌ها و ابزارهای مناسب حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در بخش هتل‌داری، هتل‌های ۳-۵ ستاره شهر یزد مورد مطالعه قرار گرفت. ابتدا با مرور ادبیات و پیشینه نظری و با استفاده از روش تحلیل محتوا، ۶ تکنیک حسابداری مدیریت برای اجرای **EMA** در بخش خدماتی شناسایی شد. سپس پرسشنامه‌ای متشکل از این شش تکنیک در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تهیه شد. جامعه آماری تحقیق مطابق جدول (۱)، خبرگان مالی با حداقل مدرک کارشناسی ارشد دارای تجربه فعالیت در هتل و آشنا به حسابداری مدیریت هستند که توانستند اطلاعات ارزشمندی در خصوص موضوع تحقیق در اختیار پژوهشگر قرار دهند. نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نظری است که نوعی نمونه‌گیری هدفمند (غیرتصادفی) بوده است. در این تحقیق، ۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در گام اول برای شناسایی و درجه‌بندی تکنیک‌ها و ابزارهای مناسب اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در هتل‌های ۳-۵ ستاره شهر یزد از خبرگان خواسته شد درجه اهمیت هر یک از ابزارهای شناسایی شده را اعلام نمایند. در این مرحله از تکنیک غربالگری فازی استفاده می‌شود. در مرحله بعد با استفاده از روش تحلیل محتوا، الگوی مناسب اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری طراحی می‌گردد.

جدول (۱)- مشخصات اعضاء جامعه آماری

تعدادخبره	جنسیت	مدرک تحصیلی	شغل/سمت	سابقه کار
۹	۷ مرد ۲ زن	دکتری: ۳ نفر کارشناسی ارشد: ۶ نفر	هیأت علمی و مدیر مالی: ۳ نفر مدیر هتل: ۱ نفر مدیر مالی: ۵ نفر	زیر ۲۰ سال: ۷ نفر بالای ۲۰ سال: ۲ نفر

الف) شناسایی تکنیک‌ها و ابزارهای مناسب حسابداری مدیریت زیست‌محیطی

فرایند غربالگری فازی، فرایندی دومرحله‌ای و شامل سه جزء است:

جزء اول، مجموعه‌ای از گزینه‌های تصمیم‌گیری است که محقق از بین آن‌ها قصد انتخاب گزینه یا گزینه‌هایی را جهت معرفی دارد. در این پژوهش مؤلفه‌ها مستخرج شده از تحلیل محتوا می‌باشد.

جزء دوم، مجموعه‌ای از معیارهاست که ارزیابی بر اساس آن‌ها انجام می‌شود. در این تحقیق معیارهای انتخابی برای غربالگری فازی عبارت‌اند از: درجه اهمیت ($\mathbf{C}_۱$)، لزوم اجرا ($\mathbf{C}_۲$)، امکان اجرا ($\mathbf{C}_۳$)، سهولت اجرا ($\mathbf{C}_۴$) است.

جزء سوم نیز گروهی از افراد خبره (گروه پانل) هستند که نظرات آن‌ها در غربالگری دارای اهمیت می‌باشد. برای اجرای گام دوم با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و غیرتصادفی، ۹ نفر از متخصصان و خبرگان مالی با حداقل مدرک کارشناسی ارشد دارای تجربه فعالیت در هتل و آشنا به حسابداری مدیریت انتخاب شده‌اند.

هر فرد خبره باید بیان دارد که هر گزینه تا چه میزان معیارهای مختلف را اقناع می‌نماید. این ارزیابی از اقناع معیارها توسط گزینه‌ها در قالب عناصر مقیاس جدول (۲) انجام می‌شود.

جدول (۲)- طیف فازی پنج‌بخشی برای امتیازدهی (آذر و فرجی، ۱۳۸۹).

واژه زبانی	نماد تعریف شده	مقدار زبانی
خیلی زیاد	S۵	(VH) Very high
زیاد	S۴	(H) High
متوسط	S۳	(M) Medium
کم	S۲	(L) Low
خیلی کم	S۱	(VL) Very Low

بر اساس مقیاس فوق هر فرد خبره مجموعه‌ای از $\mathbf{n}$ ارزش (به تعداد معیارها) را برای هر گزینه ارائه می‌نماید. این ارزش‌ها، درجه اقناع گزینه موردنظر را در ارتباط با معیار $\mathbf{j}$ ام نشان می‌دهند.

در مرحله دوم از فرایند غربالگری فازی به ترکیب ارزیابی‌های انجام شده توسط افراد خبره پرداخته می‌شود تا یک ارزیابی کلی از هر گزینه به دست آورد. اولین گام در این مرحله آن است که یک تابع اجماع نظر ($\mathbf{Q}$) برای بدنه تصمیم‌گیری تعیین شود. این تابع بیان می‌دارد که توافق چه تعداد از افراد خبره لازم است تا یک گزینه مورد قبول قرار گرفته و از فرایند غربالگری عبور نماید. تابع اجماع نظر به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$Q_{A(K)} = S_{B(K)} \quad (۱)$$

$$B(k) = Int[۱+(k\frac{q-1}{r})] \quad k = 1, 2, \dots, r \quad (۲)$$

با توجه به این که از طیف پنج‌تایی استفاده شده، به‌جای $\mathbf{q}$ عدد ۵ قرار می‌گیرد. به این دلیل که ۹ نفر به پرسشنامه پاسخ داده‌اند، به‌جای $\mathbf{r}$ عدد ۹ جایگزین می‌شود. آن‌گاه:

$$k = B(k) = Int[۱+(\frac{۴}{۹}k)] \quad 1, 2, \dots, 9 \quad (۳)$$

تابع اجماع نظر به صورت زیر است :

$$k = 1 \rightarrow b(1) = Int[1.44] = 1 \rightarrow Q_{A(1)} = S_1 \sim VL$$
$$k = 2 \rightarrow b(2) = Int[1.88] = 1 \rightarrow Q_{A(2)} = S_2 \sim VL$$
$$k = 3 \rightarrow b(3) = Int[2.33] = 2 \rightarrow Q_{A(3)} = S_3 \sim L$$
$$k = 4 \rightarrow b(4) = Int[2.77] = 2 \rightarrow Q_{A(4)} = S_4 \sim L$$
$$k = 5 \rightarrow b(5) = Int[3.22] = 3 \rightarrow Q_{A(5)} = S_5 \sim M$$
$$k = 6 \rightarrow b(6) = Int[3.66] = 3 \rightarrow Q_{A(6)} = S_6 \sim M$$
$$k = 7 \rightarrow b(7) = Int[4.11] = 4 \rightarrow Q_{A(7)} = S_7 \sim H$$
$$k = 8 \rightarrow b(8) = Int[4.55] = 4 \rightarrow Q_{A(8)} = S_8 \sim H$$
$$k = 9 \rightarrow b(9) = Int[5.00] = 5 \rightarrow Q_{A(9)} = S_9 \sim VH$$

جدول (۳)- درجه اهمیت معیارها بر اساس غربالگری فازی

معیار / موا فه	خبرگان	درجه اهمیت	لزوم اجرا	امکان اجرا	سهولت اجرا	MAX
۱) حسابداری هزینه‌های زیست‌محیطی	خبره ۱	VH	H	H	VH	VH
	خبره ۲	VH	H	H	VH	VH
	خبره ۳	VH	L	VH	M	VH
	خبره ۴	VH	M	VH	H	VH
	خبره ۵	VH	M	VH	VH	VH
	خبره ۶	VH	H	H	H	VH
	خبره ۷	VH	VH	VH	M	VH
	خبره ۸	VH	H	H	VH	VH
	خبره ۹	VH	M	M	H	VH
۲) حسابداری بهای تمام شده کامل	خبره ۱	VH	VH	VH	H	VH
	خبره ۲	VH	M	VL	VH	VH
	خبره ۳	VH	M	L	VH	VH
	خبره ۴	VH	M	VH	H	VH
	خبره ۵	VH	VL	VH	VH	VH
	خبره ۶	VH	H	H	H	VH
	خبره ۷	H	M	VH	M	VH
	خبره ۸	VH	H	M	H	VH
	خبره ۹	VH	M	M	M	VH
۳) هزینه یابی چرخه عمر و آنالیز چرخه عمر	خبره ۱	VH	VH	VH	L	VH
	خبره ۲	VH	M	VH	M	VH
	خبره ۳	VH	L	VH	L	VH
	خبره ۴	VH	M	H	VH	VH
	خبره ۵	VH	L	VH	H	VH
	خبره ۶	VH	H	H	VH	VH
	خبره ۷	VH	M	VH	M	VH
	خبره ۸	H	H	VH	H	H
	خبره ۹	H	H	M	H	H

معیار / موا فه	خبرگان	درجه اهمیت	لزوم اجرا	امکان اجرا	سهولت اجرا	MAX
۴) ارزیابی سرمایه‌گذاری ثابت کارایی زیست‌محیطی	خبره ۱	VH	VH	VH	VH	VH
	خبره ۲	VH	M	VL	VH	VH
	خبره ۳	VH	M	L	H	VH
	خبره ۴	VH	M	VH	VH	VH
	خبره ۵	VH	VL	VH	H	VH
	خبره ۶	VH	H	H	M	VH
	خبره ۷	H	M	VH	H	VH
	خبره ۸	VH	H	M	VH	VH
	خبره ۹	VH	M	M	VH	VH
۵) مدیریت زیست‌محیطی کیفیت جامع	خبره ۱	VH	H	H	H	VH
	خبره ۲	VH	H	H	H	VH
	خبره ۳	VH	L	VH	L	VH
	خبره ۴	VH	M	VH	M	VH
	خبره ۵	VH	M	VH	M	VH
	خبره ۶	VH	H	H	H	VH
	خبره ۷	VH	VH	VH	VH	VH
	خبره ۸	VH	H	H	H	VH
	خبره ۹	VH	M	M	VH	VH
۶) حسابداری هزینه جریان مواد	خبره ۱	VH	VH	VH	VH	VH
	خبره ۲	H	VH	VL	VL	VH
	خبره ۳	VH	H	H	H	VH
	خبره ۴	VH	VH	VH	VH	VH
	خبره ۵	VH	VH	H	H	VH
	خبره ۶	VH	H	H	VH	VH
	خبره ۷	H	H	VH	H	VH
	خبره ۸	VH	VH	VH	VH	VH
	خبره ۹	H	H	M	H	H

بعد از انتخاب مناسب تابع اجماع نظر، می‌توان از عملگر **OWA** برای اجماع نظر خبرگان استفاده کرد. در این جا برای هر یک از **m** گزینه، یک نمره واحد توسط فرد خبره **k**ام (**k =**

$\mathbf{r}$,...,۲,۱) ارائه شده است. حال برای هر یک از گزینه‌ها، ارزیابی واحد افراد خبره باید به صورت نزولی مرتب گردد. $\mathbf{B_{ij}}$ بیانگر $\mathbf{j}$ امین بالاترین نمره راهکار $\mathbf{i}$ است که بر اساس آن می‌توان ارزیابی کلی از راهکار $\mathbf{i}$ را به‌صورت زیر محاسبه نمود:

$$\mathbf{U_i = max_j\{Q(j) \cap B_{ij}\}} \quad \boldsymbol{i = 1, 2, \dots, m} \qquad (۴)$$

دراین‌رابطه:

$\mathbf{B_{ij}}$ بیانگر ارزش $\mathbf{j}$ امین نمره خوب راهکار $\mathbf{i}$ است. $\mathbf{Q(j)}$ بیانگر آن است که تصمیم‌گیرنده چقدر احساس می‌کند که حمایت حداقل $\mathbf{j}$ فرد خبره لازم است. $\mathbf{Q(j) \cap B_{ij}}$ را می‌توان به عنوان وزن‌دهی به $\mathbf{j}$امین نمره خوب گزینه $\mathbf{i}$ ($\mathbf{B_{ij}}$)، بر اساس خواست تصمیم‌گیرنده (حمایت $\mathbf{j}$ فرد خبره را لازم می‌داند) $\mathbf{Q(j)}$ در نظر گرفت. عملگر $\mathbf{max}$ نقش جمع را در روش میانگین‌گیری عددی معمولی ایفا می‌کند. با توجه به توضیحات فوق رابطه $\boldsymbol{U_i}$ را می‌توان تعمیم میانگین وزن معمولی در نظر گرفت (آذر و فرجی، ۱۳۸۹).

عملگر $\mathbf{OWA}$ برای اجماع نظر خبرگان:

$$\mathbf{U_1 = max\{VL \cap VH.VL \cap VH.\ L \cap VH.\ L \cap VH.\ M \cap VH.M \cap VH.H \cap VH.\ H \cap VH.VH \cap VH\} = VH}$$

$$\mathbf{U_2 = max\{VL \cap VH.VL \cap VH.\ L \cap VH.\ L \cap VH.M \cap VH.M \cap VH.H \cap VH.\ H \cap VH.VH \cap VH\} = VH}$$

$$\mathbf{U_3 = max\{VL \cap VH.VL \cap VH.\ L \cap VH.\ L \cap VH.M \cap VH.M \cap VH.H \cap VH.\ H \cap H.VH \cap H\} = H}$$

$$\mathbf{U_4 = max\{VL \cap VH.VL \cap VH.\ L \cap VH.\ L \cap VH.M \cap VH.M \cap VH.H \cap VH.\ H \cap VH.VH \cap VH\} = VH}$$

$$\mathbf{U_5 = max\{VL \cap VH.VL \cap VH.\ L \cap VH.\ L \cap VH.\ M \cap VH.M \cap VH.H \cap VH.\ H \cap VH.VH \cap VH\} = VH}$$

$$\mathbf{U_6 = max\{VL \cap VH.VL \cap VH.\ L \cap VH.\ L \cap VH.M \cap VH.\ M \cap VH.H \cap VH.H \cap VH.VH \cap H\} = H}$$

جدول (٤)- عوامل خروجی غربال فازی

شماره	معیار	درجه اهمیت
۱	حسابداری هزینه‌های زیست‌محیطی	خیلی زیاد (**VH**)
۲	حسابداری بهای تمام شده کامل	خیلی زیاد (**VH**)
۳	ارزیابی کارایی سرمایه گذاری ثابت زیست‌محیطی	خیلی زیاد (**VH**)
۴	مدیریت زیست‌محیطی کیفیت جامع	خیلی زیاد (**VH**)
۵	هزینه‌یابی چرخه عمر و آنالیز چرخه عمر	زیاد (**H**)
۶	حسابداری هزینه جریان مواد	زیاد (**H**)

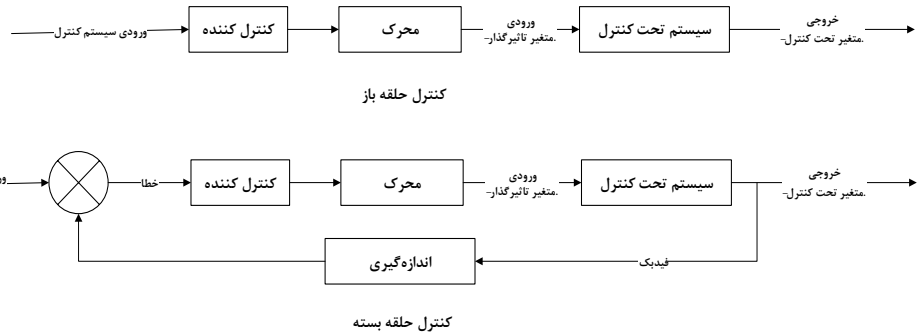
ب) ارائه الگوی مطلوب اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی

۱- سیستم‌های کنترل

هدف از یک سیستم کنترلی، کنترل رفتار یک سیستم برای رسیدن به هدف مطلوب است. در یک سیستم کنترلی دستگاه یا فرایند تحت کنترل را سیستم می‌نامند. هر متغیری که در طول فرآیند کنترل می‌شود، خروجی یا متغیر تحت کنترل محسوب می‌شود. متغیر تأثیرگذار، کمیت یا شرطی است که تغییر داده می‌شود تا بر متغیر تحت کنترل تأثیر بگذارد.

سیستم‌های کنترل مطابق شکل (۱) به دو نوع حلقه باز و حلقه بسته تقسیم‌بندی می‌شوند. سیستم‌هایی که بر روی خروجی آنها هیچ عمل کنترلی اعمال نمی‌شود را سیستم‌های کنترل حلقه باز می‌نامند. به عبارت دیگر خروجی سیستم کنترل حلقه باز نه اندازه‌گیری می‌شود نه برای مقایسه با ورودی، فیدبک می‌شود.

در یک سیستم کنترلی حلقه بسته، خروجی اندازه‌گیری و برای مقایسه با مقدار مطلوب خروجی (به عنوان ورودی سیستم کنترلی) فیدبک می‌شود. در بخش مقایسه‌گر میزان اختلاف خروجی واقعی سیستم با مقدار مطلوب محاسبه و به عنوان خطا به واحد کنترل‌کننده ارسال می‌شود. واحد کنترل‌کننده با توجه به میزان خطا تغییرات لازم بر روی متغیر تاثیرگذار سیستم را مشخص می‌کند تا توسط محرک‌ها به سیستم اعمال شود. این فرایند تکرار می‌شود تا خروجی سیستم به مقدار مطلوب نزدیک شده و به عبارت دیگر خطا به حداقل مقدار مورد نظر برسد.

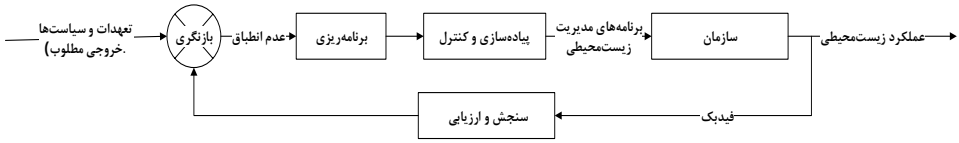


شکل (۱)- سیستم کنترلی حلقه باز و حلقه بسته

۲- سیستم مدیریت محیط زیست (EMS)

EMS مجموعه ای از فرایندها و رویه‌هایی است که سازمان را قادر می‌سازد تا با کمک آن، تاثیرات منفی و مخرب خود بر محیط‌زیست را شناسایی و استراتژی مناسبی برای کاهش آن اجرا کند و کارایی عملیاتی خود را افزایش دهد. همچنین به سازمان کمک می‌کند تا به تعهدات زیست‌محیطی خود عمل کند و اثرات زیست‌محیطی آینده و بلندمدت خود را پیش بینی کند. این سیستم در اصل چارچوبی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از طریق بررسی مداوم، ارزیابی و عملکرد محیطی، به اهداف محیط زیست خود دست یابند و لذا نقش مهمی در توسعه پایدار سازمان‌ها ایفا می‌کند.

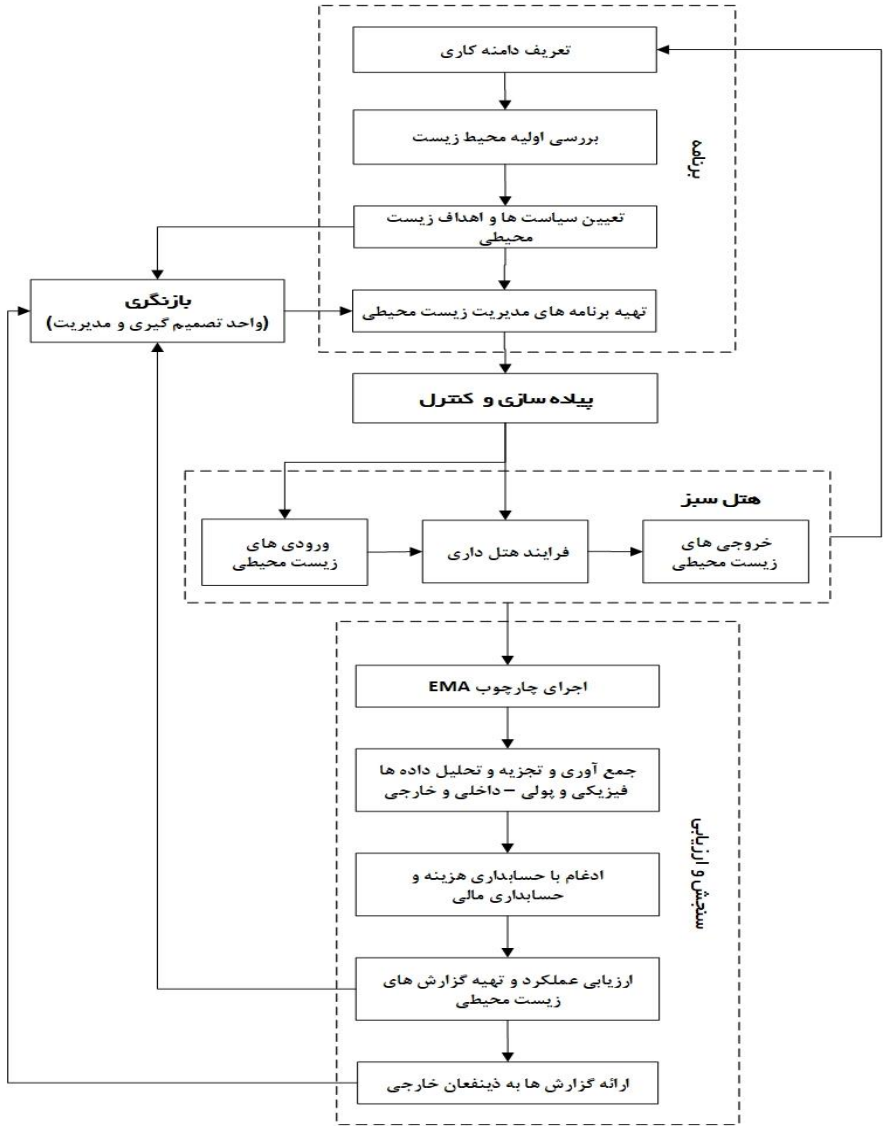
چارچوبی که معمولا مورد استفاده **EMS** قرار می‌گیرد، توسط سازمان بین‌المللی استاندارد (**ISO**) تحت استاندارد ۱۴۰۰۱ **ISO** معرفی شده است. این چارچوب که در سال ۱۹۹۶ ایجاد شد در واقع یک استاندارد بین‌المللی رسمی برای **EMS** به حساب می‌آید که بر اساس روش **Plan-Do-Check-Act** طراحی شده است. این استاندارد سیستم مدیریت محیط‌زیست، شامل مواردی مانند تعیین سیاست و اهداف زیست‌محیطی، برنامه‌ریزی برای کنترل و کاهش آلودگی، اجرای فعالیت‌های آموزشی و آگاهی‌بخشی به کارکنان و انجام ارزیابی‌های دوره‌ای برای ارزیابی عملکرد محیطی می‌شود.



شکل (۲)- سیستم مدیریت محیط زیست به عنوان یک سیستم کنترل حلقه بسته

۳- الگوی اجرای EMA در هتل‌ها

برای پیاده سازی **EMA**، باید در سازمان سیستم مدیریت محیط‌زیست (**EMS**) ایجاد شود. در این بخش هدف توسعه مدلی برای اجرای **EMA** بر اساس **EMS** در بخش صنعت هتل‌داری است. مدل پیشنهادی در شکل (۳) ارائه شده است. فرایند شامل چهار مرحله اصلی است و در هر مرحله چند فعالیت باید اجرا شود که در ادامه توضیح داده می‌شود.



شکل (۳)- مدل پیشنهادی EMA برای بخش هتل‌داری

مرحله اول: برنامه ریزی

- تعریف دامنه‌کاری

دامنه‌کاری، محدوده فعالیت‌ها، خدمات، فرایندها و مکان‌های تحت پوشش مدیریت زیست-محیطی را بیان می‌کند. دامنه‌کاری بیانیه‌ای واضح و مختصر است که بیان می‌کند کدام عملیات و فرایندهای سازمان شامل مدیریت زیست‌محیطی و کدام مستثنی می‌شود. محدوده کاری یک سیستم مدیریت زیست‌محیطی به اهداف، الزامات و تعهدات محیطی سازمان بستگی دارد و لذا در صورت لزوم بعد از بازنگری عملکرد می‌تواند تغییر و به روز شود.

- بررسی اولیه محیط‌زیست[۱] (IER)

پس از تعیین دامنه‌کاری در هتل، اولین قدم انجام بررسی اولیه زیست‌محیطی (**IER**) است. به طور کلی، چند فعالیت اصلی برای **IER** وجود دارد:

- بررسی قوانین، استانداردها و سایر الزامات
- بررسی جنبه‌ها و اثرات زیست‌محیطی[۲] داخلی و خارجی فعالیت‌ها، محصولات و خدماتی از هتل که بر محیط‌زیست تاثیرگذار هستند.
- شناسایی و اخذ نظرات و انتظارات ذینفعان (سهامداران، افراد جامعه به خصوص جامعه محلی، نهادهای دولتی، نهادهای مالی، ...) در خصوص مسائل زیست‌محیطی هتل

الف) قوانین، استانداردها و سایر الزامات

هتل باید نسبت به تمام الزامات قانونی زیست‌محیطی خود آگاه باشد. عموماً این موارد شامل الزامات ملی، الزامات استانی یا محلی، شرایط اخذ جواز کسب و غیره می‌شود. علاوه بر این، ممکن است هتل‌ها قوانین زیست‌محیطی داخلی اختصاصی خود را تدوین نمایند یا برای به دست آوردن مزیت رقابتی در بازار، تعدادی از موافقت‌نامه‌های زیست‌محیطی را داوطلبانه پذیرش کرده باشند به طور کلی، اینها شامل کدهای خاص سازمان، الزامات انجمن‌های وابسته و موافقت نامه‌های بین‌المللی است. در جدول (۴) چارچوبی برای تعیین الزامات زیست‌محیطی هتل‌ها ارائه

---

[۱]- Initial Environmental Review

[۲]- Environmental aspects and impacts

شده است.

جدول (٤)- تنظیم چارچوب قانونی برای تعیین الزامات زیست‌محیطی

الزامات قانونی	سایر الزامات
• الزامات ملی • الزامات استانی یا محلی • شرایط اخذ جواز (پروانه) کسب	• مقررات و استانداردهای داخلی سازمان • استانداردها در مکان‌های فروش محصولات یا خدمات • ابتکارات و مجوزات داوطلبانه هتل (استانداردهای محیط‌زیست، استانداردهای هتل سبز، ...) • منشور اتاق بازرگانی بین المللی (**ICC**) برای توسعه پایدار • سایر مقررات مرتبط با نهادها، انجمن‌ها و ... عضو شده

ب) جنبه‌ها و تاثیرات زیست‌محیطی

جنبه زیست‌محیطی به عنوان عنصری از فعالیت‌ها، محصولات یا خدمات یک سازمان تعریف می‌شود که می‌تواند با محیط برهم‌کنش داشته باشد. همان‌طور که در تعریف آمده است، نه تنها فعالیت‌های سازمان، بلکه محصولات و خدمات آن را نیز در بر می‌گیرد. این تعریف همچنین از کلمه "می‌توان" استفاده می‌کند که به این معنی است که هم موجود و هم بالقوه باید در نظر گرفته شوند. هر فرآیند، خدمات یا محصولی که منجر به یکی از موارد زیر شود، می‌تواند به عنوان یک جنبه زیست‌محیطی در نظر گرفته شود.

تعیین جنبه‌ها و تأثیرات

تعیین جنبه‌ها و تأثیرات زیست‌محیطی هتل به عنوان بخشی از **IER** است که با جمع‌آوری و تدوین اطلاعات زیست‌محیطی انجام می‌شود. دو نکته مهم در این مرحله وجود دارد که باید مورد توجه قرار گیرد. اول از همه، مهم است که در گردآوری اطلاعات هم جنبه‌های مستقیم (که هتل بر آن کنترل دارد) و هم جنبه‌های غیرمستقیم (که هتل هیچ کنترلی بر آن ندارد اما می‌تواند تأثیر بگذارد) باید پوشش داده شود. ثانیاً، باید شرایط عادی (موجود در حین کارکرد منظم)، غیرعادی (در هنگام راه‌اندازی، خاموش شدن یا سایر شرایط خاص) و شرایط اضطراری

هنگام جمع‌آوری جنبه‌ها و تأثیرات آنها در نظر گرفته شوند.

طبقه‌بندی فعالیت‌ها، فرآیندها و خدمات هتل به دو حوزه عملیاتی و پشتیبانی یک گام اولیه و مهم است. بخش‌های عملیاتی و پشتیبانی هتل را می‌توان به دو دسته مهمانگاه[۱] (بخش‌هایی که ارتباط مستقیم با مهمانان و مشتریان دارد) و آمادگاه[۲] (محل انجام خدمات پشتیبانی مربوط به بخش‌های پذیرایی از مهمانان) طبقه بندی کرد (جدول ۵).

جدول (۵)- بخش‌های هتل

مهمانگاه	آمادگاه
پذیرش ارائه غذا و نوشیدنی (رستوران، فروشگاه) اتاق‌های مهمان امکانات تفریحی امکانات بهداشتی و مراقبت‌های بهداشتی خدمات چمدان‌بری سایر امکانات	آشپزخانه نظافت و ذخیره‌سازی زباله خشکشویی واحد مهندسی و تعمیرات و نگهداری واحد خرید واحد مدیریت واحد حسابداری و مالی واحد فروش و بازاریابی واحد منابع انسانی واحد امنیت

روش‌های مختلفی شامل دیاگرام جریان[۳]، دیاگرام ورودی-خروجی[۴]، اجرای پرسشنامه، بررسی حقوقی و بازرسی سایت برای جمع‌آوری و تدوین اطلاعات مورد نیاز برای بررسی اولیه محیط زیست وجود دارد.

اولین قدم برای تعیین جنبه‌ها و تأثیرات، ترسیم فعالیت‌ها، محصولات و خدمات هتل است. در ابتدا فعالیت‌ها، فرآیندها و خدمات در بخش‌های مختلف هتل دسته‌بندی می‌شود تا یک به یک

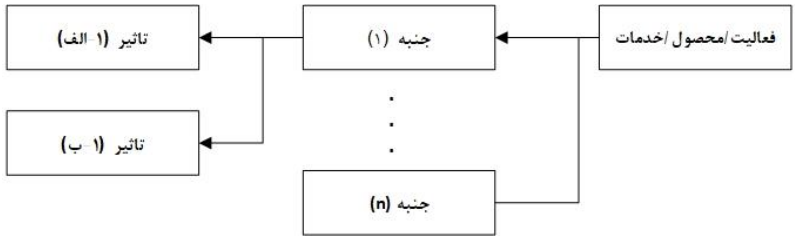
۱- Front of the House

۲- Back of the House

۳- Flow diagrams

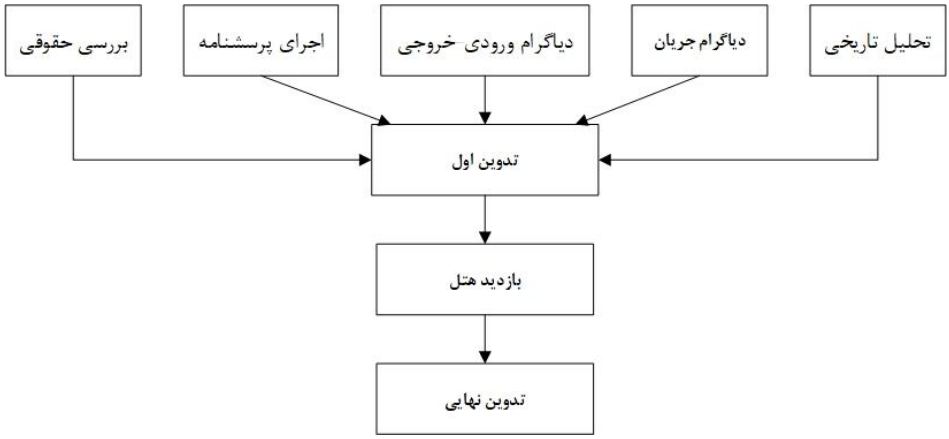
۴- Input-Output Diagrams

بررسی شوند. در شکل (۴) دیاگرام تعیین جنبه‌های زیست‌محیطی و تأثیرات هر فعالیت، محصول یا خدمات نمایش داده شده است.



شکل (٤)- تعیین جنبه‌های زیست‌محیطی و تأثیرات هر فعالیت، محصول یا خدمات

مراحل تدوین جنبه‌ها و تأثیرات در شکل (۵) نشان داده شده است. می‌توان همه یا برخی از این روش‌های جمع‌آوری اطلاعات را برای ایجاد اولین تدوین جنبه‌ها و تأثیرات انتخاب کرد.



شکل (۵)- مراحل تدوین جنبه‌ها و تأثیرات

روش‌های ارزیابی اهمیت و تعیین اولویت جنبه‌ها و تاثیرات زیست‌محیطی

هیچ روش تجویزی مشخصی برای ارزیابی اهمیت و تعیین اولویت جنبه‌ها و تاثیرات زیست-محیطی وجود ندارد. در واقع تصمیم‌گیری در مورد روش ارزیابی یا رتبه‌بندی وابسته به نظر هتل است. برخی از دستورالعمل‌ها در **ISO** ۱۴۰۰۴ برای استفاده به عنوان معیار در روش ارزیابی پیشنهاد شده است. بسیاری از شرکت‌ها معیارها مطابق جدول (۶) را به عنوان معیارهای ارزیابی

اهمیت برای جنبه‌ها و تأثیرات سازمان خود اتخاذ کرده‌اند.

جدول (٦)- معیارهای ارزیابی اهمیت - پیشنهاد شده در ISO ١٤٠٠٤

نگرانی‌های زیست‌محیطی	نگرانی‌های تجاری
مقیاس تأثیر	قرار گرفتن در معرض قانونی و نظارتی بالقوه
شدت تاثیر	نگرانی داخلی
احتمال وقوع	نگرانی طرف خارجی
مدت زمان تاثیر	پتانسیل حفاظت از منابع

- سیاست‌های زیست‌محیطی

سیاست زیست‌محیطی اعلام تعهد هتل به مسائل زیست‌محیطی است. این خط‌مشی به عنوان پایه‌ای برای مدیریت زیست‌محیطی عمل می‌کند و یک چشم‌انداز وحدت‌بخش از مبانی زیست‌محیطی ارائه می‌کند که اقدامات کارکنان و مدیریت را هدایت می‌کند. توسعه سیاست ترجیحاً پس از تکمیل **IER** انجام می‌شود. سیاست زیست‌محیطی توسط تیم اصلی تهیه می‌شود و سپس به نیروی کار ارسال می‌شود. بازخورد دریافت شده توسط تیم اصلی در خط‌مشی گنجانده می‌شود و سپس برای تایید به مدیریت ارشد ارائه می‌شود. داده‌های ورودی مورد نیاز برای تدوین سیاست‌های زیست‌محیطی هتل عبارتند از:

نتایج **IER**، استراتژی کسب و کار و برنامه‌های استراتژیک، ارزش‌ها و باورهای سازمان، دیدگاه‌ها و انتظارات ذینفعان، الزامات قانونی و مقرراتی، استانداردهای صنعت گردشگری، مقررات مرتبط با نهادها، انجمن‌ها و ... عضو شده، الزامات **ISO** ۱۴۰۰۱، هر گونه اظهارات زیست‌محیطی موجود، بیانیه اصول زیست‌محیطی هتل، نمونه‌هایی از بیانیه‌های سیاست زیست-محیطی هتل‌های دیگر.

- اهداف، مقاصد و نشان‌گاه‌های[1] زیست‌محیطی

فرآیند مدیریت با تعیین اهداف، مقاصد و نشان‌گاه‌ها آغاز می‌شود. اهداف، اغراض بلندمدتی هستند که باید توسط سازمان به دست آیند؛ مقاصد، مراحل مهمی از رسیدن به هدف هستند که

---

[1]- Goal, Objective & Target

زمان نسبتا کوتاه‌تری دارند، در حالی که نشان‌گاه‌ها، عموما به دستاوردهای قابل لمس در کسب و کار اشاره دارند. اهداف، مقاصد و نشان‌گاه‌ها، به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که با یکدیگر همسو باشند و به یکدیگر برای رسیدن به اغراض سازمان کمک کنند. این موارد باید در زمان مقرر به دست آیند و عدم دستیابی به آن‌ها به معنای سود کم‌تر برای کسب و کار است.

- برنامه‌های مدیریت زیست‌محیطی[۱] (EMPs)

برنامه‌های مدیریت زیست‌محیطی اساسا برنامه‌های عملیاتی دقیق برای اجرای مقاصد و نشان‌گاه-های مورد تایید هستند. مراحل مختلف اجرا را مشخص می‌کند و شامل جدول زمانی و مسئولیت هر مرحله می‌شود. **EMP** پاسخ می‌دهد که چه کاری باید انجام شود، چه زمانی باید انجام شود، چه کسی باید چه کاری انجام دهد و چگونه باید انجام شود. یک **EMP** معمولاً در یک قالب استاندارد برای اجرا نوشته می‌شود، همچنین ابزارها و منابع مورد نیاز برای برنامه عملیاتی را معرفی می‌کند. جدول (۷) نمونه فرمت **EMP**ها را ارائه می‌دهد. **EMP**ها باید با سایر برنامه‌ها، استراتژی‌ها و بودجه‌های سازمانی هماهنگ یا ادغام شوند.

جدول (۷)- نمونه قالب برای توسعه برنامه مدیریت زیست‌محیطی

مقصد و نشان‌گاه	تاریخ هدف	مسئول	برنامه‌های مدیریت زیست‌محیطی	
			برنامه‌های اجرایی	بازه زمانی
مقصد: کاهش مصرف گاز طبیعی	۱۴۰۳/۰۷/۳۱	مسئول آشپزخانه	۱. گردآوری داده‌های پایه در مورد مصرف گاز طبیعی	فروردین ۱۴۰۳
			۲. جمع‌آوری اطلاعات در مورد تکنیک‌های صرفه‌جویی در انرژی و تدوین طرح امکان سنجی	اردیبهشت تا خرداد ۱۴۰۳
			۳. تحقیق و توسعه فناوری برای روش	تیر ۱۴۰۳

[۱]- Environmental Management Programmes

			انتخابی	
نشان‌گاه: کاهش مصرف ۱۰ درصد در مصرف گاز طبیعی در بخش تهیه غذا و نوشیدنی			۴. دریافت قیمت برای اجرای روش انتخابی	مرداد ۱۴۰۳
			۵. تهیه طرح تفصیلی شامل محاسبه هزینه، برنامه نصب و صدور درخواست خرید برای تایید مدیریت.	شهریور ۱۴۰۳
			۶. اجرای برنامه	مهر ۱۴۰۳

- برنامه‌ریزی

شناسایی و ارزیابی نقاط ضعف و قوت سازمان و تهدیدات و فرصت‌ها برای اجرای **EMS** (تحلیل **SWOT**)

تخصیص نقش‌ها و مسئولیت‌ها در سراسر سازمان

تدوین برنامه عملیاتی برای رسیدن به اهداف

تدوین شاخص‌ها برای ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی

- پیاده سازی و کنترل

پیاده سازی و کنترل عنصری است که سازمان را به سمت تحقق تعهدات سیاست زیست‌محیطی سوق می‌دهد. باید ساختار مناسبی طراحی شود و برای دستیابی به سیاست‌ها و اهداف زیست-محیطی هتل، مسئولیت‌های مشخصی به کارکنان در سطوح مختلف داده شود. سطح آگاهی کارکنان باید بهبود یابد و شایستگی هتل برای مقابله با اثرات زیست‌محیطی باید با کمک آموزش مناسب ایجاد شود. ارتباطات درون سازمان و همچنین با ذینفعان خارجی نیز باید ساختارمند باشد. باید مراحل اجرا و نتایج برنامه‌های زیست‌محیطی پیاده‌سازی شده مستندسازی شود. کارمندان باید از این مستندات به عنوان یک منبع مرجع استفاده کنند همچنین مستندات برای نشان دادن فعالیت‌های هتل در مدیریت زیست‌محیطی به ذینفعان خارجی عمل می‌کند. برای اطمینان از عدم وجود لغزش در عملکرد زیست‌محیطی، باید کنترل عملیاتی بر روی تمام مراحل مدیریت زیست‌محیطی ایجاد شود. همچنین باید مکانیزم‌هایی برای شرایط اضطراری و

واکنش مناسب برای مقابله با موقعیت‌های پیش‌بینی‌نشده و مضر برای محیط‌زیست تعیین شود.

- سنجش و ارزیابی

سنجش و ارزیابی در واقع اندازه‌گیری خروجی زیست‌محیطی هتل است که برای مقایسه به ورودی مطلوب سیستم کنترلی که همان سیاست‌ها و اهداف زیست‌محیطی هتل است بازخورد می‌شود. **EMA** ابزاری است برای اندازه‌گیری خروجی‌های زیست‌محیطی در قالب واحد پولی است. مراحل سنجش و ارزیابی به شرح ذیل است:

الف) اجرای چارچوب EMA

ایجاد دسته‌بندی برای هزینه‌های زیست‌محیطی

ردیابی مراکز استفاده از منابع انرژی، آب، مواد

ردیابی مراکز تولید و دفع زباله

ردیابی مراکز تولید و انتشار آلاینده‌ها

ب) جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها (فیزیکی و پولی – داخلی و خارجی)

جمع‌آوری داده‌ها در مورد انرژی، آب و مصرف مواد

محاسبه هزینه‌های مرتبط با مصرف منابع و ضایعات

ارزیابی هزینه‌های اثرات و تعهدات زیست‌محیطی

ارزیابی صرفه‌جویی‌های بالقوه و منافع کمی و کیفی از ابتکارات زیست‌محیطی

ج) ادغام با حسابداری هزینه و حسابداری مالی

تخصیص هزینه‌های زیست‌محیطی به مراکز هزینه خاص

تنظیم صورت‌های مالی برای درج هزینه‌های زیست‌محیطی

د) ارزیابی عملکرد و تهیه گزارش‌های زیست‌محیطی

گردآوری شاخص‌های عملکرد زیست‌محیطی[۱] **(EPI)**

مستند کردن ابتکارات و نتایج زیست‌محیطی

تدوین گزارش‌های عملکرد زیست‌محیطی برای ذینفعان

---

[۱]- Environmental Performance Index

ه) ارائه گزارش‌ها به ذینفعان خارجی

در این مرحله گزارش‌های زیست محیطی به ذینفعان خارجی مانند سهامداران، نهادهای دولتی، نهادهای مالی و جامعه برای ارزیابی و اعلام نظر ارسال می‌شود.

- بازنگری

بازنگری در واقع مقایسه خروجی زیست‌محیطی سازمان با خروجی مطلوب یعنی اهداف و سیاست‌های زیست‌محیطی تدوین شده است تا در صورت انحراف یا عدم انطباق، اقدامات اصلاحی لازم صورت پذیرد و شامل مراحل زیر است:

ارزیابی انطباق زیست‌محیطی[۱]

عملیات اصلاحی و پیشگیرانه برای بهبود و صرفه‌جویی در هزینه‌های زیست‌محیطی

بازنگری مدیریت زیست‌محیطی

بحث و نتیجه‌گیری

در حال حاضر کم اهمیت بودن حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در بین هتل‌ها و همچنین درک پایین هزینه‌های زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری، موانعی برای شناخت و اجرای ابزارهای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی هستند. نه تنها تکنیک‌های ذکر شده در هتل‌ها اجرا نمی‌شود بلکه هتل‌داران با مفهوم هیچ یک از تکنیک‌ها نیز آشنا نیستند، این نکته بیانگر این موضوع است که در کشور ما که به شدت با کمبود منابع طبیعی و انرژی روبرو است باید این موضوع به طور اساسی مرکز توجه و تأمل قرار گیرد و بهتر این است که از مؤسسات خدماتی که کمتر در معرض توجه جامعه هستند و تا حدودی از افشاگری واهمه کمتری دارند آغاز شود و به مرور زمان این موضوع در فرهنگ جامعه نهادینه شود. مطالعه تحقیقات سایر کشورها بیانگر این مطلب است که آنها بسیار جلوتر از کشور ما هستند به طوری که مسائل مقدماتی در این کشورها تقریبا مرتفع گردیده و چالش پیش‌روی آنها نحوه تخصیص هزینه‌های زیست‌محیطی است در صورتیکه در کشور ما اکثر مدیران با مفاهیم اولیه نیز آشنایی ندارند. از دیدگاه

---

[۱]- Environmental Compliance

مفهومی، توسعه حسابداری محیطی با مشکلات پیچیده مختلفی مواجه است.

در این تحقیق برای شناسایی تکنیک‌ها و ابزارهای مناسب حسابداری مدیریت زیست‌محیطی (**EMA**) در بخش هتل‌داری، با مرور تحقیقات پیشین، ۶ تکنیک حسابداری مدیریت برای اجرای **EMA** در بخش خدماتی شناسایی شد که عبارتند از: ۱- حسابداری هزینه‌های زیست-محیطی ۲- حسابداری بهای تمام شده کامل ۳- هزینه‌یابی چرخه عمر و آنالیز چرخه عمر ۴- ارزیابی کارایی سرمایه‌گذاری ثابت زیست‌محیطی ۵- مدیریت زیست‌محیطی کیفیت جامع ۶- حسابداری هزینه جریان مواد.

ابزارها به کمک نظریات خبرگان و با استفاده از روش غربالگری فازی ارزیابی شدند که از بین آنها تکنیک‌های حسابداری هزینه‌های زیست‌محیطی، حسابداری بهای تمام شده کامل، ارزیابی کارایی سرمایه‌گذاری ثابت و مدیریت کیفیت جامع از درجه اهمیت خیلی زیاد و دو تکنیک هزینه‌یابی چرخه عمر، آنالیز چرخه عمر و حسابداری هزینه جریان مواد از درجه اهمیت زیاد برخوردار بودند.

برای ارائه مدل مناسب اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری از روش تحلیل محتوا استفاده شد. هدف از یک سیستم کنترلی، کنترل رفتار یک سیستم برای رسیدن به هدف مطلوب است. سیستم‌های کنترل به دو نوع حلقه باز و حلقه بسته تقسیم‌بندی می‌شوند. سیستم مدیریت محیط زیست (**EMS**) یک سیستم کنترلی حلقه بسته برای بهبود مستمر عملکرد زیست‌محیطی سازمان است. برای پیاده‌سازی **EMA** باید در سازمان سیستم مدیریت‌محیط زیست ایجاد شود. مدل پیشنهادی دارای ۴ مرحله اصلی برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و کنترل، سنجش و ارزیابی و بازنگری است. در ابتدا دامنه‌کاری یا به عبارتی محدوده فعالیت‌ها، خدمات، فرایندها و مکان‌های تحت پوشش مدیریت زیست‌محیطی هتل مشخص می‌شود. در هتل فعالیت-ها به دو حوزه عملیاتی و پشتیبانی تقسیم‌بندی شده و حوزه عملیاتی نیز شامل دو بخش مهمانگاه و آمادگاه است. پس از تعیین دامنه‌کاری اولین قدم انجام بررسی اولیه زیست‌محیطی است که شامل فعالیت‌های بررسی قوانین، استانداردها و سایر الزامات، بررسی جنبه‌ها و تأثیرات زیست-محیطی داخلی و خارجی و شناسایی و اخذ نظرات و انتظارات ذینفعان در خصوص مسائل زیست‌محیطی هتل است. در هتل به منظور بررسی جنبه‌های زیست‌محیطی باید ورودی‌ها و

خروجی‌های زیست‌محیطی هتل به دقت مورد مطالعه قرار گیرد. به این منظور ورودی‌ها و خروجی‌ها در بخش‌های مختلف مانند مهندسی، خشکشویی، آشپزخانه، نظافت و خرید بررسی می‌شود. خط‌مشی و سیاست‌های زیست‌محیطی هتل بر اساس ارزش‌ها و باورهای سازمان، دیدگاه‌ها و انتظارات ذینفعان، الزامات قانونی و مقرراتی، استانداردهای صنعت گردشگری، مقررات مرتبط با نهادها و انجمن‌های عضو شده، الزامات ۱۴۰۰۱ **ISO**، هرگونه اظهارات زیست‌محیطی موجود، بیانیه اصول زیست‌محیطی هتل، نمونه‌هایی از بیانیه‌های سیاست زیست-محیطی هتل‌های دیگر تدوین می‌شود. خروجی، ارائه گزارش زیست‌محیطی به ذینفعان خارجی مطابق شاخص‌ها و سیاست‌های تعیین شده است. سپس برنامه عملیاتی برای اجرای حسابداری مدیریت زیست‌محیطی مشخص می‌شود. این برنامه در هتل پیاده‌سازی و اجرا شده و در نهایت خروجی‌های زیست‌محیطی هتل اندازه‌گیری می‌شود و به صورت گزارش در اختیار ذینفعان داخلی و خارجی قرار می‌گیرد. با مقایسه تعهدات و سیاست‌های اولیه و خروجی زیست‌محیطی هتل عدم انطباقات زیست‌محیطی مشخص و برنامه‌های زیست‌محیطی هتل بازنگری و اصلاح می‌شود.

منابع

- جعفری، بهزاد؛ خیرالهی، فرشید؛ چاوشانی، مجتبی و فیض جوادیان، سید حامد (۱۴۰۲). ارائه مدل مفهومی عملکرد زیست‌محیطی استراتژیک با تاکید بر حسابداری مدیریت استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت‌های آلاینده بورس). **حسابداری مدیریت**، پیاپی ۵۸، ص ۱۰۹-۹۳.
- جمال لیوانی، حمید؛ معطوفی، علیرضا؛ صفری گرایلی، مهدی و گرکز، منصور (۱۴۰۲). طراحی مدل حسابداری مدیریت ضایعات. **دانش حسابداری**، (۵۳)، ص ۹۹-۷۷.
- حسینی زاده هرات، زهرا؛ معین الدین، محمود و حیرانی، فروغ (۱۳۹۹). طراحی و ارزیابی مدل رفتارهای سبز و عملکرد مالی در هتل‌های شهر یزد. **حسابداری مدیریت**، دوره ۱۳(۴۷)، ص ۷۰-۵۳.
- حسینی زاده هرات، زهرا؛ معین الدین، محمود و حیرانی، فروغ (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل هتل‌داری سبز سودآور مبتنی بر استراتژی داده بنیاد. **گردشگری و توسعه**، ۹(۴)، ص ۲۸۳-۲۶۹.
- سجادی، سید حسین و جلیلی، امیر (۱۳۸۶). حسابداری زیست‌محیطی. **حسابدار**، دوره ۲۲(۱۸۶).
- ملانظری، مهناز (۱۳۸۲). حسابداری مدیریت محیط زیست. **پژوهشنامهٔ علوم انسانی و اجتماعی**، ۳(۸)، ۱۴۱.
- Bouten, L., and Hoozée, S. (۲۰۱۳). On the interplay between environmental reporting and management accounting change. **Management Accounting Research**, ۲۴: ۳۳۳ – ۳۴۸.
- Burritt, R. L., Saka, C. (۲۰۰۶). Environmental management accounting applications and eco-efficiency: case studies from Japan. **Journal for Cleaner Production**, ۱۴: ۱۲۶۲-۱۲۷۵.

- Christ, K. L., and Burrit R. L. (۲۰۱۳). Environmental management accounting: the significance of contingent variables for adoption. **Journal for Cleaner Production**, ۴۱: ۱۶۳ – ۱۷۳.
- Erdogan, N., and Baris, E. (۲۰۰۷). Environmental protection programs and conservation practices of hotels in Ankara, Turkey. **Tourism Management**, ۲۸(۲): ۶۰۴–۶۱۴.
- Fakoya, M.D., and van der Poll, H.M. (۲۰۱۳). Integrating ERP and MFCA systems for improved waste-reduction decisions in a brewery in South Africa. **Journal of Cleaner Production**, ۴۰: ۱۳۶ – ۱۴۰.
- Font, X., Walmsley, A., McCombes, S. C. L., and Häusler, N. (۲۰۱۲). Corporate social responsibility: The disclosure-performance gap. **Tourism Management**, ۳۳(۶): ۱۵۴۴ – ۱۵۵۳.
- Janković, S., and Krivačić, D. (۲۰۱۴). Environmental accounting as perspective for hotel sustainability: Literature review. **Tourism and Hospitality Management**, ۲۰ (۱): ۱۰۳ – ۱۲۰.
- Janković, S., Peršić, M., and Zanini-Gavranić, T. (۲۰۱۱). Framework for development of Environmental Management Accounting in Croatian hospitality industry. **Sustainable Tourism: Socio-Cultural, Environmental and Economic Impact**, ۱۲۱ – ۱۳۵.
- Maunders, K. T., and Burritt, R. L. (۱۹۹۱). Accounting and ecological crisis. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, ۴(۳).
- Qian, W., Burritt, R., and Chen, J. (۲۰۱۵). The potential for environmental management accounting development in China. **Journal of Accounting and Organizational Change**, ۱۱ (۳): ۴۰۶ – ۴۲۸.

- Rao, K. K., Tilt, C. A., and Lester, L. H. (۲۰۱۲). Corporate governance and environmental reporting: an Australian study. Corporate Governance. **The international journal of business in society**, ۱۲ (۲): ۱۴۳ – ۱۶۳.

- Rosmini, I., Khalizul, Kh., Hartini, J., and Ramlee, I. (۲۰۲۱). Accounting for Environmental Sustainability of the Tourism Industry: The Case of Perhentian Island. **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**, ۱۲(۳): ۶۱۳-۶۲۵.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۸٦-٦۱
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲٥, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

تبیین شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز به‌منظور توسعه امنیت اجتماعی

سید داریوش جاوید[۱]
غلامرضا رحیمی[۲]
کرم‌اله دانش‌فرد[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۵/۲۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۷/۱۶)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده

زمینه و هدف: قاچاق کالا و ارز یکی از مهم‌ترین موانع جهت تأمین امنیت اجتماعی است که آثار و تبعات مخربی بر جامعه دارد. شواهد گسترده نشان می‌دهد که خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالاوارز در ایران، پس از تصویب به نتایج موردنظر منتج نشده است. پژوهش حاضر با درک پیچیدگی اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز به دنبال تبیین شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز به‌منظور توسعه امنیت اجتماعی است.

[۱]- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
[۲]- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول).
rahimigholamreza@srbiau.ac.ir
[۳]- استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

روش تحقیق: پژوهش حاضر دارای رویکرد کیفی و در قالب پارادایم تفسیری است که برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده، از راهبرد تحلیل مضمون استفاده‌شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته از هفده نفر از مجریان خط‌مشی بود که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند و تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت. برای اعتبار سنجی مدل پژوهش از دو راهبرد بازبینی خارجی و تکثرگرایی استفاده شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ۶ مضمون اصلی و ۱۴مضمون سازمان دهنده شامل ضعف ظرفیت نهادی(استقلال سازمانی، ضعف نظام قضایی، فساد اداری)، کمبود منابع(امکانات کنترلی، ضعف نیروی انسانی)، ناسازگاری و عدم انسجام در فرایندها(عدم تعریف دقیق فرایندها، ضعف در انسجام اطلاعاتی، عملکرد جزیره‌ای سامانه‌ها)، ضعف برنامه-ریزی(تعرفه گذاری، ضعف ساختاری خط‌مشی)، ضعف نظارتی(ضعف نظارت در تردد حمل بار، کم‌توجهی به مرزها) موجب شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالاوارز می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از این است که اجرای خط‌مشی فوق پدیده‌ای پیچیده است که شکاف به وجود آمده عواقب زیانباری بر کشور به دنبال دارد و اغلب توسط خط‌مشی‌گذاران نادیده گرفته می‌شوند. بنابراین جهت ارتقاء امنیت اجتماعی نیازمند تجدیدنظر در فرآیند اجرای خط‌مشی است.

کلیدواژه‌ها: امنیت اجتماعی، نظم اجتماعی، اجرای خط‌مشی، شکاف اجرا، خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز

۱- مقدمه

نظم و امنیت اجتماعی از دیرباز به‌عنوان عامل مهمی در جوامع انسانی تلقی شده(آونس[۱]، ۲۰۱۱: ۵۴۷) و تأمین آن از مهم‌ترین اهداف و وظایف دولت‌ها محسوب می‌شود(عباسی آتویی و همکاران، ۱۴۰۱: ۸). یکی از چالش‌هایی که کشورهای درحال‌توسعه در جهت تأمین امنیت اجتماعی با آن مواجه هستند، پدیده‌ایی به نام قاچاق است(جمشیدی‌فر، زارع فارسانی و صالحی، ۱۴۰۱: ۱۹۲). قاچاق دارای عوارض نامطلوبی در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بوده(توکلی، ۱۳۹۹: ۸؛ ستاد مرکزی مبارزه با قاچاق کالا ارز، ۱۳۹۴: ۹) و تهدیدی بر ساختار امنیت کشورها است(مرادی و رستمی، ۱۴۰۱: ۱۲۵). همچنین، قاچاق اثراتی چون شکل گیری اقتصاد زیرزمینی، کاهش تولید ناخالص ملی، افزایش بیکاری، کاهش سرمایه‌گذاری ملی را به همراه دارد(نقدی و گلی، ۱۳۹۴: ۲۴) و موجب تضعیف درآمدهای دولت، رقابت ناسالم در بازار و تضعیف رفاه مردم می‌شود(هاجری و عالیشانی[۲]، ۲۰۲۰: ۱۱۶۰). قاچاق یک عمل مجرمانه است که در سراسر جهان مشکل‌ساز شده و نیازمند تدوین و اجرای خط‌مشی‌های مناسب در این حوزه هستند(باکر و همکاران[۳]، ۲۰۲۱: ۳). اجرای خط‌مشی مبتنی بر خواسته‌های عمومی می‌تواند یک کار چالش‌برانگیز برای نهادهای مجری باشد(بیان و همکاران[۴]، ۲۰۲۱: ۴) و فرایندی چندعاملی، چندسطحی، چالش‌برانگیز و پیچیده است(اسمیت و همکاران، ۲۰۲۱: ۳).

بر این اساس، با توجه به شرایط خاص جغرافیایی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، ایران همواره در مواجه با پدیده قاچاق بوده و علی‌رغم تأکیدات مکرر مقام معظم رهبری در مبارزه با قاچاق کالاوارز و نیز باوجود تقنین خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز و اصلاحیه‌های آن در سال‌های ۱۳۹۲، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۹ و تلاش‌های گسترده دولت با به‌کارگیری امکانات مختلف در جهت اجرای این خط‌مشی، نمی‌توان ادعا کرد که این تلاش‌ها و پیگیری‌ها به نتیجه مطلوب رسیده و خط‌مشی تقنینی در این امر به غایات مورد انتظار انجامیده(زارع مهدوی و سهرابی، ۱۳۹۶: ۹۰).

۱- Owens
۲- Hajdari & Alishani
۳- Bakker et al
۴- Bian et al

گواه این امر، آمار اعلام شده توسط ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز است که حجم قاچاق در سال‌های ۱۴۰۰ (۲۰ میلیارد دلار)، ۱۳۹۷ (۱۵ میلیارد دلار)، ۹۶ (۱۲/۹ میلیارد دلار)، ۹۵ (۱۲/۶ میلیارد دلار) است (مرکز پژوهش‌های مجلس[1]، ۱۳۹۹) که نشان می‌دهد که بین اهداف خط‌مشی تدوین‌شده با نتایج حاصل از آن، فاصله و شکاف وجود داد و مجریان خط‌مشی، نتوانستند به‌طور رضایت‌بخش به اهداف خط‌مشی‌های تدوین‌شده دست یابند، بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که: عوامل شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز در جهت ارتقاء امنیت اجتماعی کدام‌اند؟

۲- پیشینه و مبانی نظری پژوهش

شواهد گسترده در مورد اجرا نشان می‌دهد که خط‌مشی‌ها پس از تصویب، همان‌طور که پیش‌بینی شده است اجرا نمی‌شوند و همیشه به نتایج موردنظر نمی‌رسند. به‌طور گسترده، چالش‌های مرتبط با شکاف اجرای خط‌مشی را می‌توان از خط‌مشی‌های مشکل‌ساز گرفته تا ضعف سازمان و منابع نام برد. با مروری بر پژوهش‌های انجام شده در زمینه شکاف اجرای خط‌مشی، محققان به عواملی اشاره کردند که در جدول شماره ۱ به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره(۱)- پیشینه تحقیقات انجام شده

ردیف	محقق	سال	عنوان پژوهش	نتایج
۱	کسب دوست و همکاران	۱۴۰۱	پیشران بهره‌وری سازمانی: آسیب‌شناسی شکاف اجرای خط‌مشی مدیریت سرمایه انسانی	مؤلفه‌های فنی، اقتضایی، انسانی، سیستمی، عوامل ایجاد شکاف اجرای خط‌مشی می‌باشد.
۲	ضابط پور کردی و همکاران	۱۳۹۸	شناسایی و اولویت‌بندی موانع و چالش‌های اجرای خط‌مشی‌های آموزش عالی	موانع مدیریتی ساختاری، موانع درون‌سازمانی، موانع فردی، موانع کلان کشوری، موانع مربوط به تدوین خط‌مشی، موانع مربوط به‌نظام آموزشی، موانع مربوط به اسناد بالادستی، موانع محیطی و ابزاری و موانع مربوط به اجتماع و فرهنگ به‌عنوان چالش‌های اجرای خط‌مشی‌های می‌باشد
۳	رنگریز و مؤذنی	۱۳۹۶	شناسایی و اولویت‌بندی موانع اجرای خط‌مشی‌های عمومی	موانع اجرا شامل محتوایی، ساختار و نهاد، پشتیبانی، مجریان و سازمان‌های مجری، محیطی است.
۴	عباسی، معتضدیان و میرزایی	۱۳۹۵	بررسی موانع اجرای خط‌مشی‌های عمومی در سازمان‌های دولتی	موانع اجرا: مشکلات تدوین‌کنندگان خط‌مشی، مجریان و استفاده‌کنندگان، ماهیت خط‌مشی، سازمان مجری، انواع کنش‌ها و گروه‌های فشار و محیط اجرا.
۵	پیترسون، استجیرور گ و گورتیس	۲۰۲۱	چالش‌های حیاتی در اجرای خط‌مشی حمل‌ونقل پایدار	چالش‌های اجرای خط‌مشی عبارت‌اند از برنامه‌ریزی مبتنی بر پیش‌بینی در مقابل چشم‌انداز، مقابله با ازدحام، مقبولت عمومی مجریان
۶	مولتی و همکاران[۱]	۲۰۲۱	دیدگاه مدیران سطح استانی و ناحیه‌ای در مورد اجرای خط-مشی	چالش‌های اجرای خط‌مشی عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی ضعیف، منابع ناکافی، زیرساخت‌های ضعیف، عدم‌حمایت ذی‌نفعان، ناسازگاری در تفسیر خط‌مشی‌ها بر اجرای ناموفق خط‌مشی‌ها
۷	ابوبکری،	۲۰۱۸	بررسی «شکاف اجرای» در	ساده‌سازی حقوقی در مقابل پیچیدگی، عدم

[۱]- Molete

	ریچتر و زوینبرگر[۱]		ثبت اراضی	سازگاری اداری قوانین، ظرفیت اداری.
۸	کابالا[۲]	۲۰۱۶	موانع اجرای سیاست‌ها و پیامدهای	ظرفیت نهادی، چارچوب قانونی ناکافی، اثرات سیاسی، بودجه کم، عدم هماهنگی بین واحدها

۳- شکاف اجرای خط‌مشی

زمانی که دولت‌ها به وجود مشکل عمومی و نیاز به انجام عملی پی می‌برد، اقدام به خط‌مشی-گذاری می‌کنند(هاولت و همکاران[۳]، ۲۰۰۹: ۱۱۴). خط‌مشی عمومی مجموعه اقدامات هدف-مدار است که به‌وسیله یک بازیگر یا مجموعه‌ای از بازیگران برای برخورد با یک مشکل و مسئله مورد توجه قرار می‌گیرد(اندرسون[۴]، ۲۰۱۱: ۳) خط‌مشی‌ها با ملاحظات سیاسی و اداری پس از تدوین باید به منصه اجرا گذاشته شود (دانایی‌فرد، ۱۴۰۰: الف). اجرا، در معرض عمل قرار دادن خط‌مشی‌ها است و فعلی است که برای برآورده شدن قصد و نیت دولت انجام می‌شود(حافظ[۵]، ۲۰۱۱: ۹۱). اجرای خط‌مشی فرآیندی است که در یک محیط نهادی مشخص صورت می‌گیرد و به ساختار سازمانی خاصی نیاز دارد (ساغر و گوفین[۶]، ۲۰۲۲: ۳۴۹) و همواره در هسته سازمان-های خدمات عمومی قرار دارد(ژانگ و همکاران[۷]، ۲۰۲۲: ۲۷۳).

اثرات و پیامدهای یک خط‌مشی به‌واسطه اجرای آن به وقوع می‌پیوندد و اجرای نامناسب خط‌مشی تمام امیدها برای رسیدن به اثرات مورد انتظار را از بین می‌برد(پیترز و همکاران[۸]، ۱۹۹۸: ۷). مشکل اجرا در کشورهای درحال‌توسعه، مشکل شکاف بین اهداف و نتایج

۱- Abubakari, Richter & Zevenbergen
۲- Kalaba
۳- Howlett et al
٤- Anderson
٥- Hafiz
٦- Sager & Gofen
۷- Zhang et al
۸- Peterz et al

به‌دست‌آمده از خط‌مشی است. برخی از خط‌مشی‌ها به اهداف خود می‌رسد و برخی دیگر، موفق به این کار نمی‌شود(ژانگ و همکاران[۱]، ۲۰۲۱: ۲). ازاین‌رو، زمینه‌ای برای شکاف یا کسری در اجرای خط‌مشی ایجاد می‌شود و بین اهداف خط‌مشی و آنچه در واقعیت مشاهده می‌شود، فاصله به وجود می‌آید(هیل و هوپ[۲]، ۲۰۱۴: ۲۴). به‌خصوص، زمانی که خط‌مشی‌ها به موضوعات پیچیده‌ای مربوط می‌شود و دارای سطح بالایی از ابهام است، این شکاف بیشتر نمود پیدا می‌کند(راسل و روسی[۳]: ۲۰۱۴: ۷).

شکاف اجرا زمانی اتفاق می‌افتد که وقتی یک خط‌مشی اجرا می‌شود، نمی‌تواند نتایج حاصل و اهداف آن را به‌صورت کامل فراهم کند(جوردن، ۱۹۹۹: ۷۲). شکاف ممکن است ناشی از اجرای بد، خط‌مشی نامناسب، یا شرایط نامناسب جامعه باشد، که این عمل موجب کاهش اثربخشی و مشروعیت ساختار خط‌مشی می‌شود(میلیو[۴]، ۲۰۱۰: ۲).

۲-۲- امنیت اجتماعی و قاچاق کالا و ارز

بدون شک، نظم و امنیت اجتماعی لازمه حکمرانی و توسعه است و نقش حیاتی در دستیابی به اهداف دولت‌ها ایفا می‌کند(گئورگی و همکاران[۵]، ۲۰۲۱). امنیت اجتماعی توانایی جامعه در دفاع از حوادث، تغییرات واقعی و احتمالی است (شین[۶]، ۲۰۱۰: ۴۳۳) و دربرگیرنده امنیت مالی، مالی، امنیت جانی، امنیت عاطفی و امنیت شغلی است(الهی چورن و همکاران، ۱۴۰۱: ۶۷). تأمین امنیت اجتماعی تمامی زوایا و سطوح زندگی جوامع بشری را تحت تأثیر قرار می‌دهد(نیازی و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۸). قاچاق کالاوارز بر همه این عوامل تأثیر منفی دارد و همه سطوح جامعه تحت تأثیر قاچاق کالا و ارز قرار دارند، به‌عنوان‌مثال، شرکت‌های تولیدی، درآمد

۱- Zhang et al
۲- Hill & Hupe
۳- Rosli & Rossi
۴- Milio
۵- George et al
۶- Shin

مالیاتی و گمرکی دولت، در معرض خطر قرار گرفتن مصرف‌کنندگان به دلیل محصولات نامرغوب و... (آندریچینکو و همکاران[۱]، ۲۰۲۰: ۳۵۸).

"قاچاق به‌عنوان اقتصاد پنهان، سیاه، مخفی، بصری، خاکستری و کبود، غیررسمی، نامرئی، نامنظم، غیرقانونی، موازی، ثانوی، سایه‌ای، نهفته، زیرزمینی، غیرقابل ملاحظه و مشاهده نامشهود، گزارش نشده و ثبت نشده نیز می‌نامند (جلیلی، ۱۳۹۵: ۱۱۰). دولت‌ها زمانی که برای اهدافی چون، حمایت از تولیدکنندگان داخلی، کنترل و نظارت بر کالاهای وارداتی، ایجاد اشتغال، تشویق سرمایه‌گذاری، کسب درآمد، حفظ مصالح و امنیت عمومی، حفظ سلامت و بهداشت عمومی اقدام به وضع قوانین و مقررات ویژه‌ای می‌کنند، پدید قاچاق بروز می‌کند(ربیعی و نورمحمدی، ۱۳۹۱: ۲۰).

اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالاوارز در ایران دارای مجریان متعددی است که در جدول شماره دو بازیگران کلیدی در اجرای مبارزه با قاچاق کالاوارز و نشان داده شده است. تعداد ۲۶ دستگاه به‌عنوان متولی اجرای مبارزه با قاچاق کالاوارز هستند که بر اساس گزارش تحقیق و تفحص مجلس شورای اسلامی نمرات آن‌ها در جدول ۲ بیان شده است. با توجه به اهمیت موضوع مبارزه با قاچاق کالا و تأثیراتی که می‌تواند بر اقتصاد، فرهنگ و حتی امنیت کشور داشته باشد، همچنین پژوهش‌هایی (قادری و همکاران، ۱۴۰۰؛ زارع‌مهدی و سهرابی، ۱۳۹۶؛ رودساز و رشیدی طغرالجردی، ۱۳۹۳) که به‌صورت موردی در خصوص اجرای این خط‌مشی انجام شده نیازمند شناسایی علل شکاف‌های اجرای این خط‌مشی‌ها هستیم، تا با درک آن‌ها و بکار گرفتن ابزار و روش‌های مختلف موجب کاهش شکاف بین اهداف و نتایج باشیم.

---

[۱] - Andriichenko et al

جدول شماره (۲)- سازمان‌های مجری خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز و نمره اختصاص یافته

(گزارش تحقیق و تفحص مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۸)

نام دستگاه	نمره	نام دستگاه	نمره	نام دستگاه	نمره
اتاق بازرگانی	۲/۵	سازمان صداوسیما	۸/۷	سازمان تعزیرات حکومتی	۱۲/۳
سازمان گمرک	۳/۱	نیروی انتظامی	۸/۹	وزارت راه و شهرسازی	۱۲/۵
وزارت امور اقتصاد و دارایی	۳/۵	وزارت بهداشت	۹/۱	بانک مرکزی	۱۳
دبیرخانه مناطق آزاد و ویژه اقتصادی	۴/۵	بیمه مرکزی	۱۰	دیوان محاسبات	۱۳/۸
اتاق اصناف	۵	ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز	۱۰	سازمان بازرسی کل کشور	۱۳/۹
وزارت امور خارجه	۶/۳	موسسه ملی استاندارد	۱۰/۱	وزارت نفت	۱۴/۹
سازمان جمع‌آوری و فروش اموال تملیکی	۶/۵	قوه قضائیه	۱۰/۶	وزارت اطلاعات	۱۷/۴
اتاق تعاون	۶/۶	وزارت صنعت و معدن و تجارت	۱۱/۸	وزارت ارتباطات	۱۷/۷
وزارت کشور	۶/۷	وزارت جهاد کشاورزی	۱۲/۱		

٤- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف توسعه‌ای و کاربردی است که از حیث صبغه پژوهش کیفی است. برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از روش تحلیل مضمون استفاده‌شده است.

روش گردآوری داده‌ها، استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق بود. در آغاز مصاحبه، به مصاحبه‌شوندگان بیان شد که هدف از این پژوهش شناسایی علل شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالاوارز در ایران است. سپس تعریف کلی از شکاف اجرای خط‌مشی و همچنین اهمیت و ضرورت انجام پژوهش ارائه گردید. سؤالات مصاحبه بیشتر بر روی موانع و شکاف اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز متمرکز بود. جمع‌آوری داده‌ها تا زمان اشباع شدن داده‌ها ادامه یافت. بدین ترتیب مصاحبه‌های انجام شده جدید، هیچ دیدگاه نظری نو یا خصوصیات دسته‌های اصلی نظری را ایجاد نکرد. یادداشت‌ها و مضامین به‌دست‌آمده در طول فرایند مصاحبه ثبت شدند، که به‌عنوان پایه‌ای برای تحلیل مضمون مصاحبه‌های انجام شده، مورداستفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر با مصاحبه از تعداد ۱۷ نفر از مجریان خط‌مشی

مبارزه با قاچاق کالا و ارز داده‌ها گردآوری‌شده، روش نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند بود. نمونه‌گیری با تمرکز بر مجریان و افرادی بود که اطلاعات مناسبی از خط‌مشی قاچاق کالا و ارز و اجرای آن داشتند، انجام شد تا داده‌های غنی و دست اولی ارائه شود که در جدول شماره ۳، به تخصص، تحصیلات و زمینه شغلی اشاره شده است.

جدول شماره (۳)- فهرست مصاحبه‌شوندگان به تفکیک تحصیلات و حرفه

ردیف	تخصص	مدرک تحصیلی	تعداد
۱	رئیس گمرک	کارشناسی ارشد	۱
۲	کارشناس گمرک	دکتری و کارشناسی ارشد	۴
۳	کارشناس مبارزه با قاچاق کالا و ارز	دکتری و کارشناس ارشد	۴
٤	کادر نیروی انتظامی	دکتری و کارشناس ارشد	۲
۵	کارمند سازمان صنعت و معدن و تجارت	کارشناس ارشد	۳
	جمع کل		۱۷

پس از انجام مصاحبه، محتوای آن‌ها به‌صورت مکتوب مورد تحلیل قرار گرفت. بر این اساس، دستیابی به فهم مصاحبه‌شوندگان از شکاف اجرای خط‌مشی، از رویکرد استقرایی استفاده شد. بدین ترتیب هر مصاحبه به‌صورت کامل مورد بررسی قرار گرفت. پژوهشگران با خواندن و غوطه‌ور شدن در داده‌ها و مطالعه چندباره متن مصاحبه، کلیه واحدهای معنادار را استخراج کردند و به‌صورت مجزا برای هر مشارکت‌کننده، مضامین پایه استخراج شد. در مرحله دوم پژوهش، مضامینی که معرف بخش‌های گوناگون از متن باشد، ثبت گردید. در مرحله سوم، عمل خوشه‌بندی مقوله‌ها که همان تم‌های سازمان دهنده و فراگیر بود، انجام شد. این بخش شامل بازخوانی دقیق مصاحبه‌ها و برداشت مشترک از متن مصاحبه‌ها که دربرگیرنده تداعی‌ها و مفاهیم بود که توسط پژوهشگران انجام شد. درنهایت، با غوطه‌وری در داده‌ها و کنار هم قرار دادن جداول، مقایسه مداوم و شناسایی مشابهت‌ها، تم‌های سازمان دهنده و فراگیر به همراه کدهای استخراج‌شده در یک جدول قرار گرفت. در این مرحله، با تجمیع مفاهیم مشترک با استفاده از مطالبی که مصاحبه‌شوندگان عنوان کرده‌اند، چارچوبی جامع به دست آمد که نشان‌دهنده شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالاوارز می‌باشد. به‌منظور اعتبار سنجی

پژوهش‌های کیفی، پژوهشگران از دو راهبرد بازبینی خارجی(انجام مصاحبه با افرادی به‌جز افراد تعیین‌شده برای مصاحبه به‌منظور تحلیل و بررسی فرایند پژوهش، خروجی پژوهش و میزان دقت آن) و تکثرگرایی (مصاحبه با افرادی که در سطوح مختلف دارای مسئولیت‌های متفاوت هستند) استفاده شد.

۵- یافته‌های پژوهش

با توجه به تعدد بازیگران اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز، دیدگاه‌های گروه‌های مختلف در خصوص شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز بیان می‌شود. ازاین‌رو با استفاده از تحلیل مضمون شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز در شش مضمون فراگیر و ۱۴ مضمون سازمان دهنده در قالب جدول‌های ۴ تا ۹ نشان داده شده است:

جدول شماره (٤)- مضمون‌های ضعف ظرفیت نهادی اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز

(یافته‌های پژوهش)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ضعف ظرفیت‌های نهادی	استقلال سازمانی	عدم وجود سازمان مستقل در امر مبارزه با قاچاق کالا و ارز عدم تعیین دقیق وظایف نهادهای متولی مبارزه با قاچاق کالا و ارز عدم تناسب اختیار و مسئولیت ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز حق صدور دستور[1] ستاد مبارزه با قاچاق کال و ارز در برابر سایر بازیگران اجرای خط‌مشی
	ضعف نظام قضایی	عدم تناسب مجازات‌های تعریف‌شده با جرائم حادث شده صدور احکام ضعیف توسط مراجع قضایی عدم نظارت بر عملکرد سازمان اموال تملیکی ضعف در برخورد با شرکت‌های حمل‌ونقل متخلف

[1]- authority

	فساد اداری	عملکرد نامناسب سازمان اموال تملیکی کثرت گمرک در کشور اعمال‌نفوذ در سازمان‌های مجری ثبت شرکت‌های صوری و کاغذی و واردات کالا توسط آن‌ها تفسیر سلیقه‌ای برای بازکردن پلمپ کانتینرها

اصطلاح «ظرفیت نهادی» مترادف با «ظرفیت حکومت‌داری یا ظرفیت اداری» استفاده می‌شود که عموماً به توانایی سازمان‌های دولتی در موفقیت‌آمیز بودن دست‌یابی به اهداف اشاره دارد (دومورینوک و همکاران[۱]، ۲۰۲۱: ۳). اجرای خط‌مشی نیازمند اصول زیربنایی است مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که یکی از چالش‌های اساسی در اجرای خط‌مشی، عدم وجود سازمان مستقل است که از حق صدور دستور برخوردار باشد، اجرای مناسب خط‌مشی، متناسب با ساختار سازمان‌های دولتی و اداره امور عمومی است، بازیگران اجرای خط‌مشی، اغلب دارای اختیارات نامشخص یا همپوشانی بر یکدیگر هستند، بدون مشخص کردن مسئولیت و پاسخگویی در میان سازمان‌های مجری، خط‌مشی را یا اجرا نمی‌کنند یا به روشی که می‌خواهند اجرا می‌کنند. از سوی دیگر، احکام قضایی متناسب با جرائم صورت گرفته نمی‌باشد، مجازات‌ها متناسب با جرائم صورت نمی‌گیرد، و هزینه ارتکاب جرم برای قاچاقچیان کم می‌باشد. از علل مهم در جهت شکاف در اجرای خط‌مشی، فساد اداری موجود در سیستم اداری مبارزه با قاچاق کالا و ارز است، فساد زمانی موجب شده است که قوانین و مقررات دارای تناقض و ابهام بوده و عدم شفافیت در پاسخگویی مجریان خط‌مشی وجود دارد.

۱- Domorenok et al

جدول شماه (۵)- مضمون‌های کمبود منابع اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز (یافته-های پژوهش)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
کمبود منابع	امکانات کنترلی	کمبود تجهیزات ایکس ری در مبادی ورودی عدم تجهیز گمرکات به امکانات به‌روز کمبود تجهیزان الکترونیکی (اشعه ، گاما و ...) فقدان تجهیزات برای کنترل کیفی کالاها اتلاف زمان ترخیص کالا
	ضعف نیروی انسانی	کمبود نیروی انسانی متخصص در اجرای خط‌مشی ضعف نیروی انسانی موجود برای اجرای خط‌مشی ضعف در آموزش نیروی انسانی عدم توانمندسازی مدیران سازمان‌های مجری عدم تخصص کافی توسط استانداران و فرمانداران به‌عنوان رئیس کمیسیون‌های استانی

از عواملی که باعث شکاف در اجرای خط‌مشی‌ها می‌شود، محدود بودن منابع اعم از امکانات کنترلی و ضعف نیروی انسانی است. ازاین‌رو، منابعی که از اجرای خط‌مشی حمایت می‌کنند شامل نیروی انسانی(تعداد پرسنل دارای دانش و توانایی) و امکانات است. نیروی انسانی از منابع ضروری در اجرای خط‌مشی‌ها هستند زیرا در اجرای خط‌مشی‌ها، بسیاری از آن‌ها ناشی از توانایی پرسنلی است که کمتر قابل‌اعتماد هستند. منابع نیز به‌عنوان یک محدودیت در تمام سطوح گزارش‌شده است که توسط مجریان، مدیران تجربه‌شده است. کمبود منابع، فعالیت‌های اجرایی را از دستیابی به اهداف اصلی منحرف کند و یکی از عوامل زیربنایی تأثیرگذار بر سایر عوامل است.

جدول شماره (٦)- مضمون‌های ناسازگاری و عدم انسجام در فرایندها اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز (یافته‌های پژوهش)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ناسازگاری و عدم انسجام در فرایندها	عدم تعریف دقیق فرایندها	ضعف در نظام جامع تجارت خلأ قانونی در ارائه مجوزهای صادرات و واردات تفسیر سلیقه‌ای قوانین گمرکی انباشت کالا در گمرک
	ضعف در انسجام اطلاعاتی	عدم شفافیت در گردش اطلاعات در میان بازیگران خط‌مشی ضعف در اجرای دولت الکترونیک عدم حسابرسی پس از ترخیص کالا عدم توجه به نیازهای داخلی و ظرفیت‌های تولیدی ضعف در قابلت ردیابی کالاهای وارداتی در جریان گردش کالاها
	عملکرد جزیره‌ای سامانه‌ها	ضعف در سامانه جامع گمرکی عدم هوشمندسازی سامانه‌ها ضعف سامانه جامع انبارها عدم هماهنگی در ثبت داده‌های انبارها پیاده‌سازی سامانه‌ها به‌صورت جزیره‌ای توسط بازیگران

اجرای خط‌مشی نیازمند سازگاری میان بازیگران، اجزا و فرایندهای خط‌مشی به‌طوری‌که حامی و پشتیبان هدف خط‌مشی که همان مبارزه با قاچاق کالا و ارز است. برای اجرای خط‌مشی نباید اجزا و فرایندهای آن باهم در تعارض باشند، به‌عبارت‌دیگر، باید بر یکدیگر منطبق باشند تا اجرا به اهداف تعیین‌شده دست پیدا کند. از موانعی که باعث اجرای خط‌مشی می‌شود، عدم تعریف دقیق فرایندها، ضعف در انسجام اطلاعاتی و عملکرد جزیره‌ای سامانه‌ها است. عدم تعریف دقیق فرایندها ناشی از ضعف در نظام جامع تجارت است، از سوی دیگر، ضعف عملکردی در فرایند گمرک نیز موجب عدم دستیابی به اهداف تعیین‌شده است. همچنین، مبارزه با قاچاق کالا و ارز، نیازمند اطلاعات کلی و یکپارچه است، بااین‌حال، بین سامانه‌های تعریف‌شده انسجام و هماهنگی

مناسبی وجود ندارد؛ همچنین تعریف دقیقی از فرایند واردات و گردش کالا در کشور وجود ندارد. کم‌توجهی به سیستم‌های الکترونیکی در مبادی گمرکی و ضعف دولت الکترونیک موجب ضعف در اجرای خط‌مشی شده است. زیرا استفاده از دولت الکترونیک به‌منزله استفاده سازمان‌ها و ارگان‌های ذی‌ربط از فناوری اطلاعات و ارتباطات است. درنهایت، باوجود تلاش‌های انجام شده، ضعف و ناپایداری در زیرساخت‌های ارتباطی ازیک‌طرف و پیاده‌سازی نرم‌افزاری جزیره‌ای و غیر یکپارچه در گمرک و همچنین سامانه جامع تجارت موجب شده است که با شرایط مطلوب فاصله زیادی داشته باشیم.

جدول شماره (۷)- مضمون‌های ضعف برنامه‌ریزی اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز (یافته‌های پژوهش)

مضامین محوری	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ضعف برنامه‌ریزی	موانع تعرفه گذاری	تعرفه گذاری نامناسب برای کالاها نقص سیستمی در اظهارات گمرک افزایش هزینه‌های گمرکی به‌واسطه عدم قبولی گواهی مبدأ تحمیل هزینه به بازرگانان در قالب تائیدیه سفارت ایران در خارج از کشور اتلاف زمان ترخیص کالا افزایش هزینه‌های گمرکی به‌واسطه عدم قبولی گواهی مبدأ
	ضعف ساختاری خط‌مشی	عدم راهبرد منسجم و اصولی در مبارزه با قاچاق کالا و ارز عدم شفافیت در نقش هر یک از بازیگران خط‌مشی عدم همکاری و هماهنگی میان بازیگران خط‌مشی عدم همکاری مجریان با ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز اختلاف سیاسی و مدیریتی میان سازمان‌های مجری عملکرد جزیره‌ای بازیگران خط‌مشی عدم تعهد مجریان خط‌مشی

برنامه‌ریزی از وظایف بسیار مهم مدیران و مقدم بر تمامی جنبه‌های دیگر مدیریت می‌باشد. تحقق اهداف تعیین‌شده مستلزم برنامه‌ریزی است، به‌طوری‌که حتی برای نیل به هدفی کوچک نیز باید برنامه‌ریزی صورت گیرد. خط‌مشی‌های تدوین شده ایجاب می‌کند که به‌صورت مستمر

اقداماتی در جهت اجرای خط‌مشی برنامه‌ریزی شود. سیستم‌های برنامه‌ریزی ترتیبات رسمی برای تدوین، اجرا و بازنگری خط‌مشی‌ها هستند که دولت و سازمان‌های محلی و اجرایی را به هم پیوند می‌دهند و به‌عنوان راهنمای تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات بعدی عمل می‌کنند. بر این اساس، ضعف تعرفه گذاری توسط گمرک به‌عنوان مسئول مبادی رسمی کشور، عامل مهمی در قاچاق کالا و ارز است که هم به‌صورت رسمی و هم به‌صورت غیررسمی صورت می‌گیرد. از سوی دیگر، ساختار ضعیف خط‌مشی موجب می‌شود که اهداف تعیین‌شده محقق نشود. ازاین‌رو، با توجه به عدم وجود راهبرد منسجم و وجود خط‌مشی‌های متناقض و همچنین عدم هماهنگی و همکاری میان بازیگران خط‌مشی موجب ناکارآمدی خط‌مشی خواهد شد.

جدول شماره (۸)- مضمون‌های ضعف نظارتی شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز

مضامین محوری	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ضعف نظارتی	ضعف نظارت در تردد حمل بار	ضعف در ارائه بارنامه‌های الکترونیکی عدم ثبت اطلاعات خودرو، مالک، مشخصات راننده عدم رصد حمل بار از مبدأ تا مقصد عدم کنترل دقیق خودروهای حمل بار از در مسیر عدم رصد و ردیابی دقیق در فرایند ترانزیت کالا از مسیر ایران عدم تعریف مسیر سبز یا مجاز برای ترانزیت کالا ضعف در ساماندهی امور ترانزیت کالا از مسیر ایران عدم نظارت مناسب بر محفظه‌های حمل بار و پلمپ کانتینرها به‌منظور جلوگیری از تخلیه بار در ایران ضعف در پلمپ هوشمند ترانزیت‌ها

	کم‌توجهی به مرزها	ضعف در نظارت بر پایانه‌های مرزی نظارت ضعیف بر مرزها کنترل محدود بر بازارچه‌های مرزی نظارت ناکافی بر مناطق آزاد تجاری سوءاستفاده از موقعیت‌های محلی ضعف در برخورد با اسکله‌های غیرمجاز عدم نظارت کافی و بازرسی از انبارها عدم نظارت کافی بر واردات ته لنجی عدم نظارت بر فعالیت کولبران

وجود نظارت کافی از عوامل بازدارنده قانون‌گریزی محسوب می‌شود، اگر نظارت‌ها به‌درستی و به‌دقت انجام نشود، موجب افزایش قاچاق کالا و ارز می‌شود. بخش بیشتر واردات کالای قاچاق از مبادی رسمی و به دلیل ضعف‌های نظارتی وارد کشور می‌شود و از طریق جاده‌ها انجام می‌شود و ضعف در کنترل جاده‌ها و کنترل تردد بر حمل کالاهای ترانزیتی موجب تشدید قاچاق می‌شود.

از سوی دیگر، مناطق مرزی به دلیل در حاشیه بودن و همچنین دوری از مراکز تصمیم‌گیری سیاسی کشور، کمتر مورد توجه قرار گرفته است، نبود نظارت کافی در مناطق مرزی و سهل‌الوصول بودن دستیابی به منابع قاچاق از عوامل شکل‌گیری و گسترش قاچاق در این مناطق است که اجرای خط‌مشی را با مشکل مواجه ساخته است.

جدول شماره (۹)- مضمون‌های ضعف فرهنگی اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز (یافته‌های پژوهش)

مضامین محوری	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ضعف فرهنگی	ضعف آموزش	ضعف در تعیین الگوی مصرف و مناسب و ترویج آن در جامعه ضعف در استفاده از ظرفیت سایت‌ها و رسانه‌های برای بیان مضرات قاچاق کالا آموزش تخصصی برای افراد

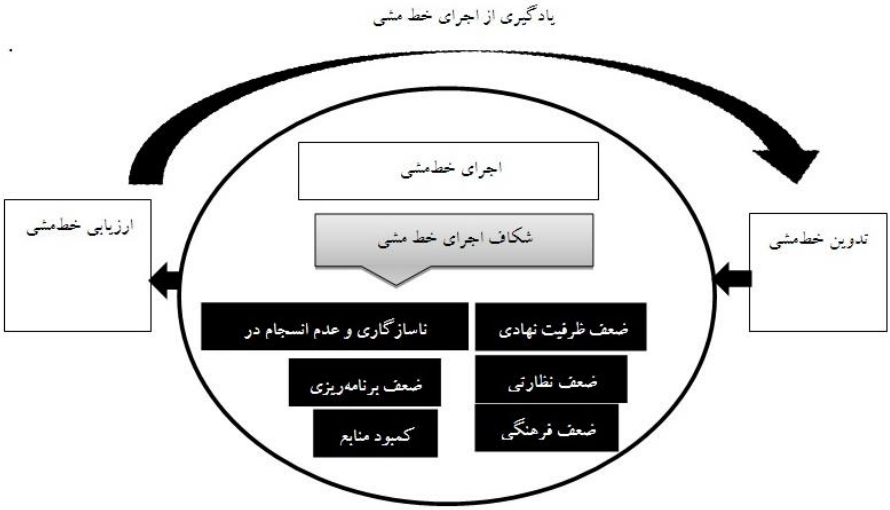
	عملکرد محدود رسانه‌های جمعی	ضعف در تبلیغات مؤثر و هوشمندانه مشارکت کم اصحاب رسانه، فرهنگ و هنر احترام کم به حقوق مصرف‌کنندگان دیدگاه محدود به شهروندان در مبارزه با قاچاق کالا و ارز

یکی از مهم‌ترین مشکلات در مبارزه با قاچاق کالا و ارز وجود دارد، ضعف فرهنگی است، که شامل ضعف در آموزش مردم و عملکرد محدود رسانه‌های جمعی است، هرچند فعالیت فرهنگی عملی دیربازده است، اما اثرات عمیق و مدت‌داری دارد. ضعف در اقدامات فرهنگی و آگاه‌سازی عمومی موجب رشد قاچاق شده است، از سوی دیگر، عملکرد محدود رسانه‌های جمعی ازجمله رادیو و تلویزیون سبب شده است که مضرات استفاده از کالاهای قاچاق روشن نشده و این نیز بر عدم اجرای موفق خط‌مشی‌ها تأثیرگذار است.

به‌طورکلی، فرایند خط‌مشی گذاری شامل سه فعالیت تدوین خط‌مشی، اجرای خط‌مشی و ارزیابی خط‌مشی است. فرایند اجرای خط‌مشی برای دستیابی به اهداف خط‌مشی حیاتی است. اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز در سه سطح در حال اجرا است. سطح اول، مبارزه در مبادی ورودی و نقاط مرزی ازجمله گمرک، سطح دوم لایه میانی تا رسیدن کالا به عرضه‌کننده نهایی است، سطح سوم اجرا، در عرصه نهایی از سوی واحدهای صفی است. بااین‌حال اجرای این خط‌مشی، به نتایج موردنظر نرسیده است که پژوهش حاضر عوامل شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق در شش مضمون ضعف ظرفیت نهادی، ناسازگاری و عدم انسجام در فرایندها، ضعف نظارتی، ضعف برنامه‌ریزی، کمبود منابع و ضعف فرهنگی شناسایی کرده است. (شکل شماره ۱)

خط‌مشی‌ها در حین اجرا نیازمند نظارت به‌موقع هستند که بازخورد مناسبی از آن دریافت کنند، بازخورد مناسب موجب خواهد شد تغییرات حاصل از اجرا روشن شده و اهداف خط‌مشی بیان شود و موجب می‌شود که از فرایند اجرا یاد گرفته و شکاف اجرا را اصلاح کنند.

شکل شماره (۱)- مدل شکاف اجرای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا و ارز (یافته‌های پژوهش)



٦- بحث و نتیجه‌گیری

دولت‌ها مسئول ایجاد نظم و استقرار امنیت در جامعه هستند. قاچاق یکی از مقوله‌هایی است که بر امنیت کشور تأثیر دارد و پدیده شوم و مخربی است که صدمات زیادی بر نظم و امنیت اجتماعی کشور وارد کرده و سیاست‌ها و برنامه‌های کشور را تحت تأثیر قرار داده است. حجم قاچاق کالا در کشور بر اساس آمار اعلامی نشان می‌دهد که خط‌مشی‌های تدوین شده، به اهداف تعیین‌شده منتج نشده و دارای شکاف است، بااین‌حال، بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، ضعف ظرفیت نهادی، ناسازگاری و عدم انسجام در فرایندها، ضعف نظارتی، ضعف برنامه‌ریزی، ضعف فرهنگی و کمبود منابع موجب ایجاد شکاف در اجرای این خط‌مشی‌ها می‌شود.

آنچه موجب ضعف ظرفیت نهادی در مبارزه با قاچاق کالا و ارز می‌شود، استقلال سازمانی، ضعف نظام قضایی و فساد اداری است. خلأ ظرفیت نهادی در اجرای خط‌مشی‌ها با نبود سازمانی که به‌طور مستقیم مجری خط‌مشی باشد، احساس می‌شود و با توجه به پیچیدگی‌های روابط قدرت بین گروه‌های بازیگران که سلسله‌مراتب مورد انتظار را در اجرای خط‌مشی منعکس

نمی‌کند، موجب شکاف در اهداف و نتایج خط‌مشی می‌شود، از سوی دیگر، اختیارات سازمان‌های دولتی چندان شناخته‌نشده است و مدیران سازمان‌های مجری به‌صورت جدی پیگیر اجرای دستورالعمل‌های تدوین شده را در میان کارکنان خود نیستند؛ همچنین، احکام صادرشده در بیشتر مواقع قدرت بازدارندگی را ندارد و متخلفین با پرداخت جرائم تعیین‌شده، موجب اختلال در اجرای خط‌مشی می‌شود. فساد اداری موجد محیطی است که در بستر آن عوامل انسانی جرات پیدا می‌کنند تا به‌راحتی با سوءاستفاده از موقعیت شغلی موجب عدم دستیابی به اهداف مبارزه با قاچاق کالا و ارز شوند، برخی از عوامل ناشی از ابهام در قوانین و مقرراتی مانند ثبت شرکت‌های صوری و کاغذی و تفسیر سلیقه‌ای قانون توسط مجریان، روش‌ها و همچنین کیفیت نظام دیوانسالاری است.

دومین عاملی که بر اجرای خط‌مشی‌ها تأثیر دارد، کمبود منابع است، منابعی که اجرای خط‌مشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد امکانات کنترلی و نیروی انسانی است. اجرای این خط‌مشی نیازمند تجهیزات و امکانات مناسب خصوصاً نظارت‌های الکترونیکی مانند گاماری، ایکس‌ری، دستگاه‌های توزین الکترونیکی و ... است. این امکانات به‌صورت محدود بوده و مبادی ورودی نیازمند تجهیزات بیشتر می‌باشد. از سوی دیگر، نیروی انسانی متخصص به‌عنوان منبع ضروری در اجرای خط‌مشی‌ها مورد توجه است زیرا دستیابی به اهداف نیازمند مجریانی توانمند است، که افراد دخیل در اجرای خط‌مشی از تخصص کافی برخوردار نیستند تا بتوانند خط‌مشی‌ها را تفسیر و آن را اجرا کنند.

مضمون سوم تأثیرگذار بر عدم موفقیت خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز، ناسازگاری و عدم انسجام در فرایندها است، با توجه به وجود بازیگران متعدد، فرایندهای اجرای خط‌مشی از انسجام مناسبی برخوردار نیست و هر یک از سازمان‌ها دارای رویه مخصوص به خود هستند، به‌نوعی که برخی مواقع موجب تناقض در اجرای خط‌مشی می‌شود. مضامین سازمان دهنده شامل عدم تعریف دقیق فرایندها، ضعف در انسجام اطلاعاتی و عملکرد جزیره‌ای سامانه‌ها است. یکی از عواملی که موجب ضعف در اجرای خط‌مشی می‌شود، عدم تعریف دقیق در فرایندهای مربوط به سامانه جامع تجارت و فرایندهای گمرکی است که موجب شده است تعریف دقیقی از فرایندها انجام نشود، همچنین، ضعف در انسجام اطلاعاتی موجب شده است که گردش

اطلاعات میان بازیگران به‌خوبی صورت نگیرد و کالاهای تولیدشده در داخل و وارد شده به کشور به‌طور مناسب مورد صحت سنجی و ردیابی قرار نگیرد، برای این امر می‌توان به سامانه جامع انبارها اشاره کرد که چالشی در حوزه گمرکی و غیر گمرکی است که موجب شده است که سامانه‌های تعریف‌شده توسط سازمان‌های مختلف به‌صورت جزیره‌ای عمل کرده و یکپارچگی بین این سامانه‌ها وجود نداشته باشد.

چهارمین مضمونی که موجب شکاف در اجرای خط‌مشی می‌شود، ضعف برنامه‌ریزی است که شامل، موانع تعرفه گذاری (مانند افزایش هزینه‌های گمرکی، اتلاف زمانی ترخیص کالا)، ضعف ساختاری خط‌مشی، نرخ‌های تعرفه‌ای که در واردات تعیین می‌شود، سازگاری چندانی با یکدیگر ندارند که منجر به رونق قاچاق کالا و ارز می‌شود(زاهد طلبان و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۷). از سوی دیگر، ساختار خط‌مشی تدوین شده، به نحوی است که هماهنگی و انسجام بازیگران را در نظر نگرفته و عدم هماهنگی میان مجریان را موجب می‌شود و به دلیل عدم شفافیت وظایف در مبارزه با قاچاق کالا و ارز، هر یک از بازیگران خود به‌صورت جزیره‌ای عمل می‌کنند که این عملکرد عمدتا مبتنی بر ساختارهای سازمان متبوع خود هستند.

ضعف نظارتی دیگر عاملی است که موجب رونق قاچاق کالا و ارز در کشور شده است و این شامل ضعف نظارت در تردد حمل بار و کم‌توجهی به مرزها است. ضرورت مقابله با قاچاق کالا، کنترل سامانه حمل‌ونقل بار و رصد مسیرهای تعیین‌شده بر انتقال بار است، از سوی دیگر، با توجه به گستردگی مرزهای کشور و ظرفیت‌های موجود برای قاچاق کالا، آنچه مشهود است، عدم کنترل دقیق مرزها و همچنین قوانینی همچنین ته لنجی موجب شده است که از این امر نیز سوء استفاده‌شده و قاچاق کالا رونق یابد. درنهایت، ضعف فرهنگی یکی از مهم‌ترین مضامین در اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و است، عدم ارتقای سطح آگاهی و بینش مردم و همچنین همکاری ضعیف رسانه‌های جمعی موجب شده است که آنچه مدنظر خط‌مشی گذاران است، حاصل نشود.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، پیترسون و همکاران(۲۰۲۱) نشان دادند که چالش‌های اجرا شامل برنامه‌ریزی است؛ مولتی(۲۰۲۰)، عنوان داشتند که برنامه‌ریزی ضعیف، منابع ناکافی و ناسازگاری در تفسیر خط‌مشی‌ها موجب شکاف در اجرای خط‌مشی می‌شود، ابوبکری و همکاران(۲۰۱۸)، ظرفیت اداری و سازگاری اداری قوانین را عاملی بر علل شکاف

می‌دانند؛ چگودا(۲۰۱۵) عدم تفسیر مناسب خط‌مشی، کمبود منابع؛ رنگریز و موذنی(۱۳۹۶)، ساختار و نهاد، پشتیانی، مجریان و سازمان‌های مجری

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، اجرای خط‌مشی و کاهش شکاف در اجرای خط‌مشی مبارزه با قاچاق کالا و ارز، نیازمند سازمانی است که دارای اختیار و حق صدور دستور را داشته باشد و در مقابل عملکرد خود پاسخ‌گو باشد برای مثال می‌توان با اصلاح ساختار ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز و ارائه اختیار لازم به این سازمان این امر را میسر کرد. این عامل مدیران را قادر خواهد ساخت که برای دستیابی به اهداف تصمیم گرفته، دستور صادر کنند و از دستورات اطاعت کنند؛ از سوی دیگر، بدون منابع و امکانات اجرای خط‌مشی‌ها منجر به دستیابی به اهداف نخواهند شد و نیازمند تجهیز گلوگاه‌های ورود کالا به کشور، به‌منظور پایش و رصد آن‌ها است، از این امکانات می‌توان به دستگاه‌های ایکس ری؛ همچنین تربیت نیروی انسانی متخصص در این حوزه نام برد که توانایی اجرای خط‌مشی‌ها را داشته باشد.

با توجه به تعدد بازیگران اجرا که از ساختارهای سازمانی مستقلی برخوردار هستند، نیازمند ترسیم راه اجرای خط‌مشی و تعریف فرایندها در اجرای خط‌مشی و انسجام در سامانه‌هایی است توسط یک سازمان واحد مورد پایش و رصد قرار گیرد. در نهایت، آموزش و آگاه‌سازی مردم، عامل مهمی است که منجر به تسهیل در اجرای خط‌مشی خواهد شد.

منابع

الهی‌چورن، محمدعلی؛ خاکپور، براتعلی، خورشیدی، حسین. (۱۴۰۱). واکاوی اثرگذاری سرمایه اجتماعی در احساس امنیت اجتماعی (مطالعه موردی: شهر کچور). **مطالعات اجتماعی**. ۱۳(۷۱)، ۵۷-۸۴.

توکلی، جلیل. (۱۳۹۹). اثرات قاچاق کالا بر ناامنی اقتصادی و اجتماعی. **پژوهش‌های حقوقی قانون یار**. ۳(۱۰)، ۲۴-۷:.

جمشیدی فر، محمدرضا؛ زارع فارسانی، ستاره؛ صالحی، کریم. (۱۴۰۱). پیشگیری غیر کیفری از قاچاق گمرکی در سیاست جنایی ایران. **مطالعات پیشگیری از جرم**. ۱۷(۶۳)، ۱۹۱-۲۰۹.

دانائی‌فرد، حسن. (۱۴۰۰). سرنوشت خط‌مشی عمومی در فرایند اجرا: تحلیل تعامل اراده سیاسی- ظرفیت اداری. **مدیریت دولتی ایران**. ۴(۴). صص الف-ه.

ربیعی، حسین؛ نورمحمدی، مهتاب. (۱۳۹۵). تبیین رابطه قاچاق با کارایی حکومت‌ها و نقش آن در چرخه مقبولیت نظام سیاسی. **پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظام اجتماعی**. ۵(۱۲)، ۲۸-۱۵.

رز، ریچاد. (۱۳۹۰). یادگیری در پرتو خط‌مشی‌های عمومی تطبیقی : راهنمای کاربردی. ترجمه حسن دانائی‌فرد و حسن خیرگو. تهران: انتشارات مهربان نشر.

رنگریز، حسن؛ موذنی، بهرام. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی موانع اجرای خط‌مشی‌های عمومی در سازمان‌های دولتی با استفاده از مدل‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره. **خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت**. ۸(۲۸)، ۴۳- ۲۷.

رودساز، حبیب؛ رشیدی طغرالجردی، مصطفی. (۱۳۹۳). الگوی بومی اثرات و پیامدهای خط‌مشی‌های مبارزه با قاچاق کالا. رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

روزنامه فرهیختگان. (۱۴۰۱). سفره ۵۵۰ هزارمیلیاردی قاچاق کالا در سال ۱۴۰۰. شماره خبر: ۱۵۲۳۰۶۰

زارع مهدوی، قادر؛ سهرابی، محمد. (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی سیاست‌های تقنینی جمهوری اسلامی ایران در مبارزه با قاچاق کالا. **مطالعات سیاسی**. ۱۰(۳۷)، ۹۷-۷۵.

زاهد طلبان، علی؛ خداپرست مشهدی، مهدی؛ صباحی، احمد؛ لطفعلی پور، محمدرضا. (۱۳۹۷). تأثیر موانع تعرفه‌های گمرکی و نرخ ارز در تابع تقاضای واردات کشور، مروری انتقادی بر سیاست‌های تجاری و ارزش کشور در راستای حمایت از تولید ملی. پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی. **پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی**. ۱۲(۹)، ۱۶۵-۱۳۹.

ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز.(۱۳۹۶). برخورد با قاچاق کلان و سازمان‌یافته در اولویت ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز.

شاه‌محمدی، غلامرضا؛ علیشاهی، علی. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی نظارت الکترونیکی در مبارزه با قاچاق کالا. **پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی**. ۱۳(۴)، ۷۲-۵۳.

ضابط پور کردی، حسین؛ امین بیدختی، علی‌اکبر؛.، رضایی، علی‌محمد؛ صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی موانع و چالش‌های اجرای خط‌مشی‌های آموزش عالی در ایران. **جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی**. ۶(۱۳)، ۲۰۳- ۲۳۰.

عباسی اتویی، محمد؛ بابایی مهر، علی؛ قاسمی، داود؛ جوادی رجه، عاطفه. (۱۴۰۱). نقش دولت در امنیت مالی شهروندان. **مطالعات امنیت اجتماعی**. ۱۳(۷۲)، ۱-۲۴.

عباسی، عباس؛ معتضدیان، رسول؛ میرزایی، محمدقاسم. (۱۳۹۵). بررسی موانع اجرای خط‌مشی‌های عمومی در سازمان‌های دولتی. **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**. ۶(۲)، ۶۰-۴۹.

قادری، ادریس؛ کیانی، داوود؛ زیباکلام، صادق. (۱۴۰۰). اقتصاد سیاسی قاچاق کالا در ایران: آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری و سازوکارهای حکمرانی. **سیاست جهانی**. ۱۰(۱)، ۲۲۰-۱۹۷.

کسب‌دوست، عباس؛ دانش‌فرد، کرم‌اله؛ معمارزاده‌طهران، غلامرضا. (۱۴۰۱). پیشران بهره‌وری سازمانی: آسیب‌شناسی شکاف اجرای خط‌مشی مدیریت سرمایه انسانی (مطالعه موردی وزارت کشور). **چشم‌انداز مدیریت دولتی**. ۱۳(۲)، ۱۴۱-۱۵۹.

مرادی، علی؛ رستمی، تورج. (۱۴۰۱). واکاوی تأثیر قاچاق سلاح بر امنیت عمومی استان کرمانشاه. **مطالعات امنیت اجتماعی**. ۱۳(۷۲)، ۱۲۳-۱۵۰.

مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۳۹۹)گزارش نهایی تحقیق و تفحص از سیاست دولت‌ها در مبارزه با قاچاق کالا و ارز.

نقدی، ابراهیم.، گلی، رضا. (۱۳۹۴)، محشای قانون مبارزه با قاچاق کالا و ارز. چاپ دوم. تهران. انتشارات مسیر دانشگاه.

نیازی محسن؛ رضوانی، زهره؛ صادقی آرانی، زهرا. (۱۴۰۱). ارائه الگوی تعاملی امنیت اجتماعی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری. **مطالعات امنیت اجتماعی**. ۱۳(۷۰)، ۲۵-۴۹.

Abubakari, Z., Richter, Ch., & Zevenbergen, J. (۲۰۱۸). Exploring the "implementation gap" in land registration: How it happens that Ghana's official registry contains mainly leaseholds. **Land Use Policy**. ۷۸(۱), ۵۳۹-۵۵٤.

Anderson, E.J. (۲۰۱۱). Public policymaking: An Introduction. Seventh Edition. Boston, MA: Wadsworth Publishing.

Andriichenko, N. S., Reznik, O. M., Tkachenko, V, T., Belanuk, M. V., & Skliar, Y. I. (۲۰۲۰). Smuggling Of Goods As A Strategic Threat To The Economic Security Of European *States*. **Enero – Junio**. ۸(۱۵), ۳٤٦- ۳۵۷.

Bakker, C., Webstera, J. B., Nowaka, K. E., Chatterjeea, S., Perkinsa, C. J., & Brigantic, R. (۲۰۲۰). Multi-game modeling for counter-smuggling. Reliability engineering and system safety. **Reliability Engineering and System Safety**, ۲۰۰ (۲۰۲۰), ۱۰٦۹۵۸.

Bian, sh., Nduneseokwu, ch. K., li. Ch., & Harder. M. K. (۲۰۲۱). Drift in policy implementation: Incentives thwarted in a recycling programmer. **Waste Management & Research**. (۰۰)۰, ۱-۱۰.

Domorenok, E., Graziano, P., & Polverari, L. (۲۰۲۱). Introduction: Policy integration and institutional capacity: theoretical, conceptual and empirical challenges**. Policy and Society**. ٤۰(۱), ۱-۱۸.

George, T. O., Onwumah, A. C., Ozoya, M. I., Olonade, O, Y. (۲۰۲۱). Good governance, social order, and development in Nigeria: The critical role of gender inclusion. African **Journal of Reproductive Health**. ۲۵ (٥s),۲۰۱-۲۰۹.

Hafiz M. (۲۰۱۱). Policy implementation models: the case of library and documentation services in Pakistan, ۱۹۹۸-۲۰۰۸. **New Library World.** ۱۰۲(۳), ۸۷ – ۹۲.

Hajdari, A., & Alishani, C. A. (۲۰۲۰). Smuggling of goods. **Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god**. ٥۷(٤), ۱۱٥۹-۱۱۷۲.

Hill, H., & Hupe. H. (۲۰۱٤). Implementation an introduction to the study of operational governance. Third edition. Los Angeles ILondon INew Delhi Singapore IWashington DC .

Howlett, M., Ramesh. M., & Perl, A. (۲۰۰۹). Studying public policy, policy cycles & policy subsystems. Third edition. Oxford University.

Jordan, A. (۱۹۹۹). The Implementation of EU environmental policy: a policy problem without a political solution?. **Environment and Planning C: Government and Policy**. ۱۷ (۱), ٦۹–۹۰.

Kalaba, F. K. (۲۰۱٦). Barriers to policy implementation and implications for Zambia's forest ecosystems. **Forest Policy and Economics**. ٦۹(۱), ٤۰-٤٤.

Milio, S. (۲۰۱۰). From policy to implementation in the European Union: the challenge of a multi-level governance system. Ediscussions, stats, and author profiles for this publication.

Molete, M., Stewart. A., Moolla. A., & Igumbor, J. O. (۲۰۲۱). Perceptions of provincial and district level managers' on the policy implementation of school oral health in South Africa. **BMC Health Services Research**. ۲۱(۱۸), ۱-۱۰.

Owens, E., & Ba, E. (۲۰۲۱). The Economics of Policing and Public Safety. **Journal of Economic Perspectives**. ۳٥(٤), ۳-۲۸.

Peters, B. G., Van N., & Frans, k.m. (۱۹۹۸). Public policy instruments, evaluating the tools of public administration. University of Pittsburgh, USA.

Pettersson, F., Stjernborg, V., & Curtis, C. (۲۰۲۱). Critical challenges in implementing sustainable transport policy in Stockholm and Gothenburg. **Cities**. ۳ (۲۰۲۱), ۱۰۳۱٥۳.

Ricco, G., & Schultz, C. A. (۲۰۱۹). Organizational learning during policy implementation: lessons from U.S. forest planning. **Journal of Environmental Policy & Planning**. ۲۱(۳), ۲۷٥-۲۸۷.

Rosli, A., & Rossi. F. (۲۰۱٤). Explaining the gap between policy aspirations and implementation: The case of university knowledge transfer policy in the United Kingdom. CIMR Research Working Paper Series. Working Paper No.

۲۰.

Sager, F., & Gofen, A. (۲۰۲۲). The Polity of implementation: Organizational and institutional arrangements in policy implementation. **Journal of Governance**. ۳۵(۲), ۳٤۷-۳٦٤.

Shin, D. H. (۲۰۱۰). the effects of trust, security and privacy in social networking: A security-based approach to understand the pattern of adoption. **Interacting with computers**. ۲۲(٥), ٤۲۸-٤۳۸.

Smith, R. A., Girth, A. M., & Hutzel, M. (۲۰۲۱). Assessing organizational role and perceptions of programmatic success in policy implementation. **Administration & Society**, ۰۰(۰), ۱-۳٥

Surbakti, E., Sulaeman, A., Alamsyah, D. N., & Kartini, D. S. (۲۰۲۱). Implementation on financial assistance policy of political parties in ۲۰۱٥-۲۰۱۸. **Utopía y Praxis Latinoamericana**. ۲٦(۲), ۳۱۳-۳۲۲.

Zhang, N., Rosenbloom, D, H., & Dong, CH. (۲۰۲۱), Deficits pro forma and Ssubstantive: Multilevel policy implementation in China's administrative approval intermediaries reform. **American Review of Public Administration**. ۰۰(۰), ۱-۱٥.

Zhang, J., Lub, J., Pana, J., Tanc, Y., Cheng, X., & Lie, Y. (۲۰۲۲). Implications of the development and evolution of global wind power industry for China—an empirical analysis is based on public policy. **Journal of Energy Reports**. ۸(٤), ۲۰٥-۲۱۹.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۱۱٤-۸۷
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت استعداد در آستان قدس رضوی با استفاده از رویکرد دلفی فازی

حمیده اوجاقی شیرمرد[۱]
شهلا سهرابی[۲*]
جعفر بیک‌زاد[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۵/۱۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۷/۲۴)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده
مدیریت استعدادها به بخش مهمی از نیازهای ناگفته تصمیم‌گیران راهبردی سازمان پاسخ داده و مسیرهای توسعه را برای مستعدترین افراد شتاب می‌بخشد. هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت استعداد در آستان قدس رضوی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع‌شناسی پژوهش در زمره پژوهش‌های آمیخته با رویکرد کیفی و

۱- دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.
۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
sohrabi۱۴۰۳@iau.ac.ir
۳- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

کمی در پارادایم استقرایی-قیاسی است. که با بهره‌گیری از روش دلفی فازی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی، خبرگان و اساتید مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی است که با توجه به هدف پژوهش، با نمونه‌گیری هدفمند از بین آنها ۱۹ نفر شرکت کردند. جامعه آماری بخش کمی، مدیران ارشد و میانی و سرپرستان بخش‌های تابعه آستان قدس که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی دردسترس حجم نمونه ۸۳ نفر تعیین شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه بود که روایی و پایایی با استفاده از شاخص CVR، آزمون کاپای کوهن و آزمون مجدد تأیید شد. در بخش کیفی، داده‌های کیفی بدست آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA۲۰۲۰ و روش کدگذاری و بخش کمی پژوهش و تحلیل نهایی با استفاده از روش دلفی فازی انجام شد. با استفاده از داده‌های کیفی به‌دست آمده از مصاحبه‌های اکتشافی ۲۴ شاخص مدیریت استعداد مشخص و سپس با استخراج این عوامل، از طریق پژوهش کمی رتبه‌بندی شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد همسوسازی و نگهداشت استعدادها، مخزن استعداد، انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت و سیاست‌های سازمان مهم‌ترین شاخص‌های مدیریت استعداد می‌باشند.

واژگان کلیدی: مدیریت استعداد، آستان قدس، فن دلفی فازی

۱- مقدمه

جهانی شدن منجر به گسترش الزامات مدیریت منابع انسانی شده است. بنابراین سازمان‌ها بایستی استراتژی‌هایی را برای مدیریت تنوع و ارتقای جامعیت در سازمان توسعه دهند (راجپات و همکاران[۱] ۲۰۲۳: ۴). ماهیت پویای جهانی شدن به ارتقاء دسترسی به بسیاری از منابع مادی و فیزیکی کمک می‌کند. با این حال در اختیار داشتن آنها دیگر مزیت رقابتی قابل توجهی در بین سازمان‌های مختلف نیست (دنیلینا[۲] و همکاران، ۲۰۱۷: ۱)، تا جایی‌که به سازمان‌ها مربوط

۱- Rajput
۲- Danilina

می‌شود، آن‌ها تلاش می‌کنند دارایی‌های دیگری را برای افزایش کارایی در فرآیندهای کسب‌وکار بیابند (اوجاقی و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۹)، به‌طوری که به منابع انسانی و کارکنان به‌عنوان یک دارایی استراتژیک برای سازمان نگریسته می‌شود (حاجی‌نصیری؛ ۲۰۲۱: ۱۷۸). همان‌طور که منابع انسانی کلیدی سازمان، با ترک شغل و غیبت بار بزرگی را بر سازمان تحمیل می‌کند (هزینه‌های اقتصادی شامل هزینه‌های جستجو، یافتن جایگزین وکارمندیابی، هزینه آموزش جایگزین)، باعث کاهش بهره‌وری در سازمان می‌شود (سهرابی و نقوی، ۲۰۱۵: ۷۱۰). درصورتی‌که امروزه تمام کشورهای جهان، به‌دنبال پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند تا بتوانند با مصرف منابع کمتر به‌مقدارتولید ملی بیشتر دست یابند (سهرابی و نمازی، ۲۰۲۰: ۵۲۹). تاریخچهٔ مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد که اهمیت این بخش از سازمان همواره رشد قابل توجهی را تجربه کرده است. درحقیقت، پیش‌نیاز یک جامعه توسعه‌یافته، برخورداری از سازمان های توسعه‌یافته است و سازمان توسعه‌یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به‌واسطهٔ وجود منابع انسانی متخصص، به‌منزلهٔ سرمایه‌های استراتژیک، به‌دست می‌آورد (خلیلی، ۱۴۰۱: ۱۱۲)، تا جایی که در سال‌های اخیر مفهوم منابع انسانی جای خود را به سرمایهٔ انسانی داده است (رنجبریان و شکری، ۱۴۰۱: ۲۷). از طرفی تربیت سرمایه‌های انسانی متعهد و متخصص و فراهم نمودن زمینه جذب، هدایت و شکوفایی نخبگان و استعدادهای برتر، یکی از مهم‌ترین راهبردهای ترسیم شده در اسناد بالادستی و نقشهٔ جامع علمی کشور است (کوهی‌خور، ۱۳۹۹: ۹). همچنین توسعهٔ منابع انسانی به‌عنوان راز ماندگاری سازمان‌ها تلقی می‌شود زیرا موضوع فناوری دیگر مهم‌ترین چالش در عرصهٔ کسب‌وکار نیست؛ بلکه بهره‌مندی از نیروی انسانی هوشمند است (ظاهری و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۶۴). از طرف دیگر در عصر مدرن، کسب مهارت‌ها، توانایی‌های شناختی، دانش و پتانسیل خوب برای نیروی کار برای عملکرد مناسب‌تر استراتژی کسب‌وکار، به مهارت بسیار مهم و ضروری تبدیل شده است (کلیم[۱]، ۲۰۱۹: ۸)، که حفظ و ایجاد نیروی کار رقابتی و مولد بر توانایی سازمان در شناسایی استعدادهای استثنایی، باعث افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود (آروکاس[۲] ۲۰۲۰: ۵۲). با این‌حال، چگونگی درک کارفرمایان از استعدادها و

۱- Kaleem
۲- Arocas

در نتیجه سرمایه‌گذاری منابع مناسب برای ایجاد انگیزه و توسعه کارکنان مستعد هنوز نیازمند توجه است (چن[۱]، ۲۰۱۹: ۸۴). شکی نیست که جذب، توسعه و حفظ استعدادها به‌عنوان یکی از بحرانی‌ترین مسائلی که سازمان‌ها در سراسر جهان با آن مواجه هستند، ظاهر شده است (گالاردو[۲] و همکاران، ۲۰۲۰: ۴۵۸). نتیجه تحقیقات اخیر نشان داده است که کارکنان با استعداد مهم‌ترین منابع کسب‌وکار در بیست سال آینده خواهند بود و مدیریت منابع انسانی باید نیاز به حضور کارکنان با استعداد را به‌عنوان یک عامل بدیهی به‌منظور توسعهٔ کسب‌وکار و ارتقای بهره‌وری تشخیص دهد. به این ترتیب، مفهوم مدیریت استعداد باید وارد سازمان‌ها شود (دنیلینا و همکاران، ۲۰۱۷: ۱). مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از پنج اولویت اصلی بخش منابع انسانی در سازمان‌ها معرفی شده است (طباطبایی و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۶)، با این وجود، مدیریت استعداد یک چالش بزرگ جهانی است که اکثر سازمان‌ها در جهان با آن مواجه هستند. به دلیل کمبود استعداد، سازمان‌ها در سرتاسر جهان برای کسب و حفظ استعدادها برای حفظ فعالیت‌های خود و ادامه رشد از نظر خدمات و سودآوری، با یکدیگر رقابت می‌کنند (الداشان[۳] و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۰۸). برای اینکه سازمان‌ها چشم انداز خود را تحقق بخشند، به کارکنانی نیاز دارند که پتانسیل بالایی داشته باشند و به آینده نگاه کنند (بوستجانسیک و اسلانا[۴]، ۲۰۱۸: ۱). بنابراین مدیریت منابع انسانی به مدیریت استعداد به‌عنوان یک تلاش جهانی-محلی برای تضمین این موضوع که تصمیمات استراتژیک و عملیاتی و منابع انسانی عملکردی به سمت کسب مزیت رقابتی از طریق افراد جهت‌گیری می‌شود، اهمیت قائل می‌شود (روماوس[۵]، ۲۰۲۱: ۲۴۹). همچنین محیط رقابتی سازمان‌ها نه‌تنها جذب افراد مستعد را بسیار مشکل ساخته است، بلکه آن‌ها را با خطر جدی‌تری روبرو کرده است که آن همان خطر از دست دادن این نیروهای کارآمد است (احمدی‌مقدم و سلیمان‌پور، ۱۳۹۷: ۱۰۹). در پاسخ به این رویداد، سازمان‌های بزرگ دست به اجرا و پیاده‌سازی

۱- Chen
۲- Gallardo
۳-El Dahshan
٤-Bostjancic & Slana
٥-Rumawas

استراتژی‌های مدیریت استعداد در سازمانشان زده‌اند (پورحسین‌زاده و سوبرامانیام[۱]، ۲۰۱۲: ۱۲۵۲۴). ادبیات مدیریت استعداد در حال حاضر بر توصیف استعدادها و شیوه‌ها و فعالیت‌ها متمرکز شده‌اند. تحقیقات آیندهٔ مدیریت استعداد باید مفهوم‌سازی بیشتر مدیریت استعداد، فعالیت‌ها و اثرات مرتبط را افزایش دهد (آتان و استاپف، ۲۰۱۷: ۵۹۹). آستان قدس رضوی یکی از بزرگ‌ترین نهادهای موقوفاتی اسلامی است. این نهاد به مجموعه‌ی حرم مطهر امام رضا (ع)، دستگاه‌ها، نهادها، ادارات فرهنگی، شرکت‌های صنعتی متعلق به این مجموعه گفته می‌شود. بخش‌ها و حوزه‌های گوناگون این نهاد نیروی انسانی از تخصص‌های گوناگون را دارا می‌باشد. تسلط بر اجرای یک مدل مدیریت استعداد کاربردی، در توانایی‌های سازمان برای ارتقای استراتژی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌ها برای جذب، توسعه و حفظ کارکنان با استعداد ظاهر می شود. این می‌تواند با تعیین نیازهای سازمان به توانایی‌های فعلی یا استعدادهای مورد نیاز به‌دست آید. برای بکارگیری و اجرای مدل مدیریت استعداد کاربردی، بخش منابع انسانی به کمک مدیریت عالی آن سازمان نیاز دارد تا از برنامه‌ریزی نیروی کار تا حفظ استعداد و گذر از جذب کارکنان مستعد و توسعه آنها بسیار مؤثر و مثمرثمر باشد. با توجه به مطالب بیان شده پژوهش حاضر می تواند علاوه بر پوشش خلاء تحقیقاتی، در توسعه ادبیات حوزه پژوهش نیز سودمند باشد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت استعداد در آستان قدس رضوی است.

۲- ادبیات نظری

مدیریت استعداد یک جنبه حیاتی از موفقیت هر سازمانی است. این موضوع شامل شناسایی، توسعه و حفظ بهترین کارکنان برای اطمینان از دستیابی شرکت به اهدافش است. مدیریت استعداد مؤثر می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از رقبای خود جلوتر باشند و به موفقیت‌های بلندمدت دست یابند. اولین قدم در مدیریت استعداد، شناسایی افراد مناسب برای شغل است. این شامل نگاهی فراتر از صلاحیت‌ها و تجربیات نامزد و ارزیابی پتانسیل آنها برای رشد و کمک به سازمان است. مدیران استخدام همچنین باید عواملی مانند تناسب فرهنگی،

۱-Subramaniam

شخصیت و اخلاق‌کاری را هنگام تصمیم‌گیری در مورد استخدام درنظر بگیرند. هنگامی‌که افراد مناسب در محل قرار می‌گیرند، توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های آنها ضروری است. این امر می‌تواند از طریق برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای حاصل شود، که دانش و مهارت‌هایی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد که برای انجام کار خود به‌طور مؤثر نیاز دارند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل آموزش در حین‌کار، مربی‌گری، مربی‌گری و دوره‌های آموزشی رسمی باشد (کراوریتی[۱] و همکاران، ۲۰۲۲: ۳۲۳). مدیریت استعدادها به‌عنوان یک زیرمجموعه برنامه‌های راهبردی سازمان و واحد منابع انسانی تعریف می‌شود. مدیریت استعدادها می‌تواند براساس پیش‌بینی نیازهای آینده سازمان به مدیران و کارکنان با استعداد در بخش‌های مختلف طراحی شود. همچنین می‌تواند از طریق مقایسه مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، اهداف و برنامه‌های سازمان تعریف شود. مدیریت استعدادها به بخش مهمی از نیازهای ناگفته تصمیم‌گیران راهبردی سازمان پاسخ می‌دهد (ال اینا و اتان[۲]، ۲۰۲۰: ۷). تمامی دیدگاه‌های مطرح شده درباره مدیریت استعداد عموماً به این‌که استعداد چیست و چگونه باید به صورت استراتژیک و مؤثر مدیریت شود اشاره دارند. از دیدگاه بلاس[۳] و همکاران (۲۰۰۶)، در حقیقت توافق بر ارائه تعریف مدیریت استعداد به‌عنوان یک مفهوم دشوار است. با این وجود مفهوم مدیریت استعداد اغلب استفاده می‌شود تا بر اهمیت عملیات‌های منابع انسانی در سازمان‌ها تأکید کند. درمورد مدیریت استعداد دیدگاه‌های متعددی مطرح می‌شود که در هریک تصویری متفاوت از فعالیت‌های یکسان در سازمان‌ها ارائه می‌شود. این دیدگاه‌ها شامل دیدگاه‌های فرآیندی، رقابتی، توسعه‌گرایانه و برنامه‌ریزی نیروی انسانی می‌باشد. در دیدگاه فرآیندی، به منظور بهینه‌سازی افراد درون سازمان به تمامی فرآیندهای مدیریت افراد توجه می‌شود. این دیدگاه تمام سیستم‌ها را به‌گونه‌ای کنار هم قرار می‌دهد تا فرد مستعد قادر باشد در سازمان مورد نظر به پیشرفت و موفقیت شغلی برسد. دیدگاه فرهنگی بیانگر این است که مدیریت استعداد یک طرز تفکر است که در آن، استعداد به‌عنوان یک عامل ضروری برای موفقیت تلقی می‌شود. در این دیدگاه استعداد به مانند پادشاهی

۱- Kravariti
۲- Al Aina & Atan
۳- Bellass

بوده و افراد مستعد براساس شایستگی خود می‌توانند پیشرفت یا افت کنند. در سازمان‌هایی که به این شیوه اداره می‌شوند، افراد مستعد تمام ابزار مورد نیاز خود را در اختیار دارند، آنان می‌توانند از این ابزار برای نابودی یا اثبات شایستگی خود استفاده کنند. این دیدگاه دارای حداقل ساختار، در مدیریت استعداد و مناسب افراد تک‌رو در محیط کار می‌باشد. دیدگاه سوم دیدگاه رقابتی است. تمرکز این دیدگاه بر شناسایی افراد مستعد و برآوردن نیازهای آنان می‌باشد بنابراین متذکر می‌شود اگر سازمان به این موضوع توجه نکند، رقبا چنین خواهند کرد. این دیدگاه عمدتاً توسط کسب‌وکارهای بزرگ مشاوره‌ای یا تبلیغاتی مورد استفاده قرار می‌گیرد، چرا که در چنین صنایعی سرمایه‌های ذهنی مورد توجه زیادی بوده و حرف اول را می‌زنند و با جابه‌جا شدن افراد، دارایی‌ها نیز جابه‌جا می‌شوند. بنابراین یافتن راهی برای نگهداری با استعدادترین افراد از همه چیز مهم‌تر است. این دیدگاه اغلب جاه‌طلب‌ترین افراد را جذب می‌کند (پاندیتا و رای[۱]، ۲۰۱۸: ۱۸۶). مدیریت مؤثر استعدادها و نیاز کمی و کیفی سازمان به استعدادها براساس راهبرد و اهداف کسب وکار تعیین می‌شود. استعداد، از گردش افراد در سازمان حاصل می‌شود؛ این‌که چگونه آن‌ها وارد سازمان می‌شوند، مهارت‌های خود را توسعه می‌دهند و به سمت بالا یا بیرون سازمان حرکت می‌کنند (بیک‌زاد و اوجاقی، ۱۴۰۱: ۷). دیدگاه توسعه‌گرایانه مطرح می‌کند که مدیریت استعداد مسیرهای توسعه را برای مستعدترین افراد شتاب می‌بخشد. این دیدگاه با «قرارداد روانی گذشته» مبنی بر داشتن یک شغل در طول زندگی و مراقب کارفرما از آینده شغلی، ارتباط دارد. درنهایت، دیدگاه عمومی برنامه‌ریزی منابع انسانی است. این دیدگاه بیان می‌کند که مدیریت استعداد باید به‌دنبال به‌کارگیری افراد مناسب، در مشاغل مناسب و در زمان مناسب باشد. این امر اغلب توسط یک سیستم اطلاعاتی پیچیده پشتیبانی شده و مانند بازی شطرنج تمام احتمالات مختلف آینده درخصوص جابه‌جایی افراد را درنظر می‌گیرد (کریشنان و اسکالیون[۲]، ۲۰۱۷: ۴۳۵). اصول اساسی مدیریت استعداد شامل جنبه‌های کلیدی مختلفی است که برای جذب، حفظ، مدیریت و توسعه نیروی کار با کیفیت بالا ضروری است. این اصول برای ابتکارات موفقیت‌آمیز مدیریت استعداد اساسی هستند و به‌طور

۱- Pandita & Ray
۲- Krishnan & Scullion

قابل توجهی بر رشد و سودآوری کسب‌وکار تأثیر می‌گذارند. در اینجا اصول اساسی مدیریت استعداد براساس منابع ارائه شده آورده شده است (والورد[۱]، ۲۰۲۱: ۲۲۳). به‌دست آوردن افراد مناسب در مشاغل مناسب، مدیریت استعداد بر حصول اطمینان از اینکه افراد مناسب در موقعیت های مناسبی در یک سازمان قرار می‌گیرند تا پتانسیل و مشارکت آنها را به حداکثر برسانند، تمرکز دارد. پیش‌بینی و تغییر رفتار کارکنان، مدیریت استعداد شامل پیش‌بینی نحوه عملکرد کارکنان که برای فرآیندهای مدیریت استعداد مؤثر ضروری است (کوزج و فرانس[۲]، ۲۰۲۰: ۵۶)، جذب، حفظ و توسعه استعدادها، مدیریت استعداد شامل کارکردهایی مانند جذب، حفظ، مدیریت و توسعه نیروی کار با کیفیت بالا از طریق استراتژی‌هایی مانند مدیریت عملکرد، کارکنان، جبران خدمات، مدیریت یادگیری، توسعه کارکنان و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری است تأثیر بر رشد و سودآوری کسب‌وکار، علاقه فزاینده به مدیریت استعداد ناشی از شناخت تأثیر قابل توجه آن بر رشد کسب‌وکار، سودآوری، و رفع کمبود نیروی کار ماهر در نیروی کار است (فریدانی[۳]، ۲۰۲۲: ۴). استراتژی‌ها و شیوه‌ها: مدیریت استعداد شامل اجرای استراتژی‌ها و شیوه‌هایی است که کارکنان با استعداد را جذب، انتخاب، توسعه و حفظ می‌کند و تضمین می‌کند که سازمان از نیروی کار ماهر و با انگیزه بهره می‌برد. این اصول بر اهمیت مدیریت استعداد در سازمان‌های مدرن تأکید می‌کند و بر نقش استراتژیک آن در شکل‌دهی به موفقیت و پایداری کسب‌وکارها از طریق مدیریت مؤثر سرمایه انسانی تأکید می‌کند (سد و مایف[۴]، ۲۰۱۸: ۳۴). مدیریت استعداد مؤثر می‌تواند طیف وسیعی از مزایای را برای سازمان‌ها به‌همراه داشته باشد، از جمله افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان، بهبود نرخ حفظ و کاهش هزینه‌های استخدام و آموزش. همچنین می‌تواند به ایجاد یک برند کارفرمایی قوی که استعدادهای برتر را جذب می کند و شهرت سازمان را افزایش می‌دهد، کمک کند. مدیریت استعداد یک اولویت حیاتی برای سازمان‌هایی است که به‌دنبال دستیابی به موفقیت پایدار در محیط تجاری رقابتی

۱- Valverde
۲- Kozjek & Franca
۳- Fridayani
٤- Saad & Mayouf

امروز هستند. با جذب، توسعه و حفظ استعدادهای برتر، سازمان‌ها می‌توانند نیروی کار قوی ایجاد کنند که قادر به رشد و نوآوری باشد. استراتژی‌های مدیریت استعداد مؤثر می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری مثبت، ارتقاء مشارکت و بهره‌وری کارکنان و افزایش شهرت سازمان به عنوان یک کارفرمای منتخب کمک کند. مدیریت استعداد فقط یک کارکرد منابع انسانی نیست. این یک ضرورت استراتژیک برای سازمان‌ها در تمام صنایع است (بیموند[۱]، ۲۰۱۶: ۵۰۱). به‌منظور مدیریت مؤثر استعدادها، سازمان‌ها باید درک روشنی از نیازهای استعداد خود داشته باشند و یک برنامه استراتژیک در محل خود داشته باشند. این شامل تجزیه و تحلیل نیروی کار فعلی سازمان و شناسایی شکاف‌های مهارتی و کمبود استعداد است. سپس سازمان می‌تواند یک برنامه مدیریت استعداد ایجاد کند که با استراتژی کسب‌وکار آن همسو باشد و از اهداف آن پشتیبانی کند. یکی از چالش‌های کلیدی در مدیریت استعداد، شناسایی و توسعه کارکنان با پتانسیل بالا است. کارکنان با پتانسیل بالا کسانی هستند که پتانسیل ایفای نقش‌های رهبری در سازمان و هدایت نتایج کسب‌وکار را دارند. شناسایی و توسعه این کارکنان نیازمند یک فرآیند ارزیابی استعداد جامع و همچنین برنامه‌های توسعه هدفمند است که مهارت‌ها و تجربه‌ای را که برای موفقیت در نقش‌های آینده‌شان نیاز دارند، در اختیار آنها قرار دهد (سروستانی و تانگ[۲]، ۲۰۲۲: ۱).

۳- روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر پایه پژوهش آمیخته و به صورت کیفی و کمی در پارادایم استقرایی-قیاسی است. باتوجه به هدف اصلی پژوهش، ابتدا به مطالعه ادبیات و پیشینه مرتبط با موضوع پرداخته، سپس از طریق مصاحبه با شرکت‌کنندگان محدود بررسی و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختار یافته، ابعاد، مؤلفه‌های اولیه مدیریت استعداد شناسایی شد. سپس از تکنیک دلفی فازی به‌منظور توجه به هریک از نظرات و یکپارچه نمودن آنها برای دستیابی توافق گروهی برای اصلاح، تأیید، رد و یا اضافه کردن شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت استعداد کارکنان آستان قدس رضوی پرداخته

۱- Beamond
۲- Srivastava & Tang

شد. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی اساتید و خبرگان مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و همچنین پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر بود که با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی و به تعداد ۱۹ نفر انجام شده است. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری صورت گرفته است به‌نحوی که پس‌از انجام مصاحبه با نفرات هفدهم و هجدهم دیگر عامل جدیدی شناسایی نگردید و فرایند مصاحبه با نفر نوزدهم به پایان رسید. جامعه آماری بخش کمی مدیران ارشد و میانی و سرپرستان بخش‌های تابعه آستان قدس است که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس حجم نمونه ۸۳ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه بود که روایی و پایایی با استفاده از شاخص CVR، آزمون کاپای کوهن و آزمون مجدد تأیید شد. برای سنجش شاخص CVR ، میزان ضروری بودن مفاهیم مورد سؤال قرار گرفت. نتایج فرمول برای همه شاخص‌ها بالاتر از ۰/۷۱ بوده که حکایت از روایی محتوایی مناسب دارد. در آزمون کاپای کوهن نیز با توجه به میزان عدد معنی‌داری و مقدار آزمون که بالاتر از ۶۰ درصد است نشان دهنده پایایی لازم است. اعتبار محتوای پرسشنامه این مطالعه با بهره‌گیری از نظرات تخصصی شش نفر از افراد مطلع به موضوع پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۱) روایی محتوایی بخش کیفی مصاحبه

ضریب معنی‌داری سیگ	ضریب معنی‌داری تی	ضریب خطا	ضریب معنی داری		
۰/۰۰	**٦/٧٦٣**	/۱۲۰ ۰	۶۵۹ ۰/	کاپای	اندازه‌گیری توافق

گفتنی است از آنجا که پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته با رویکرد اکتشافی است، ابتدا باید مطالعه کیفی صورت گیرد و پس از آن مطالعه کمی انجام شود. از این‌رو، داده‌های کیفی با استفاده از نظرات ۱۹ نفر از خبرگان و تا سرحد اشباع اطلاعات و نیل به کفایت نظری بررسی و سپس مطالعه کمی انجام شد. در بخش کیفی، داده‌های کیفی بدست آمده از مصاحبه با استفاده از نرم افزار MAXQDA۲۰۲۰ و روش کدگذاری و بخش کمی پژوهش و تحلیل

نهایی، با استفاده از روش Delphi fuzzy انجام شد. با استفاده از داده‌های کیفی به‌دست آمده از مصاحبه‌های اکتشافی شاخص‌های مدیریت استعداد مشخص و سپس با استخراج این عوامل، از طریق پژوهش کمی اولویت‌بندی می‌شوند.

٤- یافته‌های پژوهش

در جدول ۲ و ۳، ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه در بخش کیفی و کمی ارائه شده است.

جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت شناختی بخش کیفی

جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار	جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۹	مرد	کارشناسی ارشد	مدیر	۹
مرد	دکتری	مدیر	۱۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۹
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۶	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۷
مرد	کارشناسی	مدیر	۱۴	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۷
مرد	کارشناسی	مدیر	۹	زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۷	مرد	دکتری	مدیر	۱۲
مرد	کارشناسی	مدیر	۱۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۴
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۶	مرد	کارشناسی ارشد	مدیر	۱۷
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۸				

جدول (۳) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کمی

	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
مرد	۲۰	۴۳	۱۶
زن	۱	۲	۱

یافته‌های بخش کیفی پژوهش

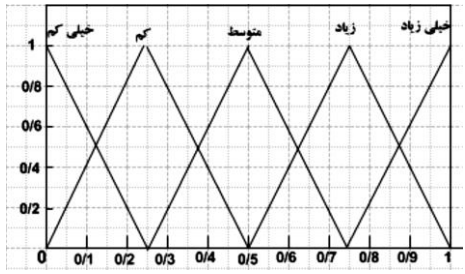
شاخص‌های مدیریت استعداد

مصاحبه‌ها در بخش کیفی به صورت چهره به چهره و با سؤالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری شاخص‌ها شناسایی شدند. در توضیح شیوه استخراج شاخص‌های مدیریت استعداد گفتنی است که این امر با بررسی متون مصاحبه‌ها با کمک نرم افزار MAXQDA۲۰۲۰ و کدگذاری آنها انجام شد. بر این اساس، مصاحبه که مشتمل بر چهار سؤال اصلی بود، پس از ارائه توضیحات لازم به اعضای نمونه، صورت گرفت. سپس متن مصاحبه‌های انجام شده تحلیل شد. برای اطمینان از صحت کدگذاری و استخراج مفاهیم، کدهای بدست آمده از مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه شوندگان قرار گرفت تا از تأیید کدهای استخراج شده توسط مصاحبه شوندگان اطمینان حاصل شود. شاخص‌های مدیریت استعداد در جدول ۴، ارائه شده است.

جدول (٤) شاخص‌های مدیریت استعداد

شاخص ها			
X۱	همسوسازی و نگهداشت استعدادها	X۲	مدیریت مسیر توسعه شغلی
X۳	تحولات فناورانه	X۴	توسعه و بهسازی استعدادها
X۵	تدوین برنامه استراتژیک	X۶	ساختار مدیریتی حاکم
X۷	وجود رقابت در بازار کار	X۸	جانشین‌پروری
X۹	شایسته‌گماری	X۱۰	فرصت‌ورزی
X۱۱	مخزن استعداد	X۱۲	فرهنگ سازمانی
X۱۳	عوامل قانونی و نظارتی	X۱۴	نیازسنجی
X۱۵	انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت	X۱۶	استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش‌های کلیدی
X۱۷	تعادل کار-زندگی	X۱۸	تنوع و شمول
X۱۹	سیستم‌های جبران خدمت	X۲۰	شهرت و اعتبار سازمان
X۲۱	سیاست‌های سازمان	X۲۲	بهزیستی سرمایه انسانی
X۲۳	مدیریت دانش	X۲۴	ترتیبات کاری

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه پژوهش، شاخص‌های مدیریت استعداد در قالب پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با عوامل طراحی می‌شود، خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را ابراز می‌کنند. از آنجا که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به پرسش‌ها پاسخ می‌دهند. این متغیرها با توجه به شکل ۱ و جدول ۵، به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده اند.



شکل (۱) تعریف متغیر زبانی

در جدول ۵، نیز نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده نشان داده شده است.

جدول (۵) اعداد فازی مثلثی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰/۷۵، ۱، ۱)	۰/۷۵
زیاد	(۰/۵، ۰/۷۵، ۱)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵

اعداد فازی قطعی شده در جدول ۴، با استفاده از رابطه مینکووسکی به شکل رابطهٔ یک محاسبه شده اند (β حد بالای عدد فازی مثلثی، α حد وسط عدد فازی مثلثی، m حد پایین عدد فازی مثلثی).

رابطه ۱ :

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله شاخص‌های مدیریت استعداد که با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مشخص شدند، در قالب پرسش‌نامه در اختیار مصاحبه‌کنندگان قرار گرفت و با توجه به گزینه انتخابی و متغیرهای تعریف شده، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های انتخاب‌شده در پرسش‌نامه برای به‌دست آوردن میانگین فازی شاخص‌های مدیریت استعداد مورد تحلیل قرار گرفت. برای محاسبه میانگین فازی از رابطه‌های زیر استفاده می‌شود.

$$A_i = \left(a_1^{(i)} . a_2^{(i)} . a_3^{(i)}\right) . i = 1.2.3. \ldots . n$$

$$A_{ave} = (m_1 . m_2 . m_3) = \left(\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} a_1^{(i)} \; . \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} a_2^{(i)} \; . \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} a_3^{(i)}\right)$$

در این رابطه Ai، بیان‌گر دیدگاه خبره i ام و Aave بیان‌گر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد پاسخ‌های داده شده به هر مؤلفه شمارش شده و سپس مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پاسخ‌های داده شده در مرحله اول در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (٦) نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله نخست نظرسنجی

شاخص‌های مدیریت استعداد					
متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
همسوسازی و نگهداشت استعدادها	۶۶	۶	۲	۰	۰
تحولات فناورانه	۶۵	۴	۵	۰	۰
تدوین برنامه استراتژیک	۶۸	۲	۴	۰	۰
وجود رقابت در بازار کار	۶۵	۴	۲	۳	۰
شایسته‌گماری	۶۷	۷	۰	۰	۰
مخزن استعداد	۶۲	۴	۵	۳	۰

عوامل قانونی و نظارتی	۶۸	۳	۲	۱	۰
انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت	۶۸	۱	۲	۰	۰
تعادل کار-زندگی	۶۷	۲	۴	۱	۰
سیستم‌های جبران خدمت	۶۶	۴	۲	۲	۰
سیاست‌های سازمان	۶۲	۸	۳	۲	۰
مدیریت دانش	۶۲	۶	۲	۴	۰
مدیریت مسیر توسعه شغلی	۶۴	۸	۲	۰	۰
توسعه و بهسازی استعدادها	۶۷	۲	۳	۲	۰
ساختار مدیریتی حاکم	۶۵	۴	۲	۳	۰
جانشین‌پروری	۶۷	۷	۰	۰	۰
فرصت‌ورزی	۶۲	۴	۵	۳	۰
فرهنگ سازمانی	۶۸	۳	۲	۱	۰
نیازسنجی	۶۶	۶	۲	۰	۰
استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش‌های کلیدی	۶۵	۴	۵	۰	۰
تنوع و شمول	۶۸	۲	۴	۰	۰
شهرت و اعتبار سازمان	۶۵	۴	۲	۳	۰
بهزیستی سرمایه انسانی	۶۷	۷	۰	۰	۰
ترتیبات کاری	۶۲	۴	۵	۳	۰

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای عوامل از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی مؤلفه‌ها در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷) میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

فازی-زدایی شده	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	متغیرها	فازی-زدایی شده	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	متغیرها
۰/۶۶۶	(۰/۷۹۷، ۰/۸۹۵، ۰/۶۴۵)	همسوسازی و نگهداشت استعدادها	۰/۷۰۵	(۰/۹۷۹، ۰/۹۴۷، ۰/۶۹۷)	مدیریت مسیر توسعه شغلی
۰/۶۳۲	(۰/۹۳۷، ۰/۸۶۴، ۰/۶۱۴)	تحولات فناورانه	۰/۶۲۷	(۰/۹۴۷، ۰/۸۵۴، ۰/۶۰۴)	توسعه و بهسازی استعدادها
۰/۶۲۷	(۰/۹۴۷، ۰/۸۵۴، ۰/۶۰۴)	تدوین برنامه استراتژیک	۰/۶۶۰	(۰/۹۵۸، ۰/۸۹۵، ۰/۶۴۵)	ساختار مدیریتی حاکم
۰/۵۷۵	(۰/۹۲۷، ۰/۷۹۱، ۰/۵۴۱)	وجود رقابت در بازارکار	۰/۵۹۵	(۰/۹۱۶، ۰/۸۲۲، ۰/۵۷۲)	جانشین‌پروری
۰/۵۵۱	(۰/۸۹۵، ۰/۷۷۰، ۰/۵۲۰)	شایسته‌گماری	۰/۷۲۶	(۱/۰۴، ۰/۹۶۸، ۰/۷۰۸)	فرصت‌ورزی
۰/۶۲۶	(۰/۹۴۷، ۰/۸۵۴، ۰/۶۰۳)	مخزن استعداد	۰/۵۴۱	(۰/۸۸۵، ۰/۷۶۰، ۰/۵۱۰)	فرهنگ سازمانی
۰/۵۸۰	(۰/۹۲۷، ۰/۸۵۴، ۰/۵۶۲)	عوامل قانونی و نظارتی	۰/۶۶۰	(۰/۹۵۸، ۰/۸۹۵، ۰/۶۴۵)	نیازسنجی
۰/۶۶۵	(۰/۹۷۹، ۰/۸۹۴، ۰/۶۴۵)	انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت	۰/۶۳۱	(۰/۹۳۷، ۰/۸۶۱، ۰/۶۱۴)	استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش‌های کلیدی

۰/۶۵۱	(۰/۹۷۹، ۰/۸۷۵، ۰/۶۲۵)	تعادل کار-زندگی	۰/۶۲۶	(۰/۹۴۷، ۰/۸۵۴، ۰/۶۰۳)	تنوع و شمول
۰/۶۶۱	(۰/۹۵۸، ۰/۸۹۵، ۰/۶۴۶)	سیستم‌های جبران خدمت	۰/۵۷۴	(۰/۹۲۷، ۰/۷۹۰، ۰/۵۴۱)	شهرت و اعتبار سازمان
۰/۵۹۴	(۰/۹۱۶، ۰/۸۲۲، ۰/۵۷۳)	سیاست‌های سازمان	۰/۵۵۲	(۰/۸۹۵، ۰/۷۷۱، ۰/۵۲۰)	بهزیستی سرمایه انسانی
۰/۷۲۷	(۱/۰۴، ۰/۹۶۸، ۰/۷۰۹)	مدیریت دانش	۰/۵۵۱	(۰/۸۹۵، ۰/۷۷۰، ۰/۵۲۰)	ترتیبات کاری

نظرسنجی مرحله دوم

در نظرسنجی مرحله دوم نتایج پاسخ‌های انتخاب شده به مؤلفه‌های شناسایی شده در جدول (۸)، نشان داده شده است.

جدول (۸) نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی

شاخص‌های مدیریت استعداد					
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	متغیرها
۰	۰	۱	۶	۶۷	همسوسازی و نگهداشت استعدادها
۰	۰	۵	۳	۶۶	تحولات فناورانه
۰	۰	۳	۲	۶۹	تدوین برنامه استراتژیک
۰	۲	۲	۴	۶۶	وجود رقابت در بازارکار
۰	۰	۰	۷	۶۷	شایسته‌گماری
۰	۳	۵	۵	۶۱	مخزن استعداد
۰	۱	۲	۳	۶۸	عوامل قانونی و نظارتی
۰	۰	۱	۲	۶۸	انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت
۰	۰	۴	۳	۶۷	تعادل کار-زندگی

سیستم‌های جبران خدمت	۶۷	۴	۲	۱	۰
سیاست‌های سازمان	۶۳	۷	۳	۲	۰
مدیریت دانش	۶۲	۶۸	۲	۲	۰
مدیریت مسیر توسعه شغلی	۶۵	۷	۲	۰	۰
توسعه و بهسازی استعدادها	۶۷	۴	۳	۰	۰
ساختار مدیریتی حاکم	۶۵	۵	۳	۱	۰
جانشین‌پروری	۶۸	۶	۰	۰	۰
فرصت‌ورزی	۶۳	۴	۴	۳	۰
فرهنگ سازمانی	۶۸	۴	۱	۱	۰
نیازسنجی	۶۸	۴	۲	۰	۰
استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش های کلیدی	۶۵	۶	۳	۰	۰
تنوع و شمول	۶۹	۲	۳	۰	۰
شهرت و اعتبار سازمان	۶۵	۵	۳	۱	۰
بهزیستی سرمایه انسانی	۶۸	۶	۰	۰	۰
ترتیبات کاری	۶۳	۴	۵	۲	۰

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های انتخاب شده به هر مؤلفه در مرحله دوم و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای مؤلفه‌ها از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه شد. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی مؤلفه‌ها در مرحله دوم در جدول (۹) نشان داده شده است.

جدول (۹) میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی-زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی-زدایی شده
همسوسازی و نگهداشت استعدادها	(۱/۰۴، ۰/۹۸۹، ۰/۷۲۹)	۰/۷۴۷	مدیریت مسیر توسعه شغلی	(۰/۹۸۹، ۰/۹۲۷، ۰/۶۷۷)	۰/۶۹۲
تحولات فناورانه	(۰/۹۸۹ ۰/۹۱۷، ۰/۶۶۷)	۰/۶۸	توسعه و بهسازی استعدادها	(۰/۹۸۹، ۰/۹۱۶، ۰/۶۶۶)	۰/۶۸۴
تدوین برنامه استراتژیک	(۱، ۰/۹۱۶، ۰/۶۶۶)	۰/۶۸۷	ساختار مدیریتی حاکم	(۰/۹۸۹، ۰/۹۴۷، ۰/۶۹۷)	۰/۷۰۷
وجود رقابت در بازارکار	(۰/۸۷۵، ۰/۷۸۱، ۰/۵۵۲)	۰/۵۷۵	جانشین‌پروری	(۰/۹۷۹، ۰/۸۹۵، ۰/۶۴۵)	۰/۶۶۶
شایسته‌گماری	(۰/۸۵۴، ۰/۹۴۷، ۰/۶۰۴)	۰/۶۲۷	فرصت‌ورزی	(۱، ۰/۹۷۹، ۰/۷۲۹)	۰/۷۳۴
مخزن استعداد	(۰/۶۷۰، ۰/۹۲۰، ۰/۹۸۸)	۰/۷۴۱	فرهنگ سازمانی	(۰/۹۶۸، ۰/۸۸۵، ۰/۶۲۵)	۰/۶۳۵
عوامل قانونی و نظارتی	(۰/۶۴۵، ۰/۸۹۵، ۰/۹۶۸)	۰/۶۶۳	نیازسنجی	(۰/۹۸۹، ۰/۹۲۷، ۰/۶۷۷)	۰/۶۹۲
انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت	(۱، ۰/۹۶۸، ۰/۷۱۸)	۰/۷۲۶	استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش های کلیدی	(۱، ۰/۹۸۹، ۰/۷۲۹)	۰/۷۱۰
تعادل کار-زندگی	(۰/۹۸۹، ۰/۹۱۶، ۰/۶۶۶)	۰/۶۸۹	تنوع و شمول	(۱، ۰/۹۴۰، ۰/۷۱۸)	۰/۷۲۱
سیستم‌های جبران خدمت	(۰/۹۸۹، ۰/۹۵۷، ۰/۶۹۷)	۰/۷۰۹	شهرت و اعتبار سازمان	(۱، ۰/۹۰۶، ۰/۶۶۵)	۰/۶۴۵
سیاست‌های سازمان	(۰/۹۷۹، ۰/۸۳۵، ۰/۶۴۵)	۰/۷۳۹	بهزیستی سرمایه انسانی	(۰/۸۷۵، ۰/۷۸۱، ۰/۵۷۲)	۰/۵۶۲
مدیریت دانش	(۱/۰۴، ۰/۹۳۹، ۰/۷۲۹)	۰/۷۴۵	ترتیبات کاری	(۰/۹۴۷، ۰/۸۳۲، ۰/۶۰۴)	۰/۶۳۶

بعداز انجام نظرسنجی هردو مرحله، اختلاف میان میانگین فازی‌زدایی شده شاخص‌های مدیریت استعداد مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. بررسی اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده شاخص‌های مدیریت استعداد در مرحله اول و دوم در جدول (۱۰) نشان داده شده است.

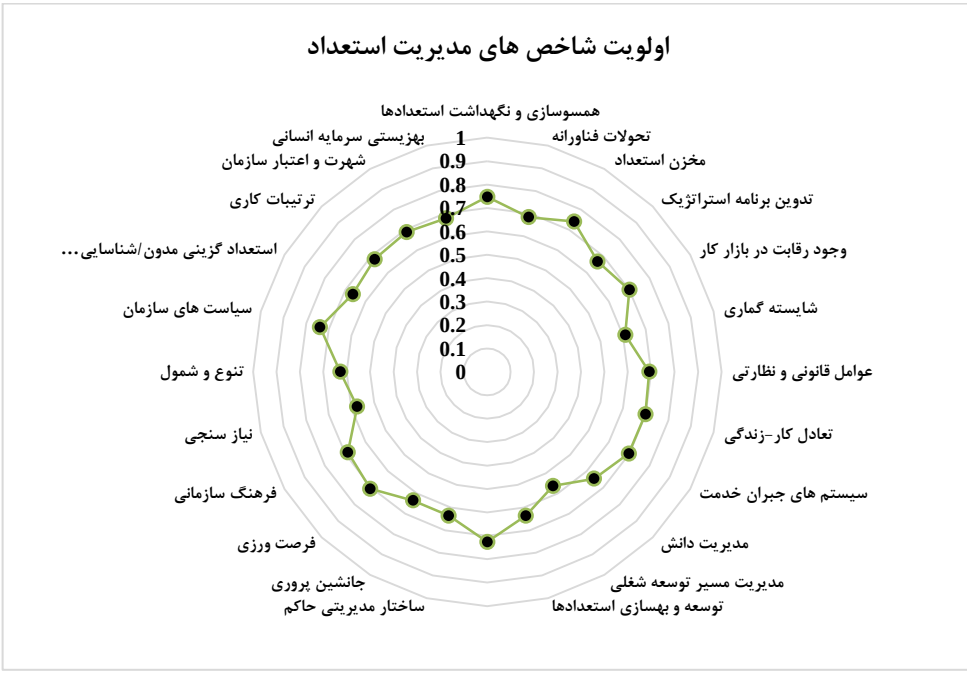
جدول (۱۰) اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول و دوم نظرسنجی

اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی-زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی-زدایی شده مرحله اول	متغیرها	اختلاف میانگین فازی-زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	متغیرها
۰/۰۱۵	۰/۷۴۷	۰/۷۲۶	همسوسازی و نگهداشت استعدادها	۰/۰۱۳	۰/۶۹۲	۰/۷۰۵	مدیریت مسیر توسعه شغلی
۰/۰۳	۰/۰۶۸	۰/۶۶۵	تحولات فناورانه	۰/۰۵۷	۰/۶۸۴	۰/۶۲۷	توسعه و بهسازی استعدادها
۰/۰۶	۰/۶۸۷	۰/۶۲۷	تدوین برنامه استراتژیک	۰/۰۴۷	۰/۷۰۷	۰/۶۶۰	ساختار مدیریتی حاکم
۰	۰/۵۷۵	۰/۵۷۵	وجود رقابت در بازارکار	۰/۰۷۱	۰/۶۶۶	۰/۵۹۵	جانشین‌پروری
۰/۰۷۶	۰/۶۲۷	۰/۵۵۱	شایسته‌گماری	۰/۰۶۸	۰/۷۳۴	۰/۶۶۶	فرصت ورزی
۰/۰۳۶	۰/۷۴۱	۰/۶۲۶	مخزن استعداد	۰/۰۹۴	۰/۶۳۵	۰/۵۴۱	فرهنگ سازمانی
۰/۰۸۳	۰/۶۶۳	۰/۵۸۰	عوامل قانونی و نظارتی	۰/۰۳۲	۰/۶۹۲	۰/۶۶۰	نیازسنجی
۰/۰۹۴	۰/۷۲۶	۰/۶۳۲	انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت	۰/۰۹۷	۰/۷۴۲	۰/۶۳۱	استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش-های کلیدی
۰/۰۳	۰/۶۸۹	۰/۶۵۱	تعادل کار-زندگی	۰/۰۹۵	۰/۷۲۱	۰/۶۲۵	تنوع و شمول
۰/۰۷۱	۰/۷۰۹	۰/۶۶۱	سیستم‌های جبران خدمت	۰/۰۷۱	۰/۶۸۲	۰/۵۷۴	شهرت و اعتبار سازمان

۰/۰۴	۰/۷۳۹	۰/۵۹۶	سیاست‌های سازمان	۰/۰۷۱	۰/۵۶۲	۰/۵۵۲	بهزیستی سرمایه انسانی
۰/۰۲	۰/۷۴۵	۰/۷۲۷	مدیریت دانش	۰/۰۸۴	۰/۶۳۶	۰/۵۵۱	ترتیبات کاری
۰/۰۸	۰/۶۴۳	۰/۵۳۱	همسوسازی و نگهداشت استعدادها	۰/۰۲	۰/۶۸۹	۰/۶۶۹	مدیریت مسیر توسعه شغلی
۰/۰۴۷	۰/۶۹۶	۰/۶۴۹	تحولات فناورانه	۰/۰۶۱	۰/۶۷۹	۰/۵۷۵	توسعه و بهسازی استعدادها

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی‌که اختلاف بین میانگین فازی‌زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ می‌باشد، خبرگان در مورد شاخص‌های مدیریت استعداد به اجماع رسیدند. با توجه به مطالب مطرح‌شده، اولویت تمامی عوامل در قالب شکل (۲)، نشان داده شده است.

شکل ۲. اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت استعداد



۵- بحث و نتیجه‌گیری

اجرای مدیریت استعداد مستلزم یک رویکرد جامع و استراتژیک است که متضمن تعهد و مشارکت رهبری، متخصصان منابع انسانی و مدیران در سراسر سازمان است. این امر مستلزم نظارت، ارزیابی و سازگاری مداوم است تا اطمینان حاصل شود که استراتژی‌های مدیریت استعداد در جذب، توسعه و حفظ استعدادهای برتر مؤثر است. به‌طور کلی، اجرای مدیریت استعداد برای سازمان‌ها، برای جذب، توسعه و حفظ استعدادهای برتر، ایجاد یک محیط کاری مثبت و ایجاد موفقیت کلی سازمانی حیاتی است. شیوه‌های مؤثر مدیریت استعداد می‌تواند به سطوح بالاتری از بهره‌وری، نوآوری و عملکرد کلی سازمانی با حصول اطمینان از اینکه کارکنان دارای مهارت‌ها، دانش و انگیزه برای بهترین عملکرد خود هستند منجر شود. استراتژی‌های مدیریت استعداد مؤثر می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با خلق نام تجاری مثبت و نمایش فرصت‌های رشد و توسعه، کارکنان باکیفیت را جذب کنند.

در این پژوهش با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت استعداد در آستان قدس رضوی با استفاده از رویکرد دلفی فازی"، شاخص‌های شناسایی‌شده مدیریت استعداد؛ همسوسازی و نگهداشت استعدادها، تحولات فناورانه، تدوین برنامه استراتژیک، وجود رقابت در بازارکار، شایسته‌گماری، مخزن استعداد، عوامل قانونی و نظارتی، انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت، تعادل کار-زندگی، سیستم‌های جبران خدمت، سیاست‌های سازمان، مدیریت دانش، مدیریت مسیر توسعه شغلی، توسعه و بهسازی استعدادها، ساختار مدیریتی حاکم، جانشین‌پروری، فرصت‌ورزی، فرهنگ سازمانی، نیازسنجی، استعدادگزینی مدون/شناسایی نقش-های کلیدی، تنوع و شمول، شهرت و اعتبار سازمان، بهزیستی سرمایه انسانی و ترتیبات کاری است. نتایج پژوهش نشان داد از میان این عوامل همسوسازی و نگهداشت استعدادها، مخزن استعداد، انعطاف‌پذیری در فرآیند جذب و نگهداشت و سیاست‌های سازمان مهم‌ترین شاخص-های مدیریت استعداد می‌باشند. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که مدیران و سازمان‌ها در آستان قدس رضوی می‌توانند با استفاده اولیت شاخص‌ها، استعدادهای کارکنان را بهبود داده و بهره‌وری سازمانی را ارتقاء دهند. با ارزیابی دقیق استعدادها، می‌توان نقاط قوت و ضعف کارکنان را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ی حرفه‌ای متناسب

با نیازهای آن‌ها طراحی کرد. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر استعداد و ایجاد بستری برای مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی، می‌تواند به افزایش رضایت و تعهد کارکنان منجر شود. با توجه به پیامدهای جذب و نگهداشت استعدادهای برتر، سازمان‌ها می‌توانند با ارائه فرصت‌های پیشرفت و رشد حرفه‌ای، محیطی را برای پیشرفت کارکنان فراهم کنند و در نتیجه، استعدادهای برتر را در سازمان نگهداری کنند. این مدل می‌تواند به مدیران و سازمان‌ها در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مربوط به مدیریت استعداد کارکنان کمک کند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. لذا، این پژوهش نشان داد که شناسایی و اولیت‌بندی شاخص‌های مدیریت استعداد، در بهبود عملکرد سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان مؤثر باشد و می‌تواند بهبود قابل توجه‌ای در عملکرد بهتر نیروی انسانی و ارتقای استعدادهای برتر داشته باشد. با ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر استعداد، ارتقای مشارکت کارکنان و ایجاد بستری برای رشد حرفه‌ای، سازمان می‌تواند به جذب و نگهداشت استعدادهای برتر موفقیت‌آمیز باشد.

٦- ارائه راهکارها و پیشنهادهای علمی و عملی

پیشنهادهای علمی و عملی در سطح سازمان به رهبران و مدیران کمک می‌کنند تا از مدل مدیریت استعداد بهره‌برداری بهتری کنند. این پیشنهادها شامل اقدامات مختلفی می‌شوند که در توسعه و بهره برداری از استعدادها، بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد فضای مثبت و پویا برای رشد و توسعه اعضای سازمان مورد استفاده قرار می گیرند. این پیشنهادها شامل نهادینه‌سازی فرهنگ قدردانی و تشویق از استعدادها، ایجاد فرصت های برابر برای رشد و توسعه همه کارکنان، ترویج گفتگوی آزاد و تبادل ایده، شناسایی مهارت های مورد نیاز و سرمایه گذاری در آموزش و توسعه، استقرار سیستم شناسایی و ارزیابی استعداد، ایجاد سیستم جذب و نگهداشت استعدادهای برتر، ارائه بازخورد سازنده، ایجاد فضای اعتماد و احترام، استفاده از دانشگاه ها و مراکز علمی ایرانی، و انجام پژوهش‌ها برای بررسی اثربخشی مدل مدیریت استعداد می شوند. اجرای این پیشنهادها به رهبران و مدیران کمک می کند تا تجربه‌ی بهتری از مدل مدیریت استعداد داشته باشند، استعدادها را شناسایی کنند، فرصت‌های آموزشی مناسب را فراهم کنند و از توانمندی های کارکنان بهره‌برداری کنند. به‌طور کلی، انجام این پیشنهادها به رهبران و مدیران امکان می دهد تا با بهره گیری بهینه از مدل مدیریت استعداد، به عملکرد بهتری دست یابند،

استعدادها را پردازش کنند و به توسعه آن ها بپردازند. این اقدامات می توانند منجر به کشف و توسعه استعدادهای سازمان، بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد محیط کاری پویا و مثبت برای رشد و پیشرفت اعضای سازمان شوند.

۱. نهادینه‌سازی فرهنگ قدردانی و تشویق از استعدادها: این پیشنهاد به ایجاد فرهنگی در سازمان می پردازد که استعدادها قدردانی شوند و تشویق به ارائه بهترین عملکرد خود باشند. این می تواند از طریق ارائه تقدیر و تشویق‌های معنوی و مادی، ارزش گذاری عملکرد برتر و ایجاد فضای مثبت برای رشد و توسعه استعدادها صورت گیرد.

۲. ایجاد فرصت های برابر برای رشد و توسعه همه کارکنان: این پیشنهاد به ایجاد فرصت های آموزشی و توسعه‌یافتگی برای همه کارکنان، نه فقط استعدادهای برتر، اشاره دارد. با ایجاد برنامه های آموزشی مناسب و فراهم آوردن محیطی حمایت کننده، همه کارکنان می توانند به‌طور فعال در فرآیند رشد و توسعه شرکت کنند.

۳. ترویج گفتگوی آزاد و تبادل ایده: این پیشنهاد به ایجاد فضایی برای گفتگو، تبادل ایده و تجربه بین کارکنان اشاره دارد. با تشویق به گفتگوهای آزاد و ایجاد مکانیزم‌های مشارکتی، می‌توان از دانش و تجربه‌ی استعدادها بهره‌برداری کرده و از تنوع دیدگاه‌ها در بهبود فرآیندها و مسائل سازمانی بهره برد.

۴. شناسایی مهارت های مورد نیاز و سرمایه گذاری در آموزش و توسعه: این پیشنهاد به تحلیل نیازهای آینده و شناسایی مهارت‌های مورد نیاز در سازمان می‌پردازد. با پژوهش و تحلیل دقیق، می‌توان برنامه‌های آموزشی مناسب را طراحی کرده و در آموزش و توسعه استعدادها سرمایه‌گذاری کرد.

۵. استقرار سیستم شناسایی و ارزیابی استعداد: این پیشنهاد به ایجاد سیستمی برای شناسایی و ارزیابی استعدادها با استفاده از روش های مدرن مانند آزمون های روان‌سنجی ومصاحبه‌های تخصصی اشاره دارد. با استفاده از آن، می‌توان استعدادها را به‌طور دقیق شناسایی کرده و برنامه‌های توسعه و ارتقای استعداد را براساس نیازهای فردی و سازمانی طراحی کرد.

۶. ایجاد سیستم جذب و نگهداشت استعدادهای برتر: این پیشنهاد به ایجاد سیستمی برای جذب و نگهداشت استعدادهای برتر در سازمان اشاره دارد. این سیستم می تواند شامل بسته های مزایا و

پاداش جذاب، ارائه مسیر شغلی روشن و فرصت های رشد و توسعه مناسب برای استعدادها باشد. این اقدامات به جذب و نگهداشت استعدادهای برتر کمک می‌کند و سازمان را در مسیر پیشرفت و توسعه یاری می‌کند.

۷. ارائه بازخورد سازنده: این پیشنهاد به ارائه بازخورد سازنده به کارکنان درباره نقاط قوت و ضعف آنها اشاره دارد. ارائه بازخورد سازنده و محافظت از فرآیند های بازخورد سازنده، کارکنان را قادر می‌سازد تا خودشناسی کنند و در جهت بهبود عملکرد و توسعه استعدادهای خود پیشرفت کنند.

۸. ایجاد فضای اعتماد و احترام: این پیشنهاد به ایجاد فضایی از اعتماد و احترام بین کارکنان و مدیران اشاره دارد. با ایجاد یک فضای سازنده و امن، کارکنان بهترین عملکرد خود را ارائه می‌دهند و استعدادهایشان به خوبی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۹. استفاده از دانشگاه‌ها و مراکز علمی ایرانی: این پیشنهاد به استفاده از دانشگاه‌ها و مراکز علمی ایرانی در زمینه آموزش و توسعه استعدادها اشاره دارد. این همکاری‌ها می‌تواند شامل همکاری در طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب و استفاده از دانش و تخصص این مراکز باشد.

منابع

- احمدی‌مقدم، افسانه و سلیمان‌پورعمران، محبوبه. (۱۳۹۷). «رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک با مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی». **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۹(۴)، ۱۰۷-۱۲۶.
- بیک‌زاد، جعفر و اوجاقی‌شیرمرد، حمیده. (۱۴۰۱). «تأثیر مدیریت استعداد و اخلاق کاری اسلامی بر بهره‌وری منابع انسانی: نقش میانجی‌گری سوت‌زنی سازمانی و تعدیل‌گری فراموشی فعال سازمانی». **فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، ۱۷(۶۴)، ۱-۳۰.
- خلیلی، عبدالجواد. (۱۴۰۰). «شناسایی شاخص‌های بومی بهینه‌سازی فرآیند مدیریت استعداد در ایران (مورد مطالعه: پالایشگاه گاز فجر جم)». **فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار**، ۱(۴)، ۱۰۵-۱۳۴.
- رنجبریان، رسول و شکری، حسین. (۱۴۰۱). «تأثیر مدیریت استعداد و جانشین‌پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)». **فصلنامه تعالی منابع انسانی**، ۳(۱)، ۲۵-۴۳.
- ظاهری، رشید؛ موسوی، سیدجعفر و امامی، فرشاد. (۱۴۰۱). «شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران». **فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت ورشی**، ۱۰(۳۶)، ۱۶۳-۱۷۵.
- کوهی‌خور، محمد. (۱۳۹۹). «طراحی و تبیین مدل یکپارچهٔ مدیریت استعداد منابع انسانی با رویکرد آینده پژوهی». **پایان‌نامه دکتری، دانشگاه سیستان و بلوچستان.**

- Al Aina, R. A. & Atan, T. (۲۰۲۰). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. **Sustainability Journal**, ۱۲(۷۲), ۱-۲۱.
- Arocas. R.L., Del Valle. I.D. & Lara. F. j. (۲۰۲۰). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. **Employee Relations**, ٤٢(٨١), ١-١٩.
- Atan, T. & Stapf, D. (۲۰۱۷). Conceptualizing talent management. International Journal of Economics. **Commerce and Management**, ۷(۸), ٥٩٨-٦١٣.
- Beamond, M. T., Farndale, E., & Härtel, C. E. (۲۰۱٦). MNE translation of corporate talent management strategies to subsidiaries in emerging economies. **Journal of world Business**, ٥١(٤), ٤٩٩-٥١٠.

- Bostjancic. E. & Slana. Z. (۲۰۱۸). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. **frontiers in Psychology**, ۹(۱۷), ۱-۱۰.
- Chen, S. Y., Lee, A. Y. P., & Ahlstrom, D. (۲۰۱۹). Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, ۵۹(۱), ۸٤-۱۰۸.
- Danilina, E. L., Reznikova, O, S., & Verna. V, V., (۲۰۱۷). Prospects for introducing the talent management concept into russian companies, **Albina Kazimovna GANIEVA**, ۳۸(٤۸), ۱-۹.
- El Dahshan. E., Keshk. L. I. & Dorgham. L. S (۲۰۱۸). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. International Journal of Nursing, ۵(۲), ۱۰۸-۱۲۳.
- Fridayani, J.A. (۲۰۲۲). Happiness at Work Melaui Strategic Talent Relationsip Management. **JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis**, ٤(۲),۱-۱۵.
- Gallardo. E., Thunnissen. Marian. & Scullion., H. (۲۰۲۰). Talent management: context matters. The International Journal of Human Resource Management, ۳۱(٤), ٤۵۷-٤۷۳.
- Haji nasiri. R., Sohrabi. Sh. & Ttotian esfahani. S. (۲۰۲۱). The effect of social responsibility on the organizational attractiveness of Bank Mellat employees. **Iranian Journal of Social Development Studies**, ۱۳(٤), ۱۷۸-۱۹۰.
- Kaleem, M. (۲۰۱۹). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. Public Administration Research. **Published by Canadian Center of Science and Education**, ۸(۲), ۸-۲۳.
- Kozjek, T., & Franca, V. (۲۰۲۰). Talent management in the public sector**.** **Cent. Eur. Pub. Admin. Rev**, ۱۸(۲), ۵۳-۷۱.
- Kravariti, F., Voutsina, K., Tasoulis, K., Dibia, C., & Johnston, K. (۲۰۲۲). Talent management in hospitality and tourism: a systematic literature review and research agenda. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, ۳٤(۱), ۳۲۱-۳٦۰.
- Krishnan, T. & Scullion, H. (۲۰۱۷). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. **Human Resource Management Review**, ۲۷(۳), ٤۳۱-٤٤۱.
- Ojaghi Shirmard, H., Sohrabi, S., & Beikzad, J. (۲۰۲٤). Application of Meta-Analysis Approach in Determining Talent Management Indicators. **International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior**, ٤(۱), ۲۸-۳۵.
- Pandita, D., & Ray, S. (۲۰۱۸). Talent management and employee engagement–a meta-analysis of their impact on talent retention. **Industrial and Commercial Training**, ۵۰(٤), ۱۸۵-۱۹۹.

- Rajput, N., Das, G., Shivam, K., Nayak, C. K., Gaurav, K., & Nagpal, P. (۲۰۲۳). An inclusive systematic investigation of human resource management practice in harnessing human capital. **Materials Today: Proceedings**, ۸۰, ۳٦۸٦-۳٦۹۰.
- Rumawas. W. (۲۰۲۱). Talent management practices on employee turnover intention. **Journal Management Theory Dan Trepan**, ۱٤(۳), ۲٤۸-۲٦۳.
- Saad, H., & Mayouf, M.A. (۲۰۱۸). Talent Management Strategies and Practices in Five Star Hotels: An Exploratory Study. **International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality**, ۱۲(۲), ۳۲-٤۹.
- Srivastava, R. V., & Tang, T. (۲۰۲۲). The Matthew Effect in talent management strategy: Reducing exhaustion, increasing satisfaction, and inspiring commission among boundary spanning employees. **Journal of Business & Industrial Marketing**, ۳۷(۳), ٤۷۷-٤۹٦.
- Sohrabi, Sh. & Namazi, S. (۲۰۲۰). Barriers to Productivity in Governmental Organizations (Case Study: Isfahan Samat Organization). **Journal of Public Administration**, ۱۲ (۳), ٥۲۸ – ٥٤۹.
- Sohrabi, Sh., & Naghavi, M. S. (۲۰۱٥). A Model of Knowledge-Based Human Resource Manangement. **Academic Conferences International Limited**. ۷۰۹-۷۱٦.
- Tabatabaei Mozdababdi, S. M., Seyed Ordobadi, S. A. & Ghamari, A. (۲۰۲۰). Providing solutions for recruiting human resources talents in Tehran municipality**. Iranian Journal of Social Development Studies**,۱۲(٤), ۲٦-۳٦
- Valverde, M., Gallardo, E., & Trullén, J. (۲۰۲۱). Principles of Talent Management in Small Business Enterprises. **In Contemporary Talent Management**, ۲۲۱-۲٤۳.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۱٤٤-۱۱۵
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

چارچوب تحقق کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر نظارت کارآمد

سیداحمد موسوی[۱]
ابراهیم موسی زاده[۲]
ولی رستمی[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۲/۱۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۴/۱۶)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده

ارتقاء پایدار کارآمدی نظام در همه عرصه ها به عنوان مهم ترین و حیاتی ترین اولویت نظام جمهوری اسلامی ایران در دو گام میسر و امکان پذیر است.

گام اول، مستلزم عزم جدی مسئولین ارشد و کارگزاران نظام جهت تحقق کارآمدی در همه عرصه ها، با نظارت کارآمد و سیستمی بر عملکرد مسئولین، مشروط به رعایت چارچوب مطروحه در این پژوهش و توجه به الزامات آن است.

۱- دانشجوی دکتری حقوق عمومی پردیس ارس دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)
mousavi.ahmad۱۱۱@gmail.com
۲- استاد دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
۳- استاد دانشگاه حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

گام دوم، پس از تحقق کارآمدی در همه عرصه ها توسط کارگزاران نظام و در پی آن افزایش اعتماد اجتماعی، با همراهی ملت، تحقق ارتقاء پایدار کارآمدی نظام در همه عرصه ها فرا می رسد.

در راستای حل مسئله کارآمدی نظام در همه عرصه ها سئوال اصلی تحقیق این است که ارتقای کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر نظارت کارآمد چگونه تأمین می‌شود و سایر مولفه های مهم و تعیین کننده آن چیست ؟ فرضیه اصلی تحقیق بدین صورت است که فقدان انسجام و هم افزائی ساختار کلان نظام و نهادها، در راستای سیاست های کلان و برنامه های ابلاغی، تحت مدیریت واحد و اعمال نظارت کارآمد، باعث عدم دستیابی به کارآمدی در حوزه‌های ناکارآمد شده است. مهمترین دست آورد تحقیق موید این حقیقت است که انسجام و هم افزائی ساختار کلان نظام با اعمال مدیریت واحد و نظارت موثر نهاد عالی نظارت در راستای تحقق سیاست ها و برنامه های کلان ابلاغی و قوانین مصوب، با همراهی ملت موجبات ارتقای کارآمدی نظام را در تمامی عرصه‌ها فراهم می‌سازد. روش پژوهش، توصیفی تحلیلی و روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه ای است.

واژگان کلیدی: ارتقای کارآمدی، هم افزائی ساختاری، نظارت کارآمد، نهاد عالی نظارت

مقدمه

مهمترین ویژگی هر نظام سیاسی، احراز کارآمدی در همه عرصه ها و ارتقای پایدار آن است. نظام جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و احراز کارآمدی و ارتقای آن از جمله مباحثی است که در دهه‌های اخیر موجبات دغدغه و نگرانی فرهیختگان و دلسوزان نظام را فراهم کرده است. کارآمدی در حقیقت بیانگر مدیریت نظام توسط کارگزاران واجد شرایط و توانمند آن است و ایفای بهینه کار ویژه‌های نظام، علاوه بر تحقق اهداف، حداکثر رضایت‌مندی مردم را در پی خواهد داشت. تحقیق پیش رو تأکیدی است بر یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف و مسئولیت‌های کارگزاران نظام‌های سیاسی، یعنی

ارتقای پایدار کارآمدی نظام. جمهوری اسلامی ایران با هدف تحقق عینی نظام نوین و کارآمد مردم سالاری دینی شکل‌گرفته است؛ اگر جوهرهٔ مردم‌سالاری را مشارکت عمومی آحاد جامعه بدانیم، بی‌شک دین اسلام بر مشارکت عمومی تاکید شایانی داشته و دارد لذا با توجه به جهات فوق الذکر جمهوری اسلامی ایران نیازمند ارائه عملکرد مطلوب جهت دست‌یابی به کارآمدی حداکثری در همه عرصه ها یا به عبارت دیگر ارتقای پایدار کارآمدی است؛ در این خصوص مقایسه زمان حال با دوران پیش از انقلاب یا حتی نسبت‌سنجی آن با نظام‌های سایر جوامع هرچند در جای خود امری لازم است، لکن جهت نتیجه‌گیری در خصوص کار آمدی نظام جمهوری اسلامی ایران منطقی نیست؛ زیرا معیار کارآمدی هر نظام سیاسی، تحقق اهداف، اثبات کارآیی در شرایط متغیر، و کسب رضایت حداکثری مردم است. علاوه بر اهداف مذکور، جمهوری اسلامی ایران همانند سایر نظام‌های موجود دنیا عهده‌دار وظایف و مسئولیت‌هایی است که در اغلب موارد در عناوین کلی با سایر نظام‌ها مشترک است؛ به عبارت دیگر، این کارکردها جزء وظایف ذاتی نظام‌های سیاسی با هر گرایش و نوع نگرش به جهان تلقی می‌شوند؛ از جمله گسترش عدالت اجتماعی، حاکمیت قانون، مشارکت عمومی، شفافیت، نظارت عمومی، رفاه، امنیت، اشتغال، مهار تورم، حفظ محیط زیست، جلوگیری از تعارض منافع، مبارزه با فقر و مبارزه با فساد در انواع آن؛ بنابراین برای سنجش کارآمدی، ضمن دقت نظر در چگونگی و میزان تحقق اهداف از قبل تعیین شده در بازه زمانی مقرر و با کیفیت مشخص می‌بایست آحاد جامعه نیز به این باور برسند که نظام حکومتی در حل مشکلات آنان تواناست. ساختار کلان نظام های سیاسی همواره در طول تاریخ به واسطه کانون‌های قدرت و سرمایه بیش از سایر حوزه‌ها دستخوش آسیب‌ها و انحرافات بوده است. از این رو بررسی آسیب‌شناسانه آن پیش‌شرطی برای تحقق اصلاحات، افزایش کارآمدی و ضریب نفوذ اجتماعی نهادهای رسمی تلقی می‌شود. نگارنده در این پژوهش در صدد قضاوت در خصوص چگونگی کارآمدی نظام سیاسی و ذکر دلایل آن نیست، بلکه با توجه به واقعیت ها و پتانسیل‌های موجود درون نظام و با عنایت به جایگاه نظام جمهوری اسلامی ایران در صحنه داخلی و بین‌الملل مدعی است سهم نظام در ارتقای کارآمدی علی رغم مشکلات موجود در عرصه‌های داخلی و خارجی، در صورت نظارت مؤثر براجرای برنامه‌های ابلاغی و قوانین مصوب، به مراتب می‌تواند بیش

از حد فعلی باشد. این انقلاب با بهره‌گیری از عنصر مذهب، رهبری و مردم موفق شد به سلسله حکومت‌های طاغوتی خاتمه دهد و حکومتی مبتنی بر «جمهوریت» و «اسلامیت» ایجاد نماید. عناصر یاد شده با پشتیبانی جمهور در راستای هدایت بنیان‌گذار انقلاب به‌سان ظرفیتی متراکم و بی‌نظیر در مقاطع مختلف و در صحنه‌های بسیار مهم و تعیین‌کننده و سرنوشت‌ساز انقلاب همچون جنگ تحمیلی، کودتاها و بحران‌های قومی و منطقه‌ای توانسته فرصت‌هایی بی‌بدیل برای شکوفایی استعدادها و بروز خلاقیت‌ها فراهم سازد و حاوی برکات و دستاوردهای ارزشمندی برای عبور از بحران‌ها باشد؛ این در حالی است که در برخی زمینه‌ها و امور اجرایی کشور به دلیل عدم بهره‌گیری مناسب از ظرفیت‌های بالقوه ساختاری و استفاده نکردن از ظرفیت‌های مقرر در قانون اساسی، متاسفانه علی‌رغم هزینه‌های سنگین مادی و معنوی، فرصت‌های پیش روی انقلاب در مواردی حتی به تهدید تبدیل شده‌اند. قضاوت مردم درباره کارآمدی نظام بیش از آن‌که بر اساس مبانی نظری و دکترین نظام باشد بر اساس عملکرد مسئولان نظام است و نظام جمهوری اسلامی ایران، علی رغم پیشرفت‌های شگفت‌انگیز در عرصه‌های مختلف علمی، نظامی و... در برخی عرصه‌ها با چالش‌هایی روبرو است. باید توجه داشت رسیدن به کارآمدی در حوزه‌های ناکارآمد از جمله اقتصاد میسر نیست مگر زمانی که زاویه دید و مسیر انتخاب شده بر بنیانی از تخصص، تجربه و تلاش گذارده شده و مهمترین اولویت نظام ارائه چارچوب مطلوب و روش مند جهت احراز کارآمدی و ارتقای پایدار آن باشد. مداقه و ارزیابی امور در چهار دهه برنامه‌ریزی‌های توسعه در ایران، عدم تناسب حجم عظیم منابع مصرف شده با نتایج و محصولات نهایی و دستاوردهای اقتصادی و اجتماعی در جهت توسعه و پیشرفت را نشان می‌دهد و در برخی دوره‌های اجرایی، برنامه‌ها و سیاست‌های ابلاغی، حلقه مفقوده برای مدیران و مسئولان دست اندرکار نظام بوده و در نبود نظارت عالیه و مؤثر بر عملکرد آنان در سطوح مختلف نهادی و رسمی نتایج حاصله رقم خورده است.

اهمیت تحقیق مبتنی بر این حقیقت است که هم افزایی ساختار کلان نظام با اعمال مدیریت واحد و با تاکید بر نظارت کارآمد، در راستای سیاست های کلان و برنامه های ابلاغی موجب ارتقای کارآمدی نظام در تمامی عرصه‌ها می‌شود؛ به عبارت دیگر، وجود یک نظام

کامل نظارت کارآمد بر ارکان و زوایای امور اجرایی کشور از مهم‌ترین الزامات تحقق کارآمدی و ارتقای پایدار آن در همه عرصه های نظام سیاسی است.
نظارت های موجود نه تنها تاثیر تعیین کننده و مشخصی در ارتقائ کارآمدی نظام نداشته است بلکه در مواردی با احساس کاذب اعمال نظارت، موجبات غفلت مسئولان نظام از واقعیت های عملکردی مدیران در سطوح مختلف شده است.

ب) ادبیات و پیشینه پژوهش

پژوهش‌های «کارآمدی در نظام سیاسی ایران» از سابقه زیادی در ادبیات سیاسی کشور برخوردار نیست و موارد موجود عمدتاً با رویکردی نظری، بدون توجه به ویژگی‌ها و خصوصیات متمایز شکلی و محتوایی ساختار کلان نظام جمهوری اسلامی ایران، نگاشته شده است.
پیشینه پژوهشی موضوع در حوزه کارآمدی و نظارت در ذیل به اختصار بیان می‌شود.

۱ـ نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری

عباسعلی عمید زنجانی، ابراهیم موسی‌زاده، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم ۱۳۹۹.

در این کتاب، به‌طور جامع مباحث مربوط به نظارت بر اعمال حکومت بر مبنای شرع و قانون اساسی و از منظر حقوق عمومی مطرح شده که در صورت اجرای صحیح سازوکارهای مطروحه، بخش قابل توجهی از نقایص موجود در اداره امور نظام برطرف می‌شود، لیکن با توجه به ویژگی خاص مبتنی بر دیدگاه وحیانی نظام جمهوری اسلامی ایران و تمایز آن با اهداف و ماهیت نظام‌های تفکیک قوای مرسوم، و با عنایت به ضرورت وحدت فرماندهی در هرنظام سیاسی از جمله نظام جمهوری اسلامی ایران مشخص نیست مسئولیت اجرای صحیح یا عدم اجرای مناسب ساز و کار نظارت در قوا و نهادهای نظام ودرنتیجه احراز چگونگی عملکرد و میزان کارآمدی مسئولان جهت تحقق کارآمدی نظام و نهایتاً تدبیر به‌موقع امور، بر عهده چه شخصیت و جایگاهی است.

۲ـ نظارت و تعادل در نظام حقوق اساسی

محمد راسخ، تهران، انتشارات دراک، چاپ ششم، ۱۳۹۸.

کتاب در عین اختصار، نظام نظارت و تعادل را به‌صورت نظری از منظر حقوق اساسی و با نگرش به عنصر تعادل در ساختار تفکیک قوا به خوبی تشریح نموده، لکن درباره کارآمدی یا ناکارآمدی نظام نظارتی موجود، فاقد تحلیل و آسیب شناسی است.

۳ـ جمهوری اسلامی ایران و چالش‌های کارآمدی

سید مرتضی نبوی، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۹۷ .

مهمترین چالش‌های کارآمدی با رویکرد کارکرد گرایی، در این اثر مورد بررسی قرار گرفته است، از جمله فربه و حجیم شدن نهاد اجرایی، نبود هماهنگی و انسجام بین قوا، و عدم اجماع نخبگان در تدبیر امور، لکن نویسنده بیشتر در ارائه محتوای نظری و پیشنهادات کلی موفق بوده تا تبیین برنامه عملی و کاربردی برای حل معضلات و چالش‌های نظام؛ در حالی‌که ارائه برنامه و راه حل عملی و قابل اجرا در شرایط فعلی مهمترین ابزار و اهرم مدیریتی برای حل چالش‌های نظام است.

٤ـ نگرش سیستمی و مسئله کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر ظرفیت‌های نهاد ولایت (مقاله)

سید غلامرضا موسوی، احمد واعظی، قم، نشریه علوم سیاسی (دانشگاه باقرالعلوم)، سال شانزدهم، زمستان ۱۳۹۲، شماره ۶۴ .

نویسندگان سعی کرده‌اند بر محور یکپارچگی مجموعه نظام، تحلیلی جامع ارائه دهند که بسیار حائز اهمیت و تعیین کننده است؛ بر این مبنا نگرش سیستمی را پایه و اساس تحلیل خود قرار داده و با بررسی رابطه تنگاتنگ رویکرد سیستمی با کارآمدی نظام به نقش نهاد رهبری در مجموعه نظام و تأثیر اجتناب ناپذیر آن در تحقق کارآمدی پرداخته‌اند؛ بدین لحاظ هدف‌گذاری مناسبی در جهت تحقق کارآمدی نظام شده است، لکن رویکردشان در ایجاد یا اعمال تغییرات ساختاری جدید با توجه به واقعیت‌ها و روش‌های مدیریتی موجود، نه شدنی است و نه به صلاح، و در صورت اجرا، علاوه بر حجیم شدن کمیت متراکم فعلی مشکلات دیگری برای نظام ایجاد می‌شود.

۵ـ درآمدی به مسئله کارآمدی در جمهوری اسلامی ایران

علیرضا زهیری، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۹۸

نویسنده با رویکردی آسیب‌شناسانه در پی شناسایی چالش‌های پیش روی نظام جمهوری اسلامی در سطح ساختار و کارکردهای آن است و این‌که بهره‌گیری از الگوی حکمرانی خوب از طریق شرکت دادن نهادهای مدنی در حکمرانی و دخالت دادن بخش خصوصی در برخی امور را عامل افزایش کارآمدی دولت نشان دهد و فاصله وضع موجود با آرمان‌های نظام سیاسی و انتظارات مردم را نیز تبیین کند.

٦ـ حکومت؛ مباحثی در مشروعیت و کارآمدی

محمد جواد لاریجانی، تهران، انتشارات سروش، ۱۳۷۴.

نویسنده ضمن تبیین تمایز مشخص دو مفهوم مشروعیت و کارآمدی و این‌که همه مفاهیم سیاسی از این دو جنبه مختلف، قابل بررسی‌اند تلاش کرده است ساختاری معقول از حکمرانی ارائه دهد.

علاوه بر مفاهیم مشروعیت و کارآمدی، دو مفهوم دیگر نیز در این کتاب جایگاه ویژه‌ای دارند؛ «عمل ارادی» و «عقلانیت عمل». وی با طرح مسئله عقلانیت و ناکافی دانستن «عقل فنی» که جوهر مدرنیته را تشکیل می‌دهد، بحث را به سوی مبنای اصیلی برای عقلانیت سوق داده است.

۷ـ بررسی عوامل مؤثر بر کارآمدی سیاسی دولت‌ها در منطقه غرب آسیا (مقاله)

داوود پرچمی و فاطمه جلالی، تهران، مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، ۱۳۹۵، شماره ۷۱.

یافته‌های مقاله بیانگر آن است که «کنترل فساد» و «کیفیت مقررات» در کشورهای منطقه دو شرط اصلی و ضروری برای حصول کارآمدی سیاسی است و البته مورد اول از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ لذا دولت‌ها می‌بایست برای افزایش کارآمدی به دنبال کنترل و کاهش فساد باشند.

۸ ـ بررسی و تحلیل عوامل مؤثر بر ناکارآمدی نظام سیاست‌گذاری در ایران(مقاله)

سعید عطار، علی خواجه نایینی، ۱۳۹۴

نویسنده با اذعان به ناکارآمدی نظام سیاست‌گذاری در ایران، ماهیت آن را تابعی از

مختصات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌داند و موفقیت یا عدم موفقیت این نظام در تحقق اهداف را با استفاده از روش تحلیل اسنادی ذیل اجزایی شش‌گانه مورد بررسی قرار می‌دهد. این اجزاء عبارتند از: نظام حقوقی غیر منسجم، ساختار سیاسی نامساعد، شکاف‌های اجتماعی متعدد، بستر فرهنگی نامناسب، اقتصاد رانتیر و عدم انتظام در سیاست‌گذاری.

۹ـ کارآمدی فقه سیاسی در نظام مردم سالار دینی (مقاله)

محسن قمی، سید مهدی فقیهی واعظی، ۱۳۹۲

نویسنده درصدد اثبات توانایی و کارایی فقه شیعه با توجه به ظرفیت‌ها و ویژگی‌های آن در حل معضلات نوظهور اجتماعی و سیاسی عصر حاضر است و پیروزی انقلاب اسلامی را به نوعی موتور محرک آغاز حرکت فقه پویا به سوی توانایی‌ها و کارآمدی علمی و عملی فقه می‌داند.

۱۰ـ تعاملات کارآمدی و مشروعیت نظام‌های سیاسی (مقاله)

محمد شفیعی‌فر و مصطفی قربانی، ۱۳۹۵

نویسندگان کارآمدی و مشروعیت نظام‌های سیاسی را در ارتباط و تعامل مستقیم و متقابل، به نحوی که همزمان همدیگر را تقویت یا تضعیف می‌کنند دانسته‌اند، لیکن معتقدند علی رغم کنش و واکنش متقابل کارآمدی و مشروعیت، کارآمدی یک نظام به‌تنهایی نمی‌تواند علت پیدایش مشروعیت اولیه (حقانیت) آن باشد و تأثیرگذاری کارآمدی بر مشروعیت، به خاستگاه مشروعیت حکومت‌ها نیز بستگی دارد.

۱۱ـ کارآمدی نظام سیاسی مبتنی بر نظریه ولایت فقیه و ابزارهای آن(مقاله)

ابراهیم کلانتری، ۱۳۹۳

نویسنده با توجه به نقش ویژه‌ای که کارآمدی در اقتدار و ثبات سیاسی حکومت‌ها دارد جهت کارآمدی نظام اسلامی چهار ساز وکار را بیان می‌کند که عبارتند از: اجتهاد روشمند در منابع اصیل اسلامی، تکیه بر علم و استفاده از دستاوردهای علمی جدید، تکیه بر کارشناسی‌های گروه‌های مشورتی، و اختیارات تفویض شده به حاکم اسلامی. وی معتقد است نظام سیاسی اسلام، هم از زاویه ابتنا بر اصول و باورها، هم ساختار و سازوکارهای

حاکمیتی و هم اقدام و عمل، می‌تواند در جایگاهی کارآمدتر از سایر نظام‌های سیاسی دنیا قرار گیرد.

در دسته بندی و تجزیه و تحلیل ادبیات و پیشینه پژوهش بر اساس موارد مطروحه،

الف- برخی از نویسندگان در حوزه کارآمدی و موضوع نظارت در نظام جمهوری اسلامی ایران صرفا به مباحث نظری پرداخته حتی در مباحث ارائه شده در خصوص بومی سازی و تطبیق آن با شرائط نظام جمهوری اسلامی ایران و امکان تحقق یا عدم تحقق مبانی مطرح شده و تاثیرات و نتایج حاصل از آن، تحلیل مشخصی ارائه نداده اند.

ب- تعدادی از پژوهشگران در مقوله کارآمدی تنها به برخی از مولفه های تعیین کننده و تاثیر گذار در تحقق یا عدم تحقق کارآمدی نظام مانند اجراء مر قانون، چابک شدن دیوان سالاری و بوروکراسی موجود، هماهنگی و انسجام بین قوا، اجماع نخبگان در تدبیر امور، الگوی حکمرانی خوب، تقویت نهاد های مدنی، کنترل فساد، کیفیت مقررات و قانون گذاری، ترمیم شکاف های اجتماعی، جلوگیری از اقتصاد رانتی، انتظام در سیاست گذاری، اجتهاد روشمند در منابع اصیل اسلامی، و.. اشاره کرده طرح منسجمی در چگونگی تحقق کارآمدی نظام ارائه نشده است.

پ- برخی دیگر از نویسندگان به تاثیر بسیار مهم و تعیین کننده نهاد رهبری در امر تحقق کارآمدی نظام پرداخته و علی رغم جهت گیری درست و اساسی نسبت به موضوع مهم تحقق کارآمدی، از آنجا که طرح ارائه شده جهت اجراء، مستلزم ایجاد تغییرات ساختاری در کلان نظام است با توجه به واقعیت های موجود تحقق آن بعید به نظر می رسد.

نگارنده، صرف نظر از مغفول ماندن «تأثیر شگرف و بی بدیل امر نظارت مؤثر به عملکرد مسئولین در تحقق کارآمدی نظام» در پیشینه ذکر شده (که این نقیصه وجه مشترک تحقیقات به‌عمل آمده است) به پژوهشی که واجد خصوصیت ها و ویژگی ها و چارچوب ذکر شده در این پژوهش باشد برخورد نکرده است.

ج- شبکه معنایی نظارت

در شبکه معنایی نظارت به مفهوم شناسی نظارت و ارکان نظارت برای ایجاد ایده مناسب در پژوهش پرداخته می شود.

۱- مفهوم نظارت

اهمیت نظارت در نظام‌های سیاسی مبتنی بر مردم‌سالاری و نقش تعیین‌کننده آن در اصلاح و روند تکاملی امور و تضمین سلامت نظام سیاسی، به عنوان یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در امر کارآمدی نظام بر کسی پوشیده نیست. موضوع نظارت و تأثیر تعیین کننده آن در نظام مدیریتی یکی از مباحث مهم و جدی در بررسی نظام های سیاسی است که هم در حیطهٔ علمی و نظری و هم در فلسفه سیاسی و حقوق اساسی به آن توجه شده است. به‌طور کلی نظارت یکی از راهکارهای اساسی کنترل و تصحیح عملکرد در نظام‌های سیاسی شناخته می‌شود. در مورد نظارت در نظام جمهوری اسلامی ایران علاوه بر مطالب پیش گفته در خصوص نقش مردم در نظام سیاسی، به لحاظ نقش دین در نظام که به آن مردم سالاری دینی اطلاق می‌شود اهمیت نظارت، به جهت آموزه‌های دینی و تأثیر عمیق آن در تحقق عدالت و ارزش‌های اسلامی مضاعف می‌گردد. به‌طوری‌که اساساً یکی از اهداف مهم تشکیل حکومت دینی که بزرگترین اصلاح در جامعه مسلمین محسوب می‌شود در حقیقت برای تحقق عدالت در کلیهٔ عرصه‌های نظام و در تمامی ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی است و این عملی نیست مگر در صورتی‌که دست اندرکاران نظام و مردم در استقرار و استمرار نظارت موثر بر آن نقش داشته باشند. اسلام در مشی حکومتی خود اصل نظارت بر حاکمان را پذیرفته و مورد تاءکید قرار داده است. سیره پیامبر گرامی(ص) وحضرت علی(ع) نشان می‌دهد که علی‌رغم توجه به احراز شایستگی کارگزاران بدان اکتفا نکرده، در امر نظارت و مراقبت از عملکرد آنان اهتمام جدی داشته‌اند (موسوی، ۱۳۸۸، ۱۱۲)

حضرت علی(ع) در دستورالعمل حکومتی به مالك اشتر برای تضمین حسن جریان امور از مالك می‌خواهد که با گماردن مأموران مخفی، رفتار و عملکرد کارگزاران را زیر نظر بگیرد و به نظارت بر آن‌ها اهتمام داشته باشد.

ثُمَّ تَفَقَّد أعمالَهُم وَابعَثِ العُيُونَ مِن أهلِ الصِّدقِ وَالوَفَاءِ عَلَيهِم، فَإنَّ تَعَاهُدَكَ فِي السِّرِّ لِامورِهِم حَدوَةٌ لَهُم عَلَى استِعمالِ الأَمانَهِ، وَالرِّفقِ بِالرَّعِيَّهِ (نهج البلاغه،۱۳۹۲، ۴۱۶).

سپس همهٔ کارهای کارگزاران را تحت نظر بگیر و بازرسان مخفی از میان مردمانی که اهل صدق و وفا هستند بر آنان بگمار، زیرا تحت نظر قرار دادن پنهانی امورکارگزاران، آنان را وادار به حفظ امانت و مدارا با رعیت می‌نماید.

در تصمیم‌گیری‌های کلان نظام- اعم از سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی- نیز مردم از حق مشارکت در امور نظام و نظارت بر حسن جریان امور برخوردارند. براساس این نوع نگرش، حضرت علی(ع) خود را متعهد می‌داند که مردم را در جریان امور بگذارد وگزارش مسائل را در غیر اسرار نظامی به آن‌ها ارائه کند و سپس توقع اطاعت از مردم داشته باشد.

اَلا و اِنَّ لَکُم عِندِی الاَّ أحتَجِزَ دُونَکُم سِراً اِلاَّ فِی حَربٍ، وَ لا أطوِیَ دُونَکُم أمراً اِلاَّ فی حُکمٍ وَ اَن تکونوا عِندِی فی الحَقِّ سَوَاءً فَاِذَا فَعَلتُ ذلِکَ وَجَبَت لِلّهِ عَلَیکُمُ النَّعمهُ وَلِی عَلَیکُمُ الطاعَهُ (نهج البلاغه، ۱۳۹۲، ۴۰۶).

آگاه باشید، حقی که شما بر من دارید، این است که هیچ رازی را از شما مخفی ندارم، مگر در مسائل مربوط به جنگ، و شما را از اظهار نظر درامری کنار نزنم مگر در حکمی که صادر می‌کنم و همه شما نزد من درباره حق مساوی باشید. اگر چنین کردم نعمت خداوندی برای شما تثبیت شده و اطاعت من بر شما واجب است.امیرالمؤمنین علی(ع) از مالک اشتر می‌خواهد که پاسخ‌گو بودن در برابر سؤالات و اعتراضات مردم را جدی بگیرد و از برابر اعتراضات آن‌ها با بی‌اعتنایی عبور نکند:

وَ اِن ظَنَّتِ الرَّعِیَّهُ بِکَ حَنیفاً فَأصحِرلَهُم بِعذرِک، وَاعدِل عَنکَ ظُنُونَهُم بِاصحارِکَ فَاِنَّ فی ذلِکَ رِیاضَهً مِنکَ لِنَفسِکَ وَ رِفقاً بِرَعیّتِکَ (نهج البلاغه، ۱۳۹۲، ۴۲۰) .

و اگر مردم جامعه تو را به تعدی و ظلمی متهم کردند و دربارهٔ تو بدگمان شدند، عذر خود را برای آنان آشکار کن و با آن عذر آشکار بدگمانی‌های آنان را از خود برگردان؛ زیرا در این اعتذار و رفع سوء تفاهم ریاضتی است برای نفس خود، و محبت و مدارایی است برای مردم جامعه.

این گونه نصوص دینی راه نظارت بر حکومت و حاکم را به روی عموم می‌گشاید و چون نظارت در هر زمینه نیازمند بررسی دقیق توسط کارشناسان مربوط به آن بخش است و قهراً عموم مردم نسبت به چگونگی و ارزش پاسخ‌ها نمی‌توانند قضاوت قطعی و منطقی داشته باشند به همین جهت به نظارت افرادی که در شناخت شرایط اساسی مدیران عالی و تشخیص عملکردها خبره باشند نیاز می‌افتد و طبیعتاً با گزینش افراد مجرب و تشکیل یک نهاد ویژه بدان اقدام می‌شود (موسوی، ۱۳۸۸، ۱۱۴). در نظام جمهوری اسلامی ایران با عنایت به اینکه هم در ساختار و هم در محتوا، نسبت به سایر نظام‌های سیاسی موجود دنیا از ویژگی

خاص و مبتنی بر اصول اسلامی برخوردار است با توجه به اهمیت فوق العاده وجوب حفظ نظام، موضوع نظارت پذیر بودن عملکرد و رفتار مسئولان از اهمیت خاصی برخوردار است. بدون وجود نظارت و کنترل، صحبت از سایر اجزای مدیریت مانند تدابیر لازم در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و هدایت و سایر امور مهم دیگر، عملی ناقص خواهد بود. با اعمال نظارت و کنترل است که اطمینان از عدم وجود انحراف و انجام صحیح امور توسط مجموعه عوامل اجرایی حاصل می‌گردد (پیرنیاکان، ۱۳۹۹، ۶۹).

۲- ارکان نظارت

هر نظارتی از سه مرحله عملیات به هم پیوسته تشکیل می‌شود که در یک فرایند زنجیره ای، زمینه را برای تصمیم سازی فراهم می‌آورد.

الف - جمع آوری اطلاعات؛ احراز و گردآوری اطلاعات لازم شفاف و معتبر، نخستین رکن هر نظارت را تشکیل می‌دهد. نظارت در صورتی به هدف مطلوب می‌رسد که ناظر اطلاعات معتبر و کافی برای کشف ماهیت موضوع یا عملکرد مورد نظارت را در اختیار داشته باشد. اطلاعات بی اساس و مغرضانه نه تنها کارآمد نیست، بلکه گمراه کننده ناظر است و از آسیب‌های جدی نظارت به شمار می‌رود .

ب - تجزیه و تحلیل اطلاعات، در کنار هم چیدن اطلاعات پراکنده، تجزیه و تحلیل کارشناسانه و جمع بندی اطلاعات مزبور دومین و دشوارترین مرحله نظارت است که باید توسط منابعی غیر از منابع تهیه‌کننده اطلاعات انجام گیرد. بی شک، طبقه‌بندی اطلاعات مربوط به موضوع مورد نظارت، مرتب کردن اجزای ناپیوسته اطلاعات به گونه منطقی، شفاف و هوشمند نقش فوق العاده ای در نتیجه‌گیری دارد که از هر کسی ساخته نیست .

ج - نتیجه‌گیری و تصمیم‌سازی، دست یابی به نتیجه و تصمیم سازی، رکن دیگر هر نظارت است. هر نظارتی ناگزیر باید به تصمیم‌سازی برسد که بر اساس آن وضع موجود را تثبیت [کند] یا تغییر دهد؛ در غیر این صورت نظارت عقیم و بی فایده خواهد بود؛ زیرا نظارت یک نوع عمل اکتشافی است که با ارزیابی عملکرد به نتیجه مطلوب می‌رسد (سلیمی ، ۱۳۹۰، ۱۱). بی شک هنگامی که مسئولیت امور عمومی به افراد واگذار می‌شود، نیاز به نظارت، شفاف تر و ضروری تر خواهد بود. در جهان معاصر نه تنها اعمال حکومتی، بلکه همه موارد

عمومی تحت نظارت دولت قرار دارند و مراکز خودیاری مردم، تعاونی‌ها و نهادهای مردمی با نظارت دولت‌ها فعالیت می‌کنند (عمید زنجانی و موسی‌زاده، ۱۳۹۹، ۴۷).

۳- نظارت در حقوق عمومی

از دیدگاه اسلام نظارت به طور عام و نظارت بر اعمال حکومت به طور خاص خاستگاه قرآنی دارد. پیشینه نظارت در حقوق عمومی را می‌توان در حکومت اسلامی صدر اسلام (حکومت نبوی و علوی) به‌خوبی جست‌وجو کرد. در غرب نظارت بر اعمال حکومت تقریباً همزاد با شکل‌گیری نظام‌های سیاسی مبتنی بر اصل تفکیک قوا است. قلمرو نظارت در حقوق عمومی بسیار برجسته و گسترده است؛ مسئله مشروعیت نظام سیاسی، اعمال حکومت و رفتار نهادهای حکومتی در حوزه نظارت حقوق عمومی قرار دارند (سلیمی، ۱۳۹۰، ۱۵). در عصر حاضر که جوامع مختلف می‌کوشند از راههای گوناگون سازوکار خودکنترلی را در مجموعه‌های‌شان و حتی در اجتماع تحقق بخشند در نهادهای ما نیز به نحو اولی باید مدیران و دست اندرکاران با شروع خود کنترلی و اصلاح وضع خود و طبیعتاً الگو قرار گرفتن تلاش کنند تا با هدایت و ارشاد، افراد مجموعه را به سوی خودکنترلی سوق دهند و با کار فرهنگی لزوم نظارت‌های بیرونی را به حداقل ممکن برسانند تا در نتیجه مجموعه نهادهای نظارتی با فرهنگ‌سازی و جهت گیری‌های عملی مناسب، خود کنترلی را جایگزین دیگر کنترلی سازند(موسوی، ۱۳۸۸، ۱۲۶). در حقوق عمومی چون بحث رابطه حکومت و ملت و سپردن سرنوشت جامعه و امور عمومی به فرد یا افرادی خاص مطرح است ضرورت نظارتِ تعریف شده و کارشناسانه امری کاملاً مبرهن و منطقی به نظر می‌رسد. نظارت نکردن دقیق بر اعمال حکومت همان گونه که در پیدایش حاکمیت استبداد و تداوم خودکامگی دولت‌ها تأثیرگذار است در ایجاد انقلاب‌ها و تحولات سیاسی- اجتماعی نیز نقش دارد. به جرئت می‌توان ادعا کرد که مبارزه با خودکامگی دولت‌ها، متوقف کردن اعمال حکومتی بیرون از دایره نظارت و تأمین نظارت قانونی بر اعمال حکومت یکی از عوامل پدیداری انقلاب‌ها و تحولات سیاسی در گوشه و کنار جهان به شمار می‌رود. در اثر این گونه تلاش‌ها امروزه نه فقط اعمال حکومت بلکه همه امور عمومی تحت نظارت قرار دارند (سلیمی، ۱۳۹۰، ۱۵).

د- ضرورت نهاد سازی تحت عنوان نهاد عالی نظارت در جمهوری اسلامی ایران

نظام جمهوری اسلامی به منظور دست‌یابی به اهدافش نیازمند نهادسازی متناسب با هدف‌گذاری‌هایش است. و با توجه به تاثیر تعیین کننده و بی بدیل نظارت موثر و کارآمد در تحقق کارآمدی نظام در همه عرصه ها و به دنبال آن ارتقاء پایدار کارآمدی نظام و جهت نظارت بر عملکرد روسای قوا و مجامع و مسئولان و کارگزاران ارشد و میانی نظام در چگونگی تحقق اهداف و برنامه های ابلاغی و ضرورت حصول اطمینان از عملکرد مناسب نهاد های نظارتی موجود، در امر نظارت موثر در اجرای قوانین و برنامه های ابلاغی از سوی دستگاه های مسئول و همچنین نظارت بر عملکرد دفاتر، نهادها، شوراها و مجامع خارج از حیطه نظارتی نهاد های نظارتی موجود پیشنهاد نگارنده، از جمله بر اساس بندهای ۱ و ۲ اصل ۱۱۰ قانون اساسی تاسیس نهاد عالی نظارت تحت نظر رهبر معظم انقلاب می باشد.

طبیعی است این نهاد به لحاظ اجتناب از ایجاد کمیت متراکم و رسیدن به کیفیت مطلوب با حداقل نفرات کارشناس و متخصص می بایست الگوی نظام در نهاد سازی باشد.

این نهاد نظارتی به طور کارآمد و موثر با اشراف طولی و رتبی به کلیه ارکان نظام از جمله مجمع تشخیص مصلحت، شورای نگهبان و با رعایت عدم دخالت در امور اجرایی با استفاده از ظرفیت ها و تجمیع کارکردها و استعدادهای نظارت های موجود و ضمن پر کردن خلأهای نظارتی، به طور مستمر گزارش عملکرد دفاتر، نهادها و سازمان‌های تحت امر و کلیه ارکان نظام از جمله در خصوص چگونگی تحقق یا عدم تحقق سیاست ها و برنامه های ابلاغی در زمان های مقرر را، مستقیماً به رهبری نظام ارائه خواهد داد (موسوی، ۱۳۸۸، ۱۲۹).

مهمترین اولویت و وظیفه نهاد عالی نظارت با اجتناب از کمیت متراکم و احراز کیفیت تخصصی و کارشناسی این چنین است.

الف- نظارت عالیه موردی و مستمر بر عملکرد مسئولان ارشد و مقامات نظام

ب- نظارت بر حسن جریان و عملکرد مسئولان دستگاه‌ها و نهادهای ذی‌ربط و پایش میزان

تحقق اسناد چشم انداز، برنامه‌های توسعه، قوانین ابلاغی و مصوب و شاخص‌های مهم اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی بر اساس جزئیات برنامه زمان‌بندی.

در خصوص عملکرد دستگاه های نظارتی موجود، از جمله هیئت عالی نظارت مجمع تشخیص مصلحت نظام، صرف نظر از حدود و ثغور حیطه وظائف و اختیارات و اینکه آیا این هیئت می تواند علاوه بر مرحله تقنین، در حوزه عملکردی و اجرا نیز نظارت داشته باشد؟ رویکرد این پژوهش بنا به اهمیت موضوع نظارت موثر و کارآمد در احراز کارآمدی و ارتقائ آن در نظام و همچنین ضرورت پرهیز از تعارض منافع و همچنین بنا به دلائل عدیده دیگر می بایست نهادی که وظیفه آن انحصارا نظارت بر چگونگی تحقق اهداف، سیاست ها، و برنامه های ابلاغی است تحقق این وظیفه را رصد و خروجی آن را به رهبر معظم انقلاب گزارش نماید.

۵- شرایط و الزامات ناظران نهاد عالی نظارت

با توجه به تاثیر بی بدیل عملکرد ناظران نهاد رهبری در کارآمدی نظام و ضرورت توجه به جامعیت و مانعیت این نهاد در جهت ارتقای کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران می‌بایست در خصوص جذب و بکارگیری عناصر لایق و متخصص علاوه بر شایسته‌گزینی، مقررات و ضوابط سخت‌گیرانه‌ای در ورود و خروج این افراد به نهاد عالی منظور داشت. از جمله:

۱-گزینش ناظران می‌بایست در حد ضرورت، توسط افراد امین و مورد اعتماد رهبری و از بین افراد متخصص و کارشناس انتخاب شوند.

۲-از گسترش بی رویه تشکیلات و ایجاد کمیت متراکم به شدت پرهیز شود.

۳-دقت بایسته در جلو گیری از هر نوع تعارض منافع و وابستگی جناحی و گروهی در انتخاب ناظران به عمل آید.

۴-ممنوعیت هر نوع وابستگی قبلی و جلوگیری از پیوستن‌های بعدی به سازمان‌ها و نهادهای موضوع نظارت سخت گیرانه پایش شود.

۵-از هر نوع وابستگی‌های حقوقی، رفاهی و ...به سازمان‌ها و نهادها و موضوعات نظارتی جلو گیری و به طور مستمر و سخت گیرانه پایش شود.

۶-ناظران موظف هستند طبق ضوابط و مقررات ابلاغی نتیجه بررسی و پایش عملکرد و اقدامات مسئولین را به رهبرمعظم انقلاب گزارش نمایند.

۷-ناظران در خصوص عملکرد خود در قبال گزارشات ارسالی دارای مصونیت و فقط موظف به پاسخگوئی به رهبر معظم انقلاب هستند.

۸-ناظران می‌بایست پیشرفت کار سیاست گذاری‌های کلان ابلاغی و برنامه‌های توسعه پنج ساله و برنامه و بودجه یکساله را طبق جزئیات برنامه زمانبندی پیوست برنامه ها، پایش و درصد تحقق یا عدم تحقق برنامه‌های ابلاغی و قوانین را گزارش نمایند. طبیعی است عدم پیوست جزئیات زمانبندی برنامه‌ها و سیاست گذاری‌های کلان ابلاغی موید عدم تصمیم گیری مسئولین و دست اندر کاران ارشد نظام جهت تحقق برنامه‌ها بوده و موارد ابلاغی صرفا تولید محتوا محسوب می‌شود.

و-چارچوب تحقق کارآمدی و ارتقائ آن درنظام جمهوری اسلامی ایران در دو گام

ایده پژوهش به عنوان ضروری‌ترین، حیاتی‌ترین و کلیدی‌ترین مسئله نظام جمهوری اسلامی ایران، تحقق کارآمدی نظام در تمامی عرصه‌ها در گام اول و ورود به دوران پایدارسازی کارآمدی و ارتقای آن در گام دوم است.

ایده پژوهش مستلزم ایجاد تغییرات اساسی در ساختار کلان و روابط بین قوا و نظارت‌های تعبیه شده در ساختار طبق اصول قانون اساسی نیست و در وضعیت فعلی با توجه به مولفه های ذیل کاربردی است.

برای احراز کارآمدی در حوزه‌های ناکارآمد و ارتقای آن در حوزه‌های کارآمد می‌بایست همه ظرفیت های ساختار کلان و کلیه نهاد های نظام در تمامی عرصه ها به صورت منسجم، یکپارچه و هم افزا تحت مدیریت واحد عمل نمایند.

و برای حصول اطمینان از پیشرفت امور و تحقق به موقع اهداف می بایست نظارت مؤثر و کارآمد بر کم و کیف و چگونگی عملکرد مسئولان ارشد و میانی نظام بر اساس سیاست‌گذاری‌های ابلاغی، اعم از اسناد چشم‌انداز، برنامه‌های توسعه و پیشرفت پنج ساله و

برنامه و بودجه یک‌ساله طبق پیوست جزئیات زمان بندی برنامه ها از طریق نهاد عالی نظارت پایش و با ارسال گزارش عملکرد مسئولان، به رهبر معظم انقلاب تدابیر مقتضی اتخاذ شود.
راهکار عملیاتی و کاربردی پژوهش در تحقق ارتقای پایدارکارآمدی نظام جمهوری اسلامی با تعریف ذیل از کارآمدی به شرح آتی می‌باشد:
«اقدام حکومت در تحقق اهداف کوتاه مدت (برنامه و بودجه سالیانه)، میان‌مدت (برنامه‌های توسعه پنج ساله) در راستای اهداف بلند مدت نظام (سیاست‌های کلان ابلاغی) در بازه زمانی مقرر در پیوست زمان‌بندی برنامه‌ها»

گام اول: تحقق کارآمدی نظام در تمامی عرصه‌ها

در گام اول بر اساس آموزه های دینی برای اصلاح امور جامعه و افزایش کارآمدی نظام به طور اجتناب ناپذیر و بنا به ضرورت می بایست از مسئولین عالی رتبه و کارگزاران نظام شروع کرد.
در این راستا شش اقدام مهم و کلیدی از سوی حاکمیت می‌بایست انجام پذیرد.
۱_ علمی و عملی بودن سیاست‌ها و برنامه های ابلاغی جهت اجرا در زمان های پیش بینی شده
۲_ اولویت سنجی، هم مسئله بودن و اجماع مسئولین ارشد نظام در تحقق اولویت ها
۳_ پیوست جزئیات زمانبندی برنامه ها بر اساس اولویت ها و مسائل مورد اجماع
۴_ انسجام، بهم پیوستگی و هم افزائی ساختار کلان نظام و اعمال مدیریت واحد
۵_ نظارت مؤثر و کارآمد نهاد عالی نظارت بر عملکرد مسئولان ارشد و میانی در تحقق برنامه ها
۶_ مقابله هم زمان، مستمر و همه جانبه با انواع فساد از سوی قوا و نهاد های ذیربط و پایش آن از سوی نهاد عالی نظارت

۱-علمی و عملی بودن سیاست‌ها و برنامه های ابلاغی جهت اجرا در زمان های پیش بینی شده
منظور از دست‌یابی به اهداف و سیاست‌های نظام، توان نظام در دست‌یابی کامل (نه نسبی) به اهداف مندرج در سیاست‌های کلی نظام، سند چشم انداز، برنامه‌های توسعه در زمان مقرر است؛ چرا که محتوای اسناد بالادستی از منظری عصاره ارزش‌های مادی و معنوی مورد نظر نظام است. محتوای سیاست‌های کلی نظام مبتنی بر جهت‌گیری کلی کشور در همه عرصه‌های حکومتی است که ازسوی مقام معظم رهبری به موجب بند اول از اصل

یکصدودهم قانون اساسی تعیین می‌شود (غلامی و بهادری، ۱۳۹۲، ۵۱). هدف اصلی این سیاست‌ها ایجاد انضباط در کشور و مشخص‌کننده هندسه کلی نظام است. در سیاست‌های کلان ابلاغی رهبر معظم انقلاب که علی‌القاعده مطلوبیت های کوتاه مدت، میان مدت، و بلند مدت نظام را در بر دارد. در ارزیابی شاخص کارآمدی، علاوه بر ابعاد علمی و نظری آن نیازمند توجه به مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار بومی و تبیین شاخص‌ها جهت سنجش میزان رشد و پیشرفت است. باید توجه داشت برخی شاخص‌های کارآمدی در همه نظام‌ها مشترک، و برخی به تناسب ایده‌های مبنایی، اهداف و آرمان‌های هر جامعه و چگونگی عملکرد نظام سیاسی متفاوت‌اند. نظام جمهوری اسلامی ایران علاوه بر اشتراک در شاخص‌های مشترک همانند سایر نظام‌های سیاسی، دارای معیارهای ارزشی مبتنی بر جهان‌بینی الهی، اهداف و اصول قانون اساسی، محوریت امام و رهبری است. توجه جدی به این موارد و رعایت شاخص‌های مذکور، پیامدهای مهمی در توسعه و پیشرفت همه جانبه و افزایش سطح رضایت‌مندی افراد جامعه و پایدارسازی کارآمدی نظام در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و ... دارد و نهایتاً مشروعیت ثانویه یا استمراری نظام را در پی خواهد داشت؛ علاوه بر آن بستر افزایش سرمایه‌های اجتماعی و جلوگیری از بروز هرگونه بحران‌های داخلی، و مقابله به‌موقع و قاطع با بحران‌های تحمیلی خارجی می‌شود. و این مهم میسر نخواهد شد مگر با مدیریت صحیح خرد جمعی و استفاده از نظر فرهیختگان، و دست اندرکاران نظام و تجمیع استعدادهای جامعه توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام جهت دست‌یابی کامل (نه نسبی) به اهداف مندرج در سیاست‌های کلی نظام، سند چشم انداز، برنامه‌های توسعه در زمان مقرر

۲_ اولویت سنجی، هم مسئله بودن و اجماع مسئولین ارشد نظام در تحقق اولویت ها

هم مسئله بودن و اجماع مسئولین ارشد نظام نسبت به تحقق اولویت های سیاست های ابلاغی، ضرورت قطعی و اجتناب ناپذیر تحقق برنامه ها و ارتقائ کارآمدی است.

۳_ پیوست جزئیات زمانبندی برنامه ها بر اساس اولویت ها و مسائل مورد اجماع

اولویت‌ها و عناوین اصلی سیاست‌ها منضم به برنامه زمان‌بندی کلی شود، سپس برای برنامه ریزی و تصویب و اجرا در مراجع ذی‌ربط (از جمله شوراهای عالی و سه قوه) با الحاق جزئیات برنامه

زمان‌بندی تحت مدیریت واحد عملیاتی گردد.

به عبارت دیگر امر سیاست گذاری و سیاست های کلان ابلاغی بدون پیوست زمانبندی صرفا یک جهت گیری کلی و حداکثر تولید محتوائی بیش نخواهد بود.

۴- انسجام، بهم پیوستگی و هم افزائی ساختار کلان نظام و اعمال مدیریت واحد با پرهیز از تخصیص اکثر

تحقق کارآمدی در همه عرصه‌های نظام ایجاب می‌کند که مجموع ساختار کلان نظام جمهوری اسلامی ایران- اعم از قوا، کلیه نهادها و سازمان‌های دولتی و عمومی به صورت یکپارچه، به‌هم پیوسته، منسجم و هم افزا، زیر نظر فرماندهی و مدیریت واحد عهده دار انجام وظایف مقرر در سیاست‌های کلان نظام و برنامه‌های پیشرفت و توسعه پنج ساله طبق اولویت‌های تعیین شده و در بازه‌های زمانی مقرر در الحاقیه زمان‌بندی سیاست‌های کلان ابلاغی و برنامه‌های توسعه باشند. در خصوص وحدت فرماندهی و اعمال مدیریت واحد توجه و اعمال تدبیر در خصوص نکات ذیل حائز اهمیت است:

الف- ریاست جمهوری در مقام رئیس قوه مجریه در عرض دو قوه دیگر محسوب شده، در حالی که جهت تحقق کارآمدی، همه قوا در راستای وحدت فرماندهی می‌بایست عهده دار وظایف مقرر در تحقق اهداف سیاست‌های کلان و برنامه‌های ابلاغی باشند.

ب- فراز و نشیب‌های ناشی از محدودیت زمانی دوره‌های ریاست جمهوری و عدم هم پوشانی برنامه‌های توسعه پنج ساله و حتی برنامه و بودجه سالانه بالاخص در سال‌های آغاز و پایان ریاست جمهوری

پ- ساز و کار ناکارآمد فعلی در انتخاب رئیس جمهور اصلح و واجد شرایط به نحوی که در مواردی رؤسای جمهور بدون پشتوانه مطالعاتی و کارشناسی قبلی عهده دار ریاست قوه مجریه می‌شوند.

ت- محدودیت اختیارات رئیس جمهور در به‌کارگیری همه ظرفیت‌های نهادی و غیر نهادی ساختار کلان نظام.

س- دیدگاه‌های متفاوت و در مواردی متعارض رؤسای جمهور که در مقاطع مختلف منجر به از دست رفتن فرصت‌های بی بدیل نظام شده است.

۵_ نظارت مؤثر و کارآمد نهاد عالی نظارت بر عملکرد مسئولان ارشد و میانی در تحقق

برنامه ها

نظارت مؤثر و کارآمد ضروری ترین واجتناب ناپذیرترین مؤلفه تحقق کارآمدی نظام است. با انجام نظارت مؤثر توسط ناظران نهاد عالی نظارت می‌توان دریافت آیا برنامه‌ها از پیشرفت مناسب جهت تحقق اهداف برخوردارند یا خیر؟ و بدون از دست دادن زمان‌های بی بدیل نظام و ابراز نارضایتی از فرصت‌های از دست رفته بعد از سپری شدن زمان برنامه‌ها و در حقیقت از دست رفتن فرصت‌های بدون بازگشت یک ملت، فقط نظارت مؤثر و کارآمد در مقاطع زمانی پیوست‌های جزئیات زمانبندی است که می‌تواند مشخص کند عدم تحقق جزئیات آیا معطوف به بی کفایتی مسئولان اجرایی است یا ناظر بر عدم سیاست گذاری درست و منطقی، که در صورت بی لیاقتی و عدم کفایت مسئول اجرایی صرفا با عزل مسئول ذی‌ربط، علاوه بر ذخیره فرصت‌های باقیمانده نظام، پیام بسیار روشن آن در جدی بودن نظام جهت تحقق اهداف، برای سایر مسئولان کارساز و راه‌گشا خواهد بود و در صورت عدم تحقق جزئیات برنامه به علت نبود سیاست گذاری منطقی و درست، علاوه بر سنجش عملکرد مجامع ذیربط، با انجام اصلاحات لازم و ضروری پیشرفت امور در مسیر طبیعی خود قرار می‌گیرد.

رهبری هم بر اساس قانون اساسی و هم اصل ولایت مطلقه در همه امور مملکتی به طور مستقیم و غیرمستقیم دخالت و مسئولیت، و برای احراز کارآمدی در همه عرصه ها و ارتقائ آن ضروری است نظارت داشته باشد. علی‌هذا با توجه به مبانی فقهی و قانون اساسی مهمترین و اصلی‌ترین وظایف رهبری، هدایت امور و نظارت بر حسن جریان آن و کارآمدی و استمرار مشروعیت نظام در همه ابعاد آن است.

مهمترین ضمانت اجرای تحقق کارآمدی در همه عرصه‌های نظام، انجام مستمر و موردی نظارت مؤثر و کارآمد نهاد عالی نظارت نظام براجرای بدون تنازل سیاست گذاری‌ها و برنامه‌ها و اولویت های ابلاغی دربازه‌های زمانی مقرر در پیوست برنامه‌ها است.

در همین رابطه رهبری، در دیدار با اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام فرمودند:

(آخرین نکته مورد نظر مسئله نظارت بر اجرای سیاست‌هاست. این بسیار مهم است... ما نباید دل خود را به این خوش کنیم که بنشینم یک سیاست کلی را برای کشور تصویب می‌کنیم،

اما بعد ملاحظه کنیم و ببینیم در عمل دستگاه‌های گوناگون اجرایی قوای سه گانه و بخش‌های وابسته به اینها هرکدام به راه دیگری می‌روند یا حتی از آن سیاست‌های کلی زاویه داشته باشند. این‌که نمی‌شود، حتما باید نظارت شود... بخشی دیگر باید با پی‌گیری و یا با تصدی‌گری مجمع تشخیص و با یک سازوکار مناسب پیش برود... باید هم نظارت به معنای واقعی باشد هم دخالت در اجرائیات به معنای خاص اجرایی شدن از آن استنباط نشود و هم رهبری در جریان قرار بگیرد، یعنی حقیقتاً رهبری بداند که این سیاست‌ها کجاها اجرا شد و کجاها اجرا نشد. نمی‌شود منتظر پایان برنامه بود تا ببینیم آیا این برنامه اجرا شد یا نه، حضور این سیاست‌ها باید در قالب قانون، مصوبات دولت و سیاست‌های اجرایی که اتخاذ می‌شود محسوس باشد). (بیانات رهبری،۱۳۸۱/۱/۱۷، دیدار با اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام)

مقام معظم رهبری مطابق ذیل اصل یکصدودهم قانون اساسی این صلاحیت خود را به مجمع تشخیص مصلحت نظام واگذار کرده که براساس آن مقررات نظارت بر حسن اجرای سیاست‌های کلی نظام به تصویب این مجمع و تأیید مقام رهبری نیز رسیده است. در نتیجه علاوه بر تکلیف نهادها و قوای مختلف حکومتی مبنی بر اجرایی نمودن این سیاست‌ها و حرکت در چارچوب و در راستای مشخص شده توسط آن‌ها و اخذ جهت‌گیری‌های کلان از این سیاست‌ها، مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز مکلف است بر حسن اجرای آن‌ها توسط تمامی نهادهای حکومتی و در رأس آن‌ها قوای سه گانه به عنوان مهم ترین مخاطب سیاست‌های کلی نظام نظارت داشته باشد و راهکارهایی را در چارچوب قوانین موضوعه جهت اجرایی شدن هرچه بهتر آن‌ها بیندیشد، اما متأسفانه تاکنون این نظارت آنچنان که درخور شأن و جایگاه این سیاست‌هاست صورت نگرفته و این امر در کنار کوتاهی برخی از مسئولان و مخاطبان سیاست‌های کلی نظام، مانع از اجرایی شدن مناسب این برنامه ها شده است. بدین منظور با عنایت به اهمیت موضوع نظارت بر حسن اجرای سیاست‌ها در شرع و قانون اساسی، مقام رهبری با توجه به مبنای مدیریتی و سرنوشت ساز آن در تحقق کارآمدی نظام، ضروری است راهکاری مناسب به منظور تأمین این نظارت به صورت موثر از سوی معظم له اندیشیده و اجرا شود (غلامی و بهادری،۱۳۹۲، ۶۵). با عنایت به این روند نظارت، عملاً مجمع صرفاً پس از دریافت گزارش‌های واصله از سوی دستگاه‌های ذی‌ربط می‌تواند نوعی نظارت انفعالی و پسینی نسبت به اقدامات انجام شده داشته باشد و نتیجهٔ این نظارت نیز

در نهایت به گزارش نتیجه به رهبری ختم می‌شود. هرچند این طرز نظارت از حداقل مزایایی نیز برخوردار است، اما با عنایت به آن چه تاکنون در باب جایگاه سیاست‌های کلی نظام و همچنین لزوم و اهمیت وجود نظارت جدی بر حسن اجرای این سیاست‌ها مطرح شد، به نظر نمی‌رسد چنین شیوه‌ای بتواند آن چه مدنظر تدوین‌کنندگان قانون اساسی مصوب ۱۳۶۸ و همچنین مقام رهبری است را تأمین نماید (غلامی و بهادری،۱۳۹۲، ۶۳). بدون ورود در جزئیات در خصوص نظارت بر عملکرد مسئولان نظام در تحقق برنامه‌ها با توجه به اهمیت سرنوشت‌ساز این نظارت‌ها در کارآمدی یا نا کارآمدی نظام و با عنایت به تجربیات موجود، به نظارت‌های تعبیه شده درقوا و نهادهای مختلف به هیچ عنوان نباید اکتفا کرد، بلکه دستگاه‌های نظارتی موجود ضمن انجام وظایف خود بنا به دلایل عدیده درخصوص صحت عملکرد خود می‌بایست به دستگاه نظارتی نهاد رهبری نیز پاسخ‌گو باشند؛ به عبارت دیگر علی رغم تعدد دستگاه‌های نظارتی و در مواردی موازی‌کاری، صرف نظر از درستی یا نادرستی این کثرت، ضرورت دارد یک نهاد عالی نظارتی در طول، جهت جلوگیری از تشتت و گسیختگی در اخذ نتیجه مناسب و واقعی وجود داشته باشد.

۶_ مقابله هم زمان، مستمر و همه جانبه با انواع فساد از سوی قوا و نهاد های ذیربط و پایش آن از سوی نهاد عالی نظارت

مقابله با فساد، به‌عنوان معضلی که تحقق اهداف نظام را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد، یک فرآیند دراز مدت است و عناصر اصلی مقابله در این فرآیند، اراده توأم با تدبیر و عزم جدی دولتمردان کشور در مقابله با هر نوع فساد و پشتیبانی مستمر، قاطع و همه جانبه و بالسویه و همکاری و هماهنگی افراد جامعه است. به طور کلی، مقوله فساد در هر نوع آن دارای ماهیت پیچیده‌ای است و به طریق اولی مهار آن نیز از پیچیدگی‌های خاص برخوردار است. در معضل فساد متغیرهای مختلفی دخالت دارند که بدون ریشه یابی و در نظر گرفتن مؤلفه‌های اصلی ایجاد کننده‌اش، مقابله با آن میسر نیست و یا نتیجه مطلوب حاصل نخواهد شد. در این رابطه تغییر نگرش‌ها و توجه به رویکردهای ارزشی لازمه طی این مسیر است (موسوی، ۱۳۸۸، ۱۲۸). اساساً در جامعه و نظام دینی که فلسفه وجودی آن حاکمیت ارزش‌ها و حکومت صالحان و در نتیجه نفی فساد در همه انواع آن است و دارای پشتوانه عظیم فرهنگی

و مکتبی است و به‌طور طبیعی و بالقوه از ظرفیت و توان لازم در سالم‌سازی محیط اجتماعی و تحقق سلامت اداری، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی برخورداراست، ضرورت دارد با توجه به ویژگی‌ها و خصوصیات ساختار کلان نظام جمهوری اسلامی ایران و با توجه به این یافته‌های مشخص که:

الف- بین فساد و ناکارآمدی ارتباط مستقیم وجود دارد.

ب- بین فساد و مردم سالاری رابطه معکوس وجود دارد.

ج- بین فساد و کارکرد نهادهای نظارتی رابطه معناداری وجود دارد.

د- بین فساد و رویکردهای ارزشی نسبت معکوس وجود دارد. (موسوی،۱۳۸۸، ۱۲۹)

در امر بسیار مهم مقابله با فساد با تحقق اجرای منطقی و هوشمندانه نظارت موثر و سیستمی بر ارکان و زوایای امور نظام، گام های اساسی برداشته شود.

گام دوم: ارتقای کارآمدی پایدار نظام در تمامی عرصه‌ها

حکومت‌ها فارغ از نوع و ماهیت آن بدون مشارکت جامعه قادر به اداره‌ی امور خویش نخواهد بود حکومت اسلامی نیز از این قاعده مستثنی نبوده بلکه بنا به فرموده امام خمینی (ره) مبنی بر "فقه، تئوری کامل انسان و جامعه از گهواره تا گور" (امام خمینی، ۱۳۸۵) کلیه عرصه‌های مورد نیاز بشری را در بر گرفته و تحقق عملی آن به صورت مردم سالاری دینی مستلزم حضور و مشارکت مردم در امر حکومت می‌باشد. مشارکتی که علاوه بر آنکه حق افراد جامعه می‌باشد وظیفه و تکلیفی است که می‌بایست برای تحقق آن از هیچ تلاش و کوششی فروگذار نبود. بر این اساس مردم سالاری دینی اشاره به مدلی از حکومت است که بر مشروعیت الهی و مقبولیت مردمی استوار بوده و حاکم در چارچوب مقررات الهی، حق‌مداری، خدمت محوری و ایجاد بستر برای رشد و تعالی مادی و معنوی ایفای نقش می‌کند (رک، مصباح یزدی و نوروزی، ۱۳۸۹). تا حرکت و مشارکت جمعی مردمی در جامعه و نظام سیاسی گسترش نیابد مسئله ارتقای پایدار کارآمدی با مشکل روبرو خواهد بود؛ زیرا نه با تکروی رهبران نظام‌های سیاسی معضلات یک نظام حل می‌شود، نه با حاکمیت حداقلی و حزبی، پذیرش عنصر «جمهوریت» به عنوان یکی از دو رکن اساسی نظام سیاسی اسلام در کنار «اسلامیت»، مقتضی تفسیر ماهیت «مردمی بودن» این نظام و بررسی مناسباتش با «اسلامی بودن» آن است (رک، نوروزی، ۱۳۹۶). مشارکت در

دنیای جدید به یکی از ارکان اصلی نظام‌های دموکراتیک تبدیل شده است. در این نظام‌ها، مشارکت مردم به عنوان عامل اصلی در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت جامعه شناخته می‌شود.

"مشارکت به معنای دخالت مردم در امور اجتماعی و اداره جامعه از ارزش های کم نظیر در جوامع بشری است. ارتباط حکومت و مردم از دیدگاه دین - که برخاسته از حقایق عقلی و نقلی است - حاکمان دینی را به نگاه صادقانه نسبت به ارزش مشارکت مردم سوق داده است. (جوادی آملی، ۱۳۸۷، ۲۴-۲۳) از منظر ایشان اکثریت در حکومت نقش کلیدی دارند و این نقش شامل همه مراحل تعیین، تأسیس و تشکیل حکومت، نظارت بر آن و همکاری در راستای تحقق اهداف حکومت است. هرچند که مشروعیت حکومت ریشه در خواست و ارادهٔ مردم ندارد، چراکه "حاکمیت اسلامی مشروعیت خویش را از خداوند می گیرد؛ اما فعلیت، استقرار، استمرار و مقبولیت خود را از اکثریت مردم به دست می آورد. (جوادی آملی،۱۳۹۱، ۴۱۸) . ایشان همچنین بیان می دارند: با نگاهی اجمالی به مجموعه احکام اسلام، روشن می شود که روح جمعی، در همهٔ احکام اسلام منتشر و مفروش است؛ بنابراین اگر اسلام، نظارت و ارشاد و امر به معروف و نهی از منکر و جهاد و دفاع دارد و اگر حدود و مقررات و قوانین اجتماعی و جامع دارد، این نشان می دهد که اسلام یک تشکیلات همه جانبه و یک حکومت است و تنها به مسئله اخلاق و عرفان و وظیفه فرد نسبت به خالق خود یا نسبت به انسان‌های دیگر نپرداخته است! (جوادی آملی، ۱۳۹۸، ۱۳۷). اگر جوهرهٔ مردم‌سالاری و دموکراسی را مشارکت سیاسی بدانیم، بی‌شک دین اسلام بر مشارکت سیاسی تاکید شایانی داشته و دارد که برخی از ساز و کارهای مشارکت سیاسی عبارتند از: امر به معروف و نهی از منکر، شورا و مشورت، النصیحه لائمه المسلمین و بیعت. این ساز و کارها به صورت قانونی در اصول متعدد قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز همچون بند ۸ اصل سوم (مشارکت عامهٔ مردم در تعیین سرنوشت)، اصل ششم (ادارهٔ کشور به اتکاء آراء عمومی)، اصل هفتم (شوراها)، اصل هشتم (دعوت به خیر و امر به معروف و نهی از منکر) و اصل پنجاه و نهم (همه پرسی) مقرر شده است. (جوادی آملی، ۱۳۹۸، ۱۶۰) در مقام جمع بندی تعاریف مذکور در حوزه ی حقوق و در عبارتی ساده می‌توان گفت مشارکت سهیم و شریک شدن افراد جامعه و پذیرش مسئولیت در فعالیت ها و وجوه گوناگون زندگی اجتماعی به منظور دستیابی به اهداف مشخص است. نظام های مردم سالار زمانی می

توانند به کارآمدی پایدار دست یابند که حرکت و مشارکت جمعی مردم در آن نظام نقش اساسی داشته باشد تا حرکت و مشارکت جمعی مردمی در یک جامعه تعمیق و گسترش نیابد مسئله ارتقای کارآمدی پایدار با مشکل روبرو خواهد بود. ایجاد رابطه دو سویه موثر و کارآمد بین حکومت و مردم و حقوقی که حاکم بر مردم و مردم بر حاکم در نظام اسلامی نسبت به یکدیگر دارند مهم ترین ویژگی جهت ارتقائ پایدار کارآمدی نظام در تمامی عرصه ها است. نظام جمهوری اسلامی ایران هم به لحاظ پتانسیل‌های ارزشی، هم به لحاظ ساختار و ساز و کارهای حاکمیتی و هم به لحاظ ظرفیت‌های عملی، می‌بایست در جایگاهی به مراتب کارآمدتر از سایر نظام‌های سیاسی دنیا قرار گیرد. اسلام دینی جامع است و همه شئون حیات انسان را تا ابد در بر می‌گیرد اصول جهان بینی اسلام مسیر حرکت جهان و انسان و جامعه را به به خوبی تبیین و به صورت مستدل بیان کرده است بسیار طبیعی است که از چنین جهان بینی ای، کامل ترین نظام سیاسی پدیدار شود.

ویژگی مهم که تحقق (ارتقائ پایدار کارآمدی نظام در تمامی عرصه ها) منوط به آن است حضور فعال و موثر ملت در صحنه و مشارکت و همراهی و هم افزائی آحاد جامعه با کارگزاران حکومت است که در صورت توجه بایسته به اقدامات مهم و کلیدی ذکر شده ، از سوی مسئولان ارشد نظام، تحقق ارتقائ پایدار کارآمدی نظام در تمامی عرصه ها با همراهی ملت نه تنها دور از دسترس نخواهد بود بلکه به طور کامل دست یافتنی خواهد بود.

نتیجه گیری:

مشخص ترین شاخص ناکارآمدی برای نظام سیاسی این است که اهدافی را تعریف و ابلاغ کند ولی تحقق پیدا نکند.

بررسی مقوله کارآمدی از سه جهت حائز اهمیت است:

۱-ارتباط کارآمدی نظام با موانع و مشکلات پیش رو، اعم از داخلی و خارجی

۲-نسبت کارآمدی نظام با امکانات، فرصت‌ها و ظرفیت‌های نظام سیاسی

۳-نسبتی که با تحقق اهداف سیاست های کلان و برنامه های ابلاغی توسعه و پیشرفت دارد.

آن چه در این پژوهش مد نظر بوده است با عطف توجه به مورد اول و دوم که طبیعتاً در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ها ی ابلاغی لحاظ می‌شود، توجه اساسی و عمیق به مورد سوم یعنی

نسبت کارآمدی با اهداف تعیین شده در اسناد بالادستی و برنامه‌های توسعه است. چرا که در موارد ۱ و ۲ در خصوص ارتباط کارآمدی با موانع و مشکلات پیش رو و یا نسبت کارآمدی با امکانات، فرصت‌ها و ظرفیت‌های نظام سیاسی، مفروض این است که سیاست‌گذاران و مدیران ارشد نظام، محدودیت‌ها و موانع مذکور را در سیاست‌گذاری‌ها لحاظ کرده و بدون گره زدن مسائل داخلی نظام به سیاست‌های پرفراز و نشیب خارجی و منطبق بر واقعیت‌های درونی و در نظر گرفتن امکانات و ظرفیت‌های مادی و معنوی درون نظام به سیاست‌گذاری و ابلاغ آن جهت اجرا مبادرت ورزیده‌اند.

همان طور که اشاره شد، تحقق موارد فوق مستلزم عزم جدی مسئولان نظام در امر شایسته سالاری و مبارزه بالسویه با انواع فساد و توجه جدی به امر تعارض منافع، رانت و هرگونه تبعیض است و بی‌توجهی به موارد فوق، اعتماد عمومی، یعنی بی بدیل‌ترین سرمایه اجتماعی نظام را از بین خواهد برد. ارتقای کارآمدی علاوه بر تقویت مشروعیت سیاسی، افزایش امید در جامعه را به دنبال دارد. تحریم‌ها و چالش‌های سیاسی علت اصلی وضع موجود نیستند؛ مسئله اصلی نوع، چگونگی و روش مدیریت دست اندرکاران جامعه و عدم پای‌بندی به اجرای دقیق قانون است؛ لذا با توجه به اهمیت بی‌بدیل تحقق کارآمدی در نظام جمهوری اسلامی ایران و ضرورت اجتناب ناپذیر ارتقای آن جهت الگوسازی در منطقه و جهان اسلام، دست‌یابی به وضعیت مطلوب و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، مهمترین وظیفه و تکلیف مسئولان و دست‌اندرکاران اجرایی کشور است و تحقق اهداف مندرج در اسناد بالادستی و برنامه‌های ابلاغی توسعه هیچ‌گاه میسر نمی‌شود، مگر در صورت سیاست‌گذاری منطقی و برنامه‌ریزی علمی و توجه بایسته به الزامات عملی آن، یعنی تبدیل کلیات اسناد بالادستی و برنامه‌ها و قوانین ابلاغی به جزئیات زمان‌بندی شده و متعاقب آن پایش جزئیات با استفاده از ابزار نظارت مؤثر نهاد عالی نظارت و در صورت عدم پیشرفت و تحقق اهداف طبق جزئیات زمان‌بندی، با اهتمام جدی و چاره‌اندیشی مسئولان ارشد نظام موانع برداشته شود. به منظور گسترش، تعمیق و نهادینه شدن ارزش‌های الهی و انسانی، حصول اطمینان از رعایت همه جانبه حقوق مردم، می‌بایست نظام ارزیابی و کنترل و نظارت بر عملکرد مسئولان اجرایی فعال شود و خروجی اقدامات جهت فرهنگ‌سازی و نهادینه شدن و

عبرت‌گیری بالسویه در معرض افکار عمومی قرار گیرد؛ بدین ترتیب حصول کارآمدی و ارتقای آن دور از دسترس نخواهد بود . در این راستا ضروری است ساختار کلان نظام متشکل از سه قوه و مجمع تشخیص مصلحت نظام و کلیه سازمان‌ها و نهادهای عمومی ، تحت یک انسجام و به‌هم‌پیوستگی کامل و به صورت یکپارچه زیر چتر نظارتی قرار گیرند و ضمن انجام امور محوله و وظایف نظارتی خود طبق قانون اساسی و قوانین مصوب، به نهاد مزبور نیز پاسخ‌گو باشند. مدیریت مبتنی بر نظارت این است که اهداف مشخص باشد و بر اساس آن اهداف، بر عملکرد ها و هزینه کردها نظارت شود. موضوعات اصلی و مستمر برای رصد نظارت عالیه، کنترل عملکرد مقامات اجرایی طبق پیوست‌های زمان‌بندی اسناد بالادستی و برنامه‌های توسعه و پیشرفت ابلاغی با جزئیات یک ماهه، سه ماهه، شش ماهه و یک ساله است. سیاست‌های کلان و برنامه‌های توسعه ابلاغی در صورت نداشتن این پیوست‌های زمانی صرفاً تولید محتوا و آرمان‌های جهت اطلاع محسوب می‌شوند و طبیعتاً فاقد ارزش اجرایی‌اند. در سیاست‌گذاری‌های کلان و سیاست‌های ابلاغی فرض این است که شرایط موجود کشور در همه حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی به‌درستی آسیب‌شناسی شده و خروجی سیاست‌گذاری‌های اسناد بالادستی و برنامه‌های ابلاغی توسعه و قوانین مصوب، حاصل ارزیابی‌های درست، منطقی و اولویت بندی شده از شرایط موجود است که اجرای دقیق برنامه‌های ابلاغی، نظام را در مسیر درستِ پیشرفت و توسعه و رسیدن به اهداف تعیین شده رهنمون می‌سازد. به عبارت دیگر، در خصوص مبانی، چگونگی، چرایی، محتوا و مفهوم سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های توسعه و پیشرفت مفروض این است که در مجامع ذی‌ربط به لحاظ عدم مغایرت، مباینت، تضاد و تغایر با مبانی ارزشی و نیازهای عصر حاضر جامعه، بحث و بررسی‌های لازم و کافی صورت گرفته و آن چه مطلوب و مورد نظر نظام جمهوری اسلامی ایران جهت برون رفت از مشکلات و مسائل است به صورت برنامه مدون و راه‌گشا ابلاغ گردیده است. در چنین وضعیتی فقط پایش و نظارت عالیه و مؤثر نهاد عالی نظارت رهبری طبق جزئیات برنامه زمان‌بندی و انعکاس نتایج حاصله به محضر رهبر معظم انقلاب و عنداللزوم رؤسای قوا می‌تواند با تصمیمات تعیین‌کننده و رهنمودهای رهبری معظم انقلاب مسیر ارتقای کارآمدی نظام را هموارتر سازد. طبیعی است ماحصل و خلاصه گزارش‌های نظارتی، بسته به اهمیت آن در تحقق یا عدم تحقق اهداف در

بازه‌های زمانی مشخص برای رهبری نظام و عنداللزوم رؤسای قوا جهت تدبیر امور ارسال می‌شود. در خصوص پایش جزئیات زمان‌بندی اسناد بالادستی و برنامه‌های توسعه پنج ساله، قطعاً اجرای درست و صحیح آن، در زمان مقرر ما را به سمت توسعه و پیشرفت مد نظر نظام سوق خواهد داد.

ضروری است جهت جلوگیری از ایجاد خلأ و وقفه در پیشرفت امور اجرایی کشور در چارچوب برنامه های ابلاغی و الزام رؤسای جمهور به اجرای برنامه‌ها و قوانین مصوب، جزئیات زمان‌بندی برنامه‌ها و میزان حصول نتایج، هنگام نقل و انتقال مسئولیت ریاست جمهوری در هر دوره، میزان تحقق اهداف در شاخص‌های اصلی و در زمان‌های مقرر، مراتب به‌طور رسمی پس از درج در صورت جلسه تحویل و تحول ریاست جمهوری طی گزارشی با تأیید نهاد عالی نظارت از طریق رسانه ملی به اطلاع ملت ایران برسد.

به اعتقاد نویسنده درصورت توجه بایسته مسئولین ارشد و کارگزاران نظام به چارچوب تدوین شده در این پژوهش، مشکلات و ناکارآمدی های موجود نظام، تبدیل به کارآمدی و ارتقاء پایدار آن خواهد شد.

منابع:

قرآن کریم.
نهج البلاغه، (۱۳۹۲). سید شریف رضی، ترجمه محمد دشتی، ناشر، کارگاه فیلم و گرافیک سپاس، صص ۴۲۰-۴۰۶
بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۱/۱/۱۷http://leader.ir
اخوان کاظمی، بهرام؛ (۱۳۸۶). درآمدی بر کارآمدی در نظام سیاسی اسلام، تهران، موسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، ص ۶۰
اصغری، رضا (۱۳۹۲). بررسی تاثیر نظارت ذیحسابان بر عملکرد مالی دستگاه‌های اجرائی استان سیستان و بلوچستان، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و اقتصاد
پرچمی، داوود، جلالی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر کارآمدی سیاسی دولت‌ها در منطقه غرب آسیا، شماره ۷۱، مطالعات راهبردی بسیج
پیرنیاکان، لطف الله (۱۳۹۹) مفهوم و گونه های نظارت و کنترل در حقوق ایران، فصلنامه پژوهش های حقوقی، دوره اول، شماره اول،صص ۷۹-۶۷
توکلی، سمیرا (۱۴۰۱). بررسی راه کارها و چالش‌های حسن نظارت بر اجرای قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه شمال، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
جاوید، محمد جواد (۱۳۹۲). مشروعیت قدرت و مقبولیت دولت در قرآن، چ دوم، تهران، نشر میزان
جاوید، محمد جواد، زفرقندی، علی (۱۳۹۲). راهکار های مشارکت مردم در اداره ی حکومت اسلامی، فصلنامه حقوق عمومی، سال دوم، شماره ۶، صص ۸۸-۶۹
جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۸) مبانی حقوق عمومی، با تاکید بر منظومه فکری آیت الله جوادی آملی، سمت، سازمان چاپ و انتشارات وابسته به اوقاف و امور خیریه، ص ۱۳۷
جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷) نسبت دین و دنیا، چ۵، قم، مرکز نشر اسراء صص ۲۴-۲۳
جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱) جامعه در قرآن، چ۴، قم، مرکز نشر اسراء، ص ۴۱۸
خواجه‌زاده، عباس (۱۳۹۸). تضمین سلامت نظام اداری در پرتو نظارت و بازرسی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تفت، گروه حقوق
راسخ، محمد (۱۳۹۸). نظارت و تعادل در نظام حقوق اساسی، چ ششم، انتشارات دراک
زمانی، محمد جواد (۱۴۰۰) تحول حوزه عمومی از طریق محتوای کاربر ساخته طبقه متوسط در شبکه های اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم و ارتباطات
زهیری، علیرضا؛ (۱۳۹۸). درآمدی بر مسئله کارآمدی در جمهوری اسلامی، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی
سلیمی، عبدالحکیم، (۱۳۹۰)، ماهیت نظارت رهبری از منظر قانون اساسی، معرفت حقوقی، شماره ۱، ص ۱۱
شفیعی‌فر، محمد، قربانی، مصطفی (۱۳۹۵). تعاملات کارآمدی و مشروعیت نظام‌های سیاسی
عامری، زهراء (۱۳۹۳) نظارت سیاسی در نظام حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران با تطبیق در اندیشه علوی با

تاکید بر نهج البلاغه
عطار، سعید، خواجه نایینی، علی (۱۳۹۴). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر ناکارآمدی نظام سیاست گذاری در ایران
عمید زنجانی، عباسعلی؛ موسی‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۹). نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری ج سوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ص ۴۷
قمی، محسن، فقیهی، اعظمی، سید مهدی (۱۳۹۲). کارآمدی فقه سیاسی در نظام مردم سالار دینی
کلانتری، ابراهیم، (۱۳۹۳). کارآمدی نظام سیاسی مبتنی بر نظریه ولایت فقیه و ابزارهای کونتر، ها اودانل، سیریل، و بهریخ وهانس، (۱۳۷۰) اصول مدیریت، ترجمه محمد علی طوسی و دیگران، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص.۱۶۶
لاریجانی، محمد جواد؛ (۱۳۷۴). حکومت؛ مباحثی در مشروعیت و کارآمدی، تهران، انتشارات سروش، صص۷۷-۵۸
موسوی، سید احمد (۱۳۸۸). تاثیر رویکردهای ارزشی در مقابله با فساد با تاکید بر ساز و کار نظارت در ایران
موسوی، سید غلامرضا؛ واعظی، احمد، (۱۳۹۸). نگرش سیستمی و مسئله کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر ظرفیت‌های نهاد ولایت، نشریه علوم سیاسی، شماره ۶۴، قم: دانشگاه باقرالعلوم
مهاجرنیا، محسن،(۱۴۰۳). نظریه مشارکت در نظام مردم سالاری دینی، قم
نبوی، سید مرتضی (۱۳۹۷). جمهوری اسلامی ایران و چالش‌های کارآمدی، انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
نوروزی، مجتبی (۱۳۹۶). مبانی و مولفه‌های سیاسی الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی
نوروزی، محمد جواد (۱۳۸۹) عرفی گرایی و فرایند شکل گیری جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه امام صادق علیه السلام، دانشکده حقوق و علوم سیاسی

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۱۸۷-۱٤٥
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲٥, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

از علم اقتصاد تا جامعه شناسی اقتصادی

میثم موسائی[۱]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۲/۱۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۵/۳۱)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده

این مقاله بنا دارد حدود و ثغور جامعه شناسی اقتصادی را به عنوان یک معرفت علمی بین رشته ای در قیاس با اقتصاد کلاسیک تبیین کند. نخستین پرسش این است که با وجود تئوری های اقتصادی، چه نیازی به جامعه شناسی اقتصادی است؟ و اصولا جامعه‌شناسی اقتصادی چیست؟ و چه کمکی به تبیین واقعی تر پدیده های اقتصادی می کند؟ و آیا می توان گفت جامعه شناسی اقتصادی از تحولات توسعه در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، تبیین کاملتری دارد؟ به تبع پاسخ به پرسش های مذکور پرسش های دیگری از قبیل سوالات زیر مطرح می شود:

آیا از یافته‌های جامعه‌شناسی اقتصادی می‌توان در سیاست‌گذاری‌ها بهره گرفت؟

موضوعات قابل طرح در جامعه‌شناسی اقتصادی چه ماهیتی دارند؟

آیا روش مطالعه در جامعه‌شناسی اقتصادی با روش علم اقتصاد و جامعه‌شناسی متفاوت است؟

آیا در نقش ساختار و عاملیت در مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی با دانش اقتصاد و یا با جامعه شناسی تفاوتی وجود دارد؟

۱- استاد دانشگاه تهران و عضو کارگروه تحول و ارتقاء رشته اقتصاد (نویسنده مسئول)
mousaaei@ut.ac.ir

منظور از ساختار چیست؟ آیا ساختار در دانش اقتصاد و جامعه‌شناسی یکی‌اند؟
آیا تحلیل پدیده‌های اجتماعی به‌معنی خاص کلمه به روش اقتصاد و یا مطالعه تئوری‌های اقتصادی به شیوه جامعه شناختی در زمره مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی قرار می‌گیرد؟ یا این مطالعات صرفاً اقتصادی‌اند؟
"کنشگر" در مطالعات اجتماعی آیا همان "بازیگر" یا « انسان اقتصادی» در مطالعات اقتصادی است، چه تفاوتی بین کنشگر و بازیگر وجود دارد؟
مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی برای تحلیل پدیده‌های اقتصادی در بلندمدت و یا کوتاه‌مدت دارای چه مزیت های نسبی نسبت به مطالعه همان پدیده‌ها با کمک تئوری‌هایی نئوکلاسیک است؟
جامعه‌شناسی اقتصادی چه حوزه‌هایی را در بر می‌گیرد؟
در چه حوزه‌هایی از علوم اجتماعی و اقتصاد، استفاده از تئوری‌های جامعه‌شناسی اقتصادی مزیت دارد و در چه حوزه‌هایی ندارد؟
کاستی‌های جامعه‌شناسی اقتصادی در تحلیل پدیده‌های اقتصادی کدامند؟
آیا مطالعات کمی برای شناخت پدیده‌های اقتصادی الزاماً خارج از دایره جامعه‌شناسی اقتصادی است؟
نحله‌های فکری در اقتصاد چه اندازه به جامعه‌شناسی اقتصادی نزدیک و یا دورند؟
جامعه‌شناسی اقتصادی در ایران در چه جایگاهی قرار دارد؟
چه آینده‌ای برای جامعه‌شناسی اقتصادی قابل تصور است؟
این ها مسائلی است که در این مقاله دنبال می شود.

کلید واژه: جامعه شناسی اقتصادی، اقتصاد نئوکلاسیک، پدیده های اقتصادی، پدیده های اجتماعی و روش شناسی جامعه شناسی اقتصادی

مقدمه

اجازه دهید بحث خود را با این پرسش آغاز کنیم که با وجود علم اقتصاد، جامعه شناسی اقتصادی چرا؟

اوایل دهه هشتاد بود که مرحوم دکتر غلام‌عباس توسلی استاد مسلم جامعه‌شناسی در دانشگاه تهران و مدیر گروه جامعه‌شناسی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد از من برای تدریس «جامعه‌شناسی اقتصادی» در مقطع دکتری دعوت کرد. در مقابل ایشان هرچه عذر آوردم و خواستم این بار را بر دوش نکشم، از من نپذیرفت و شرایطی را به‌وجود آورد که چاره‌ای جز پذیرش نداشتم. او پس از ایجاد رشته جامعه شناسی با گرایش جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه در مقطع دکتری، با مشکلات و تنگناهای زیادی برای جذب اساتیدی که هم از جامعه‌شناسی بدانند و هم از اقتصاد، مواجه بود. من با این‌که تخصصم در اقتصاد بود، ولی به‌دلیل علاقه‌ای که به مطالعات میان رشته‌ای داشتم از سال ۱۳۷۰ در زمینه مطالعات میان رشته‌ای و اقتصاد اجتماعی و... مطالعات علاقمندانه‌ای داشتم. با این وجود به شکل تخصصی به جامعه شناسی اقتصادی نپرداخته بودم. او لازم می دید که حتما این بار را یه دوش بکشم. به هر حال با تدبیر او بود که در ماه مبارک رمضان برای افطاری به منزل ایشان دعوت شدم. علاوه بر من مرحوم علی رضاقلی و نفر سومی را هم دعوت کرده بود که لزومی ندارد نام او را ببرم. بحث مفصلی در گرفت و تا دیر وقت ادامه یافت. من قبلاً با نوشته‌های آقای رضاقلی آشنا بودم و نوشته های او را در زمینه جامعه‌شناسی نخبه‌کشی و جامعه‌شناسی غارتی ایشان را خوانده بودم، به‌علاوه با تحقیقات اجتماعی او در باره فردوسی و «شاهنامه» آشنا بودم. آن شب متوجه شدم که مقدمه چاپ شده بر ترجمه کتاب جامعه شناسی اسملسر به قلم ایشان است، مقدمه‌ای که کم از اصل کتاب ندارد. تاریخ چاپ کتاب مذکور گرچه قدیمی است، اما اسملسر مباحث اساسی‌ای در حوزه جامعه-شناسی اقتصادی را مطرح کرده است و مقدمه رضاقلی یک جمع‌بندی عالمانه از کتاب است. به هر حال این دعوت ظاهراً به این خاطر صورت گرفته بود که ما همدیگر را بیشتر بشناسیم و به اهمیت درس جامعه‌شناسی اقتصادی و به‌طور کلی نگاه جامعه‌شناسانه به امور اقتصادی واقف شوم.

خدا رحمت رحمت کند هر دو بزرگوار را، هر دو اکنون از میان ما رفته‌اند و نقاب در خاک کشیده‌اند. با این مقدمه کوتاه یاد آن دو بزرگوار را گرامی می‌دارم. خدمات علمی هر دو

شایسته تجلیل بیشتری است. البته دکتر توسلی حکم استاد ما دو نفر را داشت و از لحاظ کمیت و کیفیت آثار علمی از جمله افراد برجسته در علوم اجتماعی است. آثار مکتوب مرحوم رضاقلی هم گرچه اندک است، اما از لحاظ نوآوری و کیفی کم‌نظیر هستند و روی مسایل اصلی جامعه ایرانی دست گذاشته است. به هر حال خداوند هر دو را در جنت مکانت دهد و چتر رحمت و مغفرت خود را بر آنان بگستراند.

باری آن دعوت مرا به تدریس جامعه‌شناسی اقتصادی به‌مدت پانزده سال در مقطع دکتری علوم و تحقیقات و ده سال تدریس همین درس در مقطع دکتری و ارشد در واحد تهران مرکز،کشاند، گرچه در حال حاضر همکاران دیگری این درس را تدریس می‌کنند و من بعد از آن به تدریس این درس فقط دانشکده اقتصاد در دانشگاه تهران مشغول شدم، ولی آثار و تبعات آن پانزده سال همکاری همچنان باقی است. حدود سی نفر از دانشجویان مقطع دکتری رساله‌های خود را در این حوزه با من به‌عنوان استاد راهنما و یا مشاور گرفتند که تا کنون بیش از بیست نفر از آنان از رساله‌های خود دفاع کرده‌اند و این ماجرا هم، هم‌چنان ادامه دارد. این تجربه طولانی را مرهون استاد توسلی‌ام که در دانشکده علوم اجتماعی نه فقط به‌عنوان یک همکار، بلکه به‌عنوان یک دوست، و یک همسایه و سرمشق می‌دانم. در این مدت همیشه از فیض او بهره‌مند بودم. حقیقت این است این ارتباط علمی قبل از آن که من آثار و تبعات علمی آن را در تدریس به دانشجویان ببینم در خود می‌دیدم، زیرا از همان روزی که مطالعه رشته اقتصاد را در سال ۱۳۶۴ در دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران شروع کردم، با سؤالات فراوانی مواجه بودم و چنان‌چه بعداً خواهم گفت پرداختن به درس و دنیای جامعه‌شناسی اقتصادی به برخی از سؤالات من پاسخ داد. البته سؤالات جدیدی نیز مطرح ساخت که موجب گسترش مطالعات من در حوزه‌های میان رشته‌ای شد.

این مراودات علمی برکات دیگری نیز داشت. در این میان از نزدیک توفیق همکاری علمی با اساتید بزرگی چون دکتر منصور وثوقی، دکتر باقر ساروخانی، دکتر مصطفی ازکیا، دکتر محمدصادق مهدوی، دکتر سیف‌الهی، دکتر کلدی، مرحوم دکتر زنجانی در علوم و تحقیقات و دکتر آقاجانی، دکتر محسنی تبریزی، دکتر تنهایی در تهران مرکز و ... را یافتم. تعامل با دانشجویان علاقمند این درس زمینه‌های فکری جدیدی را فراهم ساخت و... این مسایل باعث شد که خود را برای مطالعه و تدریس در این درس البته با تأکید بر مسایل ایران آماده ترکنم.

اما چرا جامعه شناسی اقتصادی؟ من همیشه با اقتصاد متعارف برای تحلیل اقتصاد ایران مشکل داشتم. اقتصاد متعارفی که امروزه در دانشگاه‌های ایران و جهان تدریس می‌شود، اغلب همان تئوری های اقتصاد نئوکلاسیک است. درست است که در دهه‌های اخیر بحث اقتصاد نهادی شهرت قابل توجهی یافته ولی عملاً آن‌چه مایه اصلی و محتوای درس‌های این رشته را در دانشگاه‌های مختلف تشکیل می‌دهد، همان سرفصل‌های اقتصاد نئوکلاسیک است.

اقتصاد نئوکلاسیک بر فروضی استوار است. و اصول موضوعه معینی دارد و این دو برخاسته از فسلفه اجتماعی مشخصی است. اغلب تئوری‌های نئوکلاسیک تعریف مشخصی از انسان دارد و از آن تحت عنوان «انسان اقتصادی» یاد می‌شود. برای روشن شدن مسئله کافی است یکی از تئوری‌های اقتصادی را با دقت بیشتری مورد بررسی قراردهیم. تئوری تقاضا در اقتصاد خرد یکی از پیچیده‌ترین تئوری‌ها نه فقط در اقتصاد بلکه در کل علوم اجتماعی است. هدف این تئوری مانند هر تئوری دیگری در اقتصاد این است که به سؤالات زیر پاسخ دهد:

الف- چه عواملی بر تقاضای مصرف کننده مؤثرند؟

ب- نحوه تأثیرپذیری تقاضا از عوامل مختلف چگونه است؟

پ- کنش تقاضا نسبت به تغییر عوامل مختلف در چه ساختاری شکل می‌گیرد. به‌عبارت دیگر فضای فیزیکی و مفهومی حاکم بر رفتار مضرف کننده دارای چه ویژگی‌هایی است؟

ت- تغییر در ارزش هر یک از عوامل مؤثر بر تقاضا در کوتاه‌مدت و بلندمدت، چه مقدار بر تغییر تقاضا اثر می‌گذارد. به‌عبارت دیگر، با چه معیاری می‌توان اثر تغییر در عوامل(متغیرهای مستقل) را بر تقاضا (متغیر وابسته) محاسبه کرد؟

ث- پیش‌بینی رفتار تقاضا در اثر تغییر هر یک از عوامل مؤثر بر تقاضا (چه این عامل از جمله متغیرها سیاستی باشند و چه در اثر تغییرات قهری در اجتماع حاصل شود)، چگونه است؟

ج- سیاست گذاری یعنی تغییر در هر یک از عوامل مستقل برای نیل به مقادیر مطلوب متغیر و وابسته چگونه صورت می پذرد؟

چ- سلیقه و تغییر در سبک زندگی چگونه تقاضای محصولات متفاوت را متأثر می سازد؟

ح- و....

پاسخ به سؤالات مذکور به کارکرد تئوری تقاضا در اقتصاد بر می‌گردد. کارکرد یک تئوری چه طبیعی و چه انسانی، در مرحله اول تبیین و در مرحله آخر سیاست گذاری است. به‌عبارت

دیگر در هر تئوری، عوامل مؤثر بر پدیده مورد مطالعه، شناسایی و سپس بر اساس شناخت رابطه بین متغیرها(متغیرهای مستقل) و پدیده مورد مطالعه، به پیش‌بینی رفتار پدیده مورد مطالعه و در نهایت به سیاستگذاری برای کمک به اهدافی مشخص در امور اقتصادی می‌پردازیم. البته در تئوری‌های مربوط به علوم طبیعی پاسخ به همه سؤالات در مطالعه یک پدیده، میسور است، اما در مطالعات اجتماعی بعضاً در حد تبیین دقیق پدیده مطرح اند و متغیرهای مؤثر جنبه «داده شده» دارند و یا جزیی از ساختار اجتماعی‌اند. در واقع با مهندسی اجتماعی نمی‌توان به راحتی آنها را برای نیل به اهداف مشخصی تغییر داد. گاهی نیز تغییر آنها چندین نسل طول می‌کشد. برخی از مطالعات مردم‌شناسی که در جوامع سنتی و عشایری انجام می‌شود از این قبیل‌اند، یعنی کار اصلی تحقیق(ثبت دقیق مشاهدات) است. در برخی از تئوری‌های اجتماعی از جمله تئوری تولید و مصرف و سرمایه‌گذاری در اقتصاد پاسخ به همه سؤالات مذکور ضروری است.

دانش اقتصاد به‌عنوان علم سیاست‌گذاری شناخته می‌شود، بنابراین، در اغلب نظریه‌های اقتصادی فقط به تبیین اکتفا نمی‌شود و بلکه به‌دنبال اعمال سیاست‌گذاری اند و اعمال سیاست‌گذاری بدون پیش‌بینی رفتار متغییرها ناممکن است. اگر سیاست‌گذاری بدون پیش‌بینی رفتار متغیرها، صورت گیرد، به‌دلیل آثار و پیامدهایی که در سطح جامعه دارد، ممکن است ضررهای غیرقابل جبرانی متوجه جامعه سازد. استفاده از اکثر ابزار های سیاست‌های اقتصادی توسط سیاست-گذار(دولت) مشمول همین قاعده است. به‌عنوان مثال اگر جامعه با مصرف بی‌رویه انرژی مواجه باشد و دولت بخواهد برای کاهش مصرف یا بهینه کردن مصرف آن چاره‌ای کند، ابتدا باید مطالعه کند که چه عواملی بر میزان تقاضای انرژی مؤثر است و سهم هریک از عوامل فوق چه مقدار است؟ کدام یک از عوامل، سهم بیشتری و کدامیک سهم کمتری دارد؟ آیا این اثرگذاری یه صورت خطی است یا غیر خطی و مسایلی از این قبیل. در آن صورت است که می-تواند پیش بینی کرد که اگر عامل الف را دستکاری کند چه مقدار بر پدیده مورد مطالعه (مصرف انرژی) اثر می‌گذارد و چه مقدار هدف سیاست‌گذار را تأمین می‌کند. محقق ممکن است در مطالعه خود، به این نتیجه برسد که با افزایش یک درصد قیمت انرژی، فقط یک دهم درصد میزان مصرف ان ، کم می‌شود، از آن طرف با افزایش یک درصد قیمت انرژی، سایر قیمت‌ها متأثر می‌شوند. به‌عبارت دیگر قیمت‌ها مانند ظروف مرتبط به هم در تعامل هستند.

نمی توان قیمت انرژی را افزایش داد، ولی قیمت محصولاتی که بدون انرژی قابل تولید نیستند، ثابت بماند. تقریباً همه کالاها با انرژی در ارتباط هستند. در چنین حالتی سیاستگذار به دنبال افزایش قیمت انرژی برای کاهش مصرف نمی رود چون یافته ها نشان می دهد این متغیر، سهم بسیار ناچیزی بر میزان مصرف دارد بعلاوه هزینه افزایش قیمت سایر کالاها ممکن است آن‌قدر بالا باشد که از افزایش قیمت انرژی صرف نظر کنیم. و به دنبال ابزارهای غیر قیمتی برویم. به هر حال این کار بدون شناخت عوامل مؤثر بر تقاضای انرژی و میزان تاثیر آن ها غیرممکن است، و اگر بدون مطالعه چنین کاری صورت گیرد و سیاست‌گذار تصور کند که با خطا و آزمایش می تواند به نتیجه مطلوب برسد، چنین تصوری در حد خواب و خیال خواهد بود. در ایران بسیاری از تصمیمات دولت‌مردانی که اعتقادی به سازوکار حاکم براقتصاد نداشته و دانش اقتصاد را غیر ضروری می‌دانند، جوامع خود را با هزینه‌های غیرقابل جبرانی مواجه ساخته‌اند. لازم است توضیح داده شود که تغییر در قیمت سایر کالاها فقط به این محدود نمی‌شود. تغییر قیمت‌ها یعنی به‌هم زدن نظام تخصیص، یعنی جابجایی درآمد، یعنی انتقال ثروت از یک گروه به گروه دیگر، یعنی افزایش فاصله طبقاتی و... گاهی اعمال سیاست‌های غیر علمی به‌جای این‌که به حل مسئله کمک کند، باعث وخیمتر شدن اوضاع می‌شود و سیاست‌گذار را در یک مدار باطلی از تصمیمات نادرست قرار می‌دهد که هرچه زمان می‌گذرد خروج از آن مدار باطل، سخت‌تر می شود. مثال ساده‌اش حل مشکل تورم در ایران است. تورم دلایل متعددی دارد و در کشور ما دلیل اصلی آن کسری بودجه دولت است. یعنی میزان مخارج دولت وقتی بیش از درآمدهای آن(مالیات‌ها) است به این‌معناست که دولت‌ها از بانک مرکزی استقراض می‌کنند. استقراض از بانک مرکزی به زبان ساده به‌معنای افزایش نقدینگی است و افزایش نقدینگی بدون افزایش تولید، منجر به افزایش سطح عمومی قیمت‌ها می‌شود و افزایش قیمت کالاها و خدمات، به تورم بیشتر دامن می‌زند. دولت برای مقابله به آثار تورم لازم می‌داند که حقوق و دستمزدها را افزایش دهد. یا برای انجام پروژه‌های عمرانی باید بودجه بیشتری تخصیص دهد و ... انجام این امور بدون افزایش هزینه‌های دولت ممکن نیست و افزایش هزینه‌های دولت منجر به شکاف بیشتر بین درآمد دولت و هزینه‌ها و افزایش کسری بودجه می‌گردد، و باز به تورم دامن می زند و این دور باطل هم‌چنان ادامه دارد و خروج از آن هر روز بگذرد با هزینه بیشتری همراه است. نتیجه این‌که در اقتصاد نمی‌توان با خطا و آزمون به اعمال سیاست‌گذاری پرداخت؛ زیرا این کار هزینه دارد و

هزینه آن هم خیلی بالاست.

تا این‌جا با اقتصاد نئوکلاسیک همراهیم و اقتصاد نئوکلاسیک مدعی شناخت پدیده‌های اقتصادی به مانند شناخت پدیده‌ها در علوم طبیعی است و از این نظر، قبلا تصور می‌شد که همه چیز علم اقتصاد مانند علم فیزیک است، اما نه در جامعه ما و نه در جوامعی که تصمیمات، مبتنی بر مطالعات اقتصادی است، در بسیاری از موارد، پیش بینی‌های اقتصادی به طور دقیق اتفاق نیفتاده و اعمال سیاست‌گذاری را با مشکلات زیادی همراه ساخته است.

این‌جا این سؤال مطرح می‌شود که آیا شناخت پدیده‌های انسانی مانند پدیده‌های فیزیکی و - طبیعی است؟ و آیا اصول تئوری‌های فیزیکی و طبیعی در همه جا صادق‌اند و یا فقط تئوری‌های علوم انسانی و در این‌جا اقتصاد است که جهان‌شمول نیستند؟

در پاسخ به سؤال فوق باید گفت اکنون کاملاً پذیرفته شده که در علوم طبیعی یا همان علوم دقیقه هم با شرایط صدق و کذب نظریه‌های علمی مواجهیم. بسیاری از روابط در تئوری حرکت، قانون جاذبه، وزن، دمای انجماد و نقطه جوش و ...، بستگی به مکان و یا زمان دارد. آب در کنار دریا در دمای ۱۰۰ درجه به جوش می‌آید، اما وقتی از دریا فاصله می‌گیریم و هرچه بر مکان بلندتری نسبت به سطح دریا قرار گیریم، نقطه جوش آب تغییر می‌کند. معنای این این گزاره این است که قوانین فیزیکی هم تابع شرایط‌اند. بر همین اساس قواعد فیزیک در مقیاس ذرات با مقیاس کهکشان‌ها متفاوتند.

بنابراین، می‌توان یک حکم کلی صادر کرد که احکام علمی تابع شرایط هستند. اگر شرایط، تغییر کنند قوانین هم باید تغییر کنند، اما آیا تفاوتی بین«تغییر شرایط» در علوم اجتماعی با «تغییر شرایط» در فیزیک وجود ندارد؟

پاسخ این است که«تغییر شرایط» در علم فیزیک در این کره خاکی نسبتا جزئی است، به گونه ای که به‌راحتی می‌توانیم بگوییم در این موارد با احتمال بیشتری با قوانین جهان‌شمول مواجه‌ایم، اما در علوم اجتماعی«تغییر شرایط» در جوامع مختلف دارای تفاوت «معنادار» است. در نتیجه در اغلب موارد، ما با قوانین مختلفی مواجه‌ایم که جهان‌شمول نیستند. درجه جهان‌شمولی قانون در شاخه‌های مختلف علوم اجتماعی و حتی در موضوعات هر شاخه از علم متفاوت است. در برخی از موارد ما با قوانین صد درصد محلی مواجه‌ایم و به‌هیچ عنوان نمی‌توان از

جهان شمولی آن سخن گفت و در برخی از موارد بر عکس با قوانینی نسبتاً ثابت در جوامع انسانی مواجه‌ایم. نکته مهم این است که وقتی محقق علوم اجتماعی بر اساس تجربه به یک قانون‌مندی در یک جامعه می‌رسد و اعلام می‌کند: X_1 و X_2 و X_3 علت وقوع پدیده y هستند. اگر محقق همین پدیده را در جامعه دیگری مطالعه کند ممکن است به نتیجه دیگری به شرح زیر برسد:

X_1 و X_3 و X_4 علت وقوع پدیده هستند. مشاهده می‌شود که X_2 از علل وقوع پدیده مورد مطالعه در جامعه اولی است، اما در جامعه دومی نقشی ندارد. در جامعه دوم ما با متغیر دیگری به نام X_4 مواجه‌ایم که در جامعه نخست نبود. گاهی نیز علل وقوع یک پدیده در جامعه یکسان است، اما میزان تأثیر هر یک در جامعه متفاوت است. سؤالی که در این‌جا مطرح می‌شود، این است که کدامیک از نتایج گرفته شده در دو جامعه به‌عنوان یک قضیه علمی تجربی قابل قبول است؟ پاسخ این است که هر دو درست هستند. هر دو قضیه در دایره علوم اجتماعی قرار می گیرند و تفاوت نتایج به تفاوت شرایط مربوط می‌شود.

بنابراین، می‌توان به‌طور کلی به این نتیجه رسید که صدق قضایای تأیید شده در علومی که جنبه تجربی دارند به‌طور صد درصد بستگی به تامین شرایط دارد و با تحقق شرایط (لازم و کافی) حتماً پدیده به‌همان کیفیت تحقق خواهد یافت. بنابراین، گرچه اغلب نظریات مطرح در علوم اجتماعی در دنیای غرب، کشف شده و کاربرد آنها در سایر جوامع، با مشکل مواجه است اما این گونه نیست که نظریات مذکور«علمی» نباشند، بلکه تفاوت مشاهده شده به تفاوت در شرایط بر می‌گردد. «اصول موضوعه» در علوم اجتماعی و فرضیات و حتی بالاتر از آن شرایط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و ارزشی جوامع و تجربه تاریخی آنها جملگی به شکل ساده شده‌ای چه به صورت صریح درتئوری‌ها اعلام شوند و چه به‌صورت صریح بیان نشوند، همه از جمله شرط لازم برای وقوع پدیده مورد مطالعه با همان کمیت و کیفیت است. نتیجه این‌که، یک تئوری با توجه به بستر وقوع تئوری به‌صورت جهان‌شمول و یا در محدوده مورد مطالعه قابلیت ابطال یا تأیید را دارد. با این توضیحات روشن می‌شود که چرا اقتصاد نئوکلاسیک که در بستر خاصی متولد شده لزوماً قابلیت تحلیل پدیده‌های اقتصادی در سایر جوامع را ندارد. جامعه‌شناسی اقتصادی تا اندازه زیادی می‌تواند به اقتصاددانان کمک کند که از «سد شرایط صدق تئوری» بر مبنای شرایط تحقق‌یافته در زمینه تحقیق عبور کنند.

در واقع تئوری نئوکلاسیک‌ها برای تحلیل پدیده‌های اقتصادی با محدودیت‌های زیادی روبروست ازجمله:

۱- اصل یا اصول موضوعه تئوری‌های نئوکلاسیکی که غرض و هدف کنشگر را بیان می‌کند از یک جامعه به جامعه دیگر متفاوت است.

۲- مفروضات تئوری -که معمولاً به دو دلیل بیان می‌شود که یکی ساده‌سازی واقعیت و دیگری برای بیان شرایط زمین و زمان تحقیق- در جوامع مختلف متفاوت هستند.

۳- چارچوب تحلیل یا چارچوب مفهمومی و پذیرفته شده در سایر علوم که معمولاً در تحلیل پدیده‌های اقتصادی به‌کار گرفته می‌شود، خود با محدودیت مواجه است. به‌عنوان مثال در تئوری مصرف فرض می‌شود مصرف‌کننده دنبال حداکثرسازی مطلوبیت خود است و این فرض، همان «اصل موضوعه» تئوری مصرف است. هم‌چنین، فرض می‌شود که مصرف‌کننده یک انسان اقتصادی است و انسان اقتصادی رفتار عقلایی دارد. رفتار عقلایی نیز به رفتاری گفته می‌شود که معطوف به هدف باشد. رفتارهای معطوف به هدف مهم‌ترین ویژگی‌اش این است که سازگار هستند. یعنی فرض می‌شود که انسان عاقل، رفتار متناقض ندارد. مثلاً اگر مجموعه A را بر مجموعه B ترجیح دهد و مجموعه B را بر مجموعه C ترجیح دهد، در صورت مقایسه بین A و C حتماً A را بر C ترجیح می‌دهد. چون داریم:

$A>B$
$B<C$
$\longrightarrow A>C$

حال اگر مصرف کننده‌ای A را به B و B را به C ترجیح دهد اما A را بر C ترجیح ندهد، دارای رفتاری متناقض خواهد بود رفتار چنین کنشگری قاعده مند، قابل پیش بینی و قابل سیاستگذاری نخواهد بود.

اما آیا همه انسان‌ها رفتار عقلایی دارند، آیا انتخاب همه انسان‌ها عاری از تناقض‌است؟ پاسخ این سؤال متأسفانه همیشه مثبت نیست، اما ما فرض می‌کنیم که«انسان‌ها عقلایی رفتار می‌کنند». در واقع منظور اغلب انسان‌هاست و همین، برای این‌که تئوری با درجه بالایی از احتمال صدق کند کافی است. علاوه بر اصول موضوعه و مفروضات باید به«محدودیت چارچوب تحلیل» هم اشاره

کرد. در اقتصاد برای تحلیل رفتار مصرف کننده از "چارچوب تحلیلی برگرفته شده از بهینه‌یابی" در ریاضیات کمک می‌گیرند. به‌عبارت دیگر مطلوبیت مصرف‌کننده را به‌عنوان یک تابع هدف تعریف می‌کنند که تابع مصرف کالاهای متعدد است و البته حداکثر کردن این تابع با محدودیت‌هایی مواجه است یعنی از قاعده حداکثرسازی یک تابع که الزاماً باید شکل ساختاری معینی داشته باشد با تعریف محدودیت‌ها و یا قیدهای واقعی، تابع هدف حداکثر می‌شود و نتایج تئوری استخراج می‌گردد نتایج منطقی تئوری در علوم انسانی همان نقش« فرضیات»را در علوم طبیعی دارد .

البته تا اینجا هنوز یافته‌های ما وارد دنیای علوم اجتماعی به معنای تجربی آن نشده است وقتی نتایج منطقی تئوری با واقعیت تحقق یافته با روش‌های آماری معینی، تطبیق داده شد و مشخص شد که با احتمال بالایی آن نتیجه منطقی و یا "فرضیه" درمطالعات و مشاهدات متعدد و توسط افراد متعدد، تایید می‌شود در آن صورت آن فرضیه به عنوان یک گزاره علمی وارد جرگه علوم اجتماعی تجربی می‌شود، تا ما به این نتیجه برسیم محدودیت‌های زیادی را به تئوری بسته ایم. اما آیا در واقعیت خارجی هم با همین محدودیت‌ها مواجه‌ایم؟ مسلماً پاسخ در اغلب موارد منفی است و همین مسئله باعث می‌شود که از به‌کارگیری تئوری‌های نئوکلاسیک برای تحلیل پدیده-های اقتصادی در سایر جوامع همیشه راضی نباشیم. جامعه‌شناسی اقتصادی باعث می‌شود که تا اندازه زیادی بتوانیم این تئوری‌ها را به واقعیت جامعه مورد مطالعه نزدیکتر سازیم. این همان رضایت‌مندی بود که از مطالعه جامعه‌شناسی اقتصادی برای تحلیل پدیده‌های اقتصادی در مقایسه با محدودیت‌های تئوری نئوکلاسیک یافتیم. البته من به یافته دیگری نیز نایل شدم که ارزش آن کمتر از یافته اول نیست. متوجه شدم که همان اندازه که کمک گرفتن یک اقتصاددان از جامعه-شناسی اقتصادی دریچه جدیدتر و کامل‌تری برای تحلیل پدیده‌های اقتصادی بر او می‌گشاید به-کار گیری جامعه‌شناسی صرف برای شناخت پدیده‌های اقتصادی بدون داشتن دانش اقتصاد ممکن نیست. به‌عبارت دیگر، گر چه جامعه‌شناسی اقتصادی ذاتاً از سنخ جامعه‌شناسی است – چون در این اضافه«جامعه شناسی» مضاف است،– اما اهمیت مضاف‌الیه در این‌جا کمتر از مضاف نیست. به‌عبارت دیگر بدون شناخت موضوع که همان«امور اقتصادی‌اند» امکان مطالعه جامعه شناختی آن وجود ندارد و یا اگر هم صورت گیرد نمی‌تواند «کامل» باشد. این قضیه در باره همه علوم بین رشته‌ای صدق می‌کند و ما را به آن‌چه در صدر این نوشته از داستان استاد

توسلی گفته شد بر می‌گرداند که فهم جامعه‌شناسی اقتصادی زمانی ممکن است که فرد در هر دو حیطه دستی داشته باشد.

اکنون که تا اندازه‌ای با این مقدمات، اهمیت و جایگاه جامعه‌شناسی اقتصادی روشن شد، برای این‌که دانشجویان عزیز به‌شکل روشن‌تری با موضوع، هدف، روش و حیطه«جامعه‌شناسی اقتصادی» آشنا شوند، سعی می‌شود ادامه مطلب را در قالب پاسخ مختصر به سؤالات زیر دنبال کنیم:

۱- جامعه‌شناسی اقتصادی چیست؟

۲- موضوع جامعه‌شناسی اقتصادی از چه جنسی هستند؟

۳- آیا روش مطالعه در جامعه‌شناسی اقتصادی با روش علم اقتصاد و جامعه‌شناسی متفاوت است؟

۴- آیا در نقش ساختار و عاملیت در مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی با دانش اقتصاد و یا با جامعه‌شناسی تفاوتی حاصل می‌شود؟

۵- منظور از ساختار چیست؟ آیا ساختار در دانش اقتصاد یا جامعه‌شناسی یکی‌اند؟

۶- آیا تحلیل پدیده‌های اجتماعی به‌معنی خاص کلمه به روش اقتصاد و یا مطالعه تئوری‌های اقتصادی به شیوه جامعه شناختی در زمره مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی قرار می‌گیرد؟ یا این مطالعات صرفاً اقتصادی‌اند؟

۷- "کنشگر" در مطالعات اجتماعی آیا همان "بازیگر" در اقتصاد است، چه تفاوتی بین کنشگر و بازیگر وجود دارد؟

۸- مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی برای تحلیل پدیده‌های اقتصادی در بلندمدت و یا کوتاه‌مدت دارای چه مزیت نسبی نسبت به مطالعه همان پدیده‌ها با کمک تئوری‌هایی نئوکلاسیک است؟

۹- جامعه‌شناسی اقتصادی چه حوزه‌هایی را در بر می‌گیرد؟

۱۰- در چه حوزه‌هایی از علوم اجتماعی و اقتصاد، استفاده از تئوری‌های جامعه‌شناسی اقتصادی مزیت دارد و در چه حوزه‌هایی ندارد؟

۱۱- کاستی‌های جامعه‌شناسی اقتصادی در تحلیل پدیده‌های اقتصادی کدامند؟

۱۲- آیا از یافته‌های جامعه‌شناسی اقتصادی می‌توان در سیاست‌گذاری‌ها بهره گرفت؟

۱۳- آیا مطالعات کمی برای شناخت پدیده‌های اقتصادی الزاماً خارج از دایره جامعه‌شناسی

اقتصادی است؟

۱۴- نحله‌های فکری در اقتصاد چه اندازه به جامعه‌شناسی اقتصادی نزدیک و یا دورند؟

۱۵- جامعه‌شناسی اقتصادی در ایران در چه جایگاهی قرار دارد؟

۱۶- چه آینده‌ای برای جامعه‌شناسی اقتصادی قابل تصور است؟

به نظر می‌رسد پاسخ به سؤالات بالا تا اندازه زیادی ما را در پی‌ریزی چارچوب علمی این شاخه از دانش بشری کمک خواهد کرد و اگر بتوان پاسخ‌های روشنی برای سؤالات مذکور بیابیم، قطعاً به تعریف، هدف، موضوع، روش و احکام این معرف علمی و تعیین حدود و ثغور آن کمک خواهد کرد. در ادامه تلاش می‌شود پاسخی ولو اجمالی برای سؤالات مذکور ارایه کنیم و بدین‌طریق راه را برای توسعه مطالعات در این زمینه فراهم سازیم.

۱- جامعه شناسی اقتصادی چیست؟

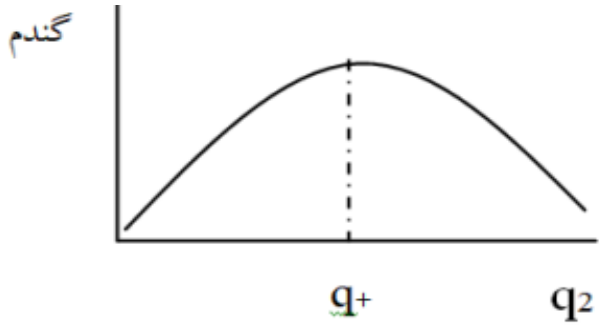
برای جامعه‌شناسی اقتصادی تعاریف متعددی ارایه شده که بعضاً در موضوع، روش یا هدف تفاوت‌ها و اشتراکاتی دارند، به گونه‌ای که در ابتدای امر، مطالعه آنها، خواننده را با انبوهی از ابهامات مواجه می‌سازد. به اعتقاد ما لزومی به بیان همه تعریف‌ها نیست و لزومی ندارد که در تعریف یک دانش به پیچیدگی‌های آن اشاره شود، از این نظر می‌توان با یک منطق پذیرفته که در سنت‌های علمی دنیای شرق و حتی یونان باستان سابقه داشته بهره گرفت و خمیرمایه هر "ترکیب اضافه‌ای" را به مضاف و نه به مضاف‌الیه نسبت داد. بر این اساس جامعه‌شناسی اقتصادی به‌معنای «مطالعه امور اقتصادی با نگرش جامعه‌شناختی» است.

تعریف کوتاه بالا حاوی کلماتی است که توضیح آنها در این‌جا جبنه کلیدی دارد. یکی «امور اقتصادی» و دیگری «نگرش جامعه‌شناختی». به‌نظر ما همین دو کلید واژه، برای تعریف ماهیت جامعه‌شناسی اقتصادی کفایت می‌کند. منظور از امور اقتصادی همان‌طوری‌که در تبیین "امر اجتماعی" می‌گوید: موضوعاتی است که تحقق خارجی دارند و در تعریف خاص، جزئی از مصادیق امر اقتصادی تلقی می‌شوند. برای روشن شدن این مسئله لازم است توضیحاتی در باره

رابطه دانش اقتصاد[۱] و دانش جامعه‌شناسی[۲] داده شود. دانش اقتصاد، شاخه‌ای از علوم اجتماعی است. هم‌چنان‌که جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی نیز شاخه‌ای از علوم اجتماعی اند، با این توضیح که محدوده مشترکی بین جامعه‌شناسی و اقتصاد وجود دارد، در عین حال دانش اقتصاد نزدیکترین شاخه از علوم اجتماعی به علوم دقیقه (فیزیک) است. این نزدیکی به گونه‌ای است که برخی از قوانین و مفاهیم رایج در اقتصاد از فیزیک وام گرفته شده است. "قانون نزولی بودن بازده نهایی عامل متغیر" از جمله قوانینی است که می‌تواند ماهیت کاملاً فیزیکی داشته باشد و این بستگی به این دارد که«عامل متغیر» چه چیزی باشد. این قانون رابطه یک عامل تولید را با میزان تولید به شرط ثابت بودن سایر عوامل تولید، بیان می‌کند. اگر میزان تولید گندم را تابعی از عوامل مختلف مانند نیروی کار، مدیریت، نوع خاک، میزان رطوبت، بذر، کود حیوانی، کود شیمیایی و نور و گرما و... بدانیم، در صورتی‌که میزان همه این عوامل ثابت باشد، به جز یک عامل مثلاً «کود شیمیایی»، در آن‌صورت با افزایش میزان کود شیمیایی محصول گندم افزایش می‌یابد و این افزایش تا یک نقطه مشخصی از تولید ادامه دارد که تولید به حداکثر خود می‌رسد، پس از آن تولید کاهش می‌یابد و اگر هم‌چنان کود شیمیایی را افزایش دهیم ممکن است تولید به صفر برسد. یعنی میزان کود شمیایی آن‌قدر زیاد شود که گیاه را خشک کند. البته این قانون مشروط به ثابت بودن سایر عوامل است. یعنی اگر در یک دوره کشت برای هر هکتار زمین هزار متر مکب آب مورد نیاز باشد، با فزایش کود شیمیایی در یک دوره کشت همه عوامل از جمله میزان آب ثابت باشد، تناسب آب و کود شیمیایی از یک حدی که بگذرد برای گیاه قابل جذب و هضم نیست و در نتیجه گیاه خشک می‌شود. به‌عبارت دیگر رابطه بین کود شیمیایی و میزان تولید گندم به‌شرط ثابت بودن سایر عوامل تولید، رابطه‌ای، غیر خطی است وحداقل یک تابع درجه۲، مانند شکل زیر است.

۱_ Economics

۲_ Social



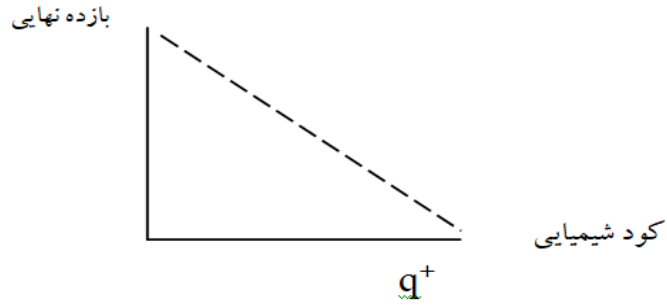
شکل ۱، رابطه غیر خطی میزان تولید گندم و افزایش کود شیمیایی

که q^{*} مقدار کود است که تولید را حداکثر می‌کند و بعد از ان همان‌طوری کـه در شـکل دیـده می‌شود، با افزایش کود شیمیایی، تولید کاهش می‌یابد و حتی مـی‌توانـد صـفر شـود($q_{۲}$). در دل این فرآیند می‌توان "قانون نزولی بودن بازدهی نهایی" را به روشـنی توضـیح داد. ایـن فرآینـد را می‌توان در قالب یک مثال ساده توضیح داد. جدول ۱، یک مثال فرضی را از قانون مذکور است که رابطه متغیر«کود شیمیایی» با «میزان تولید گندم» را نشان می‌دهد.

جدول ۱، رابطه متغیر کود شیمیایی با میزان تولید گندم

بازده نهایی	گندم(تن)	کود شیمیایی(کیلو)
–	۱۰۰	۰
+۱۰	۱۱۰	۱
+۵	۱۱۵	۲
۲	۱۱۷	۳
۱	۱۱۸	۴
۰	۱۱۸	۵
–۴	۱۱۴	۶
		.
		.

ستون اول میزان تغییر در عامل متغیر را نشان می‌دهد(سایر عوامل را ثابت فرض می‌کنیم یا ثابت می‌گیریم). اگر از کود شیمیایی استفاده نکنیم، میزان تولید گندم ۱۰۰ واحد است. اگر یک کیلو کود شیمیایی استفاده کنیم، میزان تولید به ۱۱۰ می‌رسد. یعنی به ازای افزایش یک واحد کود شیمیایی میران تولید از ۱۰۰ به ۱۱۰ افزایش یافت. ده واحد افزایش گندم خواهیم داشت. این ۱۰ واحد را "بازده نهایی" می‌نامیم. حال اگر به‌جای افزایش یک کیلو کود شیمیایی، دو کیلو در مزرعه بپاشیم، میزان تولید به ۱۱۵ می‌رسد، یعنی واحد دوم کودشیمیایی، ۵ واحد میزان تولید را افزایش می‌دهد که این ۵ واحد همان بازدهی نهایی واحد دوم کود شیمیایی است که کمتر از واحد قبل است. با افزایش واحدهای بعدی کود شیمیایی، "میزان تولید نهایی" یا "بازدهی نهایی" یعنی بازدهی ناشی از یک واحد اضافه متغیر، کاهش می‌یابد به‌طوری که اگر نمودار بین میزان عامل متغیر (کود شیمیایی) و میزان تولید ناشی از تغییر (افزایش) رسم کنیم شکلی مانند شکل ۲ خواهیم داشت:



شکل۲، نمودار تابع تقاضا

جایی‌که تولید نهایی(یا بازده هایی) صفر می‌شود، تولید در حداکثر میزان خود است. نقطه q+ دقیقاً همان نقطه‌ای است که در شکل۱، نشان داده شده است. شکل۲، آشکارا رابطه نزولی بین بازدهی نهایی عامل متغیر را (به شرط ثابت بودن سایر عوامل) نشان می‌دهد. این قانون رفتار یک متغیر فیزیکی مانند تغییرات گندم در اثر تغییر یک متغیر دیگر فیزیکی(کود شیمیایی) را نشان می‌دهد. در واقع رابطه دو متغیر که هیچ‌کدام « متغیر انسانی» نیستند با این قانون بیان می‌شود. این

قانون که زیر بنای تئوری «بنگاه» یا "تئوری تولید" در اقتصاد خرد است، از فیزیک گرفته شده است. مفاهیمی مانند تعادل، تعادل ایستا، تعادل پایدار و ...، همه از فیزیک گرفته شده است. این مفاهیم همان مرز و محدوده مشترک اقتصاد خرد و فیزیک را نشان می‌دهد. بر این اساس گفته می‌شود دانش اقتصاد مرز بین علوم انسانی و علوم دقیقه(فیزیک) است. از طرفی چون اقتصاد شاخه‌ای از علوم اجتماعی است، موضوع اصلی مطالعه‌اش همان رفتار انسانی است، البته نه هر رفتاری. رفتار ی‌که اولاً نمود خارجی دارد(در خارج تحقق یافته است). ثانیاً ماهیتاً اقتصادی‌اند، ثالثاً در محیط اجتماعی (بازار) اتفاق می‌افتد. بنابر این، تمامی موضوعاتی‌که در اقتصاد به مطالعه رفتار انسان اقتصادی مربوط می‌شود، حال این انسان اقتصادی مصرف‌کننده باشد یا تولید کننده، پس‌انداز کننده باشد یا سر مایه‌گذار، واردکننده باشد یا صادر کننده، ... فرقی نمی‌کند، همه آنها جنبه اجتماعی دارند. همان‌طوری که در جای دیگری نوشته‌ام (اصول و مبانی علم اقتصاد چاپ ۱۴۰۴ ص ۲) ، از این نظر اقتصاد، نوعی جامعه‌شناسی است که موضوع مطالعه‌اش ماهیتاً اقتصادی است. یا به‌عبارت دیگر موضوع آن «امر اقتصادی» است، و از این نظر می‌توان گفت وقتی می‌گوییم جامعه‌شناسی اقتصادی، منظور مطالعه جامعه‌شناختی امر اقتصادی است. به نظر ما این تعریف از سایر تعاریفی که صورت گرفته و در آن موضوع یا هدف و یا روش گم شده است مناسب تر است. در این تعریف کلید واژه «جامعه‌شناختی» هم بیانگر روش است و هم بیان‌گر اجتماعی بودن رفتار مورد مطالعه، و کلید واژه « امر اقتصادی» نیز دامنه موضوعات مربوط به جامعه‌شناسی مورد نظر را به «مسایل اقتصادی» محدود می‌کند.

۲- موضوع جامعه‌شناسی اقتصادی، دارای چه ماهیتی است؟

پاسخ این سؤال در ضمن سؤال قبلی داده شد. اگر به‌دلیل نزدیکی دانش اقتصاد به علوم دقیقه مانند فیزیک، دامنه موضوعات اقتصادی را به دو دسته تقسیم کنیم، بخش کوچکی از آن ماهیتاً فیزیکی‌اند و لزوماً به رفتار انسان مربوط نمی‌شود و بخش بزرگ‌تر که به مطالعه رفتار اقتصادی انسان می‌پردازد. در حوزه "علوم اجتماعی" و الزاماً "علوم انسانی" قرار می‌گیرد و این دسته از موضوعات است که می‌تواند به‌طور خاص از دید جامعه‌شناسی هم مورد مطالعه واقع شود. این

بخش هم در حیطه علوم انسانی است و هم جنبه اجتماعی دارد و هم در حیطه «امور اقتصادی ند.[۱]

خلاصه کلام این‌که همه امور اقتصادی که به مطالعه رفتار انسان اقتصادی می‌پردازد، می‌تواند از موضوعات بالقوه برای مطالعه جامعه‌شناسی باشد و این مطالعه همان«جامعه‌شناسی اقتصادی» است که به‌دنبال شناخت ماهیت و حدود و ثغور آن هستیم.

۳- آیا جامعه‌شناسی اقتصادی از علوم مدرن محسوب می‌شود یا خیر و اصولاً چه تفاوتی بین علوم قدیم و جدید وجود دارد؟

روش کشف علم در علوم، مهم‌ترین شاخص پذیرش و مقبولیت معرفت‌های بشری در جامعه علمی است و قطعاً یکی از تفاوت‌های علوم در دنیای مدرن با دنیای سنتی به همین روش کشف گزاره‌های علمی بر می‌گردد. معرفت بشری در مورد طبیعت و جامعه پس از عصر روشنگری از سه جهت دچار تحول اساسی شد. اول این‌که در مطالعات مربوط به طبیعت موضوع مطالعه به اموری تعلق گرفت که دارای عینیت خارجی باشد و در مطالعات مربوط به جامعه در درجه اول به امور عینی و در درجه دوم به امور ذهنی تعلق گرفت. البته در اصل و در ابتدای امر جایی برای امور ذهنی قایل نبودند و فیزیوکرات‌ها مطالعه جامعه را دقیقاً مانند مطالعه امور فیزیکی

---

[۱] - بر این اساس می‌توان گفت بخش کوچک نخست خارج از علوم انسانی واقع می‌شود، گرچه در آن‌جا هم به‌خوبی با رفتار انسان سرو کار داریم، اما این نحوه ارتباط در رابطه با متغیرهای فیزیکی در علم فیزیک هم می‌تواند تصور شود و خصوصیت خاصی ندارد که آن‌را در دامنه علوم انسانی محض قرار دهیم. بنابراین، می‌توان گفت علم اقتصاد درست است که شاخه‌ای از علوم اجتماعی است اما این شاخه، همه‌اش در دایره علوم انسانی نمی‌گنجد و از این نظر می‌توان گفت همه موضوعات مطروحه در علم اقتصاد در دایره «علوم انسانی محض» نمی‌گنجد و می‌توان گفت اقتصاد هم شاخه‌ای از علوم اجتماعی است که بر خلاف جامعه‌شناسی به‌معنای خاص، که صد درصد در دایره علوم انسانی محض می‌گنجد، در دایره علون انسانی محض نمی‌گنجد و بخشی از آن که متأثر از فیزیک است، حداقل تا زمانی‌که متغیرهای مورد مطالعه آن الزاماً مربوط به رفتار اقتصادی انسان نیست در "علوم انسانی غیرمحض" می‌گنجد. این بخش نمی‌تواند موضوع مطالعه جامعه‌شناسی باشد؛ زیرا مربوط به رفتار انسان نیست، اما بخش دوم می‌تواند موضوع مطالعه جامعه‌شناسی اقتصادی قرار گیرد.

می دانستند و ارزشی برای امور ذهنی قابل نبودند. رویکرد اثبات‌گرایی[۱] فقط به عینیات توجه داشت. بعداً متوجه شدند که در مطالعات مربوط به جامعه صرف مطالعه اثباتی کافی نیست و باید به روابط و مناسبات اعتباری یا ذهنی هم پرداخت و این رویکرد که عمدتاً به رویکرد تفسیرگرایان تعلق دارد. پس از آن در مطالعات اجتماعی مورد اعتنا قرار گرفت که فهمیدند در تفسیر بسیاری از رفتارهای اجتماعی، شناخت روابط علی، کافی نیست و باید به دلایل هم توجه داشت. منظور از علت، اموری عینی است که در ایجاد و یا بقای یک پدیده نقش دارند و منظور از "دلیل"، همان علتی است که ریشه در ذهن دارد. قبل از دوره روشنگری موضوع مطالعات جامعه و طبیعت گرچه در ظاهر به "امر اجتماعی" یا یک "امر فیزیکی" تعلق داشت، اما جنبه-های ذهنی غلبه داشت و تفسیر طبیعت در چارچوبی قابل قبول بود که مورد تأییدکلیسا باشد هم همه دانش‌ها را با سه معیار ارزیابی می‌کرد. یکی کتاب مقدس دوم منطق ارسطویی و سوم هیئت بطلمیوسی. در عصر روشنگری در هیئت بطلمیوس نخستین رخنه حاصل شد، هیئت بطلمیوس قبل از این‌که حاصل دریافت بشر از مطالعات تجربی باشد، ناشی از حدس و گمان و وهم و اسطوره‌های گذشته بود. می‌پنداشتند زمین مرکز عالم است و همه ستارگان و سیارات به گرد زمین می‌چرخند. تفسیر ظاهر کتاب مقدس با تفسیردانشمندانی که در صحت این گزاره تردید داشتند، با دیدگاه ارباب کلیسا سازگاری نداشت. منطق ارسطویی هم که بر "صورت" استوار است با امور ذهنی و کلیات سرو کار دارد و همه مفاهیم را یا بدیهی و یا نظری می‌دید و در تصدیقات نیز قایل به صدق و کذب گزاره‌ها بود و به یک معنا ارزیابی همه گزاره‌ها به صفر و یک یا سیاه و سفید ختم می‌شد. در این منطق بود که به‌راحتی به افراد برچسب کافر، و مؤمن و یا مرتد و معتقد زده می‌شد. در همین چارچوب بود که اگر «امر اجتماعی» یا «امر فیزیکی» موضوع مطالعه محقق قرار می‌گرفت، باید از آن‌جهت که «چگونه باید باشد» نه از آن جهت که «چگونه هست» مورد بررسی قرار گیرد در این تحلیل نه فقط «امر اجتماعی» که حتی«امر فیزیکی» هم از واقیعت خارجی فاصله می‌گیرد. با ایجاد رخنه در چارچوب و جهان‌بینی حاکم بر مطالعات اجتماعی و مطالعه طبیعی، ماهیت امور مورد مطالعه، تغییر کرد. جهان آن‌گونه که

---

[۱]-Posotivism

هست موضوع مطالعه دانشمندان واقع شد. این تحول بزرگی در دانش بشری بود. مطالعه انسان معمولی مطالعه همان انسانی است که منعکس کننده رفتار متوسط آحاد انسان‌هاست. دانش روان‌شناسی، انسان را آن‌گونه که رفتار می‌کند، مطالعه کرد و جامعه‌شناسی، جامعه را آن‌گونه که تحقق خارجی پیدا کرده، مورد مطالعه قرار می‌دهد و در یک کلام اگر بپذیریم که موضوع مطالعات اجتماعی تجربی در گذشته«رفتار انسان» بوده، ولی جهت مطالعه صد درصد تغییر کرده است. در علوم قبل از روشنگری رفتار انسان از این حیث مطالعه می‌شد که این رفتار چگونه باید باشدکه البته خدای جهان از ما خواسته است. تمام کتب اخلاق که بعضاً سال‌های سال از متون اصلی تدریس در محافل علمی بود، همه حول این محور دور می‌زد که کدام یک از رفتارها، حمیده است و کدامیک رذیله است و معیار رزیله و حمیده بودن به تعریف آن از دیدگاه مذهب بر می‌گشت. این شیوه در دنیای اسلام هم راه یافت کتاب معراج‌السعاده اثر مرحوم ملا احمد نراقی، نمونه کاملی از این نوع تعلیمات است که تحت تأثیر اخلاق مسیحی نوشته شده است، و همین آثار نشان می‌دهد که در دنیای اسلام و ایران نیز با وضع مشابهی مواجه بوده‌ایم. نتیجه این- که موضوع مطالعه علوم تجربی در دنیای قدیم و جدید گرچه انسان، جامعه و طبیعت بوده، اما این واژه‌ها فقط دارای اشتراک لفظی بوده‌اند. موضوع یکی انسان، طبیعت و جامعه آن‌گونه که«باید باشد» و دیگری انسان، طبیعت و جامعه «آن‌گونه که هست».

تفاوت دوم در روش است. روش مطالعه علوم در دنیای قدیم عمدتاً قیاسی و نقلی بوده است. در علوم عقلی مانند فلسفه و منطق و ریاضی و هندسه شیوه قیاسی بوده که البته امروزه هم همین است، اما در علوم تجربی و «امور انسانی» و «فیزیکی» هنوز قیاس جایگاه بالایی داشته، اما در دنیای جدید، روش تجربی بر روش‌های دیگری غلبه یافته است و منظور از روش تجربی همان مشاهده، ارایه فرضیه، آزمون فرضیه و ارایه نظریه بر مبنای علت و معلول است. در این دیدگاه، هر پدیده‌ای علتی دارد و علت را از طریق تجربی می‌توان شناخت. روش تجربی هم بر مبنای مشاهده، فرضیه‌سازی، آزمون فرضیه‌ها و اصول علمی بنا نهاده می‌شود. البته افراط در استفاده از روش تجربی بعد از رنسانس به‌حدی بود که سایر معارف بشری که به طریقی غیر از تجربه حاصل می‌شد، به هیچ انگاشته می‌شد و در حد افراطی آن گزاره‌هایی که از طریق تجربه حاصل نشده بود، «بی معنا» تلقی می‌گردید و فقط گزارهایی معنادار بودند که از طریق تجربه به‌دست

آمده باشد.[۱]

سومین تفاوت هم در علوم جدید و قدیم در هدف علم است. در گذشته، هدف اصلی شناخت قانون‌مندی علم برای شناخت خالق بود. مطالعه طبیعت تاجایی اهمیت داشت که به شناخت مبدأ و خالق منتهی گردد. به‌عبارت دیگر هدف از مطالعه طبیعت و حتی جامعه و انسان این بود که اراده خداوند کشف گردد. در قرون وسطی این فکر غلبه داشت که طبیعت، کتاب تکوین الهی است و مطالعه قواعد حاکم بر این کتاب یعنی شناخت اراده الهی و از این طریق است که می‌توانیم خدا را بهتر بشناسیم. این مسئله در رابطه با جامعه هم صادق بود. اما در علوم جدید هدف نهایی«سلطه» است و هدف از شناخت طبیعت شناخت قانونمندی‌های آن، این است که چگونه با کمک قوانین حاکم بر آن بتوانیم نیروهای طبیعت را به تسخیر درآوریم. در این دیدگاه است که فایده‌مندی نقش مهمی در مطالعات علمی پیدا کرده است. فایده‌مندی به این‌معناست که هر علمی چه اندازه می‌تواند ما را در راه شناخت بهتر و در نتیجه سلطه بیشتر بر طبیعت آماده و مجهز نماید. همین طرز فکر بود که باعث گسترش نامحدود علوم تجربی و شاخه‌های متعدد آن در جهان شده است. در این دیدگاه علم برای علم مطالعه نمی‌شود، علم برای عمل، علم برای تفوق و سلطه بیشتر بر نیروهای طبیعی مطالعه می‌شود و هرچه انسان را به نیروی بیشتری برای نیل به این هدف مجهز کند مفیدتر است. جامعه‌شناسی و اقتصاد یکی از محصولات دنیای مدرن است. معرفت اجتماعی و اقتصادی در گذشته وجود داشته، اما با شرایط پیش گفته نبوده است.

جامعه‌شناسی و اقتصاد دو شاخه از مطالعات اجتماعی اند که جنبه تجربی آنها نسبت به قبل بیشتر شده است و فایده‌مندی آنها ملاک توجه به شاخه‌های آن است. به نظر ما از نظر روش، تفاوتی بین اقتصاد و جامعه‌شناسی وجود ندارد، الا این‌که دایره مطالعه ما از لحاظ متغیرهای ساختاری و غیرساختاری در این دو شاخه از علم تغییر می‌کند. متغیرهای غیرساختاری در اقتصاد محدود اند و معدود و در جامعه‌شناسی گسترده‌تر است. در اقتصاد بر متغیرهای کمی تأکید می‌شود، در

---

[۱] - بعداً این دیدگاه تعدیل شد و متوجه شدند که علوم تجربی به‌تنهایی قادر به پاسخگویی به همه سؤالات بشر نیست. به‌عنوان مثال علوم تجربی هرگز نمی‌تواند به این سؤال پاسخ دهد که«سعادت بشر چیست؟». به‌عبارت دیگر گرچه توجه به علوم تجربی ارزش کار بر روی این علوم را در عمل نشان می‌دهد و باعث تحول زندگی بشر شد، اما هنوز قادر نبوده و نیست به همه پرسش‌های مورد نیاز بشر پاسخ دهد.

جامعه‌شناسی بر متغیرهای کمی و کیفی در کنار هم تأکید می‌شود. در اقتصاد بر متغیرهایی که به‌عنوان متغیرهای سیاستی می‌تواند در خدمت انسان برای اعمال سیاست‌گذاری و در نهایت تسخیر باشد، تأکید می‌شود. در جامعه‌شناسی بر همه متغیرهایی که به شناخت کمک می‌کند، در اقتصاد علاوه بر متغیرهایی که می‌تواند موضوع اعمال سیاست اقتصادی باشد، متغیرهای ساختاری به‌عنوان متغیرهای "داده شده" و ثابت (حداقل در کوتاه مدت) مطالعه می‌شود، اما در جامعه‌شناسی تعداد متغیرهای کمتری به‌عنوان متغیرهایی‌که تعیین‌کننده ساختار هستند، مطرح می‌شود. در این رابطه مثالی از تئوری مصرف، مسئله را روشن‌تر می‌سازد. ساده‌ترین شکل مصرف که توسط«کینز»ارایه شده به شرح زیر است:

$C=a_{.}+by_d$

که در آن مصرف(C) تابعی از درآمد قابل تصرف[۱](y_b) است. در این معادله a وb پارامتر هستنند که معمولاً اعدادی ثابت فرض می‌شوند. a بخشی از مصرف است که تابع میزان درآمد قابل تصرف نیست، یعنی اگر خانوارها درآمدی نداشته باشند، نمی‌توانند مصرف خود را به صفر برسانند. .a همان مقدار مستقل است. b عددی بین صفر و یک است که بیان‌گر «میل نهایی به مصرف» است و مقدار آن بیان‌گر درصد مصرف یک واحد از درآمد است. به‌عبارت دیگر به ازای یک واحد افزایش در y_d، مقدارb درصد آن مصرف می‌گردد و البته مابقی پس‌انداز می‌شود. در این معادله a و b مقادیری ثابت‌اند. c و y_d متغیر هستند. هرگونه تغییر در y_d مقدار C را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما مقادیر b و a ثابت هستند. a و b ساختار معادله را تعیین می‌کنند. تا زمانی‌که a و b ثابت باشند و فقط y_d و به تبع آن c تغییر می‌کند، مصرف جامعه دچار تغییر ساختاری نشده است، اما اگر به دلایل متعددی مقدار a تغییر کند، ساختار مصرف تغییر می‌کند، یا اگر مقدار b تغییر کند باز ساختار مصرف تغییر می‌کند. تغییر در مقدار a و b تغییر ساختاری نام دارد. اما تغییر در مصرف در اثر تغییر در y_d تغییر ساختاری نیست. تغییر a و b به تغییر در عوامل بسیاری از جمله تغییر ارزش‌ها، باورها، سطح توسعه‌یافتگی، عادات و...، بستگی دارد. در

---

[۱] – منظور از در آمد قابل تصرف، سطحی از درآمد خانورهاست که مالیات از آنها کسر شده باشد. توضیح این‌که درآمد خانوار معمولاً در سه مسیر خرج می‌گردد. برخی صرف پرداخت مالیات می‌شود، برخی پس‌انداز و مابقی مصرف می‌شود.

جامعه‌شناسی می‌توانیم اینها را به‌عنوان متغیرهایی که در حال تغییرند، در نظر بگیریم و تغییر آنها را تغییر غیرساختاری بنامیم، در حالی که همین متغیرها در اقتصاد ثابت فرض می‌شود. بنابراین، دامنه مطالعات جامعه‌شناسی در مقایسه با اقتصاد در اموری که حتی موضوع ماهیتاً اقتصادی است به سطح تعریف ما از متغیرهای ساختاری و غیرساختاری بر می‌گردد. همین مسئله گاهی در مطالعات جامعه‌شناسی دیده می‌شود. تغییر ثروت و درآمد جامعه را متغیرهای ساختاری تعریف می‌کنند. به هر حال مسئله کوتاه‌مدت و بلندمدت که در اقتصاد مطرح است، تا اندازه زیادی تحت سیطره همین متغیرهای ساختاری و غیرساختاری است. در بلندمدت همه عناصر و عوامل، تغییر می‌کند، اما در کوتاه‌مدت برخی از عوامل تغییر می‌کنند و برخی تغییر نمی‌کنند.

نتیجه این‌که علوم جدید در موضوع، روش و هدف به‌کلی با علوم قدیم متفاوت‌اند و همین تغییر بوده که به رشد علوم تجربی منتهی گشته و رشد علوم تجربی منجر به رشد فن و توسعه تکنولوژی و توسعه تکنولوژی منجر به افزایش تولید و و بهره‌وری عوامل تولید شده است و در یک کلام تغییر اساسی شیوه تولید و تغییر شیوه تولید یکی از علایم و عوامل ایجاد تمدن‌های جدید، است انقلاب کشاورزی نتیجه انقلاب در شیوه تولید بوده، همان طوری که انقلاب صنعتی نتیجه تغییر در شیوه تولید بوده است.

٤- آیا روش مطالعه در جامعه شناسی اقتصادی با علم اقتصاد و جامعه شناسی متفاوت است؟

حقیقت این است که در اقتصاد متعارف، روش تحقیقات عموماً کمی است و کمتر به روش‌های صرفا کیفی در اقتصاد پرداخته می‌شود اما از لحاظ اصولی منعی برای استفاده از روش‌های کیفی در اقتصاد نیست با تقویت سایر رویکردها در سال‌های اخیر خصوصا رویکرد نهادگرایی و اقتصاد تکاملی و نیز تحلیل تاریخی، روش‌های کیفی بیش از گذشته به حوزه مطالعات اقتصادی راه پیدا کرده است ولی با این وجود هنوز غلبه با روش‌های کمی است البته گرچه امروزه در اصالت روش به عنوان معیاری برای عملی بودن، رخنه وارد شده ولی هنوز سایه "روش" بر

مطالعاتی که جنبه اثباتی (پوزتوسیم[۱]) دارد خیلی سنگین است. در جامعه شناسی به دلیل ماهیت موضوع‌های مورد بررسی از ابتدا با چنین جزمیتی رو به‌رو نبوده‌ایم و خصوصاً در شاخه مردم-شناسی مطالعات کیفی از جایگاه بالایی برخوردار بوده است. امروز توجه به روش‌های کیفی در جامعه‌شناسی و سایر حوزه‌های مطالعات اجتماعی جای خود را باز کرده است. روش مطالعات در حوزه جامعه‌شناسی اقتصادی نمی‌تواند روش منحصر به‌فردی باشد. قطعاً از هر روشی که در مطالعه امور اقتصادی با نگرشی جامعه‌شناختی استفاده شود، از روش‌های مرسوم و موجه در اقتصاد و جامعه‌شناسی خارج نیست. مقایسه روش‌ها در جامعه‌شناسی و اقتصاد نشان می‌دهد که تفاوت به روش بر نمی‌گردد، بلکه با توجه به ماهیت موضوع و هدف مورد نظر در هر یک از از این شاخه‌ها، روش‌ها کمی‌تر یا کیفی‌تر، ساده‌تر یا پیچیده‌تر می‌شوند. اقتصادسنجی که امروزه در تمام مقاطع تحصیلی اقتصاد در همه دانشگاه‌های دنیا به عنوان یک درس اصلی تدریس می شود، چیزی جز استفاده از روش‌های کمی پیچیده برای تحلیل‌های اقتصادی نیست و دقیقاً زمانی قابلیت استفاده بیشتری دارد که اغلب متغیرها، کمی است و ثانیاً پیش‌بینی و سیاسیت گذاری و مداخله مطرح است. منطقاً در موضوعاتی که در جامعه‌شناسی اقتصادی مطرح می‌شود یا در جامعه‌شناسی مطرح می‌شود، در صورت داشتن شرایط، منعی برای استفاده از این روش‌ها نیست هم‌چنان که استفاده از روش‌های کیفی و یا روش‌های آمیخته برای تحلیل پدیده-های اقتصادی منعی ندارد، و حتی استفاده از روش‌های کیفی و یا آمیخته، به غنا و عمق تحلیل-های اقتصادی افزوده است. نتیجه این‌که ممکن است در اقتصاد روش‌های کمی غلبه داشته باشد و با روش‌های پیچیده‌تر مواجه باشیم و یا در جامعه‌شناسی غلبه با روش‌های کمی نباشد، روش های کمی هم از پیچیدگی بالایی برخوردار نباشد، ولی این تفاوت‌ها، تفاوت در روش محسوب نمی‌شود. بنابراین، روش جامعه‌شناسی اقتصادی همان روش‌های قابل استفاده در اقتصاد و جامعه شناسی است و نمی‌توان تمایز جامعه‌شناسی اقتصادی را با اقتصاد و یا جامعه‌شناسی به تمایز روش نسبت داد. بلکه همان‌طوری که توضیح داده شد به تعداد متغیرها، نوع متغیرها و

---

[۱] Positivism

ساختارها و عاملیت‌ها مربوط می‌شود که در پاسخ به سؤال قبلی توضیح داده شد.

۵- آیا در نقش ساختار و عاملیت در مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی با اقتصاد و یا جامعه‌شناسی اقتصادی تفاوتی حاصل می‌شود؟

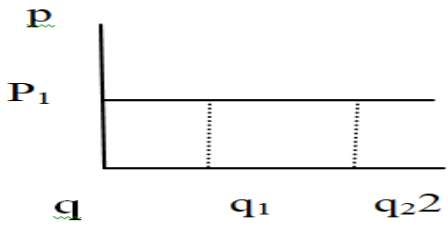
در تحلیل پدیده‌های اجتماعی دو رویکرد غالب داشته‌ایم. رویکردی که اصالت را به ساختار می‌دهد و برای عاملیت کنشگر نقش قابل توجهی قایل نیست و رویکردی که اصالت را به عامل در مقابل ساختار می‌دهد.

مارکسیست‌ها در تحلیل تاریخی به جبر تاریخ اعتقاد داشته و دارند و مسیر تحولات را بر اساس قانون دیالکتیک، خطی و جبری می‌داند و معتقد هستند که «عامل» نمی‌تواند سد راه این مسیر محتوم گردد. در این نگرش فرد در جامعه منحل می‌شود. در عمل، جبر بر این تحولات حاکم می‌گردد. در مقابل مارکسیست‌ها این دیدگاه مطرح است که اصالت با فرد است و عاملیت نقش تعیین‌کننده در تحولات دارد. جامعه‌شناسان و اقتصاددانان معاصر خصوصاً پس از فروپاشی شوروی به‌عنوان قطب نظام سوسیالیستی در جهان، مقبولیت دیدگاه اول را با چالش جدی مواجه ساخته اند. با این وجود نمی‌توان این واقیعت را نادیده گرفت که ما در حلاجی «نقش عاملیت و ساختار» با یک تناقض مواجهیم. و آن این‌که ساختار محصول کنش کنشگران(عامل) است ولی همین محصول(ساختار) اختیار انسان را سلب و قدرت انتخاب او را محدود می‌سازد. اگر بخواهیم به تعریف علوم(تجربی) به روش وفادار باشیم، قاعدتاً باید برای بررسی صحت و سقم این مساله به شواهد تجربی رجوع کنیم و ببینیم تحولات اقتصادی اجتماعی و یا سیاسی در طول تاریخ دارای چه قانون‌مندی‌هایی هستند و نقش ساختار و عاملیت و سهم هر یک را مطالعه کنیم و سپس راجع به این فرضیه قضاوت کنیم که اصالت با عامل است یا با ساختار، و چون تاریخ آزمایشگاه علوم انسانی- اجتماعی است، چاره‌ای جز مطالعات گذشتگان نداریم. با روش‌های کمی و کیفی باید نقش هر یک از این دسته عوامل را مطالعه کنیم. واقعیت این است که در این جا ما با تناقض در گزاره جبری بودن تحولات تاریخی مواجهیم. بدون شک تمام ساختارهای شکل گرفته نتیجه عمل کنشگران به صورت فردی و یا جمعی در قالب اصلاح و یا انقلاب و ... بوده، بنابراین، در این‌جا نمی‌توان نقش کنشگران و یا بازیگران را نادیده گرفت. ساختار فعلی سیاسی آمریکا نتیجه کنش کنشگران سیاسی اجتماعی در قرن ۱۷ است، ساختار سیاسی فرانسه

نتیجه انقلاب کبیر فرانسه است، ساختار قبلی شوروی سابق نتیجه انقلاب بلشویکی ۱۹۱۷ بوده و ساختار کنونی ایران در حوزه سیاسی نتیجه انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ است، هم‌چنان‌که قوانین فعلی در بسیاری از حوزه‌های قانون‌گذاری، نتیجه انقلاب مشروطیت است. انقلاب‌های مخملی در جوامع بلوک شرق، حذف آپارتاید در آفریقای جنوبی، ساختار سیاسی و دموکراتیک هند، انقلاب‌های بهار عربی و ...، در دوره‌های معاصر همه به شکل‌گیری ساختار سیاسی جدیدی منتهی شده اند. همه این‌ها محصول تأثیر عامل یا همان کنشگران است. این یک واقعیت مهم تاریخی است که در صحت آنها جای شک و شبهه‌ای نیست. اما از طرف دیگر نه فقط در نظام‌های متمرکز حتی در آزادترین کشورهای آزاد جهان که اصالت را به بازیگران می دهد، مشاهده می‌شود که یک فرد در یک ساختاری شکل گرفته و در عمل هیچ‌گونه آزادی ندارد. به عنوان مثال لگدمال شدن حقوق کارگران که توسط انحصارات بزرگ صورت می‌گیرد (وضعیتی که در تمام دنیا قابل مشاهده است). بهترین نمونه است اگر کارگران دارای اتحادیه و سندیکا نباشند، اثر کنش هر یک به تنهایی صفر است. در کشور ما در جایی‌که یک قشر فاقد تشکیلات منسجم است، نقش عامل در مقابل ساختار تقریباً صفر است. نمونه اعلای آن کشاورزان خرده پا هستند که از ارزش افزوده در بخش کشاورزی جز کار و زحمت طاقت‌فرسا، نصیبی ندارند، زیرا نه حزبی دارند، نه رسانه‌ای، نه اتحادیه‌ای، و به همین خاطر در حالی‌که در ایران امروزه قیمت مواد غذایی در مقایسه با سطح درآمد جامعه بسیار بالاست، اما سهم کشاورز از درآمد حاصل از فروش محصولات کشاورزی بسیار ناچیز است.

مثال بالا نمونه خوبی برای مطالعه است و ما را با یک قانون‌مندی مهم اجتماعی مواجه می‌سازد و آن این‌که عامل و یا کنشگر به‌عنوان یک ذره در دریای جامعه گم می‌شود و فاقد اثر است، اما همین ذره اگر در کنار ذره‌های دیگر قرار گیرد، قدرت‌شان افزایش می یابد و و هرچه تعداد این ذرات افزون گردد و هر چه از انسجام و اتحاد بیشتری برخوردار باشند می توانند بر ساختارها تأثیر بیشتری داشته باشند و هرگونه تغییر و اصلاح و یا انقلاب ممکن می‌گردد. مارکس به‌عنوان یکی از بزرگترین عالمان علوم اجتماعی در قرن نوزدهم که بیشترین تأثیر را بر عالمان اجتماعی در قرن بیستم داشته به درستی به این قانون‌مندی بخوبی پی برده بود، لذا در مسیر تحول یک جامعه با نظام سرمایه‌داری به نظام سوسیالسم به نقش نیروی کار زمانی که به آگاهی طبقاتی

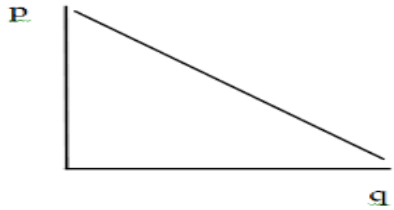
می رسد، اشاره می‌کند که البته در کنار آگاهی طبقاتی بحث تشکیلات مطرح می‌گردد، و این تشکیلات کارگری است که مجهز به آگاهی طبقاتی است و حضور تک تک آنها را در تحولات مؤثر می‌گرداند. امروزه این امر در تئوری بنگاه‌ها و حتی تئوری تقاضا امری بدیهی و کاملاً شناخته شده است. هیچ‌گاه یک عامل که نقشی ذره‌ای دارد، نمی‌تواند ساختار را تغییر دهد. قطره دریاست اگر با دریاست- ور نه او قطره و دریا، دریاست. یا ضرب‌المثل عامیانه خودمان همین قانون ساده را بیان می‌کند: «قطره قطره جمع گردد وآنگهی دریاشود». از این نظر مقایسه نقش و اثر کنشگر ذره‌ای با یک کنشگری که سهم اصلی و یا منحصر به‌فرد را در بازار دارد، برای تحلیل رفتار هر کنشگری در علوم اجتماعی عبرت آموز و حاوی نکات سودمندی است: در اقتصاد خُرد اثبات شده است که اگر ساختار بازار رقابتی و از نوع رقابت کامل باشد، هر یک از بنگاه‌ها قیمت‌پذیرند نه قیمت‌گذار. به‌عبارت دیگر یک بنگاه در شرایط رقابتی با یک تقاضا به شکل زیر روبروست:



شکل ۳، نمودار رابطه بین قیمت و مقدار محصول

شکل۳، رابطه بین قیمت و مقدار محصول را نشان می‌دهد. در این رابطه مشاهده شده، بنگاه نمی‌تواند با تغییر در میزان تولید بر میزان قیمت اثر بگذارد. اگر این بنگاه اصلاً تولیدی نداشته باشد، یعنی q=۰ باشد، قیمت در بازار برابر با p_1 است، اگر تولید خود را افزایش دهد، قیمت در بازار تغییری نمی‌کند، باز هم همان قیمت p_1 است. به‌عبارت دقیق‌تر سهم این بنگاه به‌عنوان کنشگر آن‌قدر ناچیز و «ذره‌ای» است که چه تولید کند و چه نکند و چه تولید خود را چندین برابر کند، سهم بسیار ناچیزی را در بازار دارد و نمی‌تواند قیمت را در بازار تحت تأثیر قرار دهد. مثال روشن آن در بازار محصولات کشاورزی ایران است که تعداد بنگاه‌ها(کشاورزان) بسیار زیاد است و سهم هر یک در بازار«ذره‌ای» است. اگر قیمت گندم در بازار برابر با ۵۰ هزار تومان در

هر کیلو باشد و یک کشاورز سیستانی تصمیم بگیرد، در سال آینده محصول گندم خود را از یک تن به ده تن افزایش دهد، چون باز هم مقدار تولید او نسبت به تولید کل بازار ناچیز است نمی‌تواند در قیمت بازار تغییری ایجاد کند. حال یک حالت دیگر را در نظر بگیریم که فقط یک بنگاه در بازار داشته باشیم و تمام محصول توسط همین بنگاه تولید می‌شود. در آن‌صورت، سهم این بنگاه برابر با کل بازار است. هرگونه تغییر در میزان تولید می‌تواند روی بازار و قیمت‌ها اثر بگذارد. در این حالت، بنگاه با منحنی تقاضایی شبیه شکل زیر روبروست.



شکل ٤، نمودار رابطه تبعی بین میزان محصول و قیمت

ملاحظه می‌شود رابطه تبعی معکوس بین میزان محصول و قیمت وجود دارد، و این بنگاه، همه بازار را در اختیار دارد. با تغییر در میزان تولید، باعث تغییرقیمت‌ها می‌شود. به این وضعیت "انحصار کامل" گفته می‌شود. انحصار کامل در مقابل رقابت کامل مطرح شده است. اگر به‌جای یک بنگاه چند بنگاه انگشت‌شمار داشته باشیم، به نسبت سهمی که هر یک در بازار دارد، دارای قدرت تأثیر است. حال برگردیم به همان مثال کشاورزی خودمان، اگر کشاورزان تصمیم بگیرند، یک اتحادیه تشکیل دهند، یا اگر تصمیم بگیرند، همه از یک رهبر پیروی کنند، چه اتفاقی می‌افتد؟ این نظریه در این‌جا معجزه نقش اجتماعی را در مقایسه با فرد، نشان می‌دهد. اگر همه کشاورزان دارای یک رهبر باشند و هرچه او گفت همه بپذیرند و رفتار کنند، گویی به یک بنگاه انحصار تبدیل شده‌اند و همان اثری را خواهند داشت که که یک انحصار کامل دارد. هرچه این هماهنگی و تبعیت از یک رهبر بیشتر باشد، قدرت آنها بیشتر است. نتیجه این‌که یک بنگاه یا یک عامل کنشگر یا یک فرد ذره‌ای دارای اثری معادل صفر در تغییر ساختار است، اما وقتی این صفرها با هم جمع بسته می‌شوند، دیگر قدرت آنها صفر نیست، به "کل قدرت"

تبدیل می‌شوند که همه بازارها را در دست خواهد گرفت. چرا دولت‌های دیکتاتور اگر حتی یک مخالف فردی را تحمل کنند، یک تشکل مخالف را تحمل نمی‌کنند؟ راز این مخالفت به همین اصل و قانون‌مندی بر می‌گردد که قدرت اجتماعی ای که افرادش به‌صورت تک تک، دارای قدرتی معادل صفر هستند، در صورت اجتماع، جمع آن ها در عمل صفر نیست و قدرت اجتماعی از جمع جبری قدرت صفرها به‌دست نمی‌آید، بلکه خود اجتماع که از افراد به ظاهر فاقد قدرت تشکیل می‌شود، قدرتی به‌وجود می‌آورد که می‌تواند بزرگترین تحولات را موجب گردد. با این توضیحات و مثال‌ها معمای عامل- ساختار حل می‌شود. عاملیت عامل، به شرط اجتماع آنها، می‌تواند بزرگترین تغییر ساختاری را باعث شود. انقلاب‌های بزرگ در تاریخ بشر همگی محصول همین اجتماع عواملی است که هر یک به‌تنهایی قدرتی نزدیک به صفر دارند، ولی همین اعداد بسیار کوچک و ذره‌ای که در کنار هم قرار گیرند، بزرگترین انقلاب‌های بشری را رقم زده‌اند. اما همین ساختارها وقتی تثبیت شدند هر عامل به‌تنهایی نقش ذره‌ای خواهد یافت و در عمل با نوعی جبر مواجهیم.

تحلیل بالا براساس تحلیل‌های فلسفی و یا حقوقی نیست، بلکه صرفاً بر اساس تحلیل سهم و اثر هر یک در محیط خارجی است که بر اساس مشاهدات تاریخی به‌دست آمده است و گرچه بی ارتباط به اصالت فرد و یا اصالت جامعه نیست، ولی فقط از حیث اقتصادی و اثرگذاری و مشاهده واقعی مطالعه شده است، وگرنه از لحاظ فلسفی و ارزشی ممکن است کسی معتقد به اصالت فرد باشد، ولی از لحاظ حقوقی اصالت و تقدم را به جامعه بدهد. به‌عنوان مثال در یک نظام مبتنی بر شریعت اسلامی ممکن است فرد اصالت داشته باشد، ولی قطعاً به‌دلیل احکامی مانند منع ضرر، منع اتلاف، منع تسبیب و منع انحصار و... در هنگام تزاهم بین حقوق فردی و جمعی تقدم با حقوق جمعی باشد[۱].

---

[۱] - در اسلام ما با اصولی مواجهیم که همگی دلالت بر تقدم حق جامعه نسبت به حق فرد در هنگام تزاحم دارد. به‌عنوان مثال حق فردی به فرد اجازه می‌دهد که هر گونه که خود بخواهد با اموال خود رفتار کند، آن را بفروشد، آن‌را مصرف کند، آن را تلف کند و... اما، در مواردی که با حقوق جمعی تزاحم و برخورد ایجاد می‌شود، احکام شریعت مانع از آزادی فرد می‌گردد. قانون منع ضرر یا قانون منع احتکار، قانون منع اسراف، قانون منع اتلاف و... همه به‌دلیل ملاحظه منافع جمع بر فرد است که وضع شده‌اند. به‌عنوان مثال یک فرد نمی‌تواند به اعتبار قاعده سلطه و یا آزادی عمل، اموال

باری به‌نظر می‌رسد مجادلات پایان ناپذیر عاملیت و ساختار، بیشتر یا فلسفی است و یا حقوقی و بدون رجوع به واقعیت مطرح می‌گردد. در صورت مراجعه به واقعیت همان‌طوری‌که دیدیم قابل حل است و این معرفت را وامدار دانش اقتصاد خرد هستیم.

حال که معمای عامل- ساختار تا اندازه زیادی روشن شد، به این سؤال پاسخ می‌دهیم که آیا از این نظر تفاوتی در جامعه‌شناسی اقتصادی با جامعه‌شناسی و یا اقتصاد وجود دارد؟ پاسخ خیلی روشن است. در اقتصاد به جز متغیرهای مورد مطالعه که عمدتاً کمی و محدود اند، بقیه تغییرات به ساختار نسبت داده می‌شود و چون ساختار در کوتاه‌مدت تغییر نمی‌کند، تمام و اغلب سیاست-گذاری‌ها در عمل در اقتصاد مربوط به کوتاه‌مدت است. لذا متغیرهای سازنده ساختار «داده شده»[1] فرض می‌شوند، اما از دید جامعه‌شناسی، بسیاری از متغیرهای سازنده ساختار، به‌عنوان متغیرهای قابل تغییر، لحاظ می‌شوند، در نتیجه از دایره متغیرهای «داده شده» خارج و به دایره متغیرهای وابسته و یا مستقل منتقل می‌شوند. در این‌صورت است که به‌روشنی می‌توان ادعا کرد که تعداد«عامل»ها در مطالعات جامعه‌شناسی به‌مراتب بیشتر از اقتصاد است. بنابراین، نقش ساختار و عامل در مطالعات اقتصادی با جامعه‌شناسی اقتصادی یا جامعه‌شناسی متفاوت است.

٦- منظور از ساختار چیست؟ آیا ساختار در اقتصاد با جامعه‌شناسی اقتصادی یکی است؟

پاسخ این سؤال به‌صورت ضمنی در سؤال قبلی داده شد. مفهوم ساختار در اقتصاد با جامعه-

---

خودش را تلف کند یا اسباب اتلاف آن را فراهم سازد و یا در مصرف اموال خود دچار افراط و تفریط و یا اسراف گردد. «مال خودم است می‌خواهم آن را آتش بزنم» در اسلام نداریم، چون این مال را من زمانی حاضرم آتش بزنم که برای من هیچ مطلوبیت و یا منفعتی نداشته باشد، در صورتی‌که من اگر به‌جای آتش زدن، آن‌را در اختیار دیگری قرار دهم، می‌تواند برای فرد دیگر مطلوبیت و یا منفعت داشته باشد و سطح رفاه جامعه افزایش یابد، چون سطح رفاه جامعه از حاصل جمع رفاه افراد تشکیل شده است. اگر هرگونه تغییری در تخصیص منابع بتواند حداقل منفعت یک نفر را در مقایسه با قبل افزایش دهد و وضعیت هیچ‌کس را بدتر نسازد، قطعاً به افزایش رفاه جامعه منجر می‌شود. این همان «بهینه پرتو» است که در اقتصاد رفاه مطرح است.

۱.Given

شناسی، گرچه یکی است، اما مصادیق آنها متفاوت است. ساختار، به آن بخشی از محیط اجتماعی گفته می‌شود که حاصل کنش‌های جمعی است و به وسیله فرد به ماهو فرد قابل تغییر نیست. آن بخش از واقعیت اجتماعی که دارای این ویژگی هستند و یا آن بخش از واقعیت - اجتماعی که فرض می‌شود دارای این ویژگی هستند، ساختار یا ساختارها را تشکیل می‌دهد. این‌که کدام بخش از واقعیت اجتماعی را ساختار بدانیم و یا ندانیم به مفروضات ما از یک طرف و انتخاب انسان در شناخت متغیرهای مؤثر بر یک پدیده بر می‌گردد که می‌تواند موضوع سیاست یا سیاست‌گذاری واقع شود. همان‌طوری که گفته شد، از آن‌جایی‌که اقتصاد یک دانش کابردی است و معمولاً نقشش صرفاً به تبیین خلاصه نمی‌شود، بلکه به‌دنبال پیش‌بینی، سیاست-گذاری و مداخله به‌منظور تحقق اهداف مورد نظر است، لذا ناچار به مطالعه متغیرهایی اهمیت می‌دهند که تغییر آنها توسط کنشگر ممکن باشد که در این‌جا عامل می‌تواند فرد(خانوار یا بنگاه) و یا نماینده جمع(دولت) باشد.

وقتی تئوری‌های اقتصادی با اهداف مذکور شکل می‌گیرد، به‌طور طبیعی برخی از متغیرهای این تئوری به‌عنوان«متغیرهای سیاستی» تلقی می‌شوند. تغییر آنها به‌منظور تأمین اهداف تعیین‌شده صورت می‌گیرد. ساختارها در اقتصاد غالباً در حیطه متغیرهای ساختاری قرار می‌گیرند، یا شکل و نوع رابطه بین این متغیرها و سایر متغیرها تابع چارچوب و قاعده‌ای است که پارامترها را تعیین می‌کند. هرگونه اختلال و مداخله ارادی و یا قهری که منجر به تغییر چارچوب و یا پارامترها و یا سایر متغیرها که معمولاً کمی‌نستند، می‌تواند به ساختار مربوط باشد. حال وقتی به تئوری‌های مرسوم در جامعه‌شناسی نگاه می‌کنیم، مشاهد می‌کنیم همین متغیرهای کمی که ممکن است در اقتصاد جز متغیرهای سیاستی باشند، به‌عنوان متغیرهایی‌که ساختار را تغییر می‌دهند، به حساب آیند. به عبارت دیگر ممکن است که یک متغیر در اقتصاد در دسته متغیرهای سیاستی قرار گیرد، اما در جامعه‌شناسی به‌عنوان یک متغیر ساختاری محصوب شود. این تفاوت‌ها به اهداف نظریه‌ها در اقتصاد و در جامعه‌شناسی مربوط می‌شود که اولی بر متغیرهای کمی و قابل تغییر توسط سیاست‌گذار تأکید می‌کند و دومی بر متغیرهایی‌که جنبه تبین‌کنندگی بیشتری داشته باشد. به همین دلیل است که در اقتصاد گاهی، پیش‌بینی آن‌قدر اهمیت می‌یابد که با ورود متغیرهای وقفه، بدون شناخت متغیرهای مؤثر بر متغیر وابسته، -در مواردی که متغیر وابسته دارای ریشه واحد هستند- درجه پیش‌بینی مدل بسیار افزایش می‌یابد، بدون این‌که الزامی داشته باشیم

متغیرهای مؤثر بر متغیر وابسته را به‌طور کامل شناسایی کنیم. به عنوان مثال یک متغیر به نام - مصرف خانوارها(C) معمولاً تابع عوامل متعددی است که درآمد مهم‌ترین آن است. سایر متغرها نظیر نرخ ترجیح زمانی، نرخ بهره، ثروت، درآمد دایمی، درآمد نسبی، سیکل زندگی و مواردی از این قبیل در تبیین رفتار مصرف می‌تواند مؤثر باشد یعنی داریم:

= مصرف)f (سیکل زندگی،نرخ ترجیح زمانی،نرخ بهره،ثروت،درآمد نسبی،درآمد دایمی،درآمد جاری

اگر همه عوامل مذکور را باk و مصرف را با c نشان دهیم به‌طور خلاصه خواهیم داشت:

C=f (k ,I)

حال اگر مجموعه متغیرهای k ، ۸۰ درصد تغییرات C را توضیح دهند، ۲۰ درصد از عوامل در بخش متغیرهای ناشناخته قرار می‌گیرد و اگر بخواهیم بر اساس متغیرهای مذکور(k) رفتار مصرف را تبیین و پیش‌بینی کنیم، این پیش‌بینی حداکثر ۸۰ درصد تغییرات را نشان می‌دهد و قدرت پیش‌بینی مدل حداکثر ۸۰ درصد است. اما اگر مصرف را دارای ریشه واحد(Unit Root) در نظر بگیریم به این‌معناست که مصرف امسال تابعی از مصرف سال گذشته است، یعنی:

C=f(Ct-۱)

Ct-۱ یعنی مصرف یک سال قل از t، اگر با یکسری زمانی مواجه باشیم با تخمین شکل مدل و یا تابع مصرف از طریق متغیرهای پیش گفته(k) و با فرض ۸۰٪ = R^2، ما منطقاً باید بپذیریم برخی از عوامل در این مدل دیده نشده‌اند و متغیرهای شناخته شده فقط ۸۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. حال اگر بخواهیم یک پیش‌بینی نسبتاً دقیق از مقدار مصرف در سال آینده داشته باشیم، با ورود متغیر وابسته در قالب متغیر با وقفه به‌صورت متغیر مستقل قدرت پیش‌بینی مدل را به‌شدت افزایش می‌دهیم، یعنی اگر داشته باشیم: $C_t=f(k$ و $c_{t-1})\Pi$، یعنی مصرف زمان t(سال جاری) تابعی است از مصرف سال گذشته(c_{t-1}) و سایر عوامل شناخته شده(k) ، قطعاً اگر R^2 در مدل اول برابر با ۸۰ درصد باشد، در مدل Π به‌سرعت به عدد یک نزدیک

می‌شود و در متغیرهایی که دارای ریشه واحد هستند اغلب R^2 برابر ۹۹٪ است. به‌عبارت دیگر با وارد کردن متغیر وقفهC_{t-1} به‌طور غیرمستقیم سایر عوامل ناشناخته را وارد مدل کرده‌ایم زیرا آن عوامل اثر خود را در سال‌های گذشته هم در میزان مصرف گذشته داشته‌اند. بنابراین، با وارد کردن متغیر مصرف سال گذشته(C_{t-1}) عملاً اثر آن متغیرهای ناشناخته را نیز در نظر می‌گیریم و توضیح‌دهندگی مدل، افزایش می‌یابد و در نتیجه قدرت پیش‌بینی آن دقیق‌تر است. در این‌جا چون هدف سیاست‌گذار، پیش‌بینی است با وارد کردن متغیر وقفه، قدرت و دقت پیش‌بینی افزایش یافته بدون این‌که سایر متغیرهای ناشناخته وارد مدل شوند. در جامعه‌شناشی قطعاً نقش تبیین، دارای وزنه بیشتری است در نتیجه تعداد متغیرهای بیشتری شناسایی می‌شود. بر این اساس در تحلیل‌های جامعه‌شناسی تعداد متغیرهای مستقل خیلی بیشتر است و در تحلیل پدیده‌های اقتصادی باید عوامل اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هم توجه شود. در نتیجه این متغیرها به‌عنوان عوامل تعیین کننده ساختار به‌راحتی کنار گذاشته نمی‌شود. در حالی‌که در اقتصاد ممکن است به‌راحتی کنار گذاشته شود. تفاوت به مصادیق ساختار در اقتصاد با جامعه‌شناسی به تفاوت گفته شده مربوط می‌شود.

۷- آیا تحلیل پدیده‌های اجتماعی به‌معنای خاص کلمه به روش اقتصاد و با کمک تئوری‌های اقتصادی در زمره مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی است یا این مطالعات صرفاً اقتصادی محسوب می‌شود؟

فرض کنید متغیرهایی چون میزان طلاق، میزان ازدواج، میزان گرایش به مذهب، مشارکت و....، با دیدی اقتصادی بررسی شود. یعنی مطالعه کنیم که تعداد نرخ طلاق چه اندازه به نرخ بیکاری، میزان فقر، ضریب جینی، سطح درآمد خانوار و مسایلی از این قبیل وابسته است و میزان اثر هر یک از این عوامل را در یک مدل اقتصادی پیش‌بینی کنیم. آیا این قبیل مطالعات را باید در زمره مطالعات اقتصادی در نظر بگیریم یا جامعه‌شناسی اقتصادی؟

واقعیت این است که در این نوع مطالعات چون متغیر وابسته، یک متغیر صد درصد اجتماعی است، این قبیل مطالعات در زمره مطالعات اجتماعی به معنای خاص قرار می‌گیرند، اما از آن‌جایی‌که به نظر ما، هر متغیر اقتصادی متغیری اجتماعی است، لذا همه این مطالعات، جزئی از مطالعات اجتماعی‌اند و چون تأثیر متغیرهای اقتصادی، در تبیین متغیر وابسته مطالعه شده‌اند، می-

توانیم این دسته از مطالعات را نیز در زمره مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی ملحوظ کنیم. این نظر با دیدگاه اسملسر در کتاب جامعه‌شناسی اقتصادی نیز موافق دارد.

۸- آیا کنشگر در مطالعات اجتماعی همان بازیگر در اقتصاد است؟چه شباهت‌ها و چه تفاوت‌هایی بین کنشگر اجتماعی و بازیگر اقتصادی وجود دارد؟

در علوم اجتماعی، ما با مطالعه رفتار کنشگران سرو کار داریم، در سطح خرد و یا در سطح کلان. وقتی رفتار یک بنگاه را مطالعه می‌کنیم، یا رفتار یک خانوار را مطالعه می‌کنیم، ما با یک کنشگر خرد مواجهیم. وقتی رفتار همه بنگاه‌ها و یا همه خانوارها و یا دولت‌ها را مطالعه می‌کنیم با کنشگر در سطح کلان مواجهیم. هدف از مطالعه گروه‌های اجتماعی، مطالعه رفتار آن‌هاست. یعنی مشخص می‌کنیم رفتار آنها تابع چه عواملی است، هر کدام از عوامل چه تأثیری دارد و مسایلی از این قبیل. در همه این موارد، ما با یک یا چند کنشگر در جامعه‌شناسی و یا اقتصاد مواجهیم، به‌عبارت دیگر کنشگر یک کلمه عام است برای همه این فعالان. در اقتصاد به این فعالان ، "بازیگر" یا "بازیگران" گفته می‌شود. احتمالاً به این دلیل که بازیگر، همیشه رفتارش معطوف به هدف است. در یک بازی فوتبال، هر یک از اعضای تیم فوتبال«بازیگر» هستند و هدف تک تک آنها کمک به غلبه بر حریف و یا جلوگیری از شکست و یا زدن گل‌های بیشتر است. بر این اساس، قابل توضیح است که چرا یک بازیگر در منطقه جریمه برای جلوگیری از خوردن گل، مرتکب خطا می‌شود به هر حال، همه رفتارها هدفمند است. به همین دلیل در محاورات عامیانه هم به هر یک از اعضای یک تیم فوتبال «بازیگر» گفته می‌شود، اما کنشگر عام‌تر از بازیگر است و رفتار یک کنشگر لزوماً معطوف به هدف نیست و به قول ماکس وبر می‌تواند یک رفتار عاطفی باشد. تفاوت زمانی بیشتر است که منظور از اهداف، اهداف اقتصادی از قبیل کسب منفعت یا کسب سود و مطلوبست است. ویژگی این رفتارها این است که این رفتارها تصادفی نستند و قابل پیش بینی‌اند. بنابراین، هر بازیگری قطعاً کنشگر هم هست، اما هر کنشگری، لزوماً بازیگر نیست. در واقع بازیگر همان کنشگر است که رفتارش معطوف به هدف است و رفتار معطوف به هدف رفتاری است که اتفاقی نیست و قابل پیش‌بینی است.

در فلسفه اقتصاد و روش شناسی آن به "بازیگر اقتصادی"، "انسان اقتصادی" گفته می‌شود. انسان

اقتصادی در اقتصاد نئوکلاسیک تعریف خاص خود را دارد، این انسان همیشه "بیشتر" را به "کمتر" ترجیح می‌دهد، دنبال حداکثر کردن منافع خود است، رفتارش سازگار است و توانایی تشخیص ترجیحات خود را دارد و بهتر از هرکس دیگری منفعت خود را تشخیص می‌دهد. در چارچوب قاعده بازی تعریف شده دارای قدرت انتخاب و آزادی است به قول برخی از منتقدان اقتصاد نئوکلاسیک (ج، س، کلارک جانسون، ۱۹۸۹) فردگرایی[۱] نقش برجسته‌ای در تحلیل‌های خرد دارد و "فرض شده است که تحلیل اقتصادی خرد بر قضایایی درباره رفتار فردی متکی است که در آن به کارگزار اقتصادی منفرد، جدا از جایگاه اجتماعی و تاریخی اش نگریسته می‌شود. اساسا این بدین معناست که تحلیل اقتصاد خردی در هر وضعیت، همواره با رفتار کارگزاران اقتصادی منفرد شروع و غیرتاریخی[۲] و غیر اجتماعی[۳] تحلیل می‌شود... و به هر کارگزار به عنوان کسی که رفاه خود را بدون در نظر گرفتن رفاه دیگران دنبال می‌کند می‌نگریم"[۴].

۹- مطالعات جامعه‌شناسی اقتصادی پدیده‌های اقتصادی در بلندمدت و یا کوتاه-مدت در مقایسه با مطالعه همان پدیده‌ها به شیوه نئوکلاسیکی چه مزایا و یا محدودیت‌هایی دارد؟

وقتی یک پدیده اقتصادی مانند بیکاری، تورم و یا ورشکستگی بنگاه‌ها و یا سقوط سهام و مواردی مانند آن به شیوه جامعه‌شناسی اقتصادی مطالعه می‌شود، در عمل دامنه متغیرهایی که شناسایی و بررسی می‌شود، بیش از مطالعاتی است که به شیوه نئوکلاسیک‌ها صورت می‌گیرد. در مکتب نئوکلاسیک اصولاً متغیرهای کیفی کمتر وارد مدل‌ها می‌شود و از چارچوب تحلیلی شناخته شده در ریاضی استفاده گسترده‌ای صورت می‌گیرد. در این حالت ما با محدودیت خود

---

[۱]- Individualism

[۲]- Ahistorical

[۳]- Asocial

[۴]- علم اقتصاد، پیشرفت، رکود یا انحطاط، ج. س. گلاس، و جانسون ترجمه محسن علامی رنانی، ناشر فلاحت ایران، سال ۱۳۷۳.

ریاضیات هم مواجهیم. ریاضیات یک دانش دقیق و استدلالی است، ابزارهای ریاضی نیز دقیق‌اند و مدل‌های ریاضی هم بیشتر انتزاعی و البته دقیق‌انـد، امـا پدیـده‌هـای اقتصـادی در عمـل دارای الگوهای دقیقی نیستند. در واقع ما از یک "ابزار دقیق" برای تحلیل یک پدیده "نادقیق" استفاده می‌کنیم. این کار مانند این است که ما بخواهیم مساحت یک زمین را حساب کنیم کـه در قالـب هیچ‌یک از اشکال شناخته شده هندسی مانند مستطیل، یا مثلث یا دایـره و...، نمـی‌گنجـد. در ایـن حالت اگر از ابزارهای ساده ریاضی که برای محاسبه مربع، مثلث و ... استفاده مـی‌شـود، اسـتفاده کنیم دراین‌صورت هرچه هم تلاش کنیم، محاسبه مساحت این زمین دقیق نخواهد بود. رفتارهای اقتصادی مانند همه رفتارهای اجتماعی انسان مانند روابط فیزیکی نیستند که رابطه بـین متغیرهـای وابسته و مستقل دارای تناظر یک به یک باشد[1]، و همیشه از یک الگو تبعیت نمی‌کند و می‌توان بخشـی از آن‌را تصـادفی تلقـی کـرد. البتـه روشـن اسـت وقتـی کـه یکـی از فرضـیات تئـوری نئوکلاسیک‌ها که می‌گویند همه رفتارها معطوف به هدف اسـت، یعنـی تلویحـاً مـی‌پذیرنـد کـه رفتارها، تصادفی نیستند، اما می‌دانیم به‌دلیل عنصر اراده از یک طـرف روابـط قطعـی نیسـتند و از طرف دیگر در همه موارد نمی‌تواند از یـک منطـق ثابـت تبعیـت کنـد. در واقع،گرچـه از لحـاظ فلسفی شاید نتوان این رفتارها را تصادفی تلقی کرد، اما از لحاظ تعریفی که در علم آمار داریـم، این رفتارها، تصادفی تلقی می‌شوند و غیرقابل پیش‌بینی.

نکته مهمی که در این‌جا می‌توان بـه آن پرداخـت، ایـن اسـت کـه کنشـگر اقتصـادی از دیـدگاه نئوکلاسیک‌ها به‌عنوان «انسان اقتصادی» شناخته می‌شود. به‌عبـارت دیگـر ابتـدا مختصـات انسـان اقتصادی تعریف می‌شود و سپس رفتار او در یک چـارچوب ریاضـی تحلیـل مـی شـود. در ایـن تحلیل معمولاً بر اساس احتمال تغییر رفتار متغیرهای مستقل، رفتار انسان اقتصادی پیش‌بینی مـی-گردد. تا این‌جا تمام تحلیل‌ها، انتزاعی است وگرچه کنشگر ما«انسان اقتصادی» است ولی گـویی ما با فضای متفاوتی در مقایسه با فضای حاکم بر طبیعت و ریاضیات مواجه نیستیم. البته تأکید بـر

---

[1] - یک انسان می‌تواند در واکنش به یک پدیده خاص، رفتارهای متفاوتی از خود بروز دهد. این به ماهیت رفتار انسان‌ها مر بوط می‌شود که در آن عنصر اراده نقش مهمی دارد، در حالی‌که پدیده‌های طبیعی تابع اراده متغیرها نیستند و روابط آنها جبری و قطعی است.

تجربی بودن یافته‌ها، و پذیرش تجربه به‌عنوان معیار علوم این سنت را در جامعه علمی ایجاد کرده که باید این قاعده استخراج شده از تئوری برای تبیین رفتار اقتصادی با واقعیت بیرونی تطبیق داده شود و اگر در مشاهدات مکرر و با تطبیق قاعده پیش‌بینی شده با واقعیت، سازگاری دیده شد و قاعده ما در مشاهدات زیادی تأیید شد، فرضیه ما به یک فرضیه تجربی تبدیل می‌گردد، اما در عمل چون فضای واقعی با فضای انتزاعی تفاوت دارد، معمولاً در بسیاری موارد، آزمون ما با واقعیت تطابق ندارد و این بزرگترین محدودیت تئوری شناخت شده در اقتصاد نئوکلاسیک است و دیر زمانی است که مورد انتقاد واقع شده و نحله‌های اقتصاد نهادگرا، یا اقتصاد رفتاری یا اقتصاد تکاملی و...، به عنوان نسخه‌های بدیل برای اقتصاد نئوکلاسیک مطرح شده‌اند. گرچه هنوز به جایگاه شایسته‌ای که انتظار می‌رفت نرسیده‌اند و هنوز غلبه با نئوکلاسیک‌هاست. اما جامعه‌شناسی اقتصادی یکی از بهترین بدیل‌ها برای اقتصاد نئوکلاسیک است که البته از دیدگاه ما در تحلیل بخش قابل توجهی از پدیده‌های اقتصادی دارای مزیت است و در بخش قابل توجهی نیز کاربرد چندانی ندارد که پس از معرفی حوزه‌های محتمل جامعه‌شناسی اقتصادی به آنها اشار ه خواهیم کرد.

۱۰- جامعه‌شناسی اقتصادی در چه حوزه‌هایی برای تبیین پدیده‌های اقتصادی دارای مزیت است؟

با توجه به آن‌چه گفته شد، به‌راحتی قابل استنباط است که در تحلیل پدیده‌های اقتصادی در موارد متعددی جامعه‌شناسی اقتصادی نسبت به شیوه تئوری نئوکلاسیک‌ها دارای مزیت است، از جمله:

۱) پدیده‌هایی که دارای جنبه اجتماعی قوی هستند، مانند مصرف، اشتغال، مهاجرت، هزینه‌های امور مذهبی، از قبیل وقف، انفاق و موارد مشابه. هر گاه اهداف اجتماعی کنشگر مورد مطالعه بر اهداف اقتصادی غلبه داشته باشد، به‌طور طبیعی عوامل و متغیرهای اقتصادی به‌تنهایی بخش کمتری از تغییرات رفتار کنشگر را توضیح می‌دهند. در این مورد باید دایره متغیرهای مؤثر را گسترده‌تر ساخت و جامعه‌شناسی اقتصادی این امکان را برای محقق فراهم می‌سازد.

۲) پدیده‌هایی که ماهیتاً به تغییرات ساختاری بلندمدت مرتبط هستند. بهترین مثال آن، توضیح «معمای توسعه‌نیافتگی» در جوامع مختلف است که پدیده‌ای چندبعدی است و به ساختارهای

اجتماعی وابسته است.

۳) پدیده‌هایی که تاریخی‌اند و در مدتی طولانی شکل گرفته‌اند. این پدیده‌ها بعضاً حاصل تعاملات چندین نسل است. توضیح این پدیده‌ها در بلندمدت بدون توجه به جنبه‌های اجتماعی، توضیحی ناقص و ناتمام خواهد بود.

۴) پدیده‌هایی که محصول شکل‌گیری نهادها از گذشته تا به امروز است. منظور از نهاد، هر گونه قاعده و عادتی است که مورد پذیرش بازیگران اقتصادی است.

در چهار مورد بالا، قطعاً جامعه‌شناسی اقتصادی در مقایسه با تئوری نئوکلاسیک دارای مزیت نسبی است.

در مواردی نیز ممکن است استفاده از شیوه جامعه‌شناسی اقتصادی مزیت خاصی نداشته باشد که مهم‌ترین آن زمانی است که هدف اصلی ما از مطالعه یک پدیده اقتصادی صرفاً پیش‌بینی است و پدیده‌های مورد مطالعه نیز دارای ریشه واحد است و از متغیرهای وقفه‌ای برای پیش‌بینی استفاده می‌کنیم.

هم‌چنین، در مواردی که پدیده مورد مطالعه عمر کوتاه دارد و به نوسانات قیمتی مربوط می‌شود، مانند تغییرات روزانه شاخص قیمت‌ها در بازار بورس.

۱۱- جامعه‌شناسی اقتصادی چه حوزه‌هایی را در بر می‌گیرد؟

رضاقلی در مقدمه جامعه‌شناسی اسملسر با الهام از محتوای آن کتاب پنج حوزه مطالعه برای جامعه‌شناسی اقتصادی قایل شده است:

«الف- مطالعه تاریخ اندیشه اجتماعی: اقتصاددانان و اندیشه اقتصادی جامعه‌شناسان؛

ب- روش‌شناشی جامعه‌شنای اقتصادی؛

پ- روابط بین زیرسیستم اقتصادی و سیستم اجتماعی الهام گرفته از نظریات پارسونز؛

ت- مطالعه پدیده‌های اقتصادی مانند مصرف؛

ث- روابط تغییرات اقتصادی دربلندمدت».

انتقادی که بر این تقسیم بندی وارد است این است که تاریخ یک علم و یک معرفت شکل گرفته، ماهیتاً با آن دانش متفاوت است. تاریخ اندیشه‌ها، تاریخ است نه اندیشه‌ها و بنابراین،

گرچه در همه علوم مطالعه تاریخ تحولات مربوط به سیر اندیشه آن مهم است و به فهم اندیشه‌ها کمک کننده، اما بالاخره، تاریخ است. بنابراین، نمی‌توان مطالعه تاریخ اندیشه را ماهیتاً داخل در احکام و قضایای آن معرفت دانست.

دوم اینکه روش‌شناسی، گرچه در فهم و سیر رشد یک معرفت و نیز تداوم و رشد آن باید با دقت تمام برای هر معرفتی شناخته شود، اما باز مانند تاریخ معرفت، ماهیتاً داخل در قضایای آن علم نیست. روش‌شناسی فنی است که در داخل یک معرفت تولید نمی‌شود و مشروعیت و مقبولیت خود را از آن معرفت کسب نمی‌کند. به فلسفه علم مربوط است و... بنابراین، نه در این موقف و نه در هیچ موقف دیگری، روش‌شناسی داخل در ان علم نیست.

اما در مورد سوم و چهارم و پنجم، باید گفت هر سه می‌تواند امور مورد مطالعه در جامعه شناسی اقتصادی باشند. به عقیده ما موضوع جامعه‌شناسی اقتصادی یک چیز بیشتر نیست. مطالعه رفتار پدیده‌های اقتصادی. حال اگر این پدیده، ماهیتاً در بلندمدت خلق شده باشد، یا در کوتاه مدت، تفاوتی نمی‌کند. رابطه یک علم با علوم دیگر و مبادلاتی که بین آنها صورت می گیرد، بعضاً ماهیتی درون‌علمی برای همان معرفت و گاهی هم ماهیتی برون‌علمی برای معرفت مورد مطالعه دارد و گاهی معرفت جدیدی است که جبنه بین رشته‌ای دارد. بنابراین، با حکم قاطع نمی‌توان مطالعه بین زیر نظام‌های اقتصادی، اجتماعی و دین و... را در حوزه جامعه شناسی افتصادی گنجاند. اما قطعاً در مواردی‌که ماهیت رابطه از جنس اقتصاد باشد، در حوزه جامعه‌شناسی اقتصادی قابل مطالعه است.

البته آن‌چه رضاقلی در مقدمه معروف خود ذکر کرده است، استنباطی است که از کتاب جامعه-شناسی اقتصادی اسملسر کرده است که به نظر ما دارای اشکالات پیش گفته است در این صورت اشکالات پیش‌گفته به جامعه‌شناسی اسمسلر وارد است، و باید گفت حدود و ثغود هر علمی تابع منطق خاص خود است که اسملسر خود را به آن ملزم ندانسته است.

۱۲- کاستی‌های تحلیل جامعه‌شناسی اقتصادی در تحلیل پدیده‌های اقتصادی کدامند؟

جامعه‌شناسی اقتصادی بر خلاف نظریه کلاسیک‌ها و نئوکلاسیک‌ها در اقتصاد، دانشی

بین رشته ای و جوان است. عمر نظریات کلاسیک‌ها تقریباً به اندازه عمر دانش اقتصاد (به‌معنای امروزی آن) است. این دانش با انتشار کتاب آدام اسمیت در سال ۱۷۷۳ میلادی به بشر عرضه شده است. یعنی حدود دو و نیم قرن از عمر آن می‌گذرد، در حالی‌که جامعه‌شناسی اقتصادی مربوط به نیم قرن اخیر است. بنابراین، نمی‌توان انتظار داشت که جامعه‌شناسی اقتصادی به‌راحتی جای تئوری کلاسیک‌ها و نئوکلاسیک‌ها را پر کند. نبودن اطلاعات کمی از اغلب پدیده‌های تاریخی، نداشتن تئوری مرکزی در جامعه‌شناسی اقتصادی، و حتی خود جامعه‌شناسی، وابستگی اندیشه‌ها به اندیشمندان و ... ، از جمله ویژگی‌های جامعه‌شناسی اقتصادی است. به‌عنوان یک مثال ساده در اقتصاد متعارف امروزی وقتی صحبت از تئوری بنگاه می‌شود، گفته نمی‌شود که این تئوری را چه کسی گفته، بلکه حاصل انباشت اندیشه‌ها در طول تاریخ است که ما دریافته ایم. "وقتی بنگاه در شرایط رقابتی عمل می‌کند، زمانی سودش حداکثر است که هزینه نهایی با قیمت برابر باشد". یا «وقتی تعادل در بازار برقرار است که عرضه و تقاضا برابر باشند» و یا «رابطه میزان تولید و بازدهی نهایی نزولی است». یا «اگر کشش قیمت یک کالا بزرگتر از واحد باشد، با افزایش قیمت سطح درآمد بنگاه افزایش می‌یابد» و مواردی از این قبیل کاملا شناخته شده و حاصل انباشت اندیشه های اقتصادی در طول ۲۵۰ سال اخیر است. در صورتی که در جامعه‌شناسی اقتصادی هنوز در آغاز راهیم و تا رسیدن به یک تئوری مرکزی فاصله زیادی داریم و این به تحولات در جامعه شناسی بستگی دارد.

۱۳- آیا از یافته‌های جامعه‌شناسی اقتصادی می‌توان در سیاست‌گذاری‌ها بهره گرفت؟

امروزه ثابت شده است که یکی از دلایل شکست بسیاری از برنامه‌های توسعه و شکست سیاست‌های اقتصادی در کشور ما، نتیجه نادیده گرفتن جنبه‌های اجتماعی این سیاست‌هاست. ممکن است جامعه‌شناسی اقتصادی فعلاً نتواند مسؤلیت یک برنامه اقتصادی را به‌طور کامل به دوش بکشد، اما در تبیین خطوط کلی و اهداف و احتیاط در تجویز استفاده از ابزارهای نئوکلاسیک می‌تواند جلوی بسیاری از خطاهای صورت گرفته را بگیرد. لازمه اجرای موفق یک برنامه اقتصادی که اکثریت آحاد جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، پذیرش اجتماعی برنامه

است. بدون مطالعات فرهنگی و رفتار اجتماعی جامعه نمی‌توان زمینه پذیرش و همراهی و مشارکت مردم را فراهم ساخت و این کار ما را ملزم می‌کند در همه برنامه‌های اقتصادی، جنبه های اجتماعی هم دیده شود.

۱۴- نحله‌های مختلف فکری در اقتصاد چه اندازه به جامعه‌شناسی اقتصادی نزدیک است؟

پس از سنت اقتصاد کلاسیک‌ها، با وقوع بحران ۱۹۳۰ و ناتوانی کلاسیک‌ها برای توضیح و حل بحران مذکور، یک بدیل قوی به‌نام اقتصاد کینزی ظهور پیدا کرد و بعداً در اقتصاد کلان مرزها و حدود و ثغور آن با کلاسیک‌ها و کارایی هر یک از این دو نحله فکری بیش ازگذشته شناخته شد. در توهم اشتغال کامل کلاسیک‌ها و انعطاف‌پذیری همه قیمت‌ها و تعامل بازارها، رخنه‌ای بزرگ پدید آمد و ابتدا برای دهه‌ها، اقتصاد کینزی سکه روز شد و دولت‌های رفاه و دخالت بیشتر دولت‌ها در اقتصاد، یکی از بارزترین پیامدهای آن بود که با ظهور تاچریسم و ریگانیسم این نحله فکری هم دچار تحول گشت. از بحران بزرگ تا این تحول بزرگ، نحله‌های دیگری چون نئوکلاسیک‌ها و نئوکینزین‌ها و بعداً نهادگراها و اقتصاد رفتاری نیز به کمک آمد تا تبیین روشن‌تر و واقع‌بینانه‌تری از بحران‌های اقتصادی دست دهند. وقتی منحنی تحولات دانش اقتصاد را از کلاسیک‌ها تاکنون ملاحظه می‌کنیم با یک منحنی سینوسی مواجه می‌شویم. بر خلاف تصور غالب کلاسیک‌های اولیه و از جمله خود آدام اسمیت در تحلیل پدیده‌های اقتصادی سخت به بسترهای تاریخی، فرهنگی و ساختار اجتماعی جامعه توجه داشت. -خیلی طبیعی است که فردی کشیش که سالیان سال معلم اخلاق بوده و از اخلاق به اقتصاد رسیده بود، جنبه‌های اجتماعی را نادیده نگیرد-.کلاسیک‌های بعدی تحت تأثیر شرایط زمانه خود، اقتصاد را در سایه سیاست تعریف می‌کردند و کتاب‌های اولیه اقتصاد تحت عنوان «اصول سیاست اقتصادی» عرضه می‌شد. تأثیری‌که فیزیک و روش‌های تجربی کمی بر اقتصاد گذاشت، باعث شد تئوری‌های اقتصادی بر متغیرهای کمّی به‌عنوان مثال تأکید افراطی بر تئوری های رشد اقتصادی که مکانیسم عمل اقتصاد را عیناً شبیه فیزیک می‌دید، شاهدی بر این تأثیر افراطی بود. ناتوانی تئوری‌های رشد و ناکامی دولت در غلبه بر دور باطل توسعه‌نیافتگی، زمینه‌های تحول این دانش را فراهم ساخت و باعث بازگشت بیشتر علم اقتصاد به سنت اولیه خود شد و در این میان نحله‌های فکری جدیدی

به‌وجود آمدند که مهم‌ترین آنها «اقتصاد نهادگرا» و «اقتصاد رفتاری» است. این دو در راستای تداوم «اقتصاد تکاملی» و «اقتصاد تاریخی» نوعی بازگشت به سنت اولیه دانش اقتصاد تلقی می شود. جامعه‌شناسی اقتصادی نیز در کنار این نحله و در تکمیل آنها می‌تواند به توسعه ابعاد و زوایای جدیدی در تئوری‌های اجتماعی و اقتصادی کمک رساند. توجه به بسترهای تاریخی، نگاه ارگانیکی به اقتصاد در مقابل بنگاه مکانیکی، نگاه پویا در مقابل نگاه ایستا، نگاه چندبعدی در مقابله نگاه تک‌بعدی، توجه به عوامل متعدد در ظهور پدیده‌ها در مقابل نگاه تک عاملی، غیرخطی دیدن پدیده‌ها در تقابل با خطی دیدن آنها، و به‌هم ریختن مصادیق مربوط به عاملیت و ساختارها به‌دلیل رشد تغییرات ساختاری، سرعت تحولات اجتاعی، رشد تکنولوژی و تغییر و تخریب بی سابقه در محیط زیست و صدها عامل دیگر ثابت کرده است که تبیین تحولات اجتماعی از عهده دانش‌های تک‌ساختی خارج شده و معرفت‌های بین‌رشته‌ای توانایی تبیین بیشتری دارند. در تمام نحله‌های اقتصادی تأکید بر دانش‌های بین‌رشته‌ای است و دانش جوانی چون جامعه شناسی اقتصادی از این نظر بیشترین قرابت را با این نحله دارد، والبته می‌توان پیش بینی کرد که دانش‌های بین‌رشته‌ای در آینده با ترکیب و تجهیز به ابزارهای تحلیلی آمیخته به تولید معرفت‌های تکامل‌یافته‌تر وجامع‌تری تبدیل شود، به‌گونه‌ای که در شناخت پدیده‌های اقتصادی علاوه بر جنبه‌های جامعه‌شناختی، جنبه‌های زیست‌محیطی، جنبه‌های سیاسی و فرهنگی نیز توأمان دیده شود و البته تا ظهور چنین دانشی راهی طولانی در پیش خواهیم داشت و این آینده‌ای است که می‌توان برای اقتصاد و جامعه‌شناسی اقتصادی ترسیم کرد.

۱۵- جامعه شناسی اقتصادی در ایران از چه جایگاهی برخوردار است؟

ادبیاتی که در ایران تحت عنوان جامعه‌شناسی اقتصادی منتشر شده اغلب ترجمه‌ای هستند از کتاب جامعه‌شناسی اقتصادی اسملسر گرفته تا ترجمه اصول جامعه-شناسی اقتصادی و... تماماً در همان بستر غرب شکل گرفته و بومی‌سازی نشده‌اند. تک‌نگاره‌هایی‌که تألیف‌اند به‌طور کلی از اصول جامعه‌شناسی اقتصادی فاصله زیادی دارد و به طرح مجموعه‌ای از موضوعات و مسایل عمومی بدون این‌که از لحاظ روش‌شناسی حدود و ثغور این دانش تبیین شده باشد، پرداخته‌اند و در آخر دانشجو نمی‌تواند دریابد که چه تفاوتی مابین جامعه‌شناسی اقتصادی با اقتصاد توسعه یا

جامعه‌شناسی توسعه یا سایر دروس عمومی در حوزه علوم اجتماعی وجود دارد. از طرف دیگر، در کتب ترجمه‌ای نیز این ابهام و به‌هم‌ریختگی مفهومی به چشم می‌خورد. مقدمه رضاقلی تا اندازه زیادی به رفع این ابهام کمک کرد و نویسنده این سطور نیز خود را وامدار او می‌داند، اما در آنجا نیز هنوز ابهامات متعددی دیده می‌شود. در این نوشته که به‌نوعی مقدمه‌ای بر جامعه-شناسی اقتصادی در ایران محسوب می‌شود، سعی شده که ضمن استفاده از سایر تجربیات، بیان روشن‌تری از مرزهای این علم ارایه شود. این‌که چه اندازه موفق بوده‌ایم آن را به قضاوت خوانندگان فرهیخته، دانشجویان و اساتید این شاخه از دانش بین رشته‌ای واگذار می‌کنیم.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۲۱۹-۱۸۸
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

شناسایی عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان

سمیه سربازقدیم [۱]
مجید باقرزاده خواجه [۲]
کمال‌الدین رحمانی یوشانلویی [۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱۲/۲۷ - تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۱/۲۹)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده

هدف این تحقیق شناسایی عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی می باشد. در این بخش میدان پژوهش دربرگیرنده خبرگان ، کارکنان و کارشناسان شرکتهای دانش بنیان کسب و کار های کوچک و متوسط شهرتبریز بوده که ۳۸۵ نفر از آنها با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور تجزیه وتحلیل داده ها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد و در نهایت توسط آزمون فریدمن اهمیت و رتبه بندی عوامل انجام گرفت. بدین ترتیب یافته ها حاکی از آن است پنج عامل اصلی (مهارت های

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت صنعتی، واحد بین الملل ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
۲- استادیار، گروه مدیریت صنعتی،واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی،تبریز،ایران(نویسنده مسئول)
Bagherzadeh@iaut.ac.ir
۳- استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

رهبری ، مولفه های شخصیتی ، مولفه های رهبری محیطی سازمان ، رویکردهای رهبری ، تعاملات اخلاقی رهبری) روی رهبری کسب و کار موثر بوده و از نظر اهمیت رتبه اول مهارت های رهبری ، مولفه های شخصیتی رهبری رتبه دوم ، مولفه های رهبری محیطی سازمان رتبه سوم ، رویکردهای رهبری رتبه چهارم، مولفه های اخلاقی رهبری رتبه پنجم ، را کسب نموده اند.در پایان پیشنهادات کاربردی بر اساس نتایج تحقیق ، برای جامعه آماری ارایه گردید .

واژه های کلیدی : رهبری ، شرکت های دانش بنیان، کسب و کار

۱-مقدمه

یکی از اصول اساسی تئوری رهبری کسب وکار این است که این رهبران به طور همزمان در پی برآورده ساختن نیازهای بنیادین و همچنین تمایلات عالی بشری است تا از این طریق هم راهکارهای نوآورانه تری را نسبت به مسائل ارائه بدهند و هم محیط کسب و کار را برای نیروی انسانی جذابتر سازند(عمار و هلوپیک[۱]، ۲۰۱۶). به واقع این رهبران رفتارهای کاریزماتیک را به خدمت می گیرند تا ستاده بهتری برای سازمانهایشان به ارمغان بیاورند. بر این اساس اثربخشی این دسته از رهبران به میزان نفوذشان بر زیردستان سنجیده می شود و اینکه چقدر زیردستان واقعا این دسته از رهبران را افرادی مورد احترام و قابل تحسین می دانند(فریس[۲] ، ۲۰۲۱). این رهبران پلی بین ارزشهای فردی نیروی انسانی و عمکرد سازمانی می زنند و زیردستان را بر می انگیزانند تا سهم بیشتری در تحول و تغییر سازمانهایشان بازی کنند(دینها و همکاران[۳]، ۲۰۲۰). بنابراین، برای سازمان ها به ویژه سازمان های دانش بنیان، بسیار حیاتی است ک رهبران مدافع خلق و اشتراک دانش داشته باشند. بر این اساس، مهمترین چالش رهبری دانش مدار کسب و کار ، هدایت و طراحی سیستمهای متوازن کسب وکار است که به طور مداوم، خلق و کاربرد دانش را برای دستیابی به مزایای رقابتی پایدار به کار میبرند(جباری و همکاران، ۱۴۰۲).

۱- Amar & Hlupic

۲- Fries

۳ -Dinha et al

رهبری کسب و کار ، چشم انداز دانشی پیش روی کسب و کار شرکت را ایجاد و برای دستیابی به آن، از تمامی کارکنان دانشی حمایت می کند. درحقیقت، رهبری کسب و کار دانش مدار هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) است که دانش جدید و مهم را در روش هایی که درنهایت، موجب تفکر و پیامدهای دست جمعی می شود، تهیج می کند تا خلق، تسهیم و استفاده شود(سالم و همکاران، ۱۳۹۹). این رهبران می کوشند محیطی بدون ترس و مبتنی بر اعتماد ایجاد کنند که اعضای آن حاضرند دانش خود را بایکدیگر به اشتراک بگذارند محیطی که به حداکثرسازی دانش منجر شود و دانش را ب سمت نوآوری سوق دهد(مارکس[۱] ، ۲۰۲۱). هر سازمان با توجه به اهداف و مقاصد خاص خود، از الگوی رهبری منحصربه فرد به منظور تحقق اهداف خاص خود بهره مند می باشد که شرکتهای دانش بنیان نیز از این مساله مستثنی نیستند. شرکت دانش‌بنیان یا شرکت متمرکز بر دانش[۲]، به شرکت‌هایی گفته می‌شود که دانش و فناوری، جزئی جدایی‌ناپذیر از دارایی آن‌ها باشد(غفاری و همکاران، ۱۳۹۷). طبق آیین نامه مصوب،شرکت های دانش بنیان ،اهدافی نظیر ، ترغیب هیئت علمی دانشگاه ها و واحدهای پژوهشی برای فعالیت های بیشتر در رفع نیاز جامعه و امکان افزایش درآمد اعضای هیئت علمی، تجاری سازی یافته های پژوهشی، افزایش درآمدهای اختصاصی دانشگاه ها و واحدهای پژوهشی موضوع کلی فعالیت دانش بنیان را دنبال می کنند(شیوه نامه ایجاد شرکتهای دانش بنیان).

شرکتهای دانش بنیان یکی از اساسی ترین کارها در مقوله اقتصاد مقاومتی است و مورد تائید و تصدیق همه اطراف مسائل کشور قرارگرفته است(مامفورد و همکاران[۳]، ۲۰۲۰). سهم صنایع دانش بنیان در اشتغال دانش آموختگان دانشگاهی کشورهای مختلف و سهم ۲۰ تا ۵۰ درصدی صنایع دانشبنیان در خلق مشاغل جدید از یکسو و از سوی دیگر شکل گیری فضای رقابتی در بازارهای جهانی و ظهور اکوسیستمهای مدرن کسب وکار و جایگاه شرکتهای دانش بنیان و

---

۱ -Marx

۲- Knowledge enterprise

۳- Mumford et al

نوآور در مواجه با این فضای رقابتی، موجب شده است تا در سالهای اخیر مقوله مدیریت شرکتهای دانش بنیان و نوآور به واسطه نقش این قبیل از شرکتها در گذار جوامع از عصر صنعتی به عصر اطلاعات بیش ازپیش مورد توجه قرار گیرد(غفاری و همکاران، ۱۳۹۷). نیلی پور طباطبائی و همکاران(۲۰۱۷)اژدری و همکاران (۲۰۱۶) بر این باورند که علیرغم توجه روزافزون به مدیریت شرکتهای دانش بنیان ، مقوله رهبری کسب و کار در این شرکتها کمتر مورد توجه قرار گرفته است(رضایی و همکاران، ۱۴۰۲). مهمترین دسته از عوامل اثرگذار بر رشد و پایداری شرکتهای دانش بنیان را میتوان : ویژگی مؤسسان، مشخصات عمومی شرکت، ایده محوری شرکت، نیروی انسانی، بازار و رقابت سازماندهی، زیرساختها، منابع انسانی ،تأمین مالی و عوامل محیطی برشمرد. سازمانهای دانش بنیان به دلیل اینکه خلاق، خودانگیخته، سیار، یادگیرنده، مستقل، متفکر، انعطاف پذیر، دارای اعتماد به نفس و دورنگر هستند از منابع انسانی دیگر سازمانها متمایزند(سالم ، ۲۰۲۰). رهبری کسب و کار در این نوع سازمانها باید متعهد باشد که از طریق طراحی درست مشاغل، فرصتها، روابط سازمانی، ایجاد جو روانی نشاط آفرین و ویژه با اعمال نوعی مدیریت متناسب با شرایط روحی پژوهشگران، زمینه بروز و تقویت بهره وری آنها را فراهم نماید(استروبل[۱]، ۲۰۲۳). به طور خلاصه ، ضرورت و ارزش این پژوهش، از دو بعد قابل طرح است: اهمیت و نقش استراتژیک شرکت های دانش بنیان و لزوم توجه و بررسی نیازهای موجود در حوزه رهبری کسب و کار و وجود خلأ پژوهشی در این زمینه بویژه در بین پژوهش های داخل کشور به گونه ای که به ارائۀ الگویی درباره رهبری کسب وکار نیاز است. در شرکتهای دانش بنیان محوریت بر مبنای دانایی و خلاقیت قرار دارد، مهمترین سرمایه شرکتهای دانش بنیان منابع انسانی و بخصوص رهبران نوآور است و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال بقا، موفقیت و ارتقای این شرکتها بیشتر خواهد شد(اریوالو[۲] ، ۲۰۱۸). بنابراین باید برای بهبود کیفیت رهبری وفادار، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، میتواند عامل مهمی در اثربخشی هر سازمانی به ویژه سازمانهای دانش بنیان باشد .

---

[۱] -Strobl

[۲] -Arevalo

همچنین سازمانها تا زمانی که برای بقاء تلاش میکنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی میدانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیتهای خود قرار دهند. این اصل حاصل نمیشود مگر اینکه زمینه دستیابی به آن با بهبود مدیریت امکانپذیر شود. در واقع رهبران با ایجاد محیطی مشارکتی و ابلاغ اهداف سازمان به کارکنان و راههای دستیابی به آنها و همچنین برقراری جلسات مستمر ارزیابی و هدایت کارکنان باعث ایجاد همسویی اهداف کارکنان و سازمان می گردد و بهره وری نیروی کار را بالا می برد.

خادمی و صاحبکار در تحقیقی به بررسی ارائه الگوی مدیریت شرکتهای دانش بنیان و نوآور" با رویکرد ترکیبی(کیفی -کمی)پرداختند و نشان دادند که جبران خدمات و انگیزش؛ آموزش، توسعه و ایجاد محیط یادگیری؛ تیمسازی و مشارکت؛ مدیریت ارزیابی عملکرد؛ مدیریت استعداد و صلاحیت؛ حفظ و ارتقاء کارکنان دانشی؛ شناسایی، جذب و استخدام و سیاست منابع انسانی به ترتیب در زمره مهمترین کارکردهای مدیران منابع انسانی شرکتهای دانش بنیان و نوآور قرار دارند(خادمی و صاحبکار،۱۴۰۱).

سالم و همکاران(۱۴۰۰) نشان دادند که ابعاد الگوی رهبری دانش مدار شامل عوامل علّی، پدیدهٔ محوری، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدهاست و افزایش حرفه ای گرایی، ماهیت دانشی شرکت دانش بنیان، حفظ بقا و تداوم، تقویت مزیت رقابتی و پویایی محیطی و قابلیت شرکت در انطباق با تغییرات محیطی به عنوان عوامل علّی، هدایت یادگیری، نقش الگویی رهبر، ایجاد فضای دانشی و حمایت رهبری دانش مدار از یادگیری به عنوان مؤلفه های پدیدهٔ محوری، بستر تکنولوژیکی و زیرساختها، بستر اشتراک دانشی و کارکنان دانشی، بستر فرهنگی، بستر اقتصادی، بستر ساختاری و کنترلی و بستر تعاملی و ارتباطی به عنوان عوامل زمینه ای، عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل حقوقی و قانونی، دولت و نهادهای وابسته به عنوان عوامل مداخله گر، راهبردهای انگیزش محور، جذب و نگهداشت نیروی انسانی شایسته، بهبود جوّ مشارکت، استفاده از ظرفیتهای بالقوه برون سازمانی، دانش آفرینی و دانش اندوزی، راهبردهای زیرساخت محور، تأمین مالی و راهبردهای آموزش محور و فرهنگ ساز به عنوان راهبردها و بهبود عملکرد و مزیت رقابتی، رضایت شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری، ماندگاری کارکنان دانشی و ثبات شرکت، تعلق

سازمانی و درگیری ذهنی عاطفی کارکنان . بهبود و توسعه مهارتهای کارکنان دانشی و پیامدهای اقتصادی و اجتماعی به عنوان پیامدهای الگوی رهبری دانش مدار معرفی گردیدند. در مطالعات خارجی نیز اومیهه و همکاران[۱](۲۰۲۳) بر اساس ۱۴ مصاحبه نیمه ساختاریافته از رهبران کارآفرین، دریافتند که: (۱) پنج مهارت گسترده یعنی؛ مهارت های فنی، مفهومی، بین فردی، کارآفرینی و مدیریت انتظارات توسط رهبران کارآفرین به کار گرفته می شود (۲) رهبران کارآفرین بر ۷ ویژگی متکی هستند که عبارتند از :سخت کوشی، دیدگاه بلند مدت، اشتیاق، طول خدمت، خلاقیت، نوآوری و چشم انداز در تعقیب سرمایه گذاری های تجاری خود؛ (۳)خلاقیت و نوآوری ویژگی های کلیدی در بخش مد هستند (۴) .چشم انداز به عنوان مهمترین ویژگی که یک رهبر کارآفرین باید داشته باشد توصیف می شود. استروبل و همکاران[۲](۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان" رهبری کارآفرینی در شرکت‌های کوچک و متوسط خانواده اتریشی: یک رویکرد پیکربندی" نشان دادند که کسب و کارهای خانوادگی فقط تحت تنظیمات خاصی از عوامل داخلی و خارجی می توانند از رهبری کارآفرینی سود ببرند . به‌کارگیری شیوه‌های مباشرت مرتبط با رهبری کارآفرینانه یک شرط کارآمد و ضروری برای تبدیل رهبری کارآفرینی به عملکرد است .علاوه بر این، پویایی محیطی یک شمشیر دولبه است که تبدیل رهبری کارآفرینی به عملکرد را تسهیل می کند و مانع آن می شود. عمار و هلوپیک[۳](۲۰۱۵) تلاش کردند تا چارچوب نظری برای رهبری سازمان های دانش بنیان ارائه کنند و در پژوهش خود پیشنهاد میکنند که رهبری سازمانهای دانش بنیان از دیگر سازمان ها متفاوت است و زمان استفاده از اقتدار برای رهبری این سازمانها گذشته است. همچنین شرایط فردی ،سازمانی و گروهی را برای رهبری سازمان های دانش بنیان درنظر می گیرند . نتیجه کار ایشان یک چارچوب نظری برای رهبری سازمان های دانش بنیان مبتنی بر هفت مفهوم نظری است که عبارتند از: وفاداری به ارزش ها، تحمل حدی از آشوب، حداقل کنترل، فعالیتهای متقابل، رفتار درونی، قدرت توزیع شده و سبک رهبری متفاوت. اثر این طرح تنها بر نوآوری

---

۱ -et al (Omeihe)

۲ -Strobl

۳ -Amar & Hlupic

سازمانی بررسی شده است. با توجه به اینکه اساس، بنمایه و وجه تمایز شرکتهای دانش بنیان، کارکنان این شرکتها جهت تحقق اهداف مهم این شرکتها هستند و این منابع انسانی شرکتهای دانش بنیان هستند که کارکرد و عملکرد این نوع شرکتها را از سایر شرکتها متمایز می کنند. هدف از انجام این تحقیق بررسی سوالات زیر می باشد:

- عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان کدامند؟
- چه ارتباطی بین عوامل موثر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان وجود دارد؟
- رتبه بندی و تعیین اهمیت عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان چگونه می باشد؟

۲- روش شناسی تحقیق

در انجام این پژوهش تلفیقی از شیوه های کمّی و کیفی مورد استفاده قرار گرفته است. پژوهش حاضر در مرحله اول از حیث هدف، یک پژوهش اکتشافی میباشد، چرا که به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان است، این مرحله پژوهش براساس روش کیفی است. در مرحله دوم از حیث هدف، یک پژوهش تبیینی محسوب شده و از داده های کمّی استفاده شده است. استراتژی پژوهش در مرحله دوم (روش کمّی)، پژوهش پیمایشی میباشد. در این پژوهش جهت تلفیق داده های کیفی و کمّی از روش تلفیقی اکتشافی طبق مدل ایجاد طبقه بندی با تاکید بر داده های کیفی استفاده شده است. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه برای شناسایی عوامل و رتبه‌بندی با استفاده از آزمون فریدمن استفاده گردید.

درمرحله اول پژوهش (بخش کیفی) جهت شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان ، از یافته های تحلیل پژوهشهای داخلی و خارجی و همچنین مصاحبه با خبرگان استفاده شده است. ابزارگردآوری داده هادرمرحله دوم(بخش کمّی) جهت تأیید و سنجش عوامل مؤثر بر رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

جامعه آماری بخش کیفی پژوهش ۲۶ نفر از خبرگان مدیران و کارشناسان شرکت های دانش

بنیان کسب و کار های کوچک و متوسط تبریز، تعدادی از کارآفرینان برتر و اعضای هیئت علمی دانشگاه دارای سابقه و تجربه قابل توجه در زمینه مباحث مربوط به رهبری و به خصوص کسب و کار ، به صورت هدفمند و با روش نمونه گیری گلوله برفی مورد مصاحبه و پرسش قرار گرفتند. جامعه آماری پژوهش درمرحله کمّی شامل کارکنان و کارشناسان شرکت‌های دانش‌بنیان کوچک و متوسط تبریز تعداد نامحدود است.که با توجه به نا محدود بودن جامعه، سرشماری جامعه انجام و ۴۰۰پرسشنامه توزیع گردید که ۳۸۵پرسشنامه وصول و با استفاده از نرم افزارهای spss۲۴، pls ۳.۸ تحلیل شد .

۲-۱- روایی[۱] و پایایی[۲] ابزار سنجش

الف: روایی صوری[۳] (ظاهری)

روائی صوری از نگاه گروه هدف (یا همان پاسخ دهندگان) پرسشنامه را مورد ارزیابی قرار می دهد و ربطی به متخصصین ندارد ، پاسخ دهندگان به این سوالات پاسخ می دهد که:آیا ابزار طراحی شده بصورت ظاهری با هدف مطالعه مرتبط است ؟ روایی صوری به صورت کیفی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. از این رو برای یافتن دشواری در درک عبارات و کلمات، تناسب و ارتباط مطلوب شاخصها، احتمال وجود ابهام و برداشت های نارسا از عبارات و یا وجود نارساییهایی که ممکن است در معانی کلمات وجود داشته باشد پرسشنامه در بین ۱۰ نفر از پاسخ دهندگان توزیع شد و نقطه نظرات آنان در پرسشنامه اعمال و جملات دارای ابهام از نظر آنان تغییر داده شد.

ب-روایی محتوا [٤]

در روایی محتوا گروه هدف، خبرگان و متخصصان حوزه مورد بررسی هستند که اشراف علمی لازم در مورد موضوع مورد بررسی را دارند. جهت تعیین روایی محتوای ابزار در پژوهش از روش روایی محتوای کمی استفاده شده است.

---

[۱]- Validity

[۲] -Reliability

[۳]- Face Validity

[۴] -Content Validity

روایی محتوا کمی

این مفهوم توسط شاخص نسبت روایی محتوا[۱] (CVR) در این پژوهش اندازه گیری می شود.این شاخص توسط لاوشه[۲] طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده شده است از آنجا که تمامی سوالات CVR بالاتر ازعدد مورد نظر بودند . در این رابطه En تعداد متخصصانی است که به گزینه ضروری پاسخ داده اند و N تعداد کل متخصصان است. از آنجایی که مقدار محاسبه شده آیتم ها مطابق با این فرمول بزرگتر از ۰/۳۹ بود ، بنابراین روایی محتوای کمی پرسشنامه(با ۳۲ سوال) تایید می شود(خنیفر و مسلمی،۱۴۰۱).

جدول (۱) محاسبه CVR برای سوالات پرسشنامه

شماره سوال	تعداد خبرگانی که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند	CVR	شماره سوال	تعداد خبرگانی که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند	CVR
۱	۲۲	۰.۶۹	۲۱	۱۹	۰.۴۶۱
۲	۲۱	۰.۶۲	۲۲	۱۹	۰.۴۶۱
۳	۲۳	۰.۷۶۹	۲۳	۲۰	۰.۵۳۸
۴	۲۵	۰.۹۲۳	۲۴	۲۱	۰.۶۲
۵	۱۹	۰.۴۶۱	۲۵	۲۴	۰.۶۹۵
۶	۲۲	۰.۶۹۲	۲۶	۲۰	۰.۵۳۸
۷	۱۹	۰.۴۶۱	۲۷	۲۲	۰.۶۹۲
۸	۲۳	۰.۷۶۹	۲۸	۲۲	۰.۶۹۲
۹	۲۲	۰.۶۹۲	۲۹	۲۴	۰.۷۳۰
۱۰	۲۰	۰.۵۳۸	۳۰	۲۳	۰.۷۶۹
۱۱	۱۹	۰.۴۶۱	۳۱	۲۰	۰.۵۳۸

[۱] content validity ratio

[۲] Lawshe

۱۲	۲۰	۰.۵۳۸	۳۲	۱۹	۰.۴۶۱
۱۳	۲۵	۰.۹۲۳			
۱۴	۲۳	۰.۷۶۹			
۱۵	۲۱	۰.۶۲			
۱۶	۲۲	۰.۶۹۲			
۱۷	۲۳	۰.۷۶۹			
۱۸	۲۱	۰.۶۲			
۱۹	۲۲	۰.۶۹۲			
۲۰	۱۹	۰.۴۶۱			

ج: روایی سازه ای[۱]

روایی سازه ای این موضوع را بررسی می کند که آیا مولفه و سوالات مورد نظر توانایی تشکیل مقیاس را دارند یا برخی از آن ها نامرتبط اند. این نوع روایی اغلب روایی عاملی نیز نامیده می شود و دلیل آن نیز نحوه ی ارزیابی این نوع روایی با روش های تحلیل عاملی است.سازه ی نامناسب سازه ای است که توافق نظری در محتوای آن وجود ندارد. (اسمیت[۲]، ۲۰۱۰) روایی سازه از طریق روایی همگرا در این پژوهش عملیاتی شده و مورد تایید قرار گرفته است .

د: پایایی[۳] پرسشنامه

برای سنجش پایایی در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ بهره جسته و برای اطمینان بیشتر و به منظور برآورد همسانی درونی بین سئوال ها و مؤلفه ها، از روش محاسبه آلفای کرونباخ در یک پیش تست استفاده شد با استفاده از داده های بدست آمده از این پرسش نامه ها به کمک نرم افزار آماری SPSS میزان آلفای کرونباخ محاسبه شد.نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل در جدول (۱)نشان داده شده است.

---

[۱] -Construct validity

[۲]- Smith

[۳] -Reliability

جدول (۲) پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ

معیار	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
رویکردهای رهبری	۹	۰.۷۹۱
مولفه های محیطی رهبری	۸	۰.۸۱۲
مهارتهای رهبری	۱۱	۰.۷۸۱
مولفه های شخصیتی رهبری	۸	۰.۸۳۱
تعاملات اخلاقی رهبری	۸	۰.۷۸۸
کل پرسشنامه	۴۴	۰.۸۰۲

ازانجایی که پایایی مقادیر تمامی پرسشنامه ها از ۰.۷ بیشتر می باشند لذا پایایی پرسشنامه ها تایید می شوند.

۳-یافته ها ی تحقیق

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر رهبری در شرکت‌های دانش‌بنیان انجام شده است. برای شناسایی شاخص‌ها و معیارهای موثر در این الگو، از مصاحبه با مدیران، کارشناسان و اساتید دانشگاه استفاده شده است. داده‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی تجزیه و تحلیل شدند.

جدول(۳) شاخصKMO و آزمون کرویت بارتلت

شاخص آماری		**مقدار**
شاخص KMO		**۰/۸۰۷**
آزمون کرویت بارتلت	**آماره**	**٥٤٤١/٣٣٦**
	درجه آزادی	**٩٤٦**
	سطح معناداری(sig)	**۰/۰۰۰**

با توجه به عدد KMO (بزرگتر از ۰.۷) و عدد معناداری آزمون بارتلت(sig<۰.۰۵) می‌توان گفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است.

جدول (٤) اشتراکات اولیه بعد از حذف سئوالات مرحله اول

گویه ها	استخراجی	اولیه
۱. همبستگی و استقلال در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۷۶۷	۱.۰۰۰
۲. تفکر جمعی در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۷۵۳	۱.۰۰۰
۳. رهبری الگو محور در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۶۴۹	۱.۰۰۰
۴. رهبری مبتنی بر اعتماد در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۶۷۷	۱.۰۰۰
۵. رهبری جسور و با اراده در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۶۶۶	۱.۰۰۰
۶. شور و اشتیاق موفقیت رهبری در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۷۰۰	۱.۰۰۰
۷. تواضع و فروتنی رهبری در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۶۰۶	۱.۰۰۰
۸. تمایل به فداکاری رهبری در شرکت شما تا چه حد مورد استفاده قرار میگیرد؟	.۷۳۶	۱.۰۰۰
۹. حسادت و خودخواهی رهبری در شرکت شما تا چه اندازه ممانعت می شود؟	.۶۰۳	۱.۰۰۰
۱۰. ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه تا چه حدی میتواند باعث پیدایش رهبری محیطی سازمان شما باشد؟	.۵۷۶	۱.۰۰۰
۱۱. ایجاد ساختار سازمانی چابک تا چه حدی میتواند باعث پیدایش رهبری محیطی سازمان شما باشد؟	.۶۸۲	۱.۰۰۰
۱۲. ایجاد سیستم‌های پاداش و انگیزشی مناسب تا چه حدی میتواند باعث پیدایش رهبری محیطی سازمان شما باشد؟	.۶۶۲	۱.۰۰۰
۱۳. رعایت انضباط و دیسیپلین کاری تا چه حدی میتواند باعث پیدایش رهبری محیطی	.۵۶۶	۱.۰۰۰

سازمان شما باشد؟		
۱۴. تخصیص مناسب و بهینه منابع در سازمان تا چه حدی میتواند باعث پیدایش رهبری محیطی سازمان شما باشد؟	.۶۶۹	۱.۰۰۰
۱۵. عدم هماهنگی بر تخصیص منابع در شرکت تا چه حدی رواج دارد؟	.۵۸۹	۱.۰۰۰
۱۶. اهداف و الزامات نامشخص فعالیت ها تا چه حدی مانع تخصیص منابع در شرکت می شود؟	.۶۱۹	۱.۰۰۰
۱۷. ایجاد بستر ساختاری و کنترلی در سازمان تا چه حدی میتواند باعث پیدایش رهبری محیطی سازمان شما باشد؟	.۵۵۹	۱.۰۰۰
۱۸. مهارت‌های ارتباطی قوی تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۵۷۴	۱.۰۰۰
۱۹. توانایی ایجاد تیم‌های قوی تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۵۳۰	۱.۰۰۰
۲۰. مدیریت بحران تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۵۷۱	۱.۰۰۰
۲۱. مدیریت تغییر تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۵۳۸	۱.۰۰۰
۲۲. توانمندسازی زیردستان تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۴۳۵	۱.۰۰۰
۲۳. مهارتهای رهبر دانش مدار تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۶۴۱	۱.۰۰۰
۲۴. استفاده از ظرفیتهای بالقوه خارج از سازمان تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۶۴۸	۱.۰۰۰
۲۵. ایجاد استراتژیهای زیرساخت محور مانند استانداردسازی تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۷۱۲	۱.۰۰۰

۲۶. مدیریت کیفیت تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۶۱۶	۱.۰۰۰
۲۷. تدوین استراتژیهای تامین مالی تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۵۴۲	۱.۰۰۰
۲۸. تدوین استراتژیهای حفظ بازار(رقابتی) تا چه اندازه در شرکت به رشد و توسعه کمک میکند؟	.۷۵۷	۱.۰۰۰
۲۹. دیدگاه آینده‌نگر و نوآورانه تا چه اندازه در شرکت موثر است؟	.۵۹۵	۱.۰۰۰
۳۰. خلاقیت و نوآوری تا چه اندازه در شرکت موثر است؟	.۵۵۱	۱.۰۰۰
۳۱. انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییر تا چه اندازه در شرکت موثر است؟	.۵۳۶	۱.۰۰۰
۳۲. اشتیاق به یادگیری تا چه اندازه در شرکت موثر است؟	.۵۶۳	۱.۰۰۰
۳۳. ایجاد فضای امن برای ایده‌ها تا چه اندازه در شرکت موثر است؟	.۴۸۳	۱.۰۰۰
۳۴. اشاعه ژرف نگری و نکته سنجی در سازمان تا چه اندازه در شرکت موثر است؟	.۶۱۷	۱.۰۰۰
۳۵. کارهای اعضای تیم توسط مدیر تا چه اندازه در شرکت درک می شود ؟	.۵۵۱	۱.۰۰۰
۳۶. ایجاد انگیزه و همدلی از طرف رهبر تا چه اندازه در شرکت انجام می شود ؟	.۶۶۸	۱.۰۰۰
۳۷. تدوین انتظارات اخلاقی مثبت تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۵۸۷	۱.۰۰۰
۳۸. عمل کردن مدیر به قولی که به کارکنانش می دهد تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۶۲۵	۱.۰۰۰
۳۹. تدوین وظایف افراد برای مشارکت در اهداف مسئولانه اجتماعی تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۶۲۰	۱.۰۰۰
۴۰. بیان صریح و شفاف در مورد ارزشها و هنجارهای گروه تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۷۳۱	۱.۰۰۰

۴۱. پاسخگوی اعمال خود بودن با توجه به آموزشهای دینی تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۵۸۰	۱.۰۰۰
۴۲. ایجاد فضای مناسب برای مشارکت کارکنان توسط مدیر تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۵۱۱	۱.۰۰۰
۴۳. داشتن وجدان کاری تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۶۸۰	۱.۰۰۰
۴۴. داشتن عدالت و انصاف تا چه اندازه در شرکت پیاده میشود؟	.۶۲۰	۱.۰۰۰

در جدول فوق ۲ سوال حذف شدند و بقیه سؤالات در دو قسمت اشباع در فرآیند تحلیل عاملی می‌باشد به علت اینکه عدد اشتراکات سؤالات از ۰.۵ بیشتر می‌باشد و تعداد ۴۲ گویه در این مرحله شناسایی گردیدند.

جدول (۵) واریانس تبیین شده - مؤلفه‌های استخراج شده بعد از تحلیل عاملی پرسشنامه

Total Variance Explained

Component	مقدار ویژه کل			مجموع مجذور بارهای عاملی(قبل از چرخش		
	کل	نسبت از واریانس (به درصد)		کل	نسبت از واریانس (به درصد)	Cumulative %
۱	۱۲.۲۳۰	۳۴.۹۴۴	۳۴.۹۴۴	۱۲.۲۳۰	۳۴.۹۴۴	۳۴.۹۴۴
۲	۷.۰۰۳	۲۰.۰۰۹	۵۴.۹۵۲	۷.۰۰۳	۲۰.۰۰۹	۵۴.۹۵۲
۳	۴.۲۹۹	۱۲.۲۸۳	۶۷.۲۳۶	۴.۲۹۹	۱۲.۲۸۳	۶۷.۲۳۶
۴	۳.۹۸۶	۱۱.۳۸۸	۷۸.۶۲۳	۳.۹۸۶	۱۱.۳۸۸	۷۸.۶۲۳
۵	۳.۴۱۲	۹.۷۴۹	۸۸.۳۷۳	۳.۴۱۲	۹.۷۴۹	۸۸.۳۷۳
۶	.۹۵۹	۲.۲۸۴	۶۵.۶۲۶			
۷	.۹۱۳	۲.۱۷۵	۶۷.۸۰۰			
۸	.۸۸۲	۲.۱۰۱	۶۹.۹۰۱			
۹	.۸۷۰	۲.۰۷۱	۷۱.۹۷۲			
۱۰	.۸۱۶	۱.۹۴۲	۷۳.۹۱۴			

۱۱	.۷۴۸	۱.۷۸۲	۷۵.۶۹۶			
۱۲	.۷۲۴	۱.۷۲۵	۷۷.۴۲۱			
۱۳	.۷۰۵	۱.۶۷۹	۷۹.۱۰۰			
۱۴	.۶۶۳	۱.۵۷۸	۸۰.۶۷۸			
۱۵	.۶۳۸	۱.۵۱۸	۸۲.۱۹۶			
۱۶	.۵۸۳	۱.۳۸۹	۸۳.۵۸۵			
۱۷	.۵۷۵	۱.۳۶۹	۸۴.۹۵۴			
۱۸	.۵۲۷	۱.۲۵۵	۸۶.۲۰۹			
۱۹	.۴۹۳	۱.۱۷۳	۸۷.۳۸۲			
۲۰	.۴۸۶	۱.۱۵۸	۸۸.۵۴۰			
۲۱	.۴۷۹	۱.۱۴۱	۸۹.۶۸۱			
۲۲	.۴۴۴	۱.۰۵۶	۹۰.۷۳۷			
۲۳	.۴۲۵	۱.۰۱۳	۹۱.۷۵۰			
۲۴	.۴۰۵	.۹۶۴	۹۲.۷۱۵			
۲۵	.۳۹۷	.۹۴۵	۹۳.۶۶۰			
۲۶	.۳۹۰	.۹۲۸	۹۴.۵۸۸			
۲۷	.۳۶۲	.۸۶۳	۹۵.۴۵۱			
۲۸	.۳۴۰	.۸۱۰	۹۶.۲۶۱			
۲۹	.۳۱۸	.۷۵۷	۹۷.۰۱۸			
۳۰	.۲۹۱	.۶۹۲	۹۷.۷۱۰			
۳۱	.۲۸۰	.۶۶۷	۹۸.۳۷۷			
۳۲	.۲۵۹	.۶۱۷	۹۸.۹۹۴			
۳۲	.۲۱۹	.۵۲۱	۹۹.۵۱۵			
۴۲	۱.۴۹۱E-۰۱۵	۴.۲۶۰E-۰۱۵	۱۰۰.۰۰۰			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که این عامل‌ها در حدود ۸۸/۳۷۳ درصد واریانس را تبیین و پوشش می‌نماید که در واقع نشان‌دهندهٔ روایی مناسب سؤالات می‌باشد. در ادامه ماتریس چرخش یافتهٔ عاملی آورده می‌شود. این ماتریس همبستگی گویه (سؤالات یا متغیرها) و عامل را مشخص می‌کند که براساس میزان همبستگی این ارتباط روشن خواهد شد. در این ماتریس بارهای عاملی(نمرات عاملی) هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰.۵ می‌باشند و زیر چتر عامل مورد نظر قرار می‌گیرند که هر چقدر مقدار این ضریب بیشتر باشد عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد.

جدول ۵ نشان می‌دهد که چه سؤالاتی و با چه بارهای عاملی به این عامل‌ها مرتبط هستند. از طریق این فرایند است که محقق با استفاده از تحلیل عاملی، تعداد زیادی متغیر را در چندین عامل خلاصه کرده و نام کلی برای آنها تعیین می‌کند تا بتواند به تلخیص داده‌ها و اعتبارسنجی ارتباطات عناصر که از اهداف اساسی این روش آماری است، دست یابد. نامگذاری این عاملها در جدول آمده و از طریق این عاملها می‌توان به یک مدل کلی‌تری برای تحلیل و تبیین پدیدهٔ مورد نظردست یافت .

جدول (٦)مؤلفه‌های استخراج‌شده پس از چرخش به روش واریماکس

Component Matrix[a]					
	۱	۲	۳	۴	۵
همبستگی و استقلال در شرکت	.۷۱۸	.۷۰۸	-.۰۸۷	.۴۲۲	-.۰۹۴
تفکر جمعی در شرکت	.۵۵۰	-.۰۶۱	-.۲۹۷	.۰۷۴	.۲۳۵
رهبری الگو محور	.۶۶۷	-.۲۰۲	-.۲۸۸	-.۰۹۵	.۵۹۹
رهبری مبتنی بر اعتماد	.۶۸۱	-.۳۶۴	-.۳۸۳	-.۱۳۶	-.۴۸۲
رهبری جسور و با اراده	.۶۲۹	.۳۶۹	.۴۰۸	-.۵۴۷	-.۰۲۵
شور و اشتیاق موفقیت رهبری	.۶۶۷	-.۲۰۲	-.۲۸۸	-.۰۹۵	.۵۹۹
تواضع و فروتنی رهبری	.۶۸۱	-.۳۶۴	-.۳۸۳	-.۱۳۶	-.۴۸۲
تمایل به فداکاری رهبری	.۶۲۹	.۳۶۹	.۴۰۸	-.۵۴۷	-.۰۲۵
حسادت و خودخواهی رهبری	.۵۵۶	.۷۰۳	-.۰۷۷	.۴۰۲	-.۰۶۵
ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه	.۴۷۷	.۵۵۲	.۴۸۴	.۳۲۶	.۰۳۳

ایجاد ساختار سازمانی چابک	.۴۹۶	.۵۶۸	.۴۳۴	.۳۲۳	-.۰۴۸
ایجاد سیستم‌های پاداش و انگیزشی مناسب	.۴۷۷	.۵۵۲	.۴۸۴	.۳۲۶	.۰۳۳
رعایت انضباط و دیسیپلین کاری	.۴۹۶	.۵۶۸	.۴۳۴	.۳۲۳	-.۰۴۸
تخصیص مناسب و بهینه منابع در سازمان	.۵۵۶	.۷۰۳	-.۰۷۷	.۴۰۲	-.۰۶۵
عدم هماهنگی بر تخصیص منابع در شرکت	.۵۱۸	.۷۰۸	-.۰۸۷	.۴۲۲	-.۰۹۴
اهداف و الزامات نامشخص فعالیت ها	.۳۱۰	.۵۲۱	.۲۶۱	-.۱۷۸	.۰۸۳
ایجاد بستر ساختاری و کنترلی در سازمان	.۳۲۷	.۵۶۵	.۱۵۱	-.۱۷۱	.۰۶۰
مهارت‌های ارتباطی قوی	.۵۹۹	-.۲۰۲	-.۲۸۸	-.۰۹۵	.۶۶۷
توانایی ایجاد تیم‌های قوی	-.۴۸۲	-.۳۶۴	-.۳۸۳	-.۱۳۶	.۶۸۱
مدیریت بحران	-.۰۲۵	.۳۶۹	.۴۰۸	-.۵۴۷	.۶۲۹
مدیریت تغییر	.۲۳۵	-.۰۶۱	-.۲۹۷	.۰۷۴	.۵۵۰
مهارتهای رهبر دانش مدار	.۶۶۷	-.۲۰۲	-.۲۸۸	-.۰۹۵	.۵۹۹
استفاده از ظرفیتهای بالقوه خارج از سازمان	.۶۸۱	-.۳۶۴	-.۳۸۳	-.۱۳۶	.۶۸۲
ایجاد استراتژیهای زیرساخت محور مانند استانداردسازی	-.۰۲۵	.۳۶۹	.۴۰۸	-.۵۴۷	.۶۲۹
مدیریت کیفیت	.۲۹۶	.۰۵۳	-.۱۶۹	.۵۰۹	.۵۶۹
تدوین استراتژیهای تامین مالی	.۴۸۱	.۰۳۰	-.۲۸۹	.۱۲۹	.۶۵۳
تدوین استراتژیهای حفظ بازار(رقابتی)	.۳۶۶	.۰۰۳	-.۰۶۷	.۲۶۸	.۷۳۰
دیدگاه آینده‌نگر و نوآورانه	.۴۷۷	-.۴۵۲	.۵۸۴	.۳۲۶	.۰۳۳
خلاقیت و نوآوری	.۴۹۶	-.۴۶۸	۳۴۵.	.۳۲۳	-.۰۴۸
انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییر	.۵۵۶	-.۰۷۷	.۷۰۳	.۴۰۲	-.۰۶۵
اشتیاق به یادگیری	.۵۱۸	-.۰۸۷	.۷۰۸	.۴۲۲	-.۰۹۴

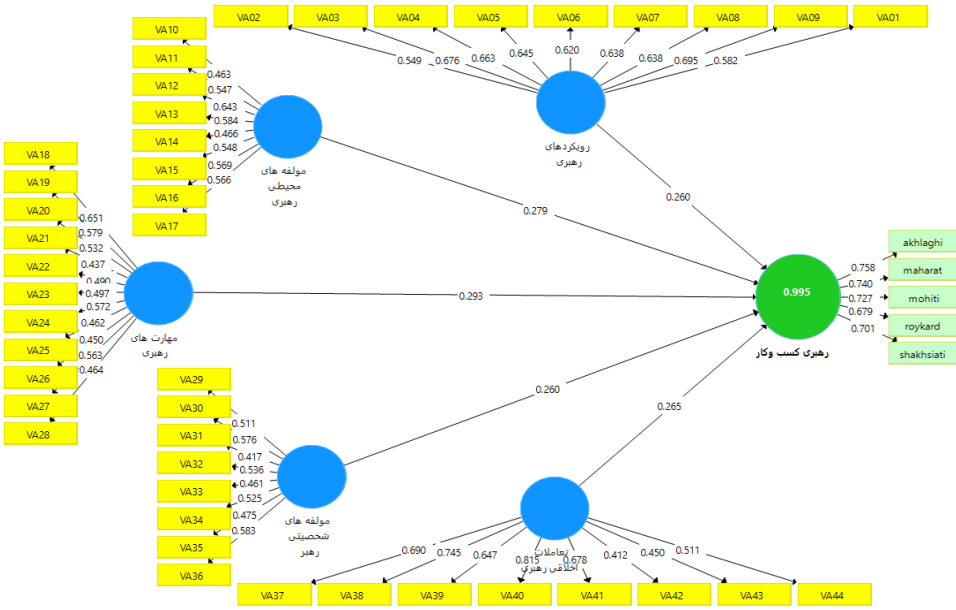
اشاعه ژرف نگری و نکته سنجی در سازمان	-.۳۶۴	-.۳۸۳	.۶۸۱	-.۱۳۶	-.۴۸۲
درک کارهای اعضای تیم توسط مدیر	.۴۰۸	.۳۶۹	.۶۲۹	-.۵۴۷	-.۰۲۵
ایجاد انگیزه و همدلی از طرف رهبر	-.۲۹۷	-.۰۶۱	.۵۵۰	.۰۷۴	.۲۳۵
تدوین انتظارات اخلاقی مثبت	.۴۰۸	-.۰۵۶	-.۲۷۳	.۶۰۸	-.۰۲۵
عمل کردن مدیر به کارکنانش	.۴۱۸	-.۱۲۸	-.۳۸۴	.۵۶۸	-.۰۵۸
تدوین وظایف افراد برای مشارکت در اهداف مسئولانه اجتماعی	.۴۸۰	-.۰۸۸	-.۳۷۸	.۵۳۰	-.۰۵۰
بیان صریح و شفاف در مورد ارزشها و هنجارهای گروه	.۲۴۹	-.۱۴۷	-.۲۸۵	.۶۴۹	.۰۸۸
پاسخگوی اعمال خود بودن با توجه به آموزشهای دینی	.۳۱۵	-.۱۶۷	-.۱۸۳	.۵۶۵	.۰۱۴
ایجاد فضای مناسب برای مشارکت کارکنان	.۳۱۹	-.۱۵۱	-.۰۳۶	.۵۱۹	-.۰۸۴
داشتن وجدان کاری	.۲۳۹	.۱۸۴	.۰۱۹	.۵۳۹	.۰۶۶
داشتن عدالت و انصاف	.۴۲۸	.۰۵۳	-.۰۵۶	.۶۲۸	.۳۲۹
Extraction Method: Principal Component Analysis.					
a. ۱۳ components extracted.					

با توجه به جدول ۵ مشخص گردید که کدام گویه‌ها با عاملها مرتبط هستند. بر اساس اطلاعات این جدول، مهمترین عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکت‌های دانش‌بنیان دارای ۵ عامل و ۴۲ عنصر یا شاخص است:

۳-۱- آزمون همگن بودن سوالات (بارهای عاملی)

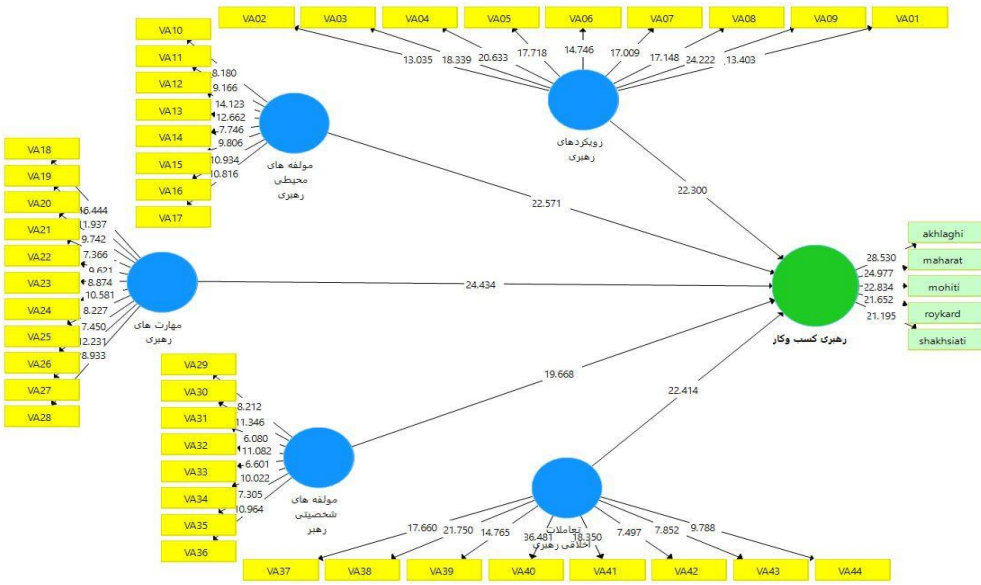
آزمون همگن بودن به معنای این است که کلیه سوالات اندازه‌گیری‌کننده یک متغیر یا مولفه،

حول یک مفهوم می‌چرخند. اگر بار عاملی که همان ضریب هبستگی بین متغیر مکنون و آشکار (سوالات هر متغیر) است بالای ۰/۴ شود، می‌توان ادعا نمود آن سوال با سوالات دیگر همگن می‌باشد (مک کلور[۱]، ۲۰۲۱). در غیر این صورت سوال باید از مدل پژوهش حذف گردیده و اصطلاحا مدل اصلاح گردد.



شکل (۱) مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد (بار عاملی)

[۱] McClure



شکل (۲)مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد(t-value)

با توجه به شکل فوق، نتایج حاکی از آن است که بار عاملی تمامی سوالات مدل از نقطه برش ۰/۴ بالاتر هستند. در ادامه به بررسی پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری پرداخته شد. پایایی شرط لازم ولی ناکافی است. پس ابتدا به بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری و سپس روایی ابزار اندازه‌گیری گردید.

۳-۲- آزمون بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری

در رویکرد واریانس‌محور، مانند کواریانس‌محور، شاخص‌های برازش دقیق وجود ندارد. محققان تلاش کرده‌اند تا شاخص‌های برازشی برای PLS ارائه دهند، اما این آزمون‌ها با انتقادات مواجه شده‌اند. به‌جای شاخص‌های برازش، آزمون‌هایی برای ارزیابی کیفیت مدل‌های درونی و بیرونی استفاده می‌شود. از جمله این آزمون‌ها، روایی متقاطع شاخص اشتراکی سازه (CV COM) است که کیفیت مدل بیرونی را می‌سنجد. این شاخص با مقادیر ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی می‌شود.

جدول (۷) آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی سازه

متغیر	SSO	SSE	Q□ =۱-SSE/SSO
تعاملات اخلاقی رهبری	۴۸۹۰.۰۰۰	۳۰۸۰.۰۰۰	۰.۳۷۰
رهبری کسب وکار	۱۹۲۵.۰۲۲	۹۴۷.۶۰۴	۰.۵۰۸
رویکردهای رهبری	۳۴۶۵.۰۵۳	۲۰۰۵.۰۰۰	۰.۴۲۱
مهارت های رهبری	۴۲۳۵.۰۰۳	۲۲۱۱.۰۰۰	۰.۴۷۷
مولفه های شخصیتی رهبر	۲۷۷۰.۰۰۰	۱۳۰۸.۰۰۰	۰.۵۲۷
مولفه های محیطی رهبری	۲۵۷۱.۳۴۰	۱۰۳۰.۰۰۰	۰.۵۹۹

نتایج جدول برای متغیرهای رهبری کسب وکار بیشتر از ۰/۳۵ است و می‌توان ادعا کرد مدل بیرونی برای متغیرها از کیفیتی بسیار قوی برخوردار است و این نشان داد سوالات از قدرت پیش‌بینی بسیار بالایی در اندازه‌گیری متغیرهای خود برخوردارند. حال بعد از سنجش کیفیت مدل بیرونی، نوبت به تجزیه و تحلیل مدل درونی (ساختاری) پژوهش می‌رسد.

۳-۳- آزمون واریانس تبیین‌شده (ضریب تعیین)

برای ارزیابی مدل درونی (ساختاری) از ضریب‌تعیین متغیرهای درون‌زا (R۲) استفاده می‌شود. آزمون مربوط به واریانس تبیین شده به بررسی دقت پیش‌بینی رفتار متغیرهای درون‌زا توسط ترکیب خطی متغیرهای برون‌زا می‌پردازد. آنچه امروزه مورد قبول تمامی محققین قرار دارد سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ یعنی دقت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. در همین راستا محقق برای متغیرهای درون‌زا R۲ را محاسبه نموده و آنها را بر اساس این سه مقدار تفسیر می‌کند.

جدول (۸) جدول واریانس تبیین شده از متغیرهای درون‌زا

متغیر	R Square (R^2)
رهبری کسب وکار	۰.۹۹۵

۳-٤- آزمون GOF

شاخص نیکویی برازش (GOF) نیز به عنوان جمع‌بندی کننده دو مدل بیرونی و درونی است که اگر مقدار آن بالای ۰/۳۶ شود، آنگاه مدل کلی پژوهش در PLS و نتایج آن دقتی برابر با ۹۷٪

نتایج کواریانس محورها دارد. البته برای این شاخص سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان کیفیت کلی ضعیف، متوسط و قوی ارائه شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

$$GOF = \sqrt{۰.۸۰۸ \times \overline{۰.۹۹۵}} = ۰.۸۹۶$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای آزمون نکوئی برازش (۰/۸۹۶)، کیفیت مدل کلی بسیار قوی است و مقدار GOF بسیار بیشتر از ۰/۳۵ است. بنابراین می‌توان ادعا نمود که دقت و کیفیت بسیار مناسب است.

الف: آزمون و تحلیل مسیر مدل

آنالیز مسیر در این بخش با تکیه بر نرم افزار PLS انجام شده است. این نرم افزار هر یک از سازه های تحقیق را به صورت یک متغیر آنالیز می کند در این صورت با تکیه بر بخش های قبلی سازه های تشکیل شده در قالب یک متغیر مشاهده گر تحلیل می شود. همچنین از آنجا که تعداد سازه ها و مسیر ها در مدل مفهومی تحقیق زیاد است نرم افزار PLS مناسب ترین نرم افزار برای تحلیل مسیر در این تحقیق است.

جدول(۹) خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی متغیر های تحقیق

نتیجه تحلیل مسیر	tآماره	بار عاملی	سازه های فرعی و معیار اصلی
			LA
معنی دار	۰۳۵.۱۳	۰.۵۴۹	LA۱
معنی دار	۱۸.۳۳۹	۰.۶۷۶	LA۲
معنی دار	۲۰.۶۳۳	۰.۶۶۳	LA۳
معنی دار	۱۷.۷۱۸	۰.۶۵۵	LA۴
معنی دار	۱۴.۷۴۶	۰.۶۲۰	LA۵
معنی دار	۱۷.۰۰۹	۰.۶۳۸	۶LA
معنی دار	۱۷.۱۴۸	۰.۶۳۸	۶LA
معنی دار	۲۴.۲۲۲	۰.۶۹۵	۶LA
معنی دار	۱۳.۴۰۳	۰.۵۸۲	۶LA

نتیجه تحلیل مسیر	tآماره	بار عاملی	LI
معنی دار	۱۸۰.۸	۰.۴۶۳	LI۱
معنی دار	۱۶۶.۹	۰.۵۴۶	LI۲
معنی دار	۱۲۳.۱۴	۰.۶۴۳	LI۳
معنی دار	۶۶۲.۱۲	۰.۵۸۴	LI۴
معنی دار	۷۴۶.۷	۰.۴۶۶	LI۵
معنی دار	۸۰۶.۹	۰.۵۴۸	LI۶
معنی دار	۱۰.۹۳۴	۰.۵۶۹	۷LI
معنی دار	۱۰.۸۱۶	۰.۵۶۶	۸LI
نتیجه تحلیل مسیر	**tآماره**	**بار عاملی**	**LS**
معنی دار	۴۴۴.۱۶	۰.۶۵۱	LS۱
معنی دار	۹۳۷۱۱.	۰.۵۷۹	LS۲
معنی دار	۷۴۲.۹	۰.۵۳۲	LS۳
معنی دار	۳۶۶.۷	۰.۴۳۷	LS۴
معنی دار	۶۲۱.۹	۰.۴۹۰	LS۵
معنی دار	۸۷۴.۸	۰.۴۹۷	LS۶
معنی دار	۵۸۱ ۱۰.	۰.۵۷۲	LS۷
معنی دار	۲۲۷۸.	۰.۴۶۲	LS۸
معنی دار	۴۵۰.۷	۰.۴۵۰	LS۹
معنی دار	۱۲.۲۳۱	۰.۵۶۳	۱۰LS
معنی دار	۸.۹۳۳	۰.۴۶۴	۱۱LS
نتیجه تحلیل مسیر	**tآماره**	**بار عاملی**	**LP**
معنی دار	۲۱۲۸.	۰.۵۱۱	LP۱
معنی دار	۳۴۶.۱۱	۰.۵۷۶	LP۲
معنی دار	۰۸۰.۶	۰.۵۳۶	LP۳
معنی دار	۰۸۲.۱۱	۰.۵۳۲	LP۴
معنی دار	۶۰۱.۶	۰.۴۵۵	LP۵
معنی دار	۰۲۲.۱۰	۰.۵۲۵	LP۶
معنی دار	۷.۳۰۵	۴۷۵.۰	۷LP
معنی دار	۱۰.۹۶۴	۰.۵۹۳	۸LP

نتیجه تحلیل مسیر	tآماره	بار عاملی	LE
معنی دار	۶۶۰.۱۷	۰.۶۹۰	LE۱
معنی دار	۷۵۰.۲۱	۰.۷۴۵	LE۲
معنی دار	۷۶۵.۱۴	۰.۶۴۷	LE۳
معنی دار	۴۸۱.۳۶	۰.۸۱۵	LE۴
معنی دار	۳۵۰.۱۸	۰.۶۷۱	LE۵
معنی دار	۴۹۷ ۷.	۰.۴۱۲	LE۶
معنی دار	۷.۸۵۲	۰.۴۵۰	۷LE
معنی دار	۹.۷۸۸	۰.۵۱۱	۸LE

*حد متوسط بر اساس طیف لیکرت از بین اعدا ۱ تا ۵ عدد ۳ خواهد بود

با توجه به جدول فوق، ملاحظه میشود که تمامی مضامین اصلی استخراج شده از مصاحبه ها و پرسشنامه در تجزیه وتحلیل آماری مورد تأیید واقع شده و مولفه ها ، ابعاد و شاخصهای شناسایی شده ازنظر نمونه بررسی شده نیز در بحث معیارهای الگوی رهبری کسب و کار شرکتهای دانش بنیان اثرگذار هستند.

کلیه ابعاد مبنی بر اینکه روی الگوی رهبری کسب و کار شرکتهای دانش بنیان تاثیر معنی داری دارند زیرا سطح معنی داری کمتر از ۵ صدم بوده به عبارت دیگر "تاثیر معیارهای پنج گانه رویکردهای رهبری، مولفه های محیطی رهبری، مهارتهای رهبری، مولفه های شخصیتی رهبری، تعاملات اخلاقی رهبری در الگوی رهبری کسب و کار شرکتهای دانش بنیان تایید شد.

۳-۵- تحلیل مسیر مدل مفهومی کلی پژوهش:

جدول (۱۰)نتایج آزمون t برای عوامل اصلی

نتیجه تحلیل مسیر	آماره t	بار عاملی	نام مسیر
معنی داری	۳۰۰.۲۳	۰.۲۶۰	رهبری کسب و کار<- رویکردهای رهبری
معنی داری	۴۳۴.۲۴	۰.۲۶۹	رهبری کسب و کار<- مهارت های رهبری
معنی داری	۶۶۸.۱۹	۰.۲۸۰	رهبری کسب و کار<- مولفه های شخصیتی رهبر
معنی داری	۵۷۱.۲۲	۰.۲۹۷	رهبری کسب و کار<- مولفه های محیطی رهبری
معنی داری	۴۱۴.۲۲	۰.۲۶۵	تعاملات اخلاقی رهبری<- رهبری کسب و کار

معنی داری	۶۵۲.۲۱	۰.۶۵۲	رویکردهای رهبری<- رهبری کسب و کار
معنی داری	۹۷۷.۲۴	۰.۷۴۰	مهارت های رهبری <- رهبری کسب و کار
معنی داری	۱۹۵.۲۱	۰.۷۰۱	مولفه های شخصیتی رهبر<- رهبری کسب و کار
معنی داری	۸۳۴.۲۲	۰.۷۲۷	مولفه های محیطی رهبری<- رهبری کسب و کار
معنی داری	۵۳۰.۲۸	۰.۷۵۸	تعاملات اخلاقی رهبری<- رهبری کسب و کار

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول (۶) ضریب ده مسیر مثبت و آماره t آن مسیرها بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می‌گردد .



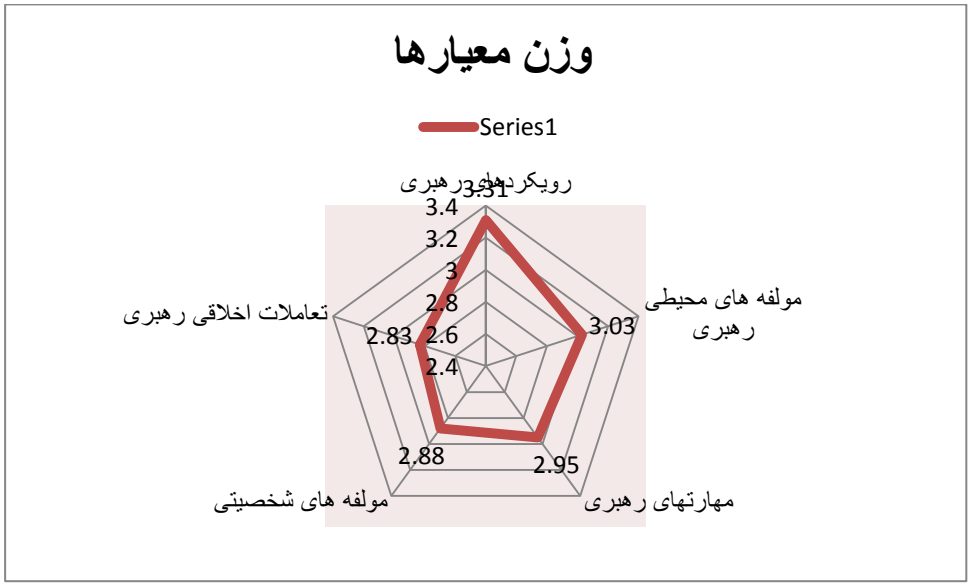
شکل (۳) مدل نهایی تحقیق

۳-٦- رتبه بندی عوامل شناسایی شده با استفاده از آزمون فریدمن

نتیجه نهایی محاسبات با استفاده از نرم افزار spss به شرح جدول زیر می باشد

جدول (۱۱) وزن عوامل موثر بر رهبری کسب و کار در شرکتهای دانش بنیان

عوامل	نام معیارها	وزن معیارها
A	رویکردهای رهبری	۳.۳۱
B	مولفه های محیطی رهبری	۳.۰۳
C	مهارتهای رهبری	۲.۹۵
D	مولفه های شخصیتی	۲.۸۸
E	تعاملات اخلاقی رهبری	۲.۸۳



شکل (٤) نمودار رادار وزن عوامل موثر موثر رهبری کسب و کار در شرکتهای دانش بنیان

در شکل(۴) اهمیت معیارهای اصلی ارائه الگوی رهبری کسب و کار در شرکت های دانش بنیان از نظر نمونه آماری به ترتیب وزن آنها ،رتبه اول مهارت های رهبری ، مولفه های شخصیتی

رهبری رتبه دوم ، مولفه های رهبری محیطی سازمان رتبه سوم ، رویکردهای رهبری رتبه چهارم، مولفه های اخلاقی رهبری رتبه پنجم ، را کسب نموده اند.

٤- نتیجه گیری و پیشنهادها

ازآنجاییکه رهبری کسب و کار به معنای نفوذ در افراد است و می‌توان از طریق یک رهبری مؤثر، موفقیت یک کسب‌وکار را تضمین کرد و مبحث این پژوهش به طورکلی مرتبط با منابع انسانی و رفتار سازمانی است، آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از تحلیل مسیر و بررسی سطح معناداری (کوچکتر از ۰.۰۵) نشان داد که تمامی پنج معیار اصلی شناسایی‌شده رویکردهای رهبری، مؤلفه های محیطی رهبری، مهارت های رهبری، مؤلفه های شخصیتی رهبری، و تعاملات اخلاقی رهبری تأثیر معنی‌داری بر الگوی رهبری کسب‌وکار در شرکت‌های دانش‌بنیان دارند. این یافته‌ها، پایه و اساس نظری و عملی الگوی پیشنهادی را تقویت می‌کند. اولویت‌بندی معیارها با استفاده از روش دلفی فازی، بُعد جدیدی به نتایج اضافه کرد و اهمیت نسبی هر یک از معیارها را مشخص ساخت. نتایج نشان داد که مهارت‌های رهبری با بیشترین امتیاز (۲۹٪) در رتبه اول قرار دارد. این یافته اهمیت فوق‌العاده توانمندی‌های عملی و اجرایی رهبران را در محیط‌های دانش‌بنیان برجسته می‌کند. پس از آن، مؤلفه‌های شخصیتی رهبری (۲۰٪) در رتبه دوم، مؤلفه‌های محیطی رهبری سازمان (۱۹٪) در رتبه سوم، رویکردهای رهبری (۱۷٪) در رتبه چهارم، و در نهایت، تعاملات اخلاقی رهبری (۱۵٪) در رتبه پنجم قرار گرفتند. این اولویت‌بندی، یک نقشه راه عملی برای رهبران و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان فراهم می‌آورد تا بر جنبه‌هایی تمرکز کنند که بیشترین تأثیر را بر موفقیت کسب‌وکارشان دارد.

همخوانی نتایج این پژوهش با تحقیقات پیشین (مانند عمار و هلوپیک ۲۰۱۵، لکشمن ۲۰۰۷، کارگر و همکاران ۱۴۰۲، خادمی و صاحبکار ۱۴۰۱) نشان‌دهنده اعتبار و قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتر یافته های ماست. این همسویی، بر اهمیت مفاهیمی چون وفاداری به ارزش‌ها، تحمل آشوب، تسهیم دانش، ویژگی‌های رفتاری اخلاقی مدیران و کارکردهای کلیدی مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأکید می‌کند. به عنوان مثال، تاکید پژوهش حاضر بر "مهارت‌های رهبری" و "مؤلفه‌های شخصیتی رهبری" با یافته‌های خادمی و صاحبکار (۱۴۰۱) مبنی بر اهمیت "جبران خدمات و انگیزش"، "آموزش و توسعه" و "تیم‌سازی و مشارکت"

هم‌راستا است که همگی به نوعی به توانمندی‌ها و ویژگی‌های فردی و تعاملی رهبر بازمی‌گردند. همچنین، اهمیت "تعاملات اخلاقی رهبری" در پژوهش ما، با تاکید کارگر و همکاران (۱۴۰۲) بر "ویژگی‌های رفتاری اخلاقی مدیران" کاملاً همخوانی دارد. این همسویی‌ها نشان می‌دهد که علی‌رغم تفاوت‌های زمینه‌ای، اصول و ابعاد کلیدی رهبری در سازمان‌های دانش‌بنیان دارای اشتراکات اساسی هستند.

پیشنهادهایی که ارائه میشود به صورت تکنیکی یا فنی نیست بلکه جنس رفتاری خواهند داشت .این پژوهش پس از بررسیهای همه جانبه و عوامل اثرگذار بر رهبری کسب وکار در بافت شرکتهای دانشبنیان به این نتیجه دستیافت که مدیران شرکتهای دانشبنیان با توجه به شایستگیها، مهارتها و ویژگیهایی که دارا هستند، نمونه عملی یک رهبر کسب وکار میباشند . آنها همواره یادگیری را حمایت نموده و جوی مناسب دانش و فعالیتهای دانشی ایجاد مینمایند .اعمال، رفتار و خصوصیات آنها همواره به صورت الگویی برای سایر کارکنان مدنظر قرار میگیرد .چنین رهبرانی در بستر شرکتهای دانشبنیان با ویژگیهای خاصی نظیر توانایی ایجاد تیم‌های قوی ، مدیریت تغییر، مهارتهای رهبر دانش مدار ،استفاده از ظرفیتهای بالقوه خارج از سازمان، دیدگاه آینده‌نگر و نوآورانه، خلاقیت و نوآوری، پاسخگوی اعمال خود بودن با توجه به آموزشهای دینی، داشتن وجدان کاری، داشتن عدالت و انصاف و ...بسیار موفق ظاهر میشوند .اما مواردی چون وضعیت اقتصادی، فرهنگی اجتماعی و ...به عنوان متغیرهای مداخله گر فعالیت آنها را با اما و اگرهایی مواجه میکند .که البته با اتخاذ راهبرد هایی نظیر مهارت‌های ارتباطی قوی و ایجاد استراتژیهای زیرساخت محور مانند استانداردسازی ومدیریت کیفیت ، مدیریت بحران، استراتژیهای تامین مالی و حفظ بازار، استفاده از ظرفیت های برون سازمانی و ...میتوان بر آنها فایق آمد و تقویت رهبری کسب وکار را رقم زد. نهایتاً رهبری کسب وکار میتواند پیامدهایی چون بهبود عملکرد شرکت و مزیت رقابتی، ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه، ایجاد ساختار سازمانی چابک، رهبری مشارکتی، رهبری الگو محور، رهبری مبتنی بر اعتماد، رهبری جسور و با اراده، رهبری فروتنانه بهبود کیفیت زندگی کاری و ...را به ارمغان آورد. ازاین رو پیشنهادهای ذیل برای تلفیق با نتایج فوق ارائه میگردد. اهمیت و لزوم توجه به ویژگیها و نیازهای خاص کارکنان مشغول در شرکتهای دانشبنیان که اصلیترین سرمایه

و مزیت رقابتی شرکتهای دانشبنیان ، تمرکز رهبر کسب وکار بر ویژگیهای شخصی خود و برندسازی شخصی با توجه به موضوع الگو بودن رهبر خلاق و کارآفرین برای کارکنان، برگزاری دوره های آموزشی برای مدیر و کارکنان شرکتهای دانشبنیان، توجه به ابزارهایی همچون انگیزش و اعتماد به نفس ، صداقت و ویژه گی های الهام بخش ، استقبال از ایده های نو و ارتباط شفاف با تاکید بر گوش دادن فعال، اصلاح شیوه برخورد با اشتباهات کارکنان در راستای حل مسئله و تقویت ریسک پذیری و اعتماد به نفس کارکنان.

: منابع

- Abbasi, M., (۲۰۲۲), Investigation of the relationship between personality type characteristics and leadership style of managers with organizational agility (Case study: Education Departments of Western Mazandaran Province), Eighth National Conference on Modern Research in the Field of Educational Sciences and Psychology of Iran, Tehran.
- Amar, A. D. & Hlupic, V. (۲۰۱٦). Leadership for knowledge organizations. European Journal of Innovation Management, ۱۹(۲), ۲۳۹-۲٦۰
- Arevalo, A. (۲۰۱۸). LEADERSHIP IN BUSINESS: Organizing a local oenological event، Pages ۳۱ + ٦ ،**oai:www.theseus.fi:۱۰۰۲٤/۱٤٥٤۱٦**.
- Dinha JE, Lord RG, Gardner WL, Meuser JD, Liden RC and Hu J (۲۰۲۰) 'Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives', Leadership Quarterly, vol. ۲٥, no. ۱, pp. ۳٦-٦۲ .
- Ghafouri, S., Eliasi, M., Amiri, M., Seyed Naqvi, M., (۲۰۱۸) Identifying the dimensions of organizational leadership of Iranian knowledge-based companies in a successful transition to a rapid growth stage - a multi-case study. Quarterly Journal of Entrepreneurship Development, ۱۱(٤), ۷۰۱-۷۱۸. doi: ۱۰.۲۲۰٥۹/jed.۲۰۱۹.۲۷۲٤٤۳.٦٥۲۸٤۹ .
- Guidelines for creating knowledge-based companies for universities, research units, and faculty members.
- Jabbari, M.; Durrani, K., Rahiminejad, A. (۲۰۱۹) Explanation of leadership styles and communication skills of managers. Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Development), Volume ۲۸, Issue ۹٤, Winter ۲۰۱۹, pp. ۱۰۹-۱۳٦.
- Khademi, M., Sahebkar, S. (۲۰۲۲) "Presenting a model of human resource management for knowledge-based and innovative companies," Management Research in Iran, Volume ۲٦, Number ۳, Fall ۱٤۰۱, pp. ۷۰-۹۳.
- **Marx, T.G.** (۲۰۱٥), "The impact of business strategy on leadership", ***Journal of Strategy and Management***, Vol. ۸ No. ۲, pp. ۱۱۰-۱۲٦. **https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JSMA-۰٦-۲۰۱٤-۰۰٤۲**
- Mumford, T. V., Campion, M. A., & Morgeson, F. P. (۲۰۰۷). The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels. *The leadership quarterly*, *۱۸*(۲), ۱٥٤-۱٦٦
- Omeihe, I., Harrison, C., Simba, A., & Omeihe, K. (۲۰۲۳). The role of the entrepreneurial leader: a study of Nigerian SMEs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, *٤۹*(۲), ۱۸۷-۲۱٥.
- Rezaei, M., Ansari, M., Salamzadeh, A., Tofighi, S. (۲۰۲۲). Presenting a

Leadership Development Model in the National Bank: A Multiple Data-Based Theory Approach. Human Resources Studies, ۱۳(٤), ۷۱-۱۰۲.

- Salem, S. (۲۰۲۰) Designing a Knowledge-Based Leadership Model (Case Study: Knowledge-Based Companies in Isfahan), PhD Thesis in Business Administration, Organizational Behavior and Human Resource Management, University of Isfahan, pp. ۱-۳۲۲.
- Salem, S. Teymouri, H. Mosharraf Javadi, M.H. Shaemi Barzaki, A. (۲۰۱۹) Analysis of the knowledge-based leadership model in knowledge-based companies, Strategic Research on Social Issues, Iran, ۱۰(۱), ۹۹-۱۱۸.
- Strobl, A., Kallmuenzer, A., & Peters, M. (۲۰۲۳). Entrepreneurial leadership in Austrian family SMEs: A configurational approach. *International Small Business Journal*, ٤۱(۲), ۱۵۲-۱۸۰.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۲۳۹-۲۲۰
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

طراحی یک برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز به منظور تدوین یک مقطع تحصیلی با محوریت مدیریت اطلاعات مغز

فاطمه ساطعی[۱]
معصومه السادات ابطحی[۲]
روح الله خدابنده لو[۳]
روح اله کریمی خویگانی[٤]

(تاریخ دریافت۲۷ /۱۴۰۲/۱۱ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱/۱۸)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده
در این پژوهش به تدوین و طراحی یک برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز با روش نظریه داده بنیاد پرداخته شد. برای گردآوری داده‌های تحقیق از مصاحبه استفاده شد. مشارکت کنندگان ۱۷

[۱]- دانشجوی دکترای برنامه ریزی درسی، گروه مطالعات تربیتی و برنامه ریزی درسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
[۲]- استادیار،گروه مطالعات تربیتی و برنامه ریزی درسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). fatemeh.satei@gmail.com
[۳]- استادیار، دانشکده تکنولوژی آموزشی، دانشگاه یو پی ام مالزی، مالزی
[٤]- دانشیار، دانشکده علوم تربیتی، علامه طباطبایی، تهران، ایران

نفر از خبرگان این حوزه بودند. تحلیل‌ها ۶۷ کد یا مفهوم اولیه را آشکار کرد. هدف برنامه درسی (۱۴ مورد شماری)، منطق و چرایی برنامه درسی (۱۲ مورد شماری) و تکنیک ها (۱۱ مورد شماری) بالاترین مفهوم شماری را داشتند. عناصر منطق و چرایی برنامه درسی شامل ۱)دستیابی به ظرفیت‌های مغز، ۲) تنوع در سیستم شناختی و عملکردی مغز، ۳) نقش اطلاعات و نحوه پردازش آنها، ۴) کاربردهای بین رشته ای، ۵) خصلت ویژه اطلاعات و ۶) انعطاف پذیری مغز بود. اهداف شامل ۱)ارتقای یادگیری، ۲) بهبود عملکرد شخصی در زندگی روزمره، ۳) یادگیری با سرعت بالا، ۴) بهبود سرعت و کیفیت تصمیم‌گیری، ۵) توسعه خلاقیت، ۶)چابکی ذهنی، ۷) انباشت یادگیری، ۸) تندرستی، ۹) تربیت متخصصان، ۱۰) توانمندسازی کنترل بر اطلاعات بود. روش تدریس شامل ۱) قلم و کاغذی، ۲)خودکاوی و مداخله، ۳) روش تدریس پروژه، ۴) بحث گروهی، ۵) حل مساله، ۶) مقایسه و تضاد، ۷) همکاری گروهی و ۸) بازی بود. محتوای برنامه درسی شامل ۱)آنالیز اطلاعات، ۲) بازسازی پردازش، ۳) بیماری زایی اطلاعات، ۴) مدیریت اطلاعات، ۵) اینفومورفولوژی، ۶) اینفوتراپی، ۷) عملکرد مغز، ۸)علوم مغزی عصبی بود. تکنیک‌ها شامل ۱)پردازش ناخودآگاه، ۲)تکنیک عکاسی ذهنی، ۳) استفاده از عملکردهای طبیعی مغز، ۴) فراخوان فعال، ۵) تصاویر بصری، ۶) محتوای کوچک، ۷) تمرینات تعاملی بود. ارزشیابی و روش ارزشیابی مناسب برای این دوره درسی روش ارزشیابی تکوینی بود.

واژگان کلیدی: برنامه درسی، مغز، اطلاعات، مدیریت اطلاعات، مدیریت اطلاعات مغز.

مقدمه

در دنیای کنونی بسیاری از اهداف، برنامه‌ها و سبک زندگی تغییر کرده و متفاوت از گذشته است (محمودی، ۱۳۹۶). در حوزه مطالعات شناختی تحقیقات اخیرا نشان داده است که توجه کمی در برنامه‌های درسی به نحوه عملکرد مغز شده است و نظام آموزشی فعلی بر جزیی باریک از مغز تمرکز دارند که در قسمت چپ قشر مخ قرار گرفته است و منزوی شدن قسمت‌های خاص مغز همبستگی و انسجام نظام مند آن را از میان برده است (زارع، صیفی و فقیح ،۲۰۱۹). از این رو آگاهی ما درباره مغز ممکن است دانش برنامه درسی را متاثر سازد. به عنوان مثال این که ما بدانیم واقعیت یادگیری حاکی از فرآیند برقراری مجدد شبکه عصبی است، به این پرسش

منتهی خواهد شد که آیا برنامه درسی چنین فرصتی را فراهم می آورد (تلخابی، ۱۳۸۷). اگر چه رشتهٔ علوم اعصاب مستقل از مطالعات تعلیم و تربیت است، یک بررسی و مطالعه عمیق پیشنهاد می‌کند از نتایج این رشته برای یادگیری مغز و از ظرفیت آن برای تأثیرگذاری بیشتر و مثبت بر سطوح آموزشی بهره‌برداری شود (سیفی، قوام، فرخی، درتاج، ۱۳۹۶). ضرورت این مسئله زمانی بیشتر روشن می‌شود که بدانیم این موضوع به رابطه علوم اعصاب و مطالعات تعلیم و تربیت منحصر نمی‌شود. مغز مکانیزم‌های بسیار پیچیده‌ای دارد که ارتباط میان اطلاعات، سلامت، اطلاعات سالم و ناسالم و فاسد کننده و ... را نیز تبیین می‌کند. محمدی (بی‌تا) در کتاب «اطلاعات بیماری زا» نشان داده است که اطلاعات در مغز پیوند وسیع و مستقیمی با مساله سلامت دارند (محمدی، بی‌تا). همچنین در کتاب‌های «اینفوپاتولوژی» با عنوان فرعی «آسیب شناسی اطلاعات مغز» و «اینفوتراپی» رابطه میان اطلاعات در مغز و بیماری را مورد بررسی و راه‌های درمان مبتنی بر فرآیند اطلاعات مغزی را بیان کرده است (محمدی، ۱۳۹۸؛ ۱۳۹۷). سیستم اطلاعات مغز این امکان را فراهم می‌کند که بتوان آن را در راستای مقاصد مختلف به کار بست و اطلاعات مشتمل بر اطلاعات خنثی، سالم و فاسد هستند که دانش اطلاعات مغز می‌تواند در این زمینه بالاخص در حوزه سلامتی مورد استفاده قرار گیرد (محمدی، ۱۳۹۴؛ ۱۳۹۷؛ ۱۳۹۸؛ ۱۳۹۹). آزمایشات نشان می‌دهد که دو نیم‌کره مغز، مسئولیت‌های متفاوتی را در ارتباط با تفکر و نحوه‌ان ایفا می‌کند. بیشتر افراد اولویت را به یکی از روش‌های تفکر می‌دهند. به هر حال، بعضی افراد هستند که هر دو روش را به طور مساوی تنظیم می‌کنند. در کل، مدارس بیشتر گرایش به شیوه تفکر چپ دارند، در حالی که اهمیتی به نیم‌کره راست مغز نمی‌دهند. موضوعات درسی که در ارتباط با مغز چپ هستند، روی تفکر منطقی، تجزیه و تحلیل و دقت تمرکز دارند. موضوعات درسی، که در ارتباط با مغز راست هستند، روی هنرشناسی، احساسات و خلاقیت تمرکز دارند (هارمن، ۲۰۰۵).

طرفداران الگوی طراحی سازگار با مغز بر این باورند که یادگیری فرایندی است که در مغز دانش‌آموزان رخ می‌دهد، و مغز آنان هنگامی به بهترین صورت یاد می‌گیرد که مواد و تجارب یادگیری، منطبق با نیازها، توانمندی‌ها و علایق‌شان طراحی شود (نوری،۱۳۹۰). بنابراین، الگوی سازگار با مغز را می‌توان در دسته الگوهای یادگیرنده محور (مهرمحمدی و همکاران، ۱۳۸۸)

برنامه درسی قرار داد. در این الگو نیز هر گونه تصمیم گیری در خصوص پدیده‌های تربیتی باید بر محور خواست‌ها، نیازها، علایق، توانمندی‌ها و پویایی‌های یادگیرنده اتخاذ شود.

در این راستا امروزه نسبت به پژوهش‌های بین رشته‌ای در حوزه پیوند بین علوم اعصاب و شناختی و علم تعلیم و تربیت گرایش روزافزونی وجود دارد. یکی از کشورهای پیشتاز در این زمینه ژاپن است. در این کشور مطالعه گسترده‌ای بر روی ۱۰ هزار دانش‌آموز در این حوزه انجام شده است. ضمن اینکه انجمن پژوهش تعلیم و تربیت آمریکا نیز در اواخر دهه پایانی قرن بیستم (۱۹۸۸) به این حوزه تمایل ویژه‌ای نشان داده است (آبرینا، ۲۰۰۷). در کنار این موارد برخی از شرکت‌های تجاری و مؤسسات عمومی نیز به اطلاع رسانی در زمینهٔ ابداعات تربیتی مغزمحور علاقه نشان داده‌اند (شمشیری، ۱۳۸۶). یکی از زمینه‌های کمتر مورد توجه قرار گرفته با این توضیحات؛ یک برنامه درسی در راستای مدیریت اطلاعات مغز است.

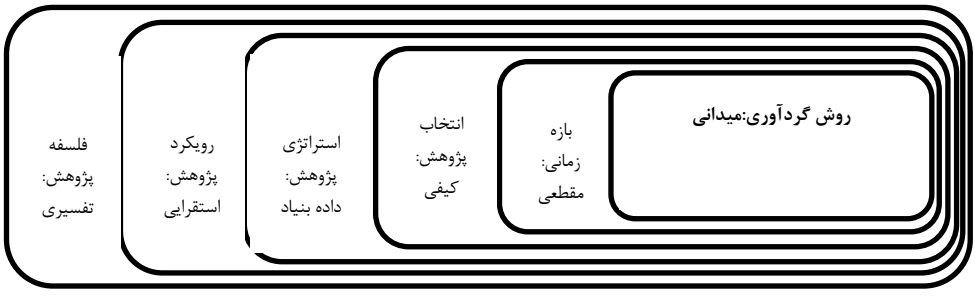
برنامه درسی اساس و مقوله مرکزی در نهاد و نظام‌های تعلمی و تربیت و همزاد تاریخی آن است و قدمت برنامه درسی به درازای تاریخ آموزش و نهادهای آموزشی است. با این وصف برنامه درسی تاریخچه‌ای کوتاه دارد که آغاز آن را می‌توان به ابتدای قرن بیستم و به طور مشخص سال ۱۹۱۸ بازگرداند (جاودانی، ۱۳۹۳). اصطلاح برنامه درسی نخستین بار توسط بابیت (۱۹۱۸) و با انتشار کتاب برنامه درسی مطرح شد. این واژه از ریشه لاتین (کریر) به معنای مسیر یا راهی که باید پیموده شود تا فرد به هدف برسد، است. آیزنر برنامه درسی را یک سلسله وقایع آموزشی تعریف کرده است که با هدف تحقق نتایج آموزشی برای یک یا چند دانش‌آموز، مهارت جو و دانشجو پیش بینی شده است (ملکی، ۱۳۹۴). برنامه درسی به منزله یک فرایند، می‌خواهد مسیری باشد که آغاز و پایان جریان یادگیری و آموزش را به هم پیوند دهد (اسکندری، ۱۳۸۷).

برنامه ریزان قبل ازاینکه به شیوه‌های اجرایی و عملی بپردازند باید در مورد عناصر برنامه‌ریزی تصمیم گیری کنند. در حوزه طراحی برنامه، عناصر تشکیل دهنده یک برنامه درسی مطرح می‌گردد و در حوزه برنامه‌ریزی درسی چگونگی کاربرد و اجرای این عناصر بیان می‌شود(فتحی واجارگاه، ۱۳۸۸). به عقیده مک نیل(۱۹۸۵) « عناصر برنامه درسی رشته‌های ساختار سازماندهی برنامه درسی هستند آن‌ها نیاز دارند که با هم برای سازماندهی برنامه درسی یافته شوند» (پیری، ۱۳۸۸).

در پژوهش حاضر با در نظر داشتن این موضوع که علوم شناختی تاثیرات انکار ناپذیری بر روی دانش ما نسبت به خودمان و نسبت به جهان دارند و نیز این نکته که مدیریت مغز و اطلاعات مغزی یک رویکرد نوین در حوزه علوم شناختی قلمداد می‌شود و این نیاز احساس می‌شود که نظام آموزشی به شکل گام به گام و همراه با تحولات در نظام دانش تحول پذیرد به تدوین و طراحی یک برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز برای ایجاد رشته‌ای دانشگاهی با همین عنوان در مقطع کارشناسی پرداخته شده است. اهدافی که این پژوهش دنبال کرده است شامل؛ شناسایی منطق و چرایی برنامه درسی دوره جامع مدیریت اطلاعات مغز، هدف برنامه درسی دوره جامع مدیریت اطلاعات مغز، محتوای برنامه درسی، روش‌های تدریس، مواد و منابع آموزشی، روش‌های ارزشیابی بوده است.

روش تحقیق

تکنیک روش شناختی در این تحقیق نظریه داده بنیاد است. روش گردآوری داده‌ها در مطالعه حاضر از نوع میدانی بوده و برای گردآوری داده‌های تحقیق از مصاحبه استفاده شده است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کلیه خبرگان در حوزه مدیریت آموزشی، علوم شناختی، تعلیم و تربیت است که در شهر تهران زندگی و فعالیت می‌کنند. همچنین شیوه نمونه گیری در پژوهش حاضر از نوع نمونه گیری قضاوتی هدفمند است و حجم نمونه را نیز اشباع نظری مشخص شده است. مصاحبه‌ها تا زمانی که مصاحبه جدید اطلاعات تازه‌ای به مصاحبه‌های قبلی اضافه نکند؛ دنبال شده است. چارچوب روش‌شناختی پژوهش به شرح شکل ۱ بوده است.



شکل ۱: لایه‌های روش‌شناختی پژوهش

یافته‌ها

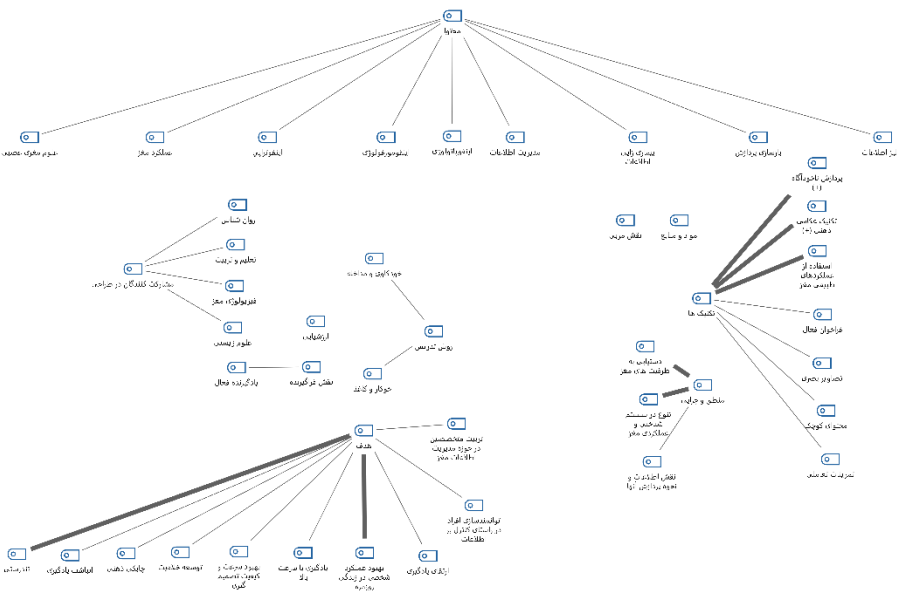
مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۱۷ نفر از خبرگان در این حوزه بودند. بر اساس نتایج ۸ نفر از مشارکت کنندگان مرد (۴۷/۱ درصد نمونه) و ۹ نفر از مشارکت کنندگان زن (۵۲/۹ درصد نمونه) بوده اند. همچنین کمینه و بیشینه توزیع سنی به ترتیب ۳۹ سال و ۶۱ سال بوده است و میانگین و انحراف استاندارد توزیع سنی مشارکت کنندگان ۶/۷۹۹۶ ± ۵۰/۱۱۷۶ بوده است. ۲ نفر از مشارکت کنندگان در مقطع کارشناسی ارشد (۱۱/۸ درصد نمونه) و ۱۵ نفر در مقطع دکتری (۸۸/۲ درصد نمونه) تحصیل کرده اند. بیشترین فراوانی مربوط به مشارکت کنندگان در حوزه تحصیلی علوم تربیتی بوده است (۹ نفر ۵۲/۹ درصد نمونه آماری). همچنین ۴ نفر (۲۳/۵ درصد نمونه) در حوزه مشاوره و روان شناسی تحصیل کرده اند. ۴ نفر میزان آشنایی خود را زیاد (۲۳/۵ درصد نمونه) و ۱۳ نفر (۷۶/۵ درصد نمونه) میزان آشنایی خود را خیلی زیاد ذکر کرده اند.

تحلیل مصاحبه ها و متون تخصصی ۶۷ کد یا مفهوم اولیه را آشکار کرده است. در این بین هدف برنامه درسی (۱۴ مورد شماری)، منطق و چرایی برنامه درسی (۱۲ مورد شماری)، تکنیک ها (۱۱ مورد شماری) و محتوا و روش تدریس (۹ مورد شماری) بالاترین مفهوم شماری را در تحلیل متون داشته اند. در شکل ۱ ابر واژگان مفاهیم شناسایی شده توزیع مفاهیم شناسایی شده در متن مصاحبه ها و متون تخصصی را نشان می دهد. این ترسیم شکلی نشان می دهد که کدام یک از مفاهیم شناسایی شده بالاترین حجم و بحث را در متن مصاحبه ها و متون تخصصی به خود اختصاص داده است. بر اساس نتایج به نظر می رسد متن های تجزیه و تحلیل شده بیش از همه با محوریت تنوع در سیستم شناختی و عملکردی مغز و توانمندسازی افراد در راستای کنترل و مدیریت اطلاعات بوده است.



شکل ۱: ابر واژگان مفاهیم استخراج شده

مفاهیم اولیه شناسایی شده انتزاع شده و مقولات محوری در قالب اجزای یک برنامه درسی شناسایی و معرفی شده اند. مدل مفاهیم و مقولات این برنامه درسی در شکل شماره ۲ ارائه شده است.



شکل ۲: مدل مفاهیم و مقولات برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز

عناصر تشکیل دهنده منطق و چرایی برنامه درسی شامل ۱)دستیابی به ظرفیت‌های مغز، ۲) تنوع در سیستم شناختی و عملکردی مغز، ۳) نقش اطلاعات و نحوه پردازش آنها، ۴) کاربردهای بین رشته ای، ۵) خصلت ویژه اطلاعات و ضرورت مدیریت آن و ۶) انعطاف پذیری مغز بوده است. در این زمینه برخی از پاره گفتار/متن های بررسی شده به شرح جدول شماره ۱ بوده است.

جدول ۱: عناصر و مقولات منطق و چرایی برنامه درسی

زیرمقولات/ مفاهیم اولیه	پاره گفتارها/پاره متن ها
انعطاف پذیری مغزی	اصل مهمی در این حوزه دانشی وجود داره بنام Neuroplasticity که تقریباً ترجمش میشه انعطاف پذیری مغزی. به این معنا که مغز رو میشه تربیت کرد، تربیت هم یعنی توانایی ایجاد تغییر و توانایی ایجاد تغییر یعنی فراهم کردن زمینه بهبود. مصاحبه شونده ۱۰
خصلت ویژه اطلاعات و ضرورت مدیریت آن	اطلاعات مانند همان کاموا یا نخ هستند که با قانون مشخصی به شخصیت و سرنوشت ما تبدیل می شوند. به هر شکل که اطلاعات را کنار یکدیگر بگذارید یا با هر آرایشی که آنها را به هم وصل کنید، یک مورفولوژی خاص یا یک ترکیب و شکل خاصی پدید می آورید که اثرات مخصوص به خود را در زندگی شما پدیدار کرده و سطح هوشمندی،

	نبوغ، خلاقیت و توانمندی شما را رقم می زند. مصاحبه شونده ۹
کاربردهای بین رشته ای	در حوزه مدیریت یا آموزش و یا حتی پزشکی و درمان و لذا می توان به عنوان مثال یادگیری مبتنی بر مغز را ذیل یکی از کاربردهای مدیریت اطلاعات مغز دسته بندی کرد. مصاحبه شونده ۸
نقش اطلاعات و نحوه پردازش آنها	برای مثال فرض کنید که برای حفظ سلامت باید روزانه ورزش کنید ولی از آنجا که همیشه از ورزش فراری بوده‌اید، با اینکه می‌دانید ورزش برای سلامتی تان مفید و ضروری است از انجام آن پرهیز می‌کنید. مراجعی داشتم که می گفتم بی نهایت دلش می خواهد ورزش کند اما نمی تواند و این موضوع او را آزار میداد. مرتب احساس میکرد که تمام مشکلاتش به دلیل عدم ورزش کافی است. با این حال برای ورزش کردن اقدام نمی کرد. پس از بررسی هایی که انجام دادیم متوجه شد که مدام ذهنش درگیر ورزش نکردن است و این موضوع مانع کار و عملکرد اوست. در هنگام کار کردن مدام به خود می گوید که باید ورزش میکردم اما امروز هم این کار را نکردم. مصاحبه شونده ۴
تنوع در سیستم شناختی و عملکردی مغز	تحقیقات در روان‌شناسی عصبی نشان می‌دهد که مغز می‌تواند در یک زمان تنها از یک سیستم برای پردازش اطلاعات استفاده کند و این دو سیستم توسط بخش‌های مختلف مغز هدایت می‌شوند. قشر جلوی مغز بیشتر در سیستم بازتابی درگیر است و عقده های پایه و آمیگدال (بخش های ابتدایی تر مغز، از دیدگاه تکاملی) بیشتر در سیستم واکنشی درگیر هستند. مصاحبه شونده ۳
دستیابی به ظرفیت های مغز	توانایی های ذهن و مغز ما بسیار زیاد است. هر انسانی قادر است فعالیت ها و کارهای متفاوتی را انجام دهد، مسائل زیادی را یاد بگرید، مسیرهای عصبی بیشماری را در مغز خود به وجود آورد و توانایی های بیشماری را کسب کند. مصاحبه شونده ۱

بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها مهم ترین اهدافی که برای یک برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز توسط خبرگان و در متون تخصصی به آن اشاره شده است شامل ۱)ارتقای یادگیری، ۲) بهبود عملکرد شخصی در زندگی روزمره، ۳) یادگیری با سرعت بالا، ۴) بهبود سرعت و کیفیت تصمیم گیری، ۵) توسعه خلاقیت، ۶)چابکی ذهنی، ۷) انباشت یادگیری، ۸) تندرستی، ۹) تربیت متخصصان در حوزه مدیریت اطلاعات مغز، ۱۰) توانمندسازی کنترل بر اطلاعات بوده است که

در جدول شماره ۲ برخی از پاره گفتارها و متون که این مفاهیم و مقولات از آنها مستخرج شده است، ارائه شده است.

جدول ۲: عناصر و مقولات هدف برنامه درسی

زیرمقولات/ مفاهیم اولیه	پاره گفتارها/پاره متن ها
توانمندسازی افراد در راستای کنترل بر اطلاعات	واقعیت این است که ما در اکثر مواقع تحت کنترل ذهن‌مان هستیم و ذهن است که ما را کنترل می‌کند. هنگامی که در گذشته گیر کرده‌ایم و یا درگیر ناراحتی‌های گذشته هستیم ذهن است که ما را کنترل می‌کند و آن چه ما در این مواقع انجام می‌دهیم از ضمیر ناخودآگاه ما سرچشمه می‌گیرد. بسیاری از تصمیم های ما در اثر ضمیر ناخودآگاه ذهن ما است که به راستی در بسیاری از اوقات ما به آنها دسترسی نداریم و نمی‌دانیم علت بسیاری از تصمیم‌های ما چه چیزی بوده است. مصاحبه شونده ۱
تربیت متخصصین در حوزه مدیریت اطلاعات مغز	متخصصین مدیریت اطلاعات مغز می توانن در بخش های خیلی مختلف و متنوعی از توانبخشی و مشاوره فردی گرفته تا بخش های مدیریت و کسب و کار فعالیت کنن و فارغ التحصیل های چنین رشته ای می توانند ضمن کمک به خودشان در جامعه نیز بسیار نقش مهمی داشته باشند. مصاحبه شونده ۱
تندرستی	اطلاعات به وسیله داده(مثبت یا منفی) از محیط به مغز منتقل میشود...میتوان در نتیجه این دوره بهبود سلامت مغز در تمام زمینه های روحی روانی فیزیکی و مادی اجتماعی اخلاقی رو انتظار داشت مصاحبه شونده ۴
انباشت یادگیری	نرخ انباشت داده ها به راحتی می تواند بیش از ۱۰۰۰۰۰ کلمه در دقیقه با حفظ مادام العمر باشد. مصاحبه شونده ۲
چابکی ذهنی	چابکی ذهنی. مصاحبه شونده ۲
توسعه خلاقیت	توسعه خلاقیت مصاحبه شونده ۲
بهبود سرعت	بهبود سرعت و کیفیت تصمیم گیری

و کیفیت تصمیم گیری	مصاحبه شونده ۲
یادگیری با سرعت بالا	یادگیری با سرعت بالا مصاحبه شونده ۲
بهبود عملکرد شخصی در زندگی روزمره	وقتی با کارکرد ذهن آشنا میشوید، متوجه میشوید که این نگرانی ها طبیعی هستند. این آگاهی کمک می کند در مواقعی که ذهن تان مانع موفقیت شماست مچ ذهن تان را بگیرید. در نتیجه به ذهن تان اجازه نمیدهید که با بزرگ نشان دادن این ترس ها و نگرانی ها و افکار مزاحم مانع موفقیت شما شود. مصاحبه شونده ۱
ارتقای یادگیری	مدیریت مغز هر چهار حالت مغز را به طور همزمان به حداکثر می رساند و در حال حاضر تنها روش شناخته شده یادگیری کل مغز برای انجام این کار است. مصاحبه شونده ۲

مشارکت کنندگان در طراحی برنامه درسی ضرورت دارد که تخصص هایی در زمینه روان شناسی، تعلیم و تربیت، فیزیولوژی مغز و علوم زیستی داشته باشند و متناسب با این موضوع مواد و منابع نیز در این حوزه ها برای ارائه طرح درس ضروری خواهد بود. در جدول شماره ۳ پاره گفتارها و متون که این مفاهیم و مقولات از آنها مستخرج شده است، ارائه شده است.

جدول ۳: عناصر و مقولات مشارکت کنندگان در برنامه درسی

زیرمقولات/ مفاهیم اولیه	پاره گفتارها/پاره متن ها
علوم زیستی	در تدوین این دوره آموزشی می بایست متخصصین در حوزه فیزیولوژی مغز و متخصصین در حوزه علوم زیستی مشارکت داشته باشند. مصاحبه شونده ۱۳
فیزیولوژی مغز	در تدوین این دوره آموزشی می بایست متخصصین در حوزه فیزیولوژی مغز و متخصصین در حوزه علوم زیستی مشارکت داشته باشند. مصاحبه شونده ۱۳
تعلیم و تربیت	عملیاتی کردن رهنمودهای تخصصی در حیطه ی مغز و عملکرد آن نیازمند کسانی است که با سیستم های آموزشی آشنایی داشته باشند. مصاحبه شونده ۱۳

روان شناس	مشاورین و روان شناسان از دیگر گروه های صاحب صلاحیتی هستند که می توانند در تدوین چنین برنامه درسی حضور داشته باشند. مصاحبه شونده ۱۳

نقش فراگیرنده و مربی در برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز یک نقش فعال است و این موضوع در تکنیک ها و روش تدریس نیز مشخص است. این مقوله شامل دو مفهوم ارائه کارنوشت و اقدام پژوهی با عنوان دو نمونه از فعالیت های یادگیرندگان این دوره بوده است که البته می تواند گسترش یابد. همچون هر برنامه درسی دیگری مواد و منابع این برنامه درسی نیز شامل واحدهای عملی و نظری خواهد بود و البته نقش علوم شناختی در آن برجسته است. روش تدریس شامل طیفی از روش ها شامل ۱) قلم و کاغذی [سنتی]، ۲)خودکاوی و مداخله، ۳) روش تدریس پروژه، ۴) بحث گروهی، ۵) حل مساله، ۶) مقایسه و تضاد، ۷) همکاری گروهی و ۸) بازی بوده است. در جدول شماره ۴ پاره گفتارها و متون که این مفاهیم و مقولات از آنها مستخرج شده است، ارائه شده است.

جدول ٤:عناصر و مقولات روش‌های تدریس در برنامه درسی

زیرمقولات/ مفاهیم اولیه	پاره گفتارها/پاره متن ها
بازی/حرکت محوری	جلب توجه از طریق طنز، حرکت یا بازی، مرکز عاطفی مغز را تحریک می کند. به نوبه خود، این باعث افزایش مشارکت و پردازش اطلاعات می شود. مصاحبه شونده ۸
همکاری گروهی	فعالیت هایی که می توانند از توسعه شبکه عملکرد اجرایی پشتیبانی کنند عبارتند از مقایسه و تضاد، ارائه مثال های جدید از یک مفهوم، برنامه درسی مارپیچ، همکاری گروهی، بحث های پایان باز. علاوه بر این، عملکرد اجرایی زمانی توسعه می‌یابد که دانش‌آموزان یادگیری جدید را در قالب‌های جدید خلاصه و نمادسازی کنند، مانند هنر یا نوشتن در سراسر برنامه درسی. مصاحبه شونده ۷
مقایسه و تضاد	
روش حل مساله	بحث گروهی و. بخصوص روشی مانند حل مساله می تواند به طور موثری در این دوره آموزشی یا برنامه درسی می تواند به کار گرفته شود به طور کلی می توانم بگویم که روش های زیر برای تدریس در این برنامه درسی در اولویت هستند که البته عمدتا این روش ها را در علوم آموزشی ما تحت عنوان روش های فعال می شناسیم.

	روش حل مساله روش بحث گروهی روش تدریس پروژه مصاحبه شونده ۶
روش بحث گروهی	
روش تدریس پروژه	
خودکاوی و مداخله	
خوکار و کاغذ	

محتوای برنامه درسی عناصری همچون ۱)آنالیز اطلاعات، ۲) بازسازی پردازش، ۳) بیماری زایی اطلاعات، ۴) مدیریت اطلاعات، ۵) اینفومورفولوژی، ۶) اینفوتراپی، ۷) عملکرد مغز، ۸)علوم مغزی عصبی خواهد بود. در جدول شماره ۵ پاره گفتارها و متون که این مفاهیم و مقولات از آنها مستخرج شده است، ارائه شده است.

جدول ۵: مقوله محوری، زیر مقولات و مفاهیم محتوای برنامه درسی

زیرمقولات/ مفاهیم اولیه	پاره گفتارها/پاره متن ها
علوم مغزی عصبی	عینک علوم مغزی عصبی، کمک می‌کنه که خیلی شفاف‌تر و منطقی‌تر مسائل رو تحلیل کنیم. بجای این‌که یک‌سری توصیه و نصیحت (ولو درست) بشنویم و بخوایم اون‌ها رو اجرا کنیم، در مواجهه با یک مسأله سعی می‌کنیم تحلیلشون کنیم و بعد از این‌که به نتیجه رسیدیم در مقابل اون‌ها گارد نمی‌گیریم و مطمئناً بهتر می‌تونیم باهاشون کنار بیایم. مصاحبه شونده ۱۰
عملکرد مغز	اگر می‌خواهیم دانش‌آموزان را توانمند کنیم، باید به آنها نشان دهیم که چگونه می‌توانند سلامت شناختی و عاطفی و یادگیری خود را کنترل کنند. آموزش نحوه عملکرد مغز به دانش آموزان گام بزرگی است. حتی دانش‌آموزان جوان می‌توانند

	استراتژی‌هایی را برای آماده کردن مغزشان برای مدیریت مؤثرتر بیاموزند. مصاحبه شونده ۸
اینفوتراپی	اینفوتراپی، مصاحبه شونده ۴
اینفومورفولوژی	اینفومورفولوژی مصاحبه شونده ۴
اینفوپاتولوژی	مکانیزم بیماریزایی اطلاعات فاسد مصاحبه شونده ۴
مدیریت اطلاعات	مدیریت اطلاعات، مصاحبه شونده ۴
بازسازی پردازش	بازسازی قوانین مغزی مصاحبه شونده ۴
انالیز اطلاعات	انالیز اطلاعات بیماریزا، مصاحبه شونده ۴

همچنین تکنیک های برنامه درسی شامل عناصری همچون ۱)پردازش ناخودآگاه، ۲)تکنیک عکاسی ذهنی، ۳) استفاده از عملکردهای طبیعی مغز، ۴) فراخوان فعال، ۵) تصاویر بصری، ۶) محتوای کوچک، ۷) تمرینات تعاملی خواهد بود. در جدول شماره ۶ پاره گفتارها و متون که این مفاهیم و مقولات از آنها مستخرج شده است، ارائه شده است.

جدول ۵: مقوله محوری، زیر مقولات و مفاهیم تکنیک های برنامه درسی

زیرمقولات/ مفاهیم اولیه	**پاره گفتارها/پاره متن ها**
تمرینات تعاملی	مغز اطلاعات را با سرعتی خیره کننده پردازش می کند. اما این یک ماشین شکست ناپذیر نیست که هر ذره دانشی را که به دست می آید جذب کند. به همین دلیل، طراحان آموزشی باید محدودیت‌های ذهنی ذهن انسان را در نظر بگیرند و سپس در آن محدودیت‌ها کار کنند. این معمولاً شامل محتوای کوچک، تصاویر بصری و تمرینات تعاملی است. مصاحبه شونده ۵
محتوای کوچک	
تصاویر بصری	

تکنیک ها\فراخوان فعال	فراخوان فعال شامل بازیابی و کاربرد اطلاعات است. به عنوان مثال، زبان آموزان آنلاین باید اطلاعات را به زبان خود بیان کنند یا از آن برای تکمیل یک شبیه سازی استفاده کنند. در بیشتر موارد، آنها باید داده ها را دستکاری کرده و خارج از زمینه اعمال کنند. مصاحبه شونده ۵
استفاده از عملکردهای طبیعی مغز	محققان دریافته‌اند که مغز ما با استفاده از چندین ناحیه از مغز که با هم کار می‌کنند، روی یک شی خاص تمرکز می‌کند. سپس این نواحی به بخش‌هایی از مغز که وظیفه آن‌ها دیدن یا شنیدن چیزهای مهم یا «حضور» است، تقویت می‌کنند. مصاحبه شونده ۵
تکنیک عکاسی ذهنی	تکنیک عکاسی ذهنی یکی از این تکنیک ها است. عکاسی ذهنی از ۲ صفحه در ثانیه شروع می شود اما به افراد امکان می دهد ۱۰۰٪ اطلاعات را سال ها پس از عکاسی ذهنی از مطالب حفظ و به خاطر بیاورند. با این تکنیک ساعات مطالعه را می توان به چند دقیقه خلاصه کرد. مصاحبه شونده ۲
پردازش ناخودآگاه(+)	پردازش اطلاعات ناخودآگاه بسیار پیچیده تر از پردازش اطلاعات آگاهانه است. این شما را قادر می سازد تا بیشتر بر روی کاربرد دانش تمرکز کنید و زمان کمتری را برای کسب دانش صرف کنید. مصاحبه شونده ۲

در نهایت ارزشیابی و روش ارزشیابی مناسب برای این دوره درسی روش ارزشیابی تکوینی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تدوین برنامه درسی دوره جامع «مدیریت اطلاعات مغز» برای ایجاد مقطع کارشناسی این رشته بوده است و بر همین اساس با استفاده از روش نظریه مبنایی و تمرکز بر متون این حوزه و مصاحبه با خبرگان این حوزه تلاش شد اجزای این برنامه درسی شناسایی و ابعاد آن مشخص شود.

لذا یکی از مسائل پیش روی برنامه های درسی و اساسا نظام آموزشی یافته‌های جدیدی است که پیرامون شناخت و مکانیزم های شناخت و نیز زمینه های شناخت مبتنی بر مغز و مکانیزم های مغز و عملکردهای آن وجود دارد و نیاز است که برنامه ها و دوره های درسی به فراخور

تحولات در این علم مورد توجه قرار گرفته و یا طراحی شود. طبیعتا به منظور طراحی چنین برنامه درسی؛ عناصر و اجزای این برنامه درسی باید مشخص شود. در همین راستای منطق و چرایی این برنامه درسی، هدف از آن، مشارکت کنندگان، نقش های فراگیرنده و مربی، مواد و منابع، روش تدریس، محتوا، تکنیک ها و ارزشیابی و نظام ارزشیابی برای این برنامه درسی مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مغز یک عنصر و عضو تربتی پذیر و انعطاف پذیر است. مکانیزم های عملکردی مغز صلب و غیر قابل تغییر نیستند و می توان به اصطلاح مغز و عملکردهای آن را بهبود داد. این بهبود در عملکردهای مغز می تواند به منظورهای بسیار متنوعی به کار رود. امروزه در عرصه های مختلفی از زندگی شخصی گرفته تا درمان پزشکی تا مدیریت و حتی فروش و بازاریابی می توان از این خصلت بهبود پذیری عملکردهای مغز استفاده کرد. منتهی دانش مربوط به این فرآیند در دسترس نیست و تنها به شکل محدودی در مورد مدیریت اطلاعات مغز در برخی از منابع صحبت شده است.

مورد دیگری که وجود دارد این است که امروزه و بالاخص در عصر انفجار اطلاعاتی، به شکل روزمره حجم وسیعی از اطلاعات در دسترس افراد قرار دارد ضمن اینکه افراد به شکل ناخواسته و یا خواسته در معرض طیف بسیار وسیعی از اطلاعات قرار دارند. این موضوع ضرورت مدیریت اطلاعات را فراهم می کند چرا که همان گونه که خبرگان پژوهش بیان کرده اند این اطلاعات از حیث مکانیزم های عملکردی مغز به بخشی از شخصیت فرد تبدیل شده و می توانند موجب بیماری زایی و یا عملکرد نادرست شوند. این موضوع وجه فردی چرایی طراحی چنین برنامه درسی را ایجاب می کند با این وجود در سطح کلان می توان اشاره کرد که نیاز به متخصصان در این حوزه و ضرورت پرورش متخصصینی در این حوزه به گونه ای که بتوانند در دستگاه های اجرایی مختلف مدیریت گردش اطلاعات در جامعه را بررسی و مدیریت کنند و یا در پیوند با شاخه های علمی مختلف علمی دیگر زمینه های سیاست گذاری و برنامه ریزی را فراهم آورند، به چشم می خورد. پس یکی دیگر از منطق های پشتیبان طراحی چنین برنامه درسی اهمیتی است که شیوه پردازش اطلاعات چه به شکل فردی و چه به شکل اجتماعی در حیات فردی و اجتماعی ایفا می کند. اگر چه بخشی از این موضوع به خوبی در قالب دانش روان شناسی شناخته شده است و همین موضوع نیز ضرورت حضور متخصصینی از حوزه روان شناسی

را در طراحی چنین برنامه درسی ایجاب می کند؛ با این حال ضرورت دارد شیوه پردازش اطلاعات ذیل چنین برنامه درسی به طور مشخص تری برای تربیت متخصصین در این حوزه به کار گرفته شود.

باید توجه داشت که توسعه علوم شناختی و عصب روان شناختی زمینه های بسیار زیادی را در رشته های علمی دیگر تحت تاثیر قرار داده است و شناخت وسیع تری از توانایی ها و یا مکانیزم های عملکردی انسان را آشکار کرده است که در این زمینه می توان گفت مدیریت اطلاعات مغز می تواند ذیل یک شاخه فرعی از علوم شناختی تعریف و برای آن برنامه درسی طراحی شود.

اهداف این برنامه درسی را بر اساس نتایج به دست آمده می توان ذیل اهداف فردی و اهداف عمومی تر دسته بندی کرد به این معنا که طراحی چنین برنامه درسی می تواند ضمن ارتقا و توانمند سازی اشخاصی که در این رشته درسی تحصیل می کنند همچنین نیروهای متخصصی را در راستای مدیریت اطلاعات مغز تربیت کند که در بخش های مختلف و متنوعی از درمان و مشاوره تا بازار به کار گمارده شوند چرا که زمینه های به کار گیری این رشته تحصیلی و برنامه درسی آن بسیار متنوع است.

با توجه به پیچیدگی و بین رشته ای بودن مساله مورد بحث گروه های مختلفی می توانند در راستای تدوین برنامه درسی مربوط به مدیریت اطلاعات مغز همکاری داشته باشند که البته این موضوع در انتخاب مصاحبه شوندگان نیز مشهود است. برای طراحی این برنامه درسی و تعیین مواد و منابع و محتوای آن و همچنین شیوه های ارزشیابی و تدریس نیاز به متخصصینی با فعالیت های مختلف از حوزه پزشکی، علوم تربیتی و علوم روان شناسی مشاهده می شود.

نقش مربی و فراگیرنده از جمله مسائل مهم در هر برنامه درسی است. در برنامه درسی مدیریت اطلاعات مغز با توجه به اینکه این برنامه درسی کاملا مبتنی بر فعالیت های فردی و گروهی و ایجاد و اجرای کارگاه های مختلف است می توان پیش بینی کرد که نقش مربیان و نقش یادگیرندگان در این برنامه درسی یک نقش فعال است همان گونه که می توان در روش تدریس این برنامه درسی که طیف متنوعی از روش های تدریس همچون قلم و کاغذی [سنتی]، خودکاوی و مداخله، روش تدریس پروژه، بحث گروهی، حل مساله، مقایسه و تضاد، همکاری

گروهی و بازی را بر اساس نظرات خبرگان در بر می گیرد می توان مشاهده کرد که در چنین شیوه هایی از تدریس نیاز به ایفای نقش های فعال هم برای مربیان و هم برای یادگیرندگان وجود دارد. ضمن اینکه در این برنامه درسی از تکنیک های مختلف و متنوعی در قالب کارگاه های عملی و تدریس همچون پردازش ناخودآگاه، تکنیک عکاسی ذهنی، استفاده از عملکردهای طبیعی مغز، فراخوان فعال، تصاویر بصری، محتوای کوچک، تمرینات تعاملی استفاده خواهد شد. ضمن اینکه مناسب ترین روش برای ارزشیابی این برنامه درسی با توجه به ماهیت عملی-نظری بودن آن روش ارزشیابی تکوینی است.

محتوا و مواد و منابعی که برای تدوین چنین برنامه درسی مورد نیاز است که بخشی از آن را می توان موجود و برخی از این مواد و منابع نیازمند طراحی و تدوین است طیفی از آنالیز اطلاعات، بازسازی پردازش، بیماری زایی اطلاعات، مدیریت اطلاعات، اینفومورفولوژی، اینفوتراپی، عملکرد مغز، علوم مغزی عصبی را در بر می گیرد. برخی از این محتواها در دسترس هستند و به نظر می رسد بخش بیشتری از آنها نیازمند تدوین است.

فهرست منابع

- اسکندری, ح. (۱۳۸۷). برنامه درسی پنهان. تهران: انتشارات نشر نسیما.
- تلخابی، محمود، برنامه درسی مبتنی بر مغز، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۲۶، سال هفتم، تابستان ۱۳۸۷.
- فتحی واجارگاه, ک. (۱۳۸۸). اصول و مفاهیم برنامه درسی. تهران: نشر بال.
- پیری, م. (۱۳۸۸). طراحی و اعتبار سنجی الگوی برنامه‌ریزی درسی مدرسه محور. دانشگاه تربیت معلم تهران ,
- سیفی, س.، سالاری, ح.، فرخی, ن. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر آموزش یادگیری مغزمحور بر درک مطلب و سرعت یادگیری دانش‌آموزان سوم ابتدایی. نوآوریهای آموزشی, ۹(۲), ۴۵-۶۰ .
- مدنی فرد، م. (۱۳۹۸). زبان، موسیقی و مغز. علوم اعصاب شفای خاتم, ۷(۳).
- محمدی، ف (۱۳۹۹)اینفورمولوژی، شیراز، انتشارات فرامتن.
- محمدی، ف (۱۳۹۷)اینفوتراپی؛ اطلاعاتی که درمان می‌کند، شیراز، انتشارات فرامتن.
- محمدی، ف (۱۳۹۷)اینفوپاتولوژی؛ آسیب شناسی اطلاعات مغز، شیراز، انتشارات فرامتن.
- محمدی، ف (۱۳۹۴)نظریه حیات اطلاعاتی انسان، شیراز، انتشارات فرامتن.
- محمدی، ف (بی تا) اطلاعات بیماری زا، شیراز، انتشارات فرامتن.
- محمودی، م. (۱۳۹۶). تدوین و اعتباریابی چارچوب برنامه درسی آموزش اقتصاد مقاومتی برای دوره ابتدایی. دانشگاه یزد .
- مهرمحمدی، محمود و همکاران. (۱۳۸۸). برنامه درسی: نظرگاه ها، رویکردها و چشم اندازها. تهران: انتشارات سمت.
- ملکی، حسن، ۱۳۹۳، راهنمای عمل برنامه‌ریزی درسی، انتشارات پیام اندیشه، ویراست دوم، ج ۱۸: تهران .
- نوری, ع. (۱۳۹۰). تدوین چارچوب مفهومی برنامه درسی سازگار با مغز. (دکترا),

دانشگاه تربیت مدرس, تهران .

- جاودانی, م. (۱۳۹۳). ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش الگوی کیفی مدیریت فرآیندهای یاددهی-یادگیری در دوره ابتدایی. مجله علمی-پژوهشی پژوهش‌های برنامه درسی, ۴(۲), ۳۱-۳۱ .
- شمشیری, م. (۱۳۸۶). تعلیم و تربیت مغز محور » راهی به سوی بازاندیشی، بازنگری و بازسازی فرآیند یاددهی یادگیر، خلاصه مقالات سومین کنگرهٔ نوروپسیکولوژی ایران, تهران .

Herman , N. (۲۰۰۵). The creative braine: Lake lure, Nc : The Ned Hermann Group.

Abreena, T. (۲۰۰۷). Brain –based learning theory: An onlion cors design model. (Doctoral Dissertation), Liberty university,

Zare, M., Seifi, M., & Faghih, A. (۲۰۱۹). The Effectiveness of Brain-Based Learning Model on Studying and Reading Speed. Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social, ۹(۱), ۱۰۷-۱۳۰.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۲٦۱-۲٤۰
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

ارائه الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمان های دولتی

افسانه صادقی[۱]
هوشنگ تقی زاده[۲]
علی قربانی[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۸/۲۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۰/۲۹)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمانه های دولتی انجام شده است. روش پژوهش حاضر به صورت آمیخته (کیفی و کمی) بود. در این پژوهش از روش داده بنیاد استفاده شده است. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی- توسعه ای است که در مرحله کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از مدیران و خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و میانی سازمان های دولتی، که نسبت به رفتارهای سازمانی مثبت گرا

[۱]- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
[۲]- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول)
taghizadeh@iaut.ac.ir
[۳]- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اطلاعات کاملی داشته‌اند، انجام شد. داده‌های بخش کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته به دست آمد. پژوهش حاضر، مهمترین روش گردآوری داده ها استفاده از مصاحبه(نیمه ساختارمند) بوده است. از آنجا که مهمترین روش گردآوری داده ها، مصاحبه بوده است. در این پژوهش، بنا به معیارهای ارائه شده توسط «کرسول و میلر» به منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش استفاده شد. و به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها، از فرایند سه مرحله ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی مطابق با فرایند نظریه پردازی داده بنیاد به وسیله نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است. به طور کلی از تحلیل داده های کیفی پژوهش، ۱۰ مقوله اصلی، ۲۹ مقوله فرعی شناسایی و ارائه گردید. با توجه به نتایج، شرایط علی (عوامل فردی، سازمانی، فراسازمانی)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی، مدیریت و سیاست گذاری کلان، مشارکت کارکنان)، مقوله محوری (تقویت رفتارسازمانی مثبت کارکنان)، راهبردها (سطح خرد، سطح کلان)، پیامدها (فردی، سازمانی، فراسازمانی)، شرایط مداخله گر (نقش دولت، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی)، به عنوان تبیین‌کنندهٔ تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمان های دولتی شناسایی شدند.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای سازمانی، مثبت گرا، سازمان های دولتی.

۱. مقدمه

در دنیای پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌های دولتی به عنوان ارکان اصلی مدیریت و ارائه خدمات به جامعه، نیازمند ایجاد و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در کارکنان خود هستند. رفتارهای مثبت‌گرا نه تنها به بهبود جو سازمانی کمک می‌کنند، بلکه به افزایش بهره‌وری، خلاقیت و رضایت شغلی نیز منجر می‌شوند. در این راستا، تقویت این رفتارها به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر در جهت تحقق اهداف سازمانی و بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها شناخته می‌شود. امروزه شناسایی، مطالعه و شناخت رفتار افراد در محیط کار، دارای ابعاد گسترده ای است که تحقیقات و پژوهش های حوزه های مختلفی چون روانشناسی، مدیرریت و جامعه شناسی به آن میپردازند. تحقیقات متعدد نشان می دهد که رویکرد روان شناسی مثبت گرا در حوزه مدیریت سازمانی در حال گسترش هست. این رویکرد با تکیه بر نقاط قوت و تمرکز بر جنبه های مثبت

رفتاری به بهبود عملکرد فردی و سازمانی کمک می کند و با احیای نگرش مثبت به انسان، تاثیر توانمندی های مثبت کارکنان در اثربخشی و پیشبرد اهداف سازمان را نشان می دهد(حرفتی و خاکباززاده،۱۳۹۸). جنبش روانشناسی مثبت گرا که تحت رهبری مارتین سلیگمن، در واکنش به اشتغال تقریباً انحصاری که روانشناسی به جنبه های آسیب شناسانه و منفی رفتار و عملکرد انسان داشت، پدیدار گشت، به جای تأکید بر بیماریها و ناکارآمدیهای ذهن انسان، بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهن های سالم تمرکز می کند(للوتانز ، ۲۰۱۱؛ الوانی و همکاران، ۱۳۹۴). رفتار سازمانی مثبت نهضتی جدید است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل گیری و توسعه است. هدف این حرکت واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگیهای مثبت انسان به جای ویژگیهای منفی اوست. در رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت، توجه به نقاط مثبت و خوبی های رفتار کارمندی است که در سازمان می تواند منشأ اثرات مثبت بر بهر ه وری و بهزیستی کارکنان دیگر باشد (الوانی، ۱۳۹۱؛ رجبیان و همکاران، ۱۴۰۰). رفتار سازمانی مثبت به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیت های روانشناختی که می توانند برای بهبود عملکرد اندازه گیری شوند، توسعه یابند و به طور مؤثر مدیریت شوند تعریف شده است(للوتانز و همکاران ، ۲۰۰۷).چارچوب تحقیقات رفتار سازمانی مثبت، به ریشه ی رفتارهای برتر شغلی نظر دارد و این رویکرد به دنبال ایجاد نقاط قوت رفتار کارکنان به عنوان یک دارایی پایدار می باشد. به عبارتی پژوهش های مثبت گرای سازمانی به بررسی کلیه متغیرهای موثر و مولد در محیط کار مثبت سازمانها می پردازد(ناستی زایی و جناآبادی، ۱۳۹۵).

در کل هدف کلی رفتار سازمانی مثبت گرا، توجه بیشتر به توانمندی ها و نقاط قوت نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست تا توجه به نقاط ضعف و بی کفایتی های آنها و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف ها(نلسون و کوپر، ۲۰۱۹). عوامل مختلفی را در بروز و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا دخیل بوده که می توان به الگوی ارتباطات سازمانی (حسن نانگیر و همکاران، ۱۴۰۲)، عدالت سازمانی(پن و همکاران ، ۲۰۱۸؛ کیوان آرا و همکاران، ۲۰۱۴؛ ناستی زایی و جناآبادی، ۱۳۹۵) هوش ارتباطی(صدرائی و ودادی، ۱۴۰۱) رهبری تحول آفرین(یزدان شناس، ۱۳۹۵)، رفتار شهروندی(عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳) سرمایه روانشناختی(کیم و

همکاران، ۲۰۱۸) اشاره نمود. همچنین چنین رفتارهایی دارای پیامدهای مختلفی همچون ارتقاء عملکرد سازمانی(شریفی و هادوی، ۱۳۹۸؛ رزم طلب،۱۴۰۲) رفتارهای متعهدانه کارکنان(گمارو اسلامبولچی،۱۴۰۰) رفتارهای خودتوانمندسازی(گمار و همکاران، ۱۴۰۰) کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری (بیک زاد و مختاری، ۱۴۰۲) کاهش سکوت سازمانی(الوانی و همکاران، ۱۳۹۴)، رفتار متعهدانه و تواناسازی کارکنان(تحسری، ۱۴۰۰) کاهش بدبینی کارکنان(یزدان شناس، ۱۳۹۵) افزایش کیفیت زندگی کاری(عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳)رضایت شغلی(منا و پاترا، ۲۰۲۲) و .. می باشد. لذا با توجه به اهمیت موضوع رفتارهای سازمانی مثبت گرا، سازمانها و بر اساس نتایج تحقیق آویو و همکاران و دونالدسون و همکاران (۲۰۱۴)، سازمانها می بایستی یک استراتژی رفتار سازمانی مثبت گرا را اتخاذ کنند، که طی آن روحیه کارکنان، سودآوری و مشارکت کارکنان، تغییر اجتماعی مثبت، اثربخشی سازمانی و رفاه کارکنان افزایش یابد (فرجادی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین گیمن(۲۰۱۶) معتقد است ساختار منابع انسانی، با پویایی گروه در مجموعه ای از کارکنان رخ می دهد که در تعامل و وابستگی درون یک سازمان، طراحی شغل، و سیاست ها و رویه های بهتر، رفتارهای سازمانی مثبت را تحت تاثیر قرار می دهد که این موضوع در سطح سازمانهای دولتی بیشتر حائز اهمیت است ولی با این وجود، از آنجائی که امروزه ضعف رویکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی به وضوح مشخص و ثابت شده است لازم است در آسیب شناسی و حل مسائل سازمانی رویکردهای جدیدی برای تحقق ظرفیت های انسانی و سازمانی منجمله استفاده از الگوی رفتارهای سازمانی مثبت گرا اتخاذ شود(پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر کارکنان در درون سازمان ها فعالیت می نمایند و بعضی عوامل سازمان می تواند تاثیر بسیاری بر توانمندی و رفتارهای آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. در سازمان های دولتی عوامل مختلفی همچون ساختار سازمان است که خود از متغیرهایی چون، رسمیت، تمرکز و پیچیدگی تشکیل یافته است می تواند در کاهش یا تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا تاثیر گذار باشد بیشتر تحقیقات در زمینه رفتارهای سازمانی مثبت گرا به بررسی این نوع تفکر به مثابه مهارت و اندازه گیری آن در بین اقشار مختلف جامعه از جمله دانشجویان و دانش آموزان پرداخته و از منظر سازمان های دولتی و در قالب مسائل سازمانی در سطح کارکنان بدان توجه نکرده اند. به علاوه، نحوه و مکانیزم شکل گیری آن نادیده گرفته شده است. در این تحقیق، به بررسی و ارائه یک الگوی جامع برای تقویت

رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در کارکنان سازمان‌های دولتی خواهیم پرداخت. این الگو می‌تواند به عنوان راهنمایی عملی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان در جهت ایجاد محیطی مثبت و سازنده در سازمان‌های دولتی مورد استفاده قرار گیرد و به تحقق اهداف کلان سازمانی کمک کند.

با توجه به آنچه مطرح شد، این تحقیق بر آن است که ضمن عوامل شکل گیری و ارتقای رفتارهای سازمانی مثبت گرا در سطح کارکنان سازمانهای دولتی را شناسایی کرده و مورد مطالعه قرار دهد و در نتیجه با توجه به شکاف مطالعاتی بیان شده، فرآیند مطالعه به دنبال بررسی عوامل مداخله گر و زمینه ای در تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا و پیامدهای تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در سطح کارکنان سازمان های دولتی می باشد. با توجه به مطالب مطرح شد سوال اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در سطح سازمان های دولتی می باشد.

مطالعات مختلفی در این زمینه انجام شده که به چند مورد آن اشاره می کنیم:

- اعتماد فروغی و همکاران(۱۴۰۳)، در مقاله ای به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تفکر انتقادی حسابرسان؛ ارائه یک مدل مفهومی پرداختند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مدل تفکر انتقادی از ۱۴ بعد اصلی به ترتیب اهمیت شامل: گشوده ذهنی، حقیقت‌جویی، اعتمادبه‌نفس، تفسیر، تجزیه‌وتحلیل، کنجکاوی، قضاوت حرفه‌ای، قاعده‌مندی، تحلیل گری، پختگی شناختی، ارزشیابی، شک و تردید حرفه‌ای، توضیح و خودتنظیمی و ۴۳ مؤلفه فرعی تشکیل می‌شود.

- بخشی(۱۴۰۲)، در مقاله ای به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تفکر انتقادی حسابرسان؛ ارائه یک مدل مفهومی پرداختند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مدل تفکر انتقادی از ۱۴ بعد اصلی به ترتیب اهمیت شامل: گشوده ذهنی، حقیقت‌جویی، اعتمادبه‌نفس، تفسیر، تجزیه‌وتحلیل، کنجکاوی، قضاوت حرفه‌ای، قاعده‌مندی، تحلیل گری، پختگی شناختی، ارزشیابی، شک و تردید حرفه‌ای، توضیح و خودتنظیمی و ۴۳ مؤلفه فرعی تشکیل می‌شود.

- ناظمی زاده و همکاران(۱۴۰۲)، در مقاله ای به شناسایی و طبقه بندی ابعاد و مولفه های تفکر انتقادی در آموزش حسابداری با بهره گیری از روش تحلیل محتوای کیفی قیاسی ساخت یافته پرداختند. یافته های بدست آمده حاکی از شناسایی ۲ بعد مهارتی و گرایشی، ۱۱مولفه و همچنین ۱۴۹ زیر مولفه برای تفکر انتقادی می باشد که در نهایت تعداد ۸ مولفه و ۷۷ زیر مولفه از نظر

خبرگان با اهمیت تر شناخته شد. مولفه های شناسایی شده در پژوهش حاضر می توانند راه گشای مناسبی برای استفاده از تفکر انتقادی در آموزش حسابداری باشند.تفکر انتقادی به عنوان یک پیامد مطلوب آموزشی می تواند فراگیران حسابداری را به سمت درک بهتر مطالب و حرکت به فراسوی محتوای کتاب های درسی سوق دهد.

- اسکندی و همکاران(۱۴۰۲)، در مقاله ای به ارائه مدل تفکر انتقادی کارکنان بانک ملت مبتنی بر مؤلفه‌های بازاریابی داخلی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مهارت‌های تفکر انتقادی شامل ابعاد (مهارت‌های شناختی، مهارت‌های تحلیلی، مهارت‌های پرسش‌گری، مهارت‌های علمی و پژوهشی، مهارت‌های برنامه‌ریزی، مهارت‌های تعامل مداری، مهارت‌های انعطاف‌پذیری و نوآوری، مهارت‌های عاطفی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های قضاوتی) و بازاریابی داخلی شامل ابعاد (مشتری‌گرایی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش و رضایت‌مندی کارکنان، ارتباطات داخلی، آموزش و توسعه، تبیین چشم‌انداز روشن، پاداش و تشویق، امنیت شغلی، تسهیم اطلاعات، کاهش فاصله طبقاتی در میان کارکنان) می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که مدل ارائه شده مورد تأیید جامعه آماری می‌باشد.

- جینگ و بیین(۲۰۲۳)، در مقاله ای به نقش‌های تعامل فرآیند خلاق و تبادل رهبر عضو در تفکر انتقادی و خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین تفکر انتقادی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد و تعامل فرآیند خلاق به طور کامل این رابطه را واسطه می‌کند. علاوه بر این، مبادله رهبر-عضو رابطه بین تفکر انتقادی و تعامل فرآیند خلاق را تضعیف می‌کند.

- ایندراساینه و همکاران(۲۰۲۱)، در مقاله ای به پیوند تفکر انتقادی و مدیریت دانش: یک تحلیل مفهومی پرداختند. نتایج نشان داد که بین مفاهیم مدیریت دانش در سه بعد روابط، فرآیند و اهداف و تفکر انتقادی ارتباط وجود دارد.

- جیانگ و همکاران(۲۰۱۸)، در مقاله ای به توانایی‌های تفکر انتقادی و انگیزه الهام بخش مدیران و آوای سازمانی پرداختند. نشان داد که هم تفکر انتقادی کارکنان و هم انگیزه الهام‌بخش رهبران تأثیر مثبتی بر صدای کارکنان دراد همچنین نتایج نشان داد کارآمدی صدا نقش واسطه‌ای در این رابطه ایفا می کند. روابط بین تفکر انتقادی کارکنان، انگیزه الهام بخش رهبران و صدای کارکنان. مورد تایید قرار گرفت.

۲.سوالات پژوهش:

- سوال کلی پژوهش:

- الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمانهای دولتی به چه صورت است؟

- سوالات فرعی پژوهش:

- شرایط علی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- شرایط زمینه ای تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- شرایط مقوله محوری تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- شرایط مداخله گر تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- راهبردهای تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- پیامد های تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟

۳. روش شناسی تحقیق

این پژوهش، پژوهشی بنیادی از نوع مقطعی است و از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته(کیفی – کمی) می باشد که در بخش کیفی از روش نظریه داده بنیاد رهیافت نظام مند اشتراوس و کوربین استفاده شده است. در بخش کیفی با توجه به اینکه به دنبال تدوین مدل نظری می باشد، بنابراین بایستی از افرادی استفاده گردد که آشنایی کاملی با رفتارهای سازمانی مثبت گرا داشته باشند. بر همین اساس در بخش پژوهش کیفی، جامعه آماری این پژوهش شامل؛ مدیران و خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و میانی سازمان های دولتی، دارای سابقه کار بالای ده سال است. پژوهشگران کیفی به طور نظری(گلوله برفی) به نمونه گیری می پردازند. این امر بدان معنی است که در این پژوهش، در مرحله اول که مصاحبه با مدیران و خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و میانی سازمان های دولتی این حوزه می باشد، نمونه گیری به صورت هدفمند

انجام می گیرد (نه تصادفی) و تمرکزش بر تدوین نظریه است؛ بدین معنی که افرادی انتخاب شده اند که با بحث رفتارهای سازمانی مثبت گرا آشنایی داشته و در سازمان با آن درگیر بوده اند. در پژوهش حاضر مهمترین روش گردآوری داده ها استفاده از مصاحبه(نیمه ساختارمند) بوده است. از آنجا که مهمترین روش گردآوری داده ها، مصاحبه بوده است به کارگیری روش مصاحبه در تحقیقات نیازمند رعایت مراحل خاصی است.

در تحقیق حاضر، پس از تعیین موضوع و انتخاب روش مصاحبه، برنامه ریزی کلی انجام مصاحبه ها طراحی شد. در ابتدای این مرحله، تمرکز تحقیق به طور تفصیلی مشخص شده و واژگان، عبارتها، مفاهیم، سؤالات و موضوعاتی که با تحقیق مرتبط اند تعیین شده اند. همچنین اطلاعات دریافتی از مصاحبه شوندگان، در جلسه مصاحبه توسط مصاحبه گر ضبط و در عین حال یادداشت برداری نیز شده است. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از مصاحبه ها، از روش کدگذاری در نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شده است.

در این پژوهش، بنا به معیارهای ارائه شده توسط «کرسول و میلر» به منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش یا به عبارتی دقیق بودن یافته ها از منظر پژوهشگر، مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش اقدامات زیر انجام شد:

- تطبیق توسط اعضا: مشارکت کنندگان گزارش نهایی پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله های به دست آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آنها ابراز کردند.
- بررسی همکار: چند نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه رشته مدیریت و مدیران ارشد سازمانهای دولتی به بررسی یافته ها و اظهارنظر درباره آنها ابراز کردند.
- مشارکتی بودن پژوهش: به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده ها کمک شد.
- بازخور مشارکت کننده: تفسیرها و نتایج به مشارکت کنندگان ارائه و موارد بد درک شده تعیین و اصلاح شدند.
- دریافت نظرات همکاران: تبیین ها و نتایج توسط اساتید راهنما و مشاور مورد بازبینی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها اعمال گردید.

استراتژی های بهبود پایایی برای بررسی بخش کیفی این پژوهش به صورت زیر بوده است:

- هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده ها: در پژوهش حاضر مطابق با

استانداردهای پژوهش های کیفی، راهنمای مصاحبه طراحی و مصاحبه ها با رعایت اصول علمی و اخلاقی برگزار گردیدند. به منظور اطمینان از پایایی نتایج مصاحبه ها، پس از کدگذاری اولیه، در فاصله زمانی کوتاهی کدگذاری ها بازبینی شد و نظرات تکمیلی آنان دریافت شد.

- ایجاد فرایندهای ساختمند برای اجرا و تفسیر مصاحبه ها: در فرایند مصاحبه ها، هر مصاحبه به طور جداگانه ثبت و سپس، پیاده سازی شد تا اطمینان حاصل شود که چیزی نادیده گرفته نمی شود. مصاحبه ها در محیطهای آرام برگزار و پس از جمع آوری، داده ها با استفاده از روشهای کدگذاری با رویکرد نظریه داده بنیاد تحلیل و تفسیر شدند.
- استفاده از کمیته تخصصی: کلیه فرایندهای این پژوهش با نظارت اساتید راهنما و مشاور انجام گردید.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها، از فرایند سه مرحله ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی مطابق با فرایند نظریه پردازی داده بنیاد به وسیله نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است.

٤. نتایج و تجزیه وتحلیل یافته ها

اجزای فرآیند کدگذاری محوری، شامل پدیده اصلی‌شرایط، علّی، راهبردها، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها به تفکیک و بر اساس مقوله‌های زیر مجموعه خود طرح و در نهایت طبق کدگذاری انتخابی به هم پیوند داده شده اند.

-نتایج کدگذاری باز و محوری و تناظر مقوله‌های کلی و مقوله‌های فرعی

به طور کلی از تحلیل داده های کیفی پژوهش، ۱۰ مقوله اصلی، ۲۹ مقوله فرعی، ویژگی‌ها (۲۸ ویژگی) و ابعاد آنها (۷۳بعد)که در قالب جدول شماره (۱) شناسایی و ارائه گردید.

جدول(۱)نتایج کدگذاری بازومحوری وتناظر مقوله‌های کلی و مقوله‌های فرعی

مقوله کلی	مقوله های فرعی	نشانگرها و ابعاد
عوامل فردی	مهارت های ادراکی	هوشمندی
		ابهام زدایی
		ژرف نگری
	مهارت های اخلاقی	دلسوزی و تعلق سازمانی
		امانت داری و صداقت
		متعهد بودن به ارزش ها
		قانون مداری
		روحیه خدمت گرایی
	مهارت های تغییر	متقاعد سازی دیگران
		جلب مشارکت
	ویژگی های شخصیتی	عصبیت
		برون گرایی
		باز بودن
		توافق
	پایداری و پاسخگویی	مسولیت پذیر بودن
		با انرژی بودن
		انعطاف پذیری
		استقامت داشتن
عوامل سازمانی	مدیریت افراد	توسعه ی دیگران
		ارزیابی عملکرد
		کار تیمی
		ایجاد انگیزه
	نتیجه گرایی	نوآوری
		قاطعیت
		ریسک پذیری
		قضاوت منطقی
	مهارت های ارتباطی	شنود موثر
		فن مذاکره

		خود مدیریتی
		مدیریت تعارض
عوامل فرا سازمانی	هوش اجتماعی	جمع پذیری مشارکت در مراسم ها و رویدادها
		تشکل های اجتماعی و شبکه سازی اجتماعی
		ارتباط موثر با افراد جامعه
		آداب اجتماعی داشتن
عوامل زمینه	فرهنگ سازمانی	ایجاد یک فرهنگ برای بهسازی و یادگیری رفتار سازمانی مثبت کارکنان
		جو مطلوب برای ایجاد انگیزه در کارکنان و آموزش به آنها
	مدیریت و سیاستگذاری کلان	نگرش مدیران به ایجاد رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمان
		برنامه ریزی مدیران برای آموزش رفتار سازمانی مثبت کارکنان
	مشارکت کارکنان	مشارکت در کلاسهای آموزشی رفتاری
		نگرش کارکنان در خصوص رفتار سازمانی مثبت
راهبردها :سطح خرد سازمان	توجه به رفتار سازمانی مثبت	ایجاد کلاسهای آموزشی برای کارکنان برای یادگیری رفتار سازمانی مثبت
		نگاه مثبت کارکنان به کلاسهای آموزشی
	آگاه سازی کارکنان و برنامه های خود توسعه ای	توجه به کارکنان و رفتار کاری آنها
		تشویق کارکنان به توسعه فردی
	توجه به سیستم برابری	توزیع مناسب پاداش بین همه کارکنان
		دادن مزایا به کارکنان سر موقع
راهبردها :سطح کلان سازمانهای دولتی	ایجاد جو رقابتی سالم بین سازمانهای دولتی	یک جو سالم رقابتی در میان سازمانها
		استقلال سازمانی

	طرح جامع بینش افزایی در سازمانها دولتی	ایجاد و تشکیل رفتار سازمانی مثبت
	بازنگری قوانین و مقررات برای رفتار سازمانی مثبت	آیین نامه ها و دستور العمل هایی توسط مدیران
		تدوین قوانین و مقررات حمایتی برای ایجاد رفتار سازمانی مثبت
پیامدهای فردی	ایجاد و تقویت رفتار شهروندی	اخلاق خوب در جامعه
		رفتارها و آداب اجتماعی در جامعه
	تعهد سازمانی بالا	ایجاد حس مسئولیت کارکنان به کارها
		تعهد به سازمان و مدیر
		انجام دادن دقیق کارهای ارباب رجوع
	خودکارآمدی کارکنان	بالا رفتن توانمندی کارکنان
		بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان
	موفقیت شغلی	احساس تعلق سازمانی
		عمل کردن کارکنان به عنوان افراد شایسته
		همگام شدن با تغییر و تحولات شغلی
پیامدهای سازمانی	کارایی و اثر بخشی	بالا رفتن کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات
		بوجود آمدن نشاط سازمانی
	اعتبار و شهرت سازمانی	بالا رفتن اعتبار و وجه علمی سازمان
		نقش موثر در تولید و توسعه رفتار سازمانی مثبت کاری
	پاسخگویی سازمان	توانایی پاسخگویی به نیازهای ارباب رجوع سازمانها
پیامدهای فرا سازمانی	رفتارهای فرا اجتماعی	ارتباط اخلاقی شایسته با ارباب رجوع
		آداب اجتماعی
		اخلاق گرایی
		ایجاد فرهنگ مشارکت
عوامل محیطی	عوامل اجتماعی	حمایت های مالی دولت در خصوص برنامه های آموزشی

(مداخله گر)	نقش دولت	افزایش بودجه برای برنامه های رفتاری
	عوامل اقتصادی	رشد و توسعه

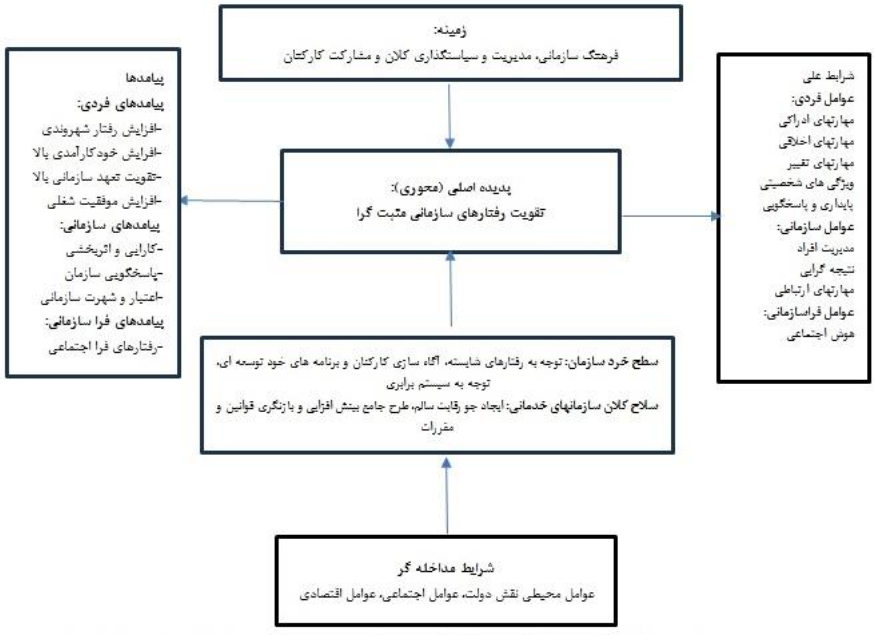
منبع: نتایج تحقیق

- یافته‌های کدگذاری انتخابی و ارائه الگوی کیفی پژوهش

در فرآیند کدگذاری انتخابی و فرایند تلفیق، متن مصاحبه‌های پیاده شده دوباره بررسی شد و جملات و ایده هایی که بیانگر ارتباط بین مقوله‌های اصلی و فرعی بودند مورد توجه قرار گرفتند . بر اساس روابط به دست آمده، مفاهیم حاصل از کدگذاری باز و محوری در مرحله کدگذاری انتخابی به یکدیگر پیوند داده شده و رفتار سازمانی مثبت کارکنان به صورت یک الگو مفهومی منعکس گردید.

نتایج کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده و تحلیل یافته‌های بخش کیفی بیانگر آن است که رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمان متاثر از سه عامل اساسی فردی و سازمانی و فرا سازمانی می باشد. عوامل فردی موثر بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان شامل : مهارتهای ادراکی، مهارتهای اخلاقی، مهارتهای تغییر، ویژگی‌های شخصیتی و پایداری و پاسخگویی است. عوامل سازمانی نیز دومین عامل موثر بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان است. این عوامل نیز شامل : مدیریت افراد، نتیجه گرایی و مهارتهای ارتباطی می‌باشد. برای بهبود رفتار سازمانی مثبت کارکنان دو راهبرد عمده را با توجه به نتایج بدست آمده می توان مطرح نمود. این دو راهبرد در سطح خرد یعنی سازمان و در سطح کلان یعنی نظام سازمانهای دولتی می باشد. آنچه به عنوان راهبرد در سطح خرد مطرح شده است شامل : توجه به رفتار سازمانی مثبت، آگاه سازی کارکنان و برنامه‌های خود توسعه ای و توجه به سیستم برابری می باشد. در سطح کلان، ایجاد جو رقابتی سالم بین سازمانهای دولتی، طرح جامع بینش افزایی در سازمانهای دولتی و بازنگری قوانین و مقررات برای رفتار سازمانی مثبت می‌تواند در رفتار سازمانی مثبت کارکنان موثر باشد. بستر فراهم کننده این راهبردها: مدیریت و سیاستگذاری کلان، فرهنگ سازمانی و مشارکت کارکنان است. راهبردهایی که در دو سطح خرد و کلان مطرح شد متاثر از شرایط مداخله‌گری تحت عنوان عوامل محیطی است. این عوامل محیطی در برگیرنده نقش دولت، عوامل اجتماعی و عوامل

اقتصادی است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار سازمانی مثبت کارکنان سه پیامد عمده فردی و سازمانی و فرا سازمانی را در پی دارد .در پیامد فردی، ایجاد رفتار شهروندی، تعهد سازمانی بالا، خودکارآمدی کارکنان و موفقیت شغلی را به دنبال دارد و در پیامد سازمانی موجب کارائی و اثربخشی، پاسخگویی سازمان و اعتبار و شهرت سازمانی می‌گردد. شکل (۱) فرآیند رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمان های دولتی را بر مبنای طرح نظاممند نظریه ی داده بنیاد منعکس می‌کند.



شکل (۱): فرآیند رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی بر مبنای طرح نظاممند نظریه داده بنیاد

- برازش مدل ساختاری
- ضرایب معنی داری (مقادیر t-values)

با توجه به نتایج تحقیق، چون ضرایب t برای پژوهش درون بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) به‌دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودن آن تایید نمی‌گردد. ولی برای مابقی

فرضیه های پژوهش چون ضرایب t خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) به دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودن آنها تایید می‌گردد.

- معیار R Squares یاR۲

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R۲ مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R۲ معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R۲ در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل (۱)، مقدار R۲ برای سازه های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید نمود.

جدول (۲) نتایج معیار R۲ برای سازه درون زا

متغیرهای مکنون	نشان	R^2
پیامدهای فردی	IC	۰/۰۸۴
پیامدهای سازمانی	OC	۰/۱۶۰
پیامدهای فرا سازمانی	OOC	۰/۰۴۰
رفتار سازمانی مثبت کارکنان	WEB	۰/۹۵

منبع: نتایج تحقیق

- برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار (GOF) استفاده می‌گردد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

مقدار اشتراک از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول (۳) میزان اشتراک و ضریب تعیین متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	نشان	اشتراک	ضریب تعیین (R^2)
عوامل فردی	IF	۰/۵۵۹	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی	OF	۰/۸٦٦	۰/۰۰۰
عوامل فرا سازمانی	OOF	۰/٦٦٦	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	OCU	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰۰
مدیریت و سیاست گذاری کلان	HMP	۰/۸۹۸	۰/۰۰۰
مشارکت کارکنان	EP	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
راهبردهای خرد	TS	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰
راهبردهای کلان	HS	۰/۷۳۱	۰/۰۰۰
نقش دولت	GR	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
عوامل اجتماعی	SOF	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
عوامل اقتصادی	EF	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
پیامدهای فردی	IC	۰/۷٤٤	۰/۰۸٤
پیامدهای سازمانی	OC	۰/۷۹۲	۰/۱٦۱
پیامدهای فرا سازمانی	OOC	۰/۹۹۹	۰/۰٤۰
رفتار شایسته کارکنان	WEB	۰/۷۷۱	۰/۹۵

منبع: نتایج تحقیق

جدول (٤) نتایج برازش مدل کلی

GOF	ضریب تعیین	اشتراک
۰/۵۱۳	۰/۳۰۹	۰/۸۵٤

منبع: نتایج تحقیق

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۱۳ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید

می گردد.

۵. جمع بندی و نتیجه گیری

یافته‌های نهایی و پیشنهادها، علاوه بر اینکه از نظر کاربردی نمودن تحقیق و کمک به حل مسأله موجود اهمیت دارد، در ایجاد تقویت انگیزه در پژوهشگران و هموار نمودن راه تحقیق‌های بعدی نیزکاملا موثر است. مؤلفه‌های به دست آمده طی پارادایم کدگذاری محوری و انتخابی و روابط بین آنها (مدل استراوس و کوربین)که حاصل مصاحبه‌های انجام گرفته از کارکنان سازمانهای دولتی (رفاهی، آموزشی، سیاسی و فرهنگی) را می‌توان در قالب قضایای زیر خلاصه نمود:

-**مقوله محوری (مقوله اصلی):** که تقویت رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی است.

-**عوامل علی:** عوامل فردی: (مهارتهای ادراکی، مهارتهای اخلاقی، مهارتهای تغییر، ویژگی‌های شخصیتی و پایداری و پاسخگویی) عوامل سازمانی(مدیریت افراد، نتیجه گرایی و مهارتهای ارتباطی) و عوامل فرا سازمانی(هوشِ اجتماعی)، شرایط‌علّی موثر بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی است.

-**راهبردها:** دو راهبرد مطرح شده در سطح خرد (توجه به رفتار سازمانی مثبت، آگاه سازی کارکنان و برنامه‌های خود توسعه ای) و سطح کلان (ایجاد جو رقابتی سالم در بین سازمانهای دولتی، طرح جامع بینش افزایی و بازنگری قوانین و مقررات برای رفتار سازمانی مثبت) اقداماتی برای ایجاد رفتار سازمانی مثبت کارکنان هستند.

-**عوامل بستر ساز(زمینه):** فرهنگ سازمانی، مدیریت و سیاست گذاری کلان و مشارکت کارکنان بستری (زمینه) خاص برای ایجاد رفتار سازمانی مثبت کارکنان فراهم می‌آورند.

-**عوامل محیطی (شرایط مداخله‌گر):** که حاصل از عوامل محیطی (نقش دولت، عوامل اجتماعی و عوامل اقتصادی) بستری عام برای بهبود رفتار سازمانی مثبت کارکنان پدید می‌آورند.

-**پیامدها:** پیامدهای فردی (ایجاد رفتار شهروندی، تعهد سازمانی بالا، خودکارآمدی کارکنان و موفقیت شغلی) و پیامدهای سازمانی(کارایی و اثربخشی، اعتبار و شهرت سازمانی و

پاسخگویی سازمان) و پیامدهای فرا سازمانی(رفتارهای فرا اجتماعی) را فراهم می آورد.

-پیشنهادات کاربردی

توصیه‌ها و رهنمودهای ذیل برای ارتقای رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی بر اساس الگوی شایستگی ارائه می شود:

عوامل علی بر رفتار سازمانی مثبت تأثیرگذار است که نتیجه‌های زیر ارائه می گردد:

- توجه و تأکید بر تقویت ارزشهای اخلاقی و الگوی شایستگی کارکنان در طراحی، هدایت و اجرای رویکردهای سازمانی.
- تعریف و تدوین روش مند مصادیق اصلی و عملی شایستگی‌های رفتاری در سازمان .
- ترویج و الگوسازی شایستگی‌های تقوامداری، رفتاری، اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی و انصاف، تصمیم گیری.

عوامل راهبردی بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان تأثیرگذار است، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- تعیین ضوابط و ویژگی‌های کارکنان بر اساس الگوی شایستگی.
- نهادینه سازی الگوی شایستگی در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجتماعی با توجه و تأکید بر اصل خدمت رسانی و مشارکت در تصمیم گیری.
- مشورت جویی و استفاده از صاحب نظران و متخصصان مدیریت در اصلاح و طراحی نظام مدیریت سازمان و کارکنان.

عوامل زمینه‌ساز بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان تأثیرگذار است، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- تربیت و انتخاب کارکنانی متعهد و متخصص با تأکید بر رفتار سازمانی مثبت و شایستگی.
- الگوسازی کارکنان شایسته از طریق شناسایی و معرفی و تشویق مدیران، کارکنان سایر واحدها و مشارکت میان آنها.
- پیگیری و اصلاح مداوم روشهای مدیریتی از طریق ایجاد ارتباطات گسترده، فرهنگ سازمانی و سازمان یافته و حلقه‌های بازخورد برای تاثیر بر کارکنان .

همین طور عوامل محیطی و پیامدها بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان تأثیرگذارند که پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- تعریف و تدوین شاخصهای نظارت و ارزیابی در چارچوب نظام مدیریتی و الگوی شایستگی کارکنان.

- کارآمدسازی نظام کنترل به منظور حفظ رویکردهای بهبود مبتنی بر نتایج ارزیابی و نظارت.
- دامنه کاربرد این پژوهش مبتنی بر شایستگی کارکنان بوده است که پیشنهاد میگردد این دامنه تا سطح شایستگی کارکنان تمام واحدها و مستخدمین نیز تسری یابد.
- به منظور برسی اثربخشی نتایج حاصل از تعریف شاخص‌های مدل شایستگی این پژوهش، باتعریف و پایش شاخصهای کمی و کیفی برای اندازه گیری میزان تاثیرگذاری بهبود شایستگیها درموفقیت سازمان و نتایج عملکردی کسب وکار استفاده گردد.
- ترسیم نقشه راه شایستگی مدیران و کارکنان به منظور خلق چشم انداز مشترک و ایجاد تعهد میان مدیران و کارکنان حائز اهمیت است که پیشنهاد می‌شود در این خصوص فعالیت پژوهشی صورت پذیرد.
- همانطور که در این پژوهش اشاره شد، نقش شایستگی‌ها در فرآیند منابع انسانی از اهمیت بسیاری برخوردار است، پیشنهاد می‌گردد به منظور کاربردی نمودن این مدل، شایستگی‌های هر یک از کارکنان به صورت شناسنامه شایستگی تعریف و در سوابق شغلی کارکنان ثبت گردد.

۵. منابع و ماخذ

- ارشدی، نسرین؛ الیاسی، روشنک؛ نیسی، عبدالکاظم .(۱۳۹۷). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت؛ **پژوهشنامه روانشناسی مثبت**، ۴(۴): ۱-۱۲.
- الوانی، سیدمحمود. (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. فصلنامهٔ مدیریت توسعه و تحول، ۸، ۱-۶.
- الوانی، سیدمهدی؛ واعظی، رضا؛ هنرمند، روح اله .(۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۲۴(۷۹): ۱-۲۶
- بیک زاد، جعفر؛ مختاری، فائضه .(۱۴۰۲). ترسیم مدل ساختاری تاثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری (مورد مطالعه: دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی)، **فصلنامه دانشگاه فنی و حرفه ای کارآفن**، ۲۱(۲): ۲۹۶-۲۶۷
- پارسامهر، امیر رضا؛ موسوی، سید جعفر؛ سلطانی، حسین؛ سنایی، محمد .(۱۳۹۹). عوامل موثر بر مثبت گرایی در رفتار سازمانی در زمان شیوع کووید- ۱۹، **مجله دانشکده پزشکی**، ۶۳(۲): ۲۴۹۸-۲۵۱۰
- حسری، زهرا .(۱۴۰۰). تأثیر رفتار مثبت گرای سازمانی بر رفتار مسئولانه کارکنان با نقش میانجی تواناسازی کارکنان، **فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۵(۳۸):
- حسن نانگیر، سید طه؛ فقیهی، ابوالحسن؛ دانش فرد، کرم الله.(۱۴۰۲). ارائه الگوی ارتباطات سازمانی در راستای ارتقاء رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان‌های دولتی: مطالعه‌ای در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، **مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی**، ۱۰(۲): ۲۱-۳۵
- رزم طلب، ناصر.(۱۴۰۲). بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عمکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین، **فصلنامه رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی**، ۱(۳): ۱۰-۲۷
- شریفی، لیلا ؛ هادوی، پویا.(۱۳۹۸). رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۲(۲۲): ۱۲۱-۱۲۷.
- رجبیان احسان؛ الوانی، سید مهدی؛ عطایی، محمد، حمیدی ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل ساختاری تفسیری بهره وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا در وزارت آموزش و پرورش. **فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت**.، ۳۷ (۱) :۱۲۱-۱۴۶
- فرجادی نژاد، زعیمه؛ گودرزوند چگینی، مهرداد؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ رضایی دیزگاه، مراد.(۱۴۰۰). بررسی طراحی مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول؛ ۱۳: ۱۵-۲۴
- عباس زاده، حسن؛ محمودی، آرش؛ نوری، امیری.(۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**؛ ۲۳(۷۴): ۱۳۷-۱۵۹.
- کمالیان، امین رضا؛ کوهی خور، محمد.(۱۳۹۵). بررسی تأثیر رفتارهای مثبت گرا و بدبینانه بر نگرش شغلی و

سازمانی، **نشریه پژوهش های مدیریت عمومی**، ۹(۳۳): ۱۳۹-۱۶۶

- اظمی، سعید؛ عطایی، محمد؛ مهدوی، عبدالمحمد؛ سایه میری، کوروش.(۱۳۹۹). مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی و اولویت بندی آن ها با تاکید بر ارزش های اسلامی، ایرانی؛ **مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام**، ۲۸(۱): ۱۰۰-۱۲۰.
- کوکبی بروجردی، فهیمه؛ جهانگیر فرد، مجید؛ مهدی‌زاده، علی؛ حاج علیان، فرشاد.(۱۴۰۲). اعتبارسنجی مدل الگوی اخلاق سازمانی از نگاه رفتار سازمانی مثبت‌گرا، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۸: ۱۰۹-۱۱۸.
- گمار، مژگان؛ اسلام بولچی، علیرضا.(۱۴۰۰). بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان، **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۵۲(۱): ۲۴-۳۶.
- ناستی زایی ناصر؛ جناآبادی، حسین. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. **پژوهش در آموزش علوم پزشکی**، ۸ (۱) :۱۲-۲۱
- ملکان، عمران؛ کاظمی، سعید.(۱۳۹۵). روانشناسی مثبت گرا و پیامدهای آن در سازمان های امروزین، **دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران**،تهران.
- یزدان شناس، مهدی.(۱۳۹۵). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان، **فصلنامه پژوهش نامه روان شناسی مثبت**، ۲(۱): ۱-۱۸.
- نادری هشی، خسرو؛ نجف بیگی، رضا.(۱۳۹۵). طراحی الگوی رفتار سازمانی مثبت گرا(POB) در مدیریت منابع انسانی سازمانهای دولتی ایران با رویکرد دلفی فازی محورهای موضوعی، **فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت**، ۱۲(۲): ۲۷۳-۲۹۳.

- Bakker, A. B., and Schaufeli, W. B. (۲۰۰۸). Positive organizational behavior engaged employees in flourishing organizations. **Journal of Organizational Behavior**,. ۲۹(۲), ۱٤۷–۱٥٤.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (۲۰۱۲). **Positive psychology: The science of happiness and flourishing** . Engage Learning.
- Ibanez Sepulveda, C. (۲۰۱۳). Flourishing in Chile: How to increase well-being in the country? **Estudios Contemporâneos da Subjetividade, ۲** (۳), ۲٦۷–۲۷٥.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (۲۰۰٥). What (and why) is positive psychology? **Review of General Psychology, ۹** (۲), ۱۰۳–۱۲۳.
- Gilman, M., & Raby, S. (۲۰۱۳). National context as a predictor of high-performance work system effectiveness in small-to-medium-sized enterprises

(SMEs): A UK–French comparative analysis. **The International Journal of Human Resource Management,** ۲٤ (۲), ۳۷۲–۳۹۰.

- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (۲۰۱۳). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. **The Journal of Positive Psychology,** ۸ (۲), ۱۵۳–۱٦٤.
- Luthans, F. (۲۰۰۲). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior,** ۲۳ (٦), ٦۹٥–۷۰٦.
- Luthans, F. (۲۰۰۲). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, ۲۳ (٦), ٦۹٥–۷۰٦.
- Luthans, F. (۲۰۰۲b). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior,** ۲۳ , ٦۹٥–۷۰٦.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (۲۰۰٤). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics,** ۳۳ (۲), ۱٤۳–۱٦۰.
- Meena, A., & Batra, G. (۲۰۲۲). Impact of positive organizational behaviour on job satisfaction. **BI-ANNUAL JOURNAL,** ۳ , ISSN: ۲۲۷۷-۹۷۳٦.
- Page, L. F., & Donohue, R. (۲۰۰٤). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct (Working Paper). **Monash University, Department of Management** . Frontiers in Psychology, ۱۰ (۲), ۱–۲۰.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (۲۰۱۸). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment.
- Seligman, M. E. P. (۱۹۹۹). The president's address. American Psychologist, ٥٤ , ٥٥۹–٥٦۲.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (۲۰۰۰). Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, ٥٥ (۱), ٥–۱٤.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (۲۰۱٤). Positive psychology: An introduction. In Flow and the foundations of positive psychology (pp. ۲۷۹–۲۹۸). Springer.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۲۸۵-۲٦۲
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

طراحی مدل مطلوب معماری مالی

امیر تابنده دوست[۱]
اکبر کنعانی[۲]
حیدر محمدزاده سالطه[۳]
یعقوب اقدم مزرعه[٤]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۴/۲۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۶/۳)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
معماری مالی شرکت نه تنها کارایی ساختار سرمایه تشکیل شده را از نظر صاحبان آن و همخوانی اهداف آنها با اهداف مدیریت شرکت، بلکه موقعیت آن در بازار را نیز تعیین می کند. سازگاری منافع بین مالکان و مدیران، همسویی اهداف استراتژیک و عملیاتی شرکت و مؤلفه مالی دستیابی به آنها را تعیین می کند. عمومی‌ترین شکل معماری مالی، بیان الگوهای ساختار ذاتی سیستم، برنامه یا مفهوم کلی مورد استفاده برای ایجاد آن و دستیابی به اهداف استراتژیک

[۱]- دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.
[۲]-گروه حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.(نویسنده مسئول):Akbarkanani۲۰۰۰@yahoo.com
[۳]- گروه حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران،
[۴]-گروه حسابداری، واحد صوفیان، دانشگاه آزاد اسلامی، صوفیان، ایران.

این فعالیت‌ها، با در نظر گرفتن ترکیبی از عوامل خارجی و داخلی از ایده شرکت است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل مطلوب معماری مالی انجام شده‌است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده و به‌لحاظ ماهیت تحقیق کمی محسوب می‌گردد. جامعه آماری مشتمل بر کارشناسان بازار سرمایه بوده است و نمونه آماری تحقیق با استفاده از رابطه تعیین حجم نمونه بر اساس نظر «هیر»(۲۰۱۴)، انتخاب و پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بر اساس مصاحبه های نیمه ساختاریافته با کمک خبرگان تدوین شد و سپس برای ارزیابی کمّی روایی محتوا و جهت اطمینان از اینکه مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا) ضرورت سؤال) انتخاب شده است،(نسبت روایی محتوا) و برای اطمینان از اینکه سؤالات ابزار به بهترین نحو جهت اندازه گیری محتوا طراحی‌شده، از (شاخص روایی محتوا) استفاده شده‌است پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی و مقدار کل ۸۹۴/. به‌دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری به‌کمک نرم‌افزار Lisrel و Spss استفاده شد. بررسی مدل پارادایم نشان داد که شرایط علّی بر پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گر و محوری بر راهبردها و راهبردها بر پیامدهای معماری مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارند.

واژه‌های کلیدی: معماری، معماری مالی، ساختار مالکیت، حاکمیت شرکتی.

۱. مقدمه

در اواخر قرن بیستم، اجماع گسترده‌ای در اکثر کشورهای توسعه یافته در مورد چگونگی سازماندهی یک سیستم مالی به‌منظور حمایت از رشد اقتصاد جهانی و در عین حال پایدار نگه داشتن سیستم‌های مربوطه وجود داشت. با آغاز قرن ۲۱ دنیا با بحران‌های مالی بزرگ همراه بود، بحران مالی سال ۲۰۰۸ خسارات زیادی به‌کل اقتصاد وارد کرد، علاوه بر این ابزارهای بانک‌های جهانی و ناظران برای مقابله موفق با بحران، ناکافی بود. وجود بانک‌های مالی متمرکز و سیستم بانکداری رقابتی مطرح شدند. بازارهای مالی به‌خوبی سازماندهی شده و ناظران مالی برای ارزیابی و ایجاد بسترهای لازم تعیین شدند. اما با وجود اینها، کشورها و شرکت‌ها نیازمند طراحی معماری مالی بودند. بسیاری از شرکت‌ها در راستای پیشرفت و حضور در صحنه رقابتی

تلاش‌هایی در این زمینه انجام دادند ولی کشوری مثل ایران که با بحران دیگری تحت عنوان شرایط تحریمی مواجه می‌باشد، از قافله این مهم عقب مانده‌است. برای اینکه با تحریم‌ها و شرایط تورمی مقابله کرد بایستی ساختار مالی کشور معماری و مهندسی مجدد گردد. باید این واقعیت را بپذیریم که نظام مالی کشور به تجدید ساختار اساسی (معماری مالی) نیاز دارد. در این راستا استفاده از نظرات خبرگان می‌تواند منجر به ایجاد ساختار تئوریک قوی در تمام ابعاد تئوری‌های مالی و حسابداری خواهد شد تا به تصمیم گیرندگان از اطلاعات حسابداری بر اساس تئوری ذینفعان کمک کرد.

از اینرو آنچه تصور می‌شود، معماری مالی فراتر از آن چیزی است که در مطالعات قبلی نشان داده‌شده‌است و بستگی به شرایط اقتصادی هر کشوری می‌تواند متفاوت باشد و حتی از هر صنعتی به صنعت دیگر و یا از هر شرکتی به شرکت دیگر با توجه به ویژگی‌های خاص آن‌ها می‌تواند متفاوت باشد. بنابراین در شرایط کنونی ایران که با تحریم‌های شدید مالی و اقتصاد مبتنی بر بحران و رکود فعالیت می‌کند، ضروری و مهم است که در ساختار نظام مالی خود تغییراتی را ایجاد نماید تا مسئولیت مهم پاسخ‌گویی و شفافیت از طریق نظام مالی را به‌حد اعلا برساند. بحران مالی جهانی ۰۹-۲۰۰۷ (GFC) و بحران منطقه یورو در سال‌های ۱۲-۲۰۱۰ علاقه به ثبات مالی را در محافل علمی و سیاسی تجدید کرده است. یکی از ابعاد تفکر اقتصادی جدید، مطالعه معماری‌های مالی مختلف و در حال تحول است. سیستم مالی را تصور کنید که در آن مؤسسات مالی به ایجاد رشد و رفاه برای کشورهایی که در آنها فعالیت می‌کنند و برای افراد ساکن در آنها کمک می‌کند. تنها یک سیستم مالی که به‌خوبی مدیریت شده و در برابر شوک‌ها مقاوم باشد، می‌تواند پایه‌ای محکم برای رشد اقتصادی قوی و پایدار و رونق ناشی از چنین رشدی فراهم کند. شناسایی خطوط ساختار مالی جدید و جستجوی سیاست‌ها و شیوه‌هایی که می‌تواند یک سیستم مالی پایدار و انعطاف‌پذیر ایجاد کند که بتواند به مأموریت مهم خود دست یابد. این همان چیزی است که سیاست‌گذاران سیستم مالی برای دستیابی به آن تلاش می کنند: یک سیستم مالی با حاکمیت بهتر و رقابتی‌تر با ساختارهای شرکتی شفاف و ابزارها و بازارهایی که امکان ورود و خروج آسان را فراهم می‌کند. واسطه گری مالی که محصولاتی را ارائه می‌دهد که بهتر نیازهای خانوارها و شرکت‌ها را برآورده کنند. بانک‌هایی که دارای سرمایه

و نقدینگی بالاتر، با کیفیت بهتر و پایدار در سطح جهانی هستند که به‌اندازه کافی ریسک سیستمی را می‌سنجد و رفتار وام دهی دوره‌ای را منع می‌کند و مؤسسات (مؤسساتی که از نظر سیستمی مهم هستند) که می‌توانند به‌موقع با حداقل هزینه یا بدون هزینه برای مالیات دهندگان حل و فصل شوند. بحران مالی جهانی در حال وقوع که "افتخار" بدترین بحران از زمان رکود بزرگ را به خود اختصاص داده است، ما را کیلومترها از چنین دیدگاهی دور کرده است. این امر منجر به جابه‌جایی بی‌سابقه‌ای در بازارهای مالی، با عواقب ناگهانی برای رشد و بیکاری شد و باعث واکنش سریع و قابل توجه بین‌المللی هماهنگ شده بخش عمومی شد. پشت این پاسخ بایستی اذعان داشت که این هزینه‌ها تا حدی به‌دلیل ضعف‌ها یا شکاف‌های سیستمی در ساختار نظارتی و تا حدودی به‌دلیل شکست ناظران در مهار ریسک‌پذیری بیش از حد بخش خصوصی تحمیل‌شده‌اند. بحران جهانی این شکاف‌ها را در معماری مالی بسیار نمایان کرده است. در پاسخ به این حجم از پیچیدگی‌ها برخی از محققان از جمله ایواشکوفسکایا و استوانووا[۱] (۲۰۱۱)، کوکوروا و استپانووا[۲](۲۰۱۳) و ایواشکوفسکایا و همکاران[۳](۲۰۱۳)، نیاز به معماری مالی را ضروری دانستند. آنها معماری مالی را بر اساس نظر مایرز (۲۰۰۱)، شامل ساختار مالکیت، ساختار سرمایه، حاکمیت شرکتی و فرآیندهای هیئت‌مدیره دانستند. در همین راستا پژوهش حاضر سعی دارد با پرداختن به این مهم، مدل مطلوب معماری مالی در شرایط محیطی ایران را مطرح کند.

۲. مبانی نظری

۲-۱- مبانی نظری مرتبط با معماری مالی:

حرکت و اقدام سیاست‌گذاران مالی به دنیای مفید بودن در تصمیم گیری های اقتصادی، مستلزم تغییرات در سیستم مالی کنونی می‌باشد. این امر پیش از هر چیز مستلزم پرداختن به ناکامی‌های بازار است که بذر بحران را کاشته‌است. مشکل اصلی؛ عامل ناشی از عدم تقارن اطلاعاتی،

۱- Ivashkovskaya and Stevanova

۲ -Kokoreva and Stepanova

۳- Ivashkovskaya et al

عوامل خارجی که نهادهای فردی بر دیگران تحمیل می‌کنند و نشاط غیرمنطقی که تأثیر چرخه‌های اقتصادی را تقویت می‌کند، فرا می‌خواند. مقررات سخت‌گیرانه تر برای درونی کردن اثرات جانبی منفی ناشی از خطراتی که شرکت‌ها متحمل می‌شوند. نظارت بهتر برای اجرای مؤثر آن مقررات؛ شفافیت و افشای بیشتر هم برای رسیدگی به شکاف‌های اطلاعاتی و هم همراه با «پوست در بازی» (به‌عنوان مثال، از طریق روش‌های جبران خسارت و تقسیم ضرر در صورت شکست)، برای تقویت نظم و انضباط بازار و محدود کردن انگیزه‌های ریسک‌پذیری. سیاست‌های کلان احتیاطی بهتر و شبکه‌های ایمنی مؤثر برای کاهش تأثیر نوسانات و شکست‌ها بر بقیه سیستم مالی به‌طوری که هیچ مؤسسه‌ای به‌عنوان TITF تلقی نشود و اصلاحات برای ایجاد زیرساختی که بتواند با مؤسسات بزرگ، پیچیده و به‌هم‌پیوسته کنار بیاید، به‌طوری که سیستم مالی همچنان بتواند در مواقعی که برخی از بخش‌های آن مشکل دارد، وظایف اساسی خود را انجام دهد. اصلاحات مهمی در این راستا در سطح بین المللی و داخلی در حال انجام است و صندوق بین المللی پول در مذاکرات شرکت کرده است. اصلاحات بر اقدامات احتیاطی خرد متمرکز شده‌است که هدف آنها کاهش احتمال یا هزینه شکست از طریق انعطاف پذیری بیشتر مؤسسات مالی و یا اجازه دادن به آنها برای شکست منظم در صورت استرس شدید است.
آنها همچنین بر روی سیاست‌هایی با هدف تقویت انعطاف‌پذیری سیستم مالی کلی از طریق کاهش ریسک‌های ناشی از مؤسسات مالی مهم سیستمی (SIFI) و چرخه‌ای بودن تمرکز کرده‌اند .فصل‌های این جلد، کار انجام شده در صندوق بین‌المللی پول در مورد پیشنهادهای اصلاحی مختلف برای رسیدگی به برخی از مسائل کلیدی را تشریح می‌کند.
معماری مالی شرکت نه‌تنها کارایی ساختار سرمایه تشکیل شده را از نظر صاحبان آن و همخوانی اهداف آنها با اهداف مدیریت شرکت، بلکه موقعیت آن در بازار را نیز تعیین می‌کند. سازگاری منافع بین مالکان و مدیران، همسویی اهداف استراتژیک و عملیاتی شرکت و مؤلفه مالی دستیابی به آنها را تعیین می‌کند. بنابراین، نیاز به یافتن روش‌هایی برای ارزش‌گذاری معماری مالی وجود دارد که نه‌تنها کیفیت معماری شکل‌گرفته را ارزیابی کند، بلکه تعیین کند که چگونه تغییرات در اجزای آن موقعیت شرکت را در بازار تغییر می‌دهد. اولین کسی که به‌لحاظ نظری وجود روابط بین ساختار سرمایه، ساختار مالکیت و حاکمیت شرکتی را اثبات کرد و توجه را به آن

جلب کرد و اصطلاح «معماری مالی شرکت» را معرفی کرد، مایرز[۱] (۲۰۰۱) بود. به گفته وی، "معماری مالی به‌معنای کل طراحی مالی کسب و کار، از جمله مالکیت (به‌عنوان مثال، متمرکز در مقابل پراکنده)، شکل قانونی سازمان (به‌عنوان مثال، شرکت در مقابل مشارکت با عمر محدود)، مشوق‌ها، تأمین مالی و تخصیص میزان ریسک است". با توجه به اینکه مایرز بر اساس داده‌های شرکت‌های ایالات متحده و بریتانیا تحقیقی انجام داد، کاسیمون و انگلن[۲] (۲۰۰۲) بر اساس کار او معماری مالی بهینه را برای شرکت‌های به‌اصطلاح «اقتصاد جدید» در کشورهای با درآمد بالا OECD [۳]به کشورهای در حال توسعه تحلیل کردند. مارگاریت و پسیلاکی[۴] (۲۰۱۰)، تحقیقات مشابهی را برای شرکت‌های تولیدی فرانسوی انجام دادند.

اصطلاح"معماری مالی شرکت" توسط بارکلی و اسمیت[۵] (۱۹۹۷) استفاده میشد. اما بیشتر به اهرم مالی و تأثیر آن در شکل‌گیری بلوغ شرکت توجه داشتند. چنین مطالعاتی کاملاً مرتبط با تحقیقات ماتیوس و تیررا[۶](۲۰۱۳) می‌باشد، اما آنها کاملاً محدود هستند و اجازه تصمیم گیری سیستماتیک را نمی‌دهند که نه‌تنها مؤلفه صرفاً مالی بلکه منافع مالکان و مدیران را نیز در نظر می گیرد. تاران[۷] (۲۰۱۹)، رابطه بین مالکیت شرکتی داخلی و خارجی و ساختار سرمایه شرکت‌های فهرست شده رومانیایی (بر اساس نسبت بدهی، نسبت بدهی کوتاه‌مدت و نسبت بدهی بلندمدت در کل دارایی‌ها) را تحلیل کرده است. مشخص شده‌است که شرکت‌های دارای مالکیت خارجی بیشتر از سیاست بدهی کوتاه‌مدت استفاده می‌کنند، در حالی که سهامداران شرکت‌های محلی تأثیر منفی بر بدهی کوتاه‌مدت شرکت‌های وابسته دارند. ناید و زونکه[۸](۲۰۱۹)، رابطه بین بین انتخاب ساختار سرمایه و بقا و رشد شرکت‌های کوچک، متوسط و خرد را در زمینه آفریقای جنوبی بررسی کردند و دریافتند که ساختار سرمایه تأثیر قابل‌توجهی بر گزارش بقای کوچک،

---

۱ -Myers
۲ -Cassimon and Engelen
۳ -Organisation for Economic Co-operation and Development
۴ -Margaritis and Psillaki
۵ -Barclay and Smith
۶ -Mateus and Terra
۷ - Taran
۸ -Nyide and Zuncke

متوسط و خرد دارد. همچنین، مشخص شد که شرکت‌ها و در عین حال، بدهی و تأمین مالی خارجی بر رشد شرکت تأثیری نداشته‌است. مطالعات چرنیگوج و مرامور[۱](۲۰۰۹)، نشان دادند کشورهایی که در آن‌ها تغییری در سیستم‌های اقتصادی صورت گرفته و در آن‌ها فقط فرهنگ حاکمیت شرکتی شکل گرفته است، در مقایسه با کشورهای دارای اقتصادهای بازار بالغ در شکل‌گیری ساختار سرمایه شرکت تحت‌تأثیر عوامل دیگری مانند اندازه دارایی شرکت و افزایش سودآوری شرکت قرار می‌گیرد و تحت‌تأثیر ساختار سرمایه و اندازه حقوق صاحبان سهام شرکت قرار نمی‌گیرد.

۲-۲- مبانی نظری مرتبط با ساختار یا ترکیب مالکیت:

ترکیب سهامداران شرکت‌های مختلف، متفاوت است. بخشی از مالکیت شرکت‌ها در اختیار سهامداران جزء و اشخاص حقیقی قرار دارد. این گروه برای نظارت بر عملکرد مدیران شرکت عمدتاً به اطلاعات در دسترس عمومی همانند صورت‌های مالی منتشره اتکا می‌کنند این در حالی است که بخش دیگری از مالکیت شرکت‌ها در اختیار سهامداران حرفه‌ای عمده قرار دارد که برخلاف گروه سهامداران نوع اول اطلاعات داخلی با ارزشی درباره چشم اندازه‌ای آتی و راهبردهای تجاری و سرمایه‌گذاری‌های بلند مدت از طریق ارتباط مستقیم با مدیران شرکت در اختیار ایشان قرار می‌گیرد(مراد زاده فرد و همکاران، ۱۳۸۸).

۱-۲-۲. تئوری ترکیب مالکیت:

باید توجه داشت که تأثیر ترکیب مالکیت بر عملکرد و بازده شرکت‌ها موضوعی پیچیده و چند بعدی است. به همین دلیل انواع تعارض و تضاد منافع بین اشخاص و گروه‌ها را می‌توان انتظار داشت که از جمله آنها می‌توان به تضاد منافع بین مالکان و مدیران، سهامداران و طلبکاران، سهامداران حقیقی و حقوقی، سهامداران درونی و بیرونی و غیره اشاره نمود. با وجود این، یکی از مهمترین ابعاد تئوری نمایندگی به ناهمگرایی منافع بین مدیران و سهامداران مربوط می‌شود که موضوع اصلی اکثر تحقیقات در این زمینه را تشکیل می‌دهد. به‌اعتقاد صاحب‌نظران، سهامداران

---

[۱] Črnigoj and Mramor

همواره باید نظارت مؤثر و دقیقی را بر مدیریت اعمال نمایند و همواره تلاش کنند تا از ایجاد مغایرت در اهداف و بروز انحراف در تلاش‌های مدیران جلوگیری شود. البته در هر صورت سهامداران با انتخاب مدیران و تفویض قدرت تصمیم‌گیری به آنان تحت شرایطی ممکن است در موضع انفعال قرار داشته‌باشند که شدت و ضعف آن بستگی زیادی به عملکرد، صحت و دقت تصمیمات سهامداران دیگر خواهد داشت (آخوندی، احمد، ۱۳۹۰).

۲-۲-۲. مؤلفه‌های ترکیب مالکیت

ترکیب مالکیت در اشکال متفاوت و طبقه بندی‌های گوناگون وجود دارد. در این تحقیق ترکیب مالکیت به چهار مولفه مالکیت نهادی، مالکیت مدیریتی، مالکیت دولتی و تمرکز مالکیت، طبقه بندی شده‌است که در زیر هر یک به تفصیل شرح می‌گردند.

- **مالکیت نهادی:**

منظور از مالکان نهادی، سهامداران حقوقی می‌باشند که واسطه بین افراد و شرکت‌ها بوده و از طرف افراد اقدام به تهیه پرتفوی سهام می‌نمایند مانند بانک‌ها، بیمه‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری و نهادهای انقلابی که از طریق درصد کل سهام تملک شده به‌وسیله سهامداران نهادی به‌کل سهام سرمایه محاسبه می‌شود.

عموماً این گونه تصور می‌شود که حضور سرمایه‌گذاران ممکن است به تغییر رفتار شرکت‌ها منجر شود. این امر از فعالیت‌های نظارتی که این سرمایه‌گذاران انجام می‌دهند نشئت می‌گیرد (بوشه[۱]، ۱۹۹۸).

یکی از گروه‌های اصلی استفاده کنندگان از صورت‌های مالی سهامداران می‌باشند در این میان سرمایه‌گذاران نهادی با توجه به مالکیت بخش قابل توجهی از سهام شرکت‌ها از نفوذ قابل ملاحظه‌ای در شرکت‌های سرمایه‌پذیر برخوردار بوده و می‌توانند رویه‌های آنها را تحت‌تأثیر قرار دهند. (ولوری و جنکیز[۲]، ۲۰۰۶)

در دهه‌های اخیر سهام تحت تملک سرمایه‌گذاران نهادی به‌طور چشمگیری افزایش یافته‌است. منظور از سرمایه‌گذاران نهادی همان طور که گفته شد شرکت‌های بیمه، صندوق‌های سرمایه

---

[۱] -Bushee
[۲] -Velury & Jenkinz

گذاری، مؤسسات مالی، بانک‌ها و شرکت‌های سهامی است که در سایر شرکت‌های سهامی عام سرمایه‌گذاری می‌کنند از این رو سرمایه‌گذاران نهادی بزرگ‌ترین گروه سهامداران شرکت‌های سهامی عام شده‌اند. طبق تئوری نمایندگی «مالکان نهادی» ممکن است تضاد نمایندگی را از طریق نظارت بر اقدامات مدیریت کاهش دهند و عملکرد شرکت را بهبود بخشند. مالکان نهادی نه‌تنها انگیزه بلکه تخصص و منابع لازم برای نظارت بر شرکت را نیز دارند (نمازی و همکاران، ۱۳۸۸).

- **مالکیت مدیریتی:**

میولر و اسپیتز۱ (۲۰۰۶) مالکیت مدیریتی را سهام نگهداری شده توسط اعضای خانواده هیأت مدیره تعریف کرده‌اند. در این تحقیق مالکیت مدیریتی به‌عنوان درصد سهام نگهداری شده توسط اعضای هیئت مدیره محاسبه می‌شود.

در میان سهامداران درونی آنچه مورد توجه کارشناسان و از نکات چالش‌برانگیز در مبحث حاکمیت شرکتی است عمدتاً سهم مدیران از مالکیت شرکت است. زیرا این گروه از یک سوء به اطلاعات درونی و اخبار پنهانی شرکت دسترسی دارند و از سوی دیگر از قدرت تصمیم‌گیری برخوردارند. به همین دلیل حساسیت اصلی در رابطه با مالکیت افراد داخل سازمان، اغلب بیش از سایر کارکنان، معطوف به مدیران رده‌های مختلف می‌باشد؛ اگرچه لااقل بخشی از کارکنان هر شرکت در زمره دارندگان اطلاعات نهانی قرار دارند و رفتارهای معاملاتی آنها نیز باید به‌دقت مورد توجه دست‌اندرکاران و فعالان بازار قرار گیرد. در این رابطه مطالعه‌ای که در ژاپن صورت گرفته بیانگر این بوده است که در کل، افزایش مالکیت سهامداران داخلی موجب کاهش تضاد منافع بین مدیران و سهامداران می‌شود و مالکیت اعضای هیأت مدیره بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد. به‌عبارت دیگر، برخلاف ایالات متحده، عملکرد شرکت‌های ژاپنی به موازات افزایش مالکیت مدیران افزایش می‌یابد (پوشنر۲، ۱۹۹۳)

---

۱ -Mueller & Spitz
۲ -Pushner

- **مالکیت دولتی:**

مالکیت دولتی یعنی اینکه دولت به‌واسطه یک سازمان دولتی یا یک شرکت دولتی مالک بیش از ۵۰ درصد سهام شرکت باشد (طالب نیا و صدیقی کمال، ۱۳۹۴).

- **تمرکز مالکیت:**

کنترل مطلق سهامداران عمده بر اداره امور شرکت را تمرکز مالکیت گویند. در این تحقیق، تمرکز مالکیت با استفاده از شاخص هرفیندال- هیرشمن و برای درصد مالکیت بزرگ‌تر و مساوی ۵ درصد اندازه گیری می‌شود. هر اندازه که این شاخص بیشتر باشد، بیانگر تمرکز بیشتر و حضور تعداد اندکی سهام‌دار عمده در ساختار مالکیت شرکت است و برعکس. دلیل انتخاب ۵ درصد نیز این است که برخی از شرکت‌های مورد بررسی، میزان مالکیت کمتر از ۵ درصد را در گزارش‌های مالی خود افشا نکرده‌اند.

۲-۳- مبانی نظری مرتبط با حاکمیت شرکتی:

۱-۲-۳. حاکمیت شرکتی:

در عصر ارتباطات امروز، با گسترش سریع استفاده از اینترنت، بسیار مهم است که همه افراد به هر اطلاعات دلخواه برسند. با توجه به این وضعیت، مفهوم حاکمیت شرکتی ظهور کرده است (ایسون، ۲۰۰۵). مفهوم حاکمیت شرکتی معادل فارسی "Corporate Governance" در انگلیسی است. کلمه "حکمرانی" به‌معنای کنترل و چرخش است. در ادبیات تجارت و اقتصاد ایران، از مفهوم "حاکمیت شرکتی" به‌عنوان معادل فارسی مفهوم حاکمیت شرکتی یا حاکمیت راهبردی استفاده شده‌است. عبارت "حاکمیت" شامل وظایف کنترل و هدایت است که به‌طور طبیعی در واحدهای دولتی، خصوصی صورت‌می‌گیرد. کلمه "شرکت" نشان‌می‌دهد که حاکمیت به شرکت‌ها اشاره دارد. حاکمیت شرکتی از اصل تفکیک مالکیت پیروی می‌کند. به طوری که در حاکمیت شرکتی، مالکیت، مدیریت و کنترل از یکدیگر جدا شده‌اند. در حاکمیت شرکتی، شرکت طبق قوانین خاص اداره می‌شود و مدیران را موظف به رعایت قوانین مربوطه می‌کند.

از اینرو سرمایه‌گذاران و ذینفعان مجموعه از اداره شرکت توسط مدیریت طبق ضوابط و قوانین اطمینان حاصل نموده و نسبت به گزارش‌های مالی و عمدتاً سود گزارش شده توسط شرکت اطمینان کسب می‌کنند. که نتیجه آن جذب سرمایه‌گذار و افزایش سرمایه‌گذاری و پشت‌بند آن

افزایش ارزش واحد اقتصادی را به‌دنبال دارد. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه که ابتدا مفهوم حاکمیت شرکتی را به محافل اقتصادی بین المللی ارائه داد. حاکمیت شرکتی را به‌عنوان "سیستمی شامل مجموعه‌ای از روابط بین مدیریت یک شرکت، هیأت مدیره آن، سهامداران و سایر سهامداران" تعریف می‌کند(OECD ۲۰۰۴). در سال ۲۰۰۴ فدارسیون بین المللی حسابداران حاکمیت شرکتی را چنین تعریف کرده است: حاکمیت شرکتی عبارت است از تعدادی از مسئولیت‌ها و شیوه‌های به کار برده شده توسط هیأت مدیره و مدیران موظف با هدف مشخص کردن مسیر استراتژیک که تضمین کننده دستیابی به هدف‌ها، کنترل ریسک‌ها و مصرف مسئولانه منابع باشد. حاکمیت شرکتی قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ‌ها و سیستمهایی است که موجب دستیابی به هدف‌های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می‌شود (حساس یگانه،یحیی، ۱۳۸۴).

۲-۲-۳. اهداف حاکمیت شرکتی:

طبق دستورالعمل حاکمیت شرکتی، هدف از اصول حاکمیت شرکتی، کمک به خط مشی گذاران در ارزیابی و بهبود چارچوب قانونی، مقرراتی و نهادی برای حاکمیت شرکتی با هدف حمایت از اثربخشی، کارایی، رشد پایدار و ثبات مالی شرکت است. هدف نهایی راهبری شرکت ها دستیابی به چهار مورد زیر در شرکت‌ها است:

۱- پاسخ گری

۲- شفافیت

۳- عدالت (انصاف)

۳- رعایت حقوق کلیه گروه های ذینفع (حساس یگانه ۱۳۸۴) .

مطالعات مختلفی در این زمینه در خارج و داخل کشور انجام شده که به چند مورد آن اشاره می کنیم:

- نایده و زان چه(۲۰۱۹)، در بررسی رابطه بین انتخاب سرمایه با بقا و رشد شرکت‌های کوچک و متوسط و خرد در آفریقای جنوبی دریافتند که ساختار سرمایه تأثیر قابل توجهی بر گزارش بقای شرکت‌ها داشته است و در عین حال مشخص شد که تأمین مالی از طریق بدهی و سهام خارجی بر رشد شرکت تأثیری نداشته‌است.

- شوهاداک و همکاران(۲۰۱۹)، در بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی خوب و معماری مالی بر بازده سهام، عملکرد مالی و ارزش شرکت به این نتیجه دست یافتند که حاکمیت شرکتی خوب با بازده سهام رابطه منفی دارد. در حالی که معماری مالی با بازده سهام، عملکرد مالی و ارزش شرکت ارتباط مستقیم دارد.

- بهاج(۱۴۰۰)، در بررسی تأثیر معماری مالی بر ارزش شرکت با تأکید بر نقش عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق‌بهادار تهران به این نتیجه رسید که ساختار مالکیت بر ارزش شرکت تأثیر دارد. همچنین حاکمیت شرکتی تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش شرکت دارد. وجود بدهی‌های بالا در ساختار سرمایه با ارزش شرکت رابطه معکوس دارد. عملکرد مالی به‌عنوان یک معیار تعدیل کننده مناسب بر رابطه بین معماری مالی و ارزش شرکت است. در حقیق عملکرد مالی می‌تواند روابط بین ساختار مالکیت با ارزش شرکت و همچنین رابطه حاکمیت شرکتی با ارزش شرکت را تعدیل کند.

- قادری و همکاران(۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای بقای شرکت‌ها در بازار سرمایه ایران (برازش مدل پوتانگ) به این نتیجه دست یافتند که بقای شرکت‌ها تحت‌تأثیر پذیرش ذینفعان برجسته قرار می‌گیرد. به‌عبارتی دیگر به رسمیت شناختن نقش آشکار سهامداران، مسئولیت نسبت به رفاه جامعه و مسئولیت‌های اخلاقی موجب افزایش بقای شرکت‌ها می‌شود. همچنین پایداری حسابداری (آگاهی اخلاق حسابداری، فعالیت‌های داوطلبانه حسابداری، شفافیت طرز تفکر حسابداری، افشای سرمایه انسانی و گزارشگری مسئولیت اجتماعی) بر ارزش بازار مطلوب، تعهدات انگیزشی کارکنان و پذیرش ذینفعان برجسته تأثیر معناداری دارد.

۲. هدف کلی پژوهش:

- طراحی مدل مطلوب معماری مالی در شرایط محیطی ایران.

۲-۲- اهداف فرعی پژوهش:

- شناسایی و تعیین شرایط علّی معماری مالی در شرایط محیطی ایران.
- شناسایی و تعیین بستر و زمینه معماری مالی در شرایط محیطی ایران.
- شناسایی و تعیین شرایط مداخله‌گر معماری مالی در شرایط محیطی ایران.
- شناسایی و تعیین استراتژی‌های معماری مالی در شرایط محیطی ایران.

- شناسایی و تعیین پیامدهای معماری مالی در شرایط محیطی ایران.
- شناسایی و تعیین پدیده محوری معماری مالی در شرایط محیطی ایران.

۳. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش کمی از نوع پیمایشی می‌باشد، برهمین اساس روش پژوهش در بخش کمی توصیفی – همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان بازار سرمایه می‌باشد. که پرسشنامه‌های تحقیق در بخش کمی در اختیار آنان قرار گرفته است. روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده می‌باشد که شانس برابر برای هر یک از افراد نمونه از ویژگی‌های این روش می‌باشد. ابزار تحقیق پرسش نامه محقق ساخته با احتساب روایی و پایایی آن می‌باشد. به‌منظور بررسی روایی در این تحقیق از روایی محتوا استفاده شده است. روایی محتوا به‌طور معمول در پاسخ به سوالات‌ی چون:

- آیا ابزار طراحی‌شده همه جنبه‌های مهم و اصلی مفهوم مورد اندازه گیری را شامل می‌شود؟
- آیا سازه‌های ابزار همان چیزی را که باید بررسی می‌کند؟
- آیا اجزا و کلیت ابزار قابل پذیرش متخصصان ذیربط می‌باشد؟

در این تحقیق پس از جمع آوری نظرات متخصصین، تغییرات لازم در ابزار مورد توجه قرار گرفت، سپس برای ارزیابی کمّی روایی محتوا و جهت اطمینان از اینکه مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا) ضرورت سؤال) انتخاب شده‌است، (نسبت روایی محتوا) و برای اطمینان از اینکه سؤالات ابزار به بهترین نحو جهت اندازه گیری محتوا طراحی‌شده، از (شاخص روایی محتوا) استفاده شده‌است. به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شده‌است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، از روش‌های آمارهای توصیفی نظیر میانگین، انحراف‌معیار، جداول و نمودارهای جهت بررسی وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش استفاده شده‌است.

- از روش تحلیل عاملی تأییدی جهت تأیید عامل‌های استخراج‌شده استفاده گردیده است.
- از مدل معادلات ساختاری جهت آزمون مدل اصلی و بررسی نقش معماری مالی در

پیامدهای معماری مالی استفاده گردیده‌است.

٤. نتایج و تجزیه وتحلیل یافته‌ها

-تحلیل عاملی اکتشافی

-شناخت امکان انجام تحلیل عاملی بر روی‌داده‌ها:

برای اینکه پی ببریم آیا می‌توان داده‌های مربوطه را به چندین عامل تقلیل دهیم یا خیر از دو آزمون زیر استفاده می‌کنیم:

-شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولین و آزمون کرویت بارتلت:

آزمون کفایت نمونه گیری که با علامت اختصاری KMO مشخص‌شده، اولین هدف تحلیل عاملی را برآورده می‌کند. یعنی این آزمون مشخص می‌کند که آیا واریانس متغیرهای تحقیق تحت‌تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی هست یا خیر؟

مقدار این آزمون بین (۰) تا (۱) نوسان دارد. به‌طوری که می‌توان سه طیف برای این نوسان تعریف کرد و در هر مورد، تصمیم به انجام یا عدم انجام تحلیل عاملی گرفت:

۱- مقدار ۰/۴۹ و پایین‌تر: در این صورت انجام تحلیل عاملی پیشنهاد نمی‌شود

۲- مقدار ۰/۵ تا ۰/۶۹: در این صورت، انجام تحلیل عاملی در صورت اصلاحات داده‌ها پیشنهاد می‌شود، یعنی می‌توان با انجام اصلاحاتی، تناسب داده‌ها را برای انجام تحلیل عاملی بیشتر کرد و مقدار KMO را به بالاتر از ۰/۷ افزایش داد.

۳- مقدار ۰/۷ و بالاتر: در این صورت، انجام تحلیل عاملی پیشنهاد می‌شود.

آزمون بارتلت درصدد برآوردن هدف دوم تحلیل عاملی می‌باشد. یعنی این آزمون به ما کمک می‌کند تا پس از فراهم بودن امکان تقلیل داده‌ها به یک سری عامل‌های پنهانی، بتوانیم ساختار جدیدی را بر اساس همبستگی بین متغیرها و عامل‌ها و معنای انضمام آن‌ها کشف کنیم. با توجه به سطح معناداری این آزمون دو حالت به وجود می‌آید:

۱) حالت اول: موقعی که مقدار آزمون بارتلت در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار نباشد. در این حالت، ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود نداشته و امکان کشف ساختار جدید از داده‌ها ممکن نیست. برای خطای بالاتر از ۰/۱ انجام تحلیل عاملی اشتباه است.

۲) - حالت دوم: موقعی که مقدار آزمون بارتلت در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار باشد. در این

حالت، ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود داشته و امکان کشف ساختار جدید از داده‌ها ممکن می‌باشد.

در تحلیل عاملی از روش مؤلفه‌های اصلی[۱] برای استخراج عامل‌ها استفاده شده‌است. همان طور که در جدول ۴-۹ مشاهده می‌شود شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین[۲] ۰.۹۱۱ به‌دست آمده است که نشان دهنده آن است که داده‌های تحقیق قابل تقلیل به تعدادی عامل‌های زیربنایی و بنیادی می‌باشد و حجم نمونه نیز در حد کفایت است. همچنین، نتیجه آزمون بارتلت (۵۷۱۳) که در سطح خطای ۰.۰۱ معنی‌دار است، نشان‌می‌دهد که بین شاخص‌های داخل عامل همبستگی خوبی وجود دارد.

جدول شماره ۱: شاخص کفایت نمونه‌گیری و ضریب بارتلت

شاخص	مقدار
شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین (KMO)	۹۱۱.
آزمون بازتلت	۵۳۵.۵۷۱۳
درجه آزادی	۹۹۰
سطح معناداری	۰۰۰.

منبع: خروجی نرم‌افزار

-شناخت سهم مجموعه عامل‌ها در تبیین واریانس هر شاخص:

علت استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی: به‌منظور اطمینان از درستی دسته‌بندی شاخص‌ها در تحلیل تماتیک، به‌کمک روش تحلیل عاملی اکتشافی به‌صورت آماری ابتدا عامل‌ها شناسایی می‌شوند سپس عامل‌ها با توجه به ماهیت متغیرهایی که در آن قرار گرفته است نام‌گذاری می‌شوند.

در جدول خروجی بعدی که با عنوان اشتراکات[۳] مشخص‌شده، بیانگر دو نکته است:

۱) ستون اول با عنوان (اولیه) نشان‌دهنده مقدار کل واریانس هر متغیر می‌باشد که مجموعه عوامل می‌توانند (نه اینکه توانسته‌اند) آن را تبیین کنند. بنابراین، از آنجا که

۱- Principle Components
۲ -Kaiser-Meyer-Olkin
۳ -Commonalities

عامل‌ها می‌توانند کلیه واریانس‌های یک متغیر (۱۰۰ درصد) را تبیین کنند، در جدول ملاحظه می‌کنیم که مقدار این واریانس برای تمامی شاخص‌ها (متغیرها) برابر با عدد (۱) است.

۲) ستون دوم با عنوان (استخراج) نشان‌دهنده مقداری از واریانس هر متغیر است که مجموعه عوامل مورد نظر توانسته‌اند (نه اینکه می‌توانند) آن را تبیین کنند. مقدار این واریانس از (۰) تا (۱) نوسان دارد. هر چه مقادیر به یک نزدیک‌تر باشند، بهتر است و مقادیر کوچک‌تر هر متغیر نشان از آن دارد که متغیر مورد نظر به‌اندازه کافی برای تحلیل عاملی مناسب نیست و بنابراین، باید از تحلیل خارج شود. به‌عنوان یک قاعده کلی، متغیرهایی را که عامل‌ها نتوانسته‌اند بالاتر از ۰/۵ (یا ۵۰ درصد) از تغییرات آن‌ها را تبیین کنند، تعدیل یا از مجموعه متغیرها حذف می‌کنیم تا بعداً در انتخاب و دسته‌بندی عامل‌ها مشکلی ایجاد نکند.

در این پژوهش، با استناد به نتایج ستون دوم جدول زیر با عنوان (استخراج) می‌توان پی برد که مجموع عامل‌های استخراج‌شده توانسته‌اند به چه میزان تغییرات هر شاخص را تبیین کنند.

جدول شماره ۲: میزان اشتراکات هر متغیر

شاخص	اولیه	استخراجی	شاخص	اولیه	استخراجی
۱Q	۰۰۰.۱	۵۲۶.	۲۴Q	۰۰۰.۱	۵۹۵.
۲Q	۰۰۰.۱	۵۱۲.	۲۵Q	۰۰۰.۱	۴۹۷.
۳Q	۰۰۰.۱	۵۷۵.	۲۶Q	۰۰۰.۱	۵۲۱.
۴Q	۰۰۰.۱	۶۰۴.	۲۷Q	۰۰۰.۱	۴۹۸.
۵Q	۰۰۰.۱	۵۴۴.	۲۸Q	۰۰۰.۱	۴۶۱.
۶Q	۰۰۰.۱	۵۰۰.	۲۹Q	۰۰۰.۱	۵۰۶.
۷Q	۰۰۰.۱	۶۶۰.	۳۰Q	۰۰۰.۱	۶۴۲.
۸Q	۰۰۰.۱	۵۳۹.	۳۱Q	۰۰۰.۱	۶۱۲.
۹Q	۰۰۰.۱	۶۲۸.	۳۲Q	۰۰۰.۱	۶۸۱.
۱۰Q	۰۰۰.۱	۵۰۰.	۳۳Q	۰۰۰.۱	۵۴۲.
۱۱Q	۰۰۰.۱	۴۹۷.	۳۴Q	۰۰۰.۱	۵۰۹.
۱۲Q	۰۰۰.۱	۴۴۴.	۳۵Q	۰۰۰.۱	۴۹۸.
۱۳Q	۰۰۰.۱	۵۴۴.	۳۶Q	۰۰۰.۱	۵۱۴.

۱۴Q	۰۰۰.۱	۵۴۴.	۳۷Q	۰۰۰.۱	۴۸۰.
۱۵Q	۰۰۰.۱	۵۴۶.	۳۸Q	۰۰۰.۱	۶۴۶.
۱۶Q	۰۰۰.۱	۶۲۰.	۳۹Q	۰۰۰.۱	۵۲۸.
۱۷Q	۰۰۰.۱	۵۸۲.	۴۰Q	۰۰۰.۱	۴۹۲.
۱۸Q	۰۰۰.۱	۵۱۱.	۴۱Q	۰۰۰.۱	۵۴۹.
۱۹Q	۰۰۰.۱	۵۱۰.	۴۲Q	۰۰۰.۱	۵۹۶.
۲۰Q	۰۰۰.۱	۶۱۶.	۴۳Q	۰۰۰.۱	۵۲۳.
۲۱Q	۰۰۰.۱	۶۰۸.	۴۴Q	۰۰۰.۱	۶۸۷.
۲۲Q	۰۰۰.۱	۴۵۰.	۴۵Q	۰۰۰.۱	۵۵۹.
۲۳Q	۰۰۰.۱	۵۱۷.			

منبع: خروجی نرم‌افزار

در جدول شماره ۳ مجموعه مقادیر عامل‌های استخراج‌شده بعد از چرخش آورده شده‌است مربوط به مقادیر ویژه است و تعیین کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌ماند (عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه کمتر از ۱ هستند از تحلیل خارج می‌شوند). عوامل خارج شده از تحلیل، عواملی هستند که حضور آن‌ها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود. نتایج نشان‌می‌دهد ۱۱ عامل دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از ۱ هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. به‌عبارت دیگر شاخص‌های پرسشنامه تحت‌تأثیر ۱۴ عامل زیربنایی قرار دارد. این ۱۱ عامل می‌توانند بیش از ۵۴ درصد از تغییر پذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند.

جدول شماره ۳: تعداد عامل‌ها و کل واریانس‌های استخراج‌شده

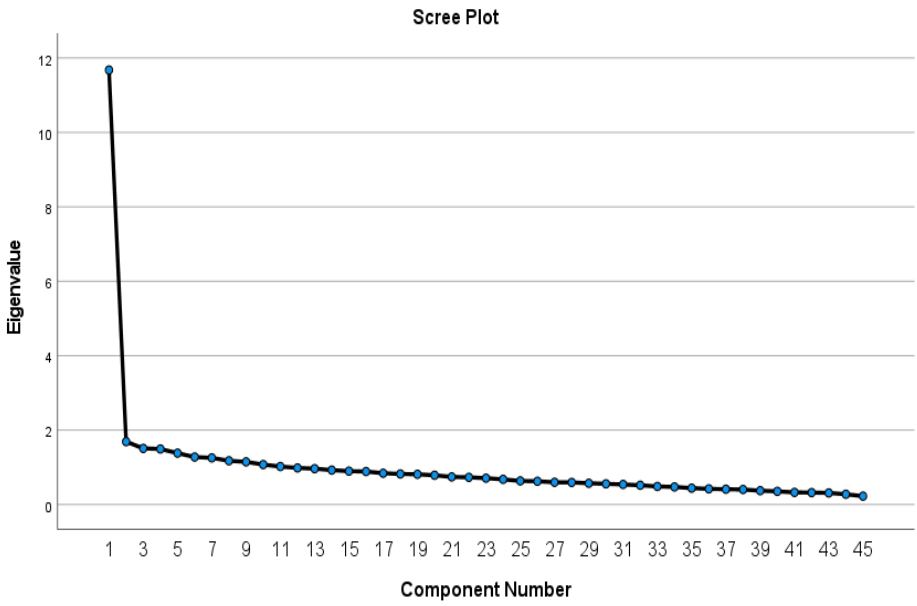
عامل‌ها	مقادیر ویژه اولیه			مجموعه مقادیر عامل‌های استخراج‌شده بعد از چرخش		
	مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۶۷۹.۱۱	۹۵۲.۲۵	۹۵۲.۲۵	۷۸۴.۲	۱۸۶.۶	۱۸۶.۶
۲	۶۹۱.۱	۷۵۸.۳	۷۱۰.۲۹	۷۸۱.۲	۱۸۱.۶	۳۶۷.۱۲
۳	۵۰۹.۱	۳۵۴.۳	۰۶۵.۳۳	۶۸۶.۲	۹۶۸.۵	۳۳۵.۱۸
۴	۴۹۴.۱	۳۲۱.۳	۳۸۶.۳۶	۵۵۴.۲	۶۷۵.۵	۰۱۰.۲۴

۵	۳۸۳.۱	۰۷۲.۳	۴۵۸.۳۹	۵۳۷.۲	۶۳۸.۵	۶۴۸.۲۹
۶	۲۷۸.۱	۸۴۰.۲	۲۹۷.۴۲	۱۵۹.۲	۷۹۷.۴	۴۴۵.۳۴
۷	۲۵۵.۱	۷۹۰.۲	۰۸۷.۴۵	۱۴۸.۲	۷۷۴.۴	۲۱۹.۳۹
۸	۱۷۷.۱	۶۱۶.۲	۷۰۳.۴۷	۰۳۳.۲	۵۱۸.۴	۷۳۷.۴۳
۹	۱۴۸.۱	۵۵۲.۲	۲۵۵.۵۰	۷۵۷.۱	۹۰۵.۳	۶۴۲.۴۷
۱۰	۰۷۵.۱	۳۸۸.۲	۶۴۳.۵۲	۶۶۱.۱	۶۹۱.۳	۳۳۴.۵۱
۱۱	۰۲۳.۱	۲۷۳.۲	۹۱۶.۵۴	۶۱۲.۱	۵۸۲.۳	۹۱۶.۵۴

منبع: خروجی نرم‌افزار

نتایج جدول فوق نشان‌می‌دهد که هر عامل توانسته چند درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیین کند. در خروجی جدول، ۱۱ عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک استخراج‌شده است. بنابراین از مجموع ۴۵ شاخص می‌توان آنها را به ۱۱ عامل مفهومی تقلیل داد. ارزش ویژه نخستین عامل ۲.۷۸۴ و ارزش ویژه آخرین عامل ۱.۶۱۲ می‌باشد.

در نمودار زیر سهم هر عامل در واریانس کل نشان داده‌شده‌است. در نمودار زیر تعداد نقاطی که مقدار ویژه بالاتر از یک دارند تعداد عامل‌ها را نشان‌می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود عامل اول با واریانس ۴۰ درصد، بیشترین مقدار از کل واریانس را تبیین می‌کند.



شکل شماره ۱: سهم هر عامل در واریانس کل (خروجی نرم‌افزار)

۵. جمع بندی و نتیجه‌گیری

امروزه، هدف غایی اقتصادی کشورها و جوامع مختلف، رسیدن به رشد اقتصادی بالاست، به طوری که یکی از چالش‌هایی که در دهه‌های اخیر توجه بسیاری از اقتصاددانان را به خود جلب نموده است، ارتباط بین بازارهای مالی و حقیقی، چگونگی تعامل آن‌ها و همچنین جهت اثرگذاری آن‌هاست. چرا که بازارهای مالی نقش مؤثری در اقتصاد کشورها دارد و در کنار بازار پول می‌تواند منابع مالی مورد نیاز برای تشکیل سرمایه را فراهم سازد، در ایران نیز رسیدن به توسعه از اهداف اصلی اقتصاد می‌باشد و رشد اقتصادی یکی از اساسی‌ترین ملزومات رسیدن به این هدف است. به طوری که می‌توان گفت رشد اقتصادی نیازمند سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف است و تأمین مالی و تشکیل سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای آن در بازار پول و بازار سرمایه صورت می‌پذیرد. لازمه رشد اقتصادی، ساختار بهینه مالی می باشد.

متغیر حاکمیت شرکتی یکی از اجزای تشکیل دهنده معماری مالی می‌باشد که خود به سه متغیر

اندازه هیئت‌مدیره، استقلال اعضا و دوگانگی وظیفه مدیرعامل نشان‌می‌دهد عامل استقلال اعضای هیئت‌مدیره شرکت است که هیئت‌مدیره‌های شرکت‌هایی که بیشتر آنان از اعضای غیر موظف تشکیل شده‌است، با نظارت کافی و غیرمستقیم بر تصمیمات مدیران اجرایی مطمئناً در جهت حداکثر ساختن سود سهامداران حرکت خواهند کرد و عملکرد مالی شرکت بهبود خواهد یافت و این‌گونه هیئت‌مدیره‌ها که استقلال کافی را دارند به‌عنوان هیئت‌مدیره‌هایی قلمداد می‌شوند که قدرت نظارت و کنترل مدیریت، کاستن از هزینه‌های نمایندگی، تناسب عدالت مابین منافع مالکان و مدیران و در نظر گرفتن پاداش و سودهای بلندمدت به منافع کوتاه مدت و آنی و ایجاد ارزش برای سهامداران را دارند. ضمن اینکه با توجه به نظارت کافی اعضای غیر موظف هیئت‌مدیره مطمئناً از هرگونه سوءاستفاده احتمالی مدیران و نفوذ خرابکارانه بین اعضا جلوگیری خواهد شد. بهعلاوه این امر نباید با دخالت در وظایف مدیریت اجرایی انجام شود، بلکه باید به‌شکل‌ی غیرمستقیم برای اطمینان یافتن از اینکه مدیریت شرکت با داشتن این آگاهی، تصمیمات لازم را می‌گیرد و اقدامات لازم را انجام می‌دهد، صورت پذیرد. در نتیجه این‌گونه می‌توان عنوان کرد که هرگاه شرکت‌ها با استفاده از اعضای غیر موظف هیئت‌مدیره بتوانند استقلال نسبی را بین اعضای هیئت‌مدیره شرکت حفظ کنند، همسو با این تغییرات می‌تواند عملکرد مالی شرکت افزایش یابد. ضمن اینکه طبق مبانی نظری حاکمیت شرکتی که این‌گونه بیان می‌دارد که هدف بنیادی حاکمیت شرکتی انطباق و پیروی از قوانین و مقررات نیست، بلکه اطمینان از این است که شرکت به‌درستی هدایت و راهبری می‌شود و منافع سهامداران در آن و همچنین منافع ذینفعان رعایت می‌گردد تا پایداری شرکت تضمین گردد این امر مستولی می‌شود که مطمئناً اگر افرادی غیر موظف اکثریت اعضای هیئت‌مدیره را تشکیل دهند می‌توانند بدون اینکه اجحاف در حق ذینفعان شود نظارت کافی را بر امور شرکت داشته‌باشند و بنابراین وظیفه اساسی اعضای هیئت‌مدیره، راهنمایی و نظارت است تا تشکیل ارزش‌های پایدار را حتمی سازد. این نه‌تنها مسئولیت فردی هر عضو هیئت‌مدیره است، بلکه مسئولیت مشترک هیئت‌مدیره به‌عنوان یک تیم نیز می‌باشد. پژوهش حاضر، در مقام مقایسه با سایر پژوهش‌های مشابه، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با پژوهش‌های سلطانی نژاد و رحیمی (۱۳۹۹) طالب نیا و بداغی (۱۳۹۷) نمازی و موسوی‌نژاد (۱۳۹۵)، خلیلی (۱۳۹۶) ویدنیانا و همکاران (۲۰۲۰) والدالاحد و همکاران (۲۰۲۰) اریک براون و همکاران (۲۰۲۰) سوهارک و همکاران(۲۰۱۹)، امگوا و مواته (۲۰۱۹) و الوین و

حمید (۲۰۱۶) می‌باشد.

-پیشنهادهای کاربردی پژوهش

توصیه می شود که مدیران شرکت در انتخاب نسبت مناسب در ساختار سرمایه شرکت دقت مقتضی را داشته باشند تا در مواقع لزوم از انعطاف پذیری مالی برخوردار باشند و بتوانند در مواقع بحرانی واکنش صحیح را انجام دهند.

سهامداران و ذینفعآن که سرمایهگ ذاران اصلی شرکتها می باشند در هنگام سرمایه گذاری با توجه به اینکه نسبت اهرم مالی شرکت میتواند با عملکرد مالی در ارتباط باشد با بررسی این مورد میتوانند سرمایه گذاری بهتری را داشته باشند.

مالکان و سهامداران اصلی شرکت با انتخاب رویکرد صحیح و اهداف پیش روی خود می توانند نسبت سهامداران عمده خود را تقسیمبندی کرده که از اقشار و گروههای مختلف سرمایه گذار در شرکت بهره مند شوند تا نهایتاً با ایجاد تعادل، تعارضات احتمالی بین سهامداران عمده را کاهش و سعی در حداکثر کردن سود سهامداران داشته باشند.

سهامداران و ذینفعان شرکتی در هنگام سرمایه گذاری با بررسی ساختار مالکیتی و نحوه توزیع سهام و شناسایی سهامدار عمده شرکت با توجه به نتایج پژوهش می توانند تشخیص دهند که رویکرد شرکت به کدام سمت وسو خواهد بود.

با توجه به نتایج پژوهش مالکان و مدیران شرکت بایستی به گونه ای نحوه ترکیب اعضا را انتخاب کنند که حداکثراعضای غیر موظف بتوانند نظارت کافی را بر امور شرکت داشته باشند.

سهامداران و ذینفعان شرکتها در هنگام سرمایه گذاری در سهام یک شرکت با بررسی نحوه ترکیب اعضای هیئت مدیره میتوانند اطمینان خاطری را از نظارت کافی افراد هیئت مدیره بر امورات شرکتی و حداکثر کردن منافع خود داشته باشند.

پیشنهاد می شود با افشای دقیق این موارد در جذب سرمایه گذاران و حفظ منافع ذینفعان خود کوشا باشند و با افشای اطلاعاتی اینچنینی ارزش واقعی شرکت را به نمایش بگذارند.

پیشنهاد می شود سرمایه گذاران در هنگام خرید سهام نسبت به برآورد صحیح کلیه عواملی که

ارزش یک شرکت را مشخص می سازد حساسیت نشان داده و با برآورد صحیح عملکرد آتی شرکت نسبت به سرمایه گذاری اقدام فرمایند.

ارائه آموزش های به سرمایه گذاران از سوی سازمان بورس اوراق بهادار، درباره مفاهیم و قواعد سرمای گذاری، ساختار هیئتم دیره شرکتها و انواع مالکیت سهام در میان سهامدارن عمده و تأثیر این موارد به عنوان معماری مالی شرکت، کمکی است در جهت سرمایه گذاری اصولی سرمایه گذاران.

به مدیران شرکتها پیشنهاد میشود قبل از اینکه شرکت در ناحیه ای قرار گیرد که دچار بحران مالی و بعد از آن ورشکستگی شود، از ابتدا با نظارت کافی بر امور شرکت و داشتن برنامه خاص جهت مشخص ساختن ساختار سرمایه خود و با توجه به اعضای هیئت مدیره با نظارت کافی بر امورات و تصمیمات مدیران اجرای سعی در بالا بردن منافع ذینفعان شرکت داشته باشند.

منابع و مأخذ

- آخوندی احمد(۱۳۹۰). ***حسابداری مالیاتی با رویکرد کاربردی***، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر
- حساس یگانه، یحیی(۱۳۸۴). مبانی نظری حاکمیت شرکتی، ***نشریه حسابدار***، ۱۹(۶): ۳۳-۳۰.
- سلطانی نژاد، احمدصادق؛ رحیمی، علیرضا؛ شمس الدینی، کاظم .(۱۳۹۹). بررسی رابطه بین حاکمیت شرکتی و اثربخشی کمیته حسابرسی. ***مجله حسابداری و منافع اجتماعی***.۱۰(۲)، ۱۵۳-۱۳۳.
- قادری بهمن، دانشیار فاطمه، رحیمیان نظام الدین(۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین هزینه‌های نمایندگی و سلامت مالی شرکت‌ها: شواهدی تجربی از بورس اوراق بهادار تهران، ***مجله دانش مالی تحلیل اوراق بهادار (مطالعات مالی)***، شماره ۴۳ رتبه A (دانشگاه آزاد/۲۱) ISC صفحه - از ۱۵۹ تا ۱۷۹
- طالب نیا قدراله؛ بداغی حمید(۱۳۹۷). بررسی رابطه دارایی های نامشهود و عملکرد در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، ***فصلنامه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی***، ۲(۳)، ۳۶-۱۷.
- طالب نیا قدرت اله، صدیقی کمال لیلا(۱۳۹۶). بررسی مقایسه ای تاثیر نوع مالکیت دولتی و خصوصی بر کیفیت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، ***نشریه تحقیقات حسابداری و حسابرسی (تحقیقات حسابداری)*** ۹(۳۴)،:۴۲-۵۷
- مراد زاده فرد مهدی، مهدی ناظمی اردکانی، رضا غلامی و حجت اله فرزانی، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین مالکیت نهادی سهام و مدیریت سود در شرکت-های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، ***بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*** ۱۶(۲)، ۸۵-۹۸.
- نمازی محمد، موسوی نژاد روح‌اله. (۱۳۹۵). بررسی رابطهٔ بین دارایی‌های نامشهود و عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. ***فصلنامهٔ علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری***، ۵(۲۰)، ۲۶۲-۲۴۳.

Cassimon, D., & Engelen, P. J. (۲۰۰۲a). Bootstrapping, burnrate and the value of a company. In R. Aernoudt et al. (Eds.), ***Belgian yearbook corporate finance*** (pp. ۵۵–۶۹). Intersentia Publishers.

Cassimon, D., & Engelen, P. J. (۲۰۰۲b***). Legal and institutional barriers to optimal financial architecture for new economy firms in developing countries***. Unpublished manuscript.

Cesario Mateus, J., & Terra, P. (۲۰۱۳). Leverage and the maturity structure of debt in emerging markets. ***Journal of Mathematical Finance***, ۳(۱), ۴۶–۵۹.

Ivashkovskaya, I., Stepanova, A., & Ivantsova, O. (۲۰۱۳). ***Corporate financial architecture and bank performance models: Evidence from developed and emerging European markets*** (Working Papers Series in Financial Economics). National Research University Higher School of Economics (HSE).

Kokoreva, M., & Stepanova, A. (۲۰۱۳). *Financial architecture and corporate performance: Evidence from Russia*. SSRN Electronic Journal.

Myers, S. C. (۱۹۸۴). The capital structure puzzle. *The Journal of Finance*, ۳۹(۳), ۵۷۴–۵۹۲. https://doi.org/۱۰.۲۳۰۷/۲۳۲۷۹۱۶

Myers, S. C. (۲۰۰۱). Capital structure. *Journal of Economic Perspectives*, ۱۵(۲), ۸۱–۱۰۲. https://doi.org/۱۰.۱۲۵۷/jep.۱۵.۲.۸۱

Myers, S. C. (۲۰۰۳). Financing of corporations. In G. Constantinides, M. Harris, & R. Stulz (Eds.), *Handbook of the economics of finance* (Vol. ۱A, pp. ۲۳۵–۲۶۶). Elsevier.

Myers, S. C., & Majluf, N. S. (۱۹۸۴). Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, ۱۳(۲), ۱۸۷–۲۲۱. https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/۰۳۰۴-۴۰۵X(۸۴)۹۰۰۲۳-۰

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۳۱۳-۲۸٦
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

تحلیل نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه پایدار

صابر قربانی[۱]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۳/۲۰ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۵/۱)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
هدف پژوهش، تحلیل نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی در سازمان‌های دولتی شهرستان تبریز است. روش پژوهش حاضر، توصیفی – پیمایشی و به‌منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده گردید. در این تحقیق جهت سنجش مولفه‌های تحقیق از پرسشنامه براساس طیف لیکرت استفاده می‌گردد و لذا برای سنجش عوامل سازمانی از پرسشنامه منوریان و کسایی (۲۰۰۷) و برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه آزاده صفایی و مهران نجاتی (۲۰۲۰) و برای سنجش متغیر توسعه پایدار سازمانی از پرسشنامه کر یس و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان حوزه مدیریت و منابع انسانی بیش از ده‌ها سازمان فعال در شهرستان تبریز می‌باشند که حجم نمونه با توجه به جدول مورگان برای تعداد جامعه

۱- استادیار،گروه مدیریت دولتی، واحد سراب، دانشگاه آزاد اسلامی سراب، ایران.
saber_ghorbani۶۰@yahoo.com

نامحدود تعداد اعضای نمونه برابر ۳۸۴ مورد می‌باشد. روش نمونه گیری به‌صورت تصادفی ساده بود. برای تأیید روایی سؤالات پرسشنامه از روایی‌های (صوری، تحلیل عاملی تأییدی، روایی همگرا، روایی واگرا) و جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه، از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردیده‌است. نتایج این پژوهش نشان‌می‌دهد که عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های دولتی شهرستان تبریز تأثیر دارد و تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید گردیدند.

واژه‌های کلیدی: عوامل سازمانی، توسعه پایدار سازمانی، مدیریت منابع انسانی سبز.

۱. مقدمه

پیش از این دانشمندان مدیریت تحت سلطه "سازمان مبتنی بر دانش" (دراکر[۱]، ۱۹۸۸) به‌عنوان آینده شرکت‌ها بودند. تعریف کمیسیون برونتلند سازمان ملل متحد [۲]در سال ۱۹۸۹ از پایداری «برآوردن نیازهای حال بدون به خطر انداختن نیازهای نسل‌های آینده» است. و OECD به نقل از فارنتی و گاتری[۳](۲۰۰۹) پایداری را به‌عنوان "پیوند دادن اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی جوامع به شیوه‌ای متعادل" و "درباره پیامدهای فعالیت‌های امروزی که با چالش توسعه پایدار روبه‌رو می‌شود و نیازمند فرایندی است که از طریق آن تصمیمات به‌دست می‌آید، توسط طیف گسترده‌ای از عواقب احتمالی و قابل پاسخ‌گویی به مردم است. در دیدگاهی دیگر، اهنرت، پارسا [۴](۲۰۱۶) پایداری را به‌عنوان حفظ، بازسازی و توسعه منابع اکولوژیکی، اقتصادی و اجتماعی یک سیستم درک کردند و اینکه یک شرکت تأثیرات مختلف اقتصادی، محیط‌های اجتماعی و اکولوژیکی خود را کنترل می‌کند.. دیلیک و هاکرتس [۵](۲۰۰۲) تعریف فوق را با استفاده از مفهوم ذینفعان به سطح سازمانی منتقل می‌کنند. بنابراین، پایداری سازمانی «برآوردن

---

۱ -Drucker

۲ -Brundtland Commission of the United Nations

۳- Farneti & Guthrie

۴- Ahnert, Parsa

۵- Dilick and Hackerts

نیازهای ذینفعان مستقیم و غیرمستقیم یک شرکت (مانند سهامداران، کارکنان، مشتریان، گروه‌های فشار، جوامع و غیره) است، بدون اینکه توانایی آن برای برآوردن نیازهای ذینفعان آینده نیز به خطر بیفتد (دیلیک و هاکرتس، ۲۰۰۲). مؤسسه کیفیت چارترد [۱](۲۰۱۵) در درک پایداری سازمانی به‌عنوان چالشی پایدار برای دستیابی به موفقیت بلندمدت و در عین حال تأثیر مثبت بر جامعه و محیطی که سازمان در آن زندگی و کار می‌کند، اشاره کرد. لاندروم و ادواردز [۲](۲۰۰۹) اظهار می‌دارند که یک کسب و کار پایدار، کسب و کاری است که به نفع همه ذینفعان فعلی و آینده عمل می‌کند، به‌گونه‌ای که سلامت و بقای بلند مدت کسب و کار و سیستم‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی مرتبط با آن را تضمین می‌کند.. پایداری توسعه ای است که نیازهای زمان حال را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برآورده می‌کند (براوندلند[۳]، ۱۹۸۷).

ویرتنبرگ، هارمون، راسل و فیرفیلد [۴](۲۰۰۷) پایداری سازمانی را به‌عنوان توانایی دستیابی به اهداف تجاری و افزایش ارزش سهامداران بلندمدت با ادغام فرصت‌های اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی در استراتژی‌های تجاری خود می‌دانند. ویکستروم [۵](۲۰۱۰) بیان می‌کند که از دیدگاه تجاری، پایداری را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: توانایی یک شرکت برای کسب سود در عین حفظ محیط‌زیست. پایداری حالتی است که در آن یک سازمان یا یک جامعه رابطه ای با جنبه‌های اقتصادی محیطی و اجتماعی از خود نشان‌می‌دهد (مونک و سوزا، ۲۰۱۱). مانک و سوزا [۶](۲۰۰۹) استدلال کردند که اقدامات سازمانی پایدار آنهایی هستند که مسئول ایجاد کمترین تأثیر زیست‌محیطی ممکن به‌دلیل فعالیت‌های عملیاتی هستند، در حالی که همزمان به توسعه اجتماعی–اقتصادی توجه می‌کنند که بقای نسل‌های حال و آینده را ممکن می‌کند.

---

۱ -Chartered Quality Institute

۲ -Landrum and Edwards

۳- Brundland

۴ -Wirtenberg, Harmon, Russell and Fairfield

۵- Wikstrom

۶-Munk and Souza

دیلیک و هاکرتس (۲۰۰۲) معتقدند که پایداری شرکتی همه‌چیز در مورد برآوردن نیازهای سهامداران مستقیم و غیرمستقیم یک شرکت (مانند سهامداران، کارکنان، مشتریان، گروه‌های فشار، جوامع و غیره) است، بدون اینکه توانایی آن برای برآورده کردن نیازهای سهامداران آینده و نیز به خطر انداختن باشد. [۱]. به نظر می‌رسد که پایداری سازمانی نه‌تنها در مورد انجام کسب و کار به‌روش مطلوب خاص، بلکه در مورد بهبود پایداری اجتماعی از طریق فعالیت‌ها و نفوذ سازمانی باشد (روم، ۲۰۰۱). الکینگتون[۱] (۱۹۹۹) از چشم‌انداز سه گانه استفاده می‌کند و سازمان را در صورتی پایدار می‌داند که حداقل عملکرد معینی در سه به‌اصطلاح "منطقه P" به‌دست آید. بروخویس و ووس [۲](۲۰۰۳) معتقدند که سه P به‌معنای مردم، سیاره و سود هستند. نکته اصلی این است که «خط پایانی» یک سازمان فقط یک خط اقتصادی- مالی نیست. یک سازمان نسبت به محیط اجتماعی و اکولوژیکی خود نیز مسئول است. از این منظر، یک سازمان باید تعادلی بین اهداف اقتصادی (سود) و اهداف با توجه به محیط اجتماعی (مردم) و اکولوژیکی (سیاره) پیدا کند (بروکهویس و ووس[۳]، ۲۰۰۳). سازمان‌هایی که عملکرد زیست‌محیطی بهتری دارند، ممکن است تصاویر کلی خود را بالا ببرند و توجه کارکنان بالقوه را به خود جلب کنند. افزایش محیط‌گرایی، شرکت‌ها را وادار می‌کند تا شایستگی کارکنان خود را برای تولید محصولاتی که با مقررات زیست‌محیطی سخت‌گیرانه مطابقت دارد، توسعه دهند (چن و همکاران،۲۰۱۲). افزایش شهرت، جذابیت بیشتر وجهه عمومی، فرآیندهای تجاری کارآمدتر، استخدام بهتر، بهبود کیفیت محصول، افزایش بهره وری کارکنان، افزایش مزیت رقابتی، افزایش اعتماد به نفس، افزایش وفاداری، تعهد و انگیزه کارکنان نتایج اتخاذ مدیریت منابع انسانی سبز (رنویک و همکاران[۴]، ۲۰۱۳). علاوه بر این، طبق گفته رنویک و همکاران. (۲۰۱۳) "انگیزه کارکنان برای درگیر شدن در فعالیت‌های زیست‌محیطی از چگونگی توسعه توانایی‌های سبز سازمان‌ها و فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت در تلاش‌های سازمانی مدیریت سبز برای کارکنان برخوردار است. " کوریا و همکاران (۲۰۱۳) بیان کرد که بسیاری از شرکت‌ها ممکن است از مدیریت

---

[۱] -Elkington

[۲] -Brookhuis and Voss

[۳] -Brockhuis and Voss

[۴]- Renwick et al

منابع انسانی سبز استفاده‌کنند، از آنها سود برده‌اند در اجرا، کارکنان آنها روحیه بهتری دارند و سازمان‌های سبز عملکرد مالی بهتری دارند. هر گونه پذیرش استانداردهای زیست‌محیطی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا از کاهش اثرات منفی محیطی خود با بهبود بهره وری نیروی کار خود سود ببرند (دلماس و پکوویچ[۱]، ۲۰۱۳).

مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز عمدتاً به قابلیت‌ها و ظرفیت سازمانی برای جذب، آموزش و نگهداری کارکنان با استفاده از شیوه‌های دوستدار محیط‌زیست مربوط می‌شود. این شیوه‌ها سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا آگاهی اجتماعی خود را در مورد محیط‌زیست افزایش دهند و آنها را به‌سمت دستیابی به پایداری سوق دهد. این یک فرآیند چند زاویه‌ای است که بر اساس توانایی سازمان‌ها برای اتخاذ شیوه‌های منابع انسانی سازگار با محیط‌زیست است که به‌طور قابل توجهی با کارکنان، سازمان‌ها و عملکرد پایدار در محیط‌زیست کشور مرتبط است. سرمایه انسانی مجهز به محیط‌زیست از نظر اشتراک‌گذاری شغل، کنفرانس تلفنی، مصاحبه آنلاین، تشکیل پرونده الکترونیکی، بازیافت، انتشار کربن، مدیریت زباله، خرید سبز، و آموزش مجازی نسبتاً بهتر است. در محیط‌های کاری معاصر، شیوه‌های منابع انسانی سازگار با محیط‌زیست که توسط سازمان‌ها اتخاذ می‌شود، به‌طور قابل‌توجهی با جهت‌گیری‌های توسعه پایدار استراتژیک آنها مرتبط است. این فرآیند مبتنی بر تلاش سازمان برای کسب و حفظ استعدادهای انسانی خود با حفظ سایر ذینفعان از جمله کارکنان، جامعه، مقامات نظارتی، پیمانکاران، مشتریان و غیره است. سازگاری سازمانی ابتکارات منابع انسانی سبز، پیش بینی کننده قوی‌تر عملکرد مالی و زیست‌محیطی سازمانی است. رفتار آن دسته از کارکنانی که سازمان‌ها را برای اتخاذ و اجرای معیارها و استانداردهای دوستدار محیط‌زیست تسهیل می‌کنند، به‌طور قابل توجهی با نتایج مطلوب مانند رفتارهای شهروندی و هویت سازمانی مرتبط است. شیوه‌های منابع انسانی سبز سازمان عمدتاً با ارتقا نگرش و رفتار سبز کارکنان در رابطه با محیط کار مرتبط است. بیان شد که مدیریت منابع انسانی سبز فعالیت‌هایی است که نتایج مثبت زیست‌محیطی را افزایش

---

[۱] -Delmas and Pekovic

می‌دهد. به‌طور مشابه، ابتکارات دوستدار محیط‌زیست سازمانی به‌طور قابل توجهی به بهینه سازی نگرش‌ها و رفتارهای سبز محیط‌زیست محور کارکنان کمک می‌کند علاوه بر این از دیدگاه‌های روان‌شناختی و اجتماعی پرسنل بررسی شد که ابتکارات منابع انسانی سبز سازمانی به شدت با رفتار کارکنان مرتبط است. مطالعات در این رابطه همچنین شاهد این بود که انطباق سازمان‌ها با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز احتمالاً بر کارکنان آنها تأثیر می‌گذارد تا محیط محل کار خود را با جو روانی ایجاد شده توسط سازمان‌ها از طریق طرح‌های HRM سبز که کارکنان را با نگرش‌های مثبت و سبز و ویژگی‌های رفتاری سازمانی درگیر می‌کند، تحت‌تأثیر قرار دهد.. علاوه بر این، بررسی شد که ابتکارات منابع انسانی سبز به‌طور قابل توجهی با توانایی سازمان برای توسعه رفتارهای سبز حامی محیط‌زیست در محیط‌های کاری خود مرتبط است. بنابراین، سازمان‌ها باید ابتکارات منابع انسانی سبز را با هدف دستیابی به کارکنان و نتایج سازمانی مورد نظر اتخاذ کنند.

مفهوم پایداری برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ توسط برونداند[۱] معرفی شد و از آن زمان مورد توجه سازمان‌ها و همچنین توسط دانشگاهیان قرار گرفت. تغییرات سریع در صنایع تولیدی و تکامل چهارمین انقلاب صنعتی ۴.۰ مسائل زیست‌محیطی بسیاری را مطرح کرده است و به همین دلیل است که سازمان‌ها علاقه زیادی به مقابله با این مشکلات و چالش‌ها دارند. کمیسیون جهانی محیط‌زیست و توسعه (WCED)[۲] پایداری را این‌گونه تعریف کرده است: «توسعه‌ای که نیازهای زمان حال را بدون تأثیر بر نیازهای نسل آینده برآورده می‌کند». علاوه بر این، یک اصل سه گانه پایانی. دارای سه بعد محیط طبیعی، عملکرد اقتصادی و اجتماعی است. عملکرد اقتصادی به مسائل مالی و عملکرد می‌پردازد، در حالی که عملکرد زیست‌محیطی به کاهش آسیب‌های وارده به محیط‌زیست و کاهش بهره برداری از منابع می‌پردازد؛ رفاه ذی‌نفعان، جوامع، مشتریان و کارکنان را عملکرد اجتماعی می‌گویند. به‌طور مشابه، مطالعات در دنیا گزارش کردند که استانداردهای اخلاقی محدودی وجود دارد که توسط صنایع تولیدی و

۱- Burlandland

۲ -World Commission on Environment and Development

خدماتی دنبال می‌شود و به همین دلیل است که نیاز به افزایش آگاهی در مورد این موضوعات مانند GHRM و عملکرد پایدار وجود دارد. سپس، سازمان‌ها می‌توانند آن دسته از کارمندان ماهری را که دانش GHRM دارند، استخدام کنند که به سازمان‌ها در دستیابی به پایداری کمک می‌کند. با توجه به استدلال برای آموزش کارکنان برای کمک به اهداف سبز شرکت و کمک به شرکت برای دستیابی به مزیت رقابتی، و علاوه بر این، همچنین بیان شد که رفتار مسئولانه اجتماعی یک شرکت مهمتر از رفتار زیست‌محیطی برای پایداری است.

با توجه به تغییرات اقلیمی، گرمایش جهانی و فشار جوامع و ذینفعان، پایداری بیش از پیش در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است و به‌ویژه مدیریت ارشد اهمیت آن را برای ایجاد پایداری در سازمان‌ها می‌داند. منظور از پایداری تنها در شرایط مالی مانند بازده دارایی‌ها، حقوق صاحبان سهام، سود هر سهم، سرمایه‌گذاری نیست، بلکه توجه به محیط‌زیست و رفاه اجتماعی کارکنان، مشتریان، جوامع، کارکنان و همه سهامداران است. به همین دلیل است که سازمان‌ها در حال حاضر مردم‌مدار شده‌اند و فعالیت‌های سبز در اولویت هستند. بنابراین، پایداری به‌معنای معرفی و توسعه راه‌حل‌هایی برای حل مشکلات جوامع و محیط‌هاست.

وجود هر سازمانی برای ارائه خدمات با کیفیت به مشتریان و همچنین کسب سود در جهت افزایش سرمایه و مراقبت کافی از کارکنان خود است. پاراسورامان، بری و زیتامل [۱](۱۹۹۱) اظهار داشتند که شرکت‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر و کارآمد از طریق اطمینان، قابلیت اطمینان، ملموس بودن، پاسخ‌گویی و همدلی به اهداف فوق دست یابند. جدا از تمرکز بر چند بعدی بودن کیفیت خدمات فوق، یک تغییر پارادایم در میان شاغلین کسب و کار وجود داشته است زیرا اکثر سازمان‌ها شروع به استفاده از مفاهیم مدیریت سبز در اهداف استراتژیک خود کرده‌اند. اینجاست که مدیریت منابع انسانی سبز وارد عمل می‌شود. مدیریت منابع انسانی سبز مفهومی جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی است. این امر پس از سال‌ها تحقیق در زمینه بازاریابی سبز

---

[۱] -Parasoraman, Berry and Zitamel

(پیتی[۱]، ۱۹۹۲)، حسابداری سبز (اوون[۲]، ۱۹۹۲) و مدیریت سبز (مک دوناگ و پروترو[۳]، ۱۹۹۷) رخ می‌دهد. مدیریت منابع انسانی سبز همه‌چیز در مورد چگونگی حفظ محیط‌زیست از طریق سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی است که در جهت تبدیل کارکنان به کارکنان سبز جهت دستیابی به اهداف زیست‌محیطی سازمان و در نهایت کمک قابل توجهی به پایداری محیطی است. (اوپاتا و آرولراجا[۴]، ۲۰۱۴). استدلال فوق مهم است زیرا تقریباً همه چیزهایی که سازمان‌ها برای عملیات خود استفاده می‌کنند از محیط منشأ می‌گیرند. به‌عنوان مثال، بانک‌ها از کاغذها برای چاپ اطلاعات مالی مشتریان استفاده می‌کنند، منابع انسانی را از محیطی که در آن فعالیت می‌کنند جذب می‌کنند، همچنین از طریق مجموعه‌های تولید خود محیط را آلوده می‌کنند و مواد زائد را به محیط می‌ریزند. چندرجیت[۵] (۲۰۱۷) معتقد است که مدیریت منابع انسانی سبز سبز شدن ابعاد عملکرد مدیریت منابع انسانی مانند شرح شغل، تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش، مدیریت عملکرد و پاداش است. دیپاک و پراکنش [۶](۲۰۱۵) معتقدند که مدیریت منابع انسانی سبز به بسیاری از سازمان‌ها کمک کرده است تا کارایی، استفاده پایدار از منابع، اتلاف کمتر، بهبود نگرش مرتبط با شغل، بهبود زندگی کاری / خصوصی، کاهش هزینه ها، بهبود عملکرد کارکنان و حفظ کارکنان با استعداد را افزایش دهند.. یکی دیگر از دلایلی که سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی سبز را آغاز کردند، دستیابی به پایداری شرکتی است که شامل توسعه پایدار، مسئولیت اجتماعی شرکت، مشارکت ذینفعان و مسئولیت‌پذیری است (مؤسسه مالی آسیایی، ۲۰۱۷). مدیریت منابع انسانی سبز، مهم‌ترین رکن مدیریت سبز و اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم افزایی جنبه‌های مختلف مدیریت سبز می‌شود. در اواخر قرن بیستم، تمرکز به توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست به‌طور فزاینده‌ای با اهمیت شد و این روند به سازمان و مدیریت نیز نفوذ یافت. مطالعه محققان در این زمینه از دو بعد محیطی و درونی سازمان قابل طبقه بندی است. از جنبه محیطی، سازمان در معرض فرصت‌ها،

۱- Petey
۲ -Owen
۳- McDonagh and Prothro
۴- Opata and Arolraja
۵- Chanderjeet
۶ -Deepak and Prakash

تهدیدها، آسیب‌ها و فشارهای دارای ماهیت زیست‌محیطی است و بعد درونی شامل چالش‌ها و مزیت‌های ناشی از روابط منابع، فرایندها و کارکردهای سازمان با موضوعات زیست‌محیطی است (ورمایر[۱]، ۱۹۹۶).

فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و دیگر عوامل سازمانی ابزار کلیدی هستند که سازمان‌های مختلف باید آنها را درک کنند تا بتوانند پایدار به‌مانند. در این زمینه است که محققین نیاز سازمان‌ها را به ارائه استراتژی‌های مناسب برای اندازه گیری دو عامل تعیین کننده از دیدگاه کارکنان مستند می‌کنند این به آنها کمک می‌کند تا نیازهای مختلف کارمندان را بهتر درک کنند تا بتوانند آنها را بر اساس آن ارضا کنند. همچنین فرهنگ سازمانی و دیگر عوامل سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا استراتژی‌های مناسب اتخاذ کنند تا بتوانند فرهنگ سبز را حفظ کنند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان به ابتکارات سبز متعهد هستند و برای دستیابی به اهداف سبز تعیین‌شده متمرکز هستند. در مفهوم توسعه پایدار، باید در سازمان‌ها فرهنگ استفاده از تکنولوژی‌های جدید، منابع و... گنجانده شود. در توسعه پایدار سازمانی، نه‌تنها طبیعت مد نظر قرار می‌گیرد، بلکه راه‌هایی برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های طبیعت و محیط‌زیست در جهت تکنولوژی نیز پیدا می‌شود. با توجه به آنچه گفته شد در این پژوهش به‌دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در نزد سازمان‌های دولتی شهرستان تبریز تأثیر دارد؟ در این راستای این تحقیق فرضیات ذیل را دنبال می‌کند:

فرضیه اصلی: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

---

[۱]- Vermeer

– مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

– عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

مطالعات متعددی در رابطه با عوامل سازمانی، توسعه پایدار سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز انجام گرفته است که به چند مورد اشاره می‌کنیم:

– دکتر امیر محمد فکور ثقیه و پیمان پژند بیرجندی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر پذیرش مدیریت منابع انسانی سبز با نقش میانجی گرایانه نظام‌های مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت داروسازی ثامن مشهد) انجام داده‌اند که پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی – پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان و مدیران شرکت داروسازی ثامن مشهد به تعداد ۴۷۰ است که با استفاده از فرمول کوکران؛ ۲۴۴ نفر از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ۵۶ سؤالی و برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری، تحلیل واریانس و رگرسیون و نرم‌افزار Amos و SPSSاستفاده شد. نتایج نشان داد که نظام‌های مدیریت منابع انسانی نقش میانجی گرایانه در تأثیر عوامل اثرگذار و پذیرش مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت داروسازی ثامن مشهد دارد.

– رضایی بابک و دیگران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار بود. پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، آمیخته (کیفی-کمی) بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، رویکرد ترکیبی نظریه پردازی زمینه‌ای (گراندد تئوری) و مدل سازی معادلات ساختاری بود. به‌منظور گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی از جمله پرسشنامه و مصاحبه در شش ماه نخست سال ۱۳۹۸ استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۱۵ تن از خبرگان دانشگاهی و ۲۵ تن از خبرگان سازمانی، مدیران و متخصصین حوزه منابع انسانی شرکت سایپا تشکیل دادند. پس بررسی ادبیات نظری مربوط به ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه سازمانی پایدار، مقوله‌های اصلی و کدهای مفهومی با استفاده از روش گراندد تئوری بر اساس نظر خبرگان پژوهش شناسایی شدند. به‌منظور بررسی تأثیر ابعاد نه گانه مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. از آنجا که مقدار آماره t-values برای تمامی فرضیه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست آمد، می‌توان گفت ابعاد نه گانه مدیریت منابع

انسانی سبز تأثیر معنادار و مثبتی بر توسعه سازمانی پایدار دارند. نتایج نشان داد که طراحی شغل سبز ۰/۵۵۲، برنامه ریزی منابع انسانی سبز ۰/۶۵۷، آموزش نیروی انسانی سبز ۰/۸۰۲، مدیریت پاداش سبز ۰/۶۱۹، مدیریت ایمنی و بهداشت سبز ۰/۷۲۸ و مدیریت انضباط سبز ۰/۷۲۴ تغییرات مربوط به توسعه سازمانی پایدار را به‌طور مستقیم تبیین می‌کنند.

- حمید رضا محمدی (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی (مطالعه موردی: دستگاه‌های اجرایی شهرستان شیراز) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش جهت آزمون الگو ۲۶ نفر از خبرگان بودند و جهت سنجش متغیرها در دستگاه‌های اجرایی شهرستان شیراز از نظرات ۷۳۲ نفر از کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهرستان شیراز استفاده شد. پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی -همبستگی است که به‌روش پیمایشی انجام شده‌است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی بود. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه که از چهار پرسشنامه استفاده شد و روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به تأیید رسید .برای بررسی سؤال‌های پژوهش از روش‌های آماری آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شده‌است. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوهای پیشنهادی پژوهش، نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه‌های آن: چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، جذب و استخدام سبز، جامعه پذیری و روابط سبز، آموزش و توسعه توانایی‌های سبز، مشارکت و همکاری سبز، نگهداشت سبز منابع انسانی، جبران خدمات سبز، ارزیابی عملکرد سبز، نظم، توانمندسازی، انگیزش سبز، قدرت و اختیار سبز، مدیریت استعداد، حمایت و تعهد مدیران ارشد، کار تیمی، روابط کار، توسعه سبز، فرایند اداری سبز، ارتباطات و همکاری سبز کارکنان با توسعه پایدار سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

-پژوهشی حمید رضا طالبی جهرمی و عباس ثابت (۱۳۹۸) با هدف بررسی وضعیت و چالش های منابع انسانی سبز و بررسی ارتباط آن با توسعه سازمانی پایدار در دانشگاه جهرم انجام داده اند. علاوه بر این، عوامل مؤثر در توسعه پایدار در این دانشگاه و شکاف‌های موجود شناسایی

شده تا در نهایت برای توسعه سازمانی پایدار پیشنهاداتی ارائه شود. داده‌ها به‌صورت کتابخانه‌ای و میدانی به‌صورت راندوم با مصاحبه تلفنی با پرسشنامه با ۲۶ سؤال با تکنیک Computer Assisted Telephone Interviewing جمع‌آوری شدند. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۵ نفر از کارکنان که شامل کارمندان، کارکنان و اساتید می‌شود داده‌ها با بهره گیری از طیف لیکرت در پرسشنامه، آزمون همبستگی پیرسون، تعیین آلفای کرونباخ تجزیه و تحلیل شد. یافته های این مطالعه مثبت بودن تأثیر آموزش، پاداش دهی نوآورانه و به‌کارگیری استراتژی‌های مدیریتی را در بهبود عملکرد و رشد توسعه‌ای دانشگاه جهرم تایید کرد.

-کامران زرگری (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر عوامل داخلی سازمانی بر کارایی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی در بانک‌های استان گیلان خاتمه داد. این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی که جامعه‌ی آماری تحقیق مدیران و کارشناسان ارشد بخش منابع انسانی بانک‌های استان گیلان بودند. روش نمونه گیری در این تحقیق از نوع قضاوتی و غیر احتمالی در دسترس می‌باشد و تعداد نمونه برابر با ۱۷۸ نفر است. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه که. در این تحقیق برای اندازه گیری روایی از روایی محتوا و همچنین برای اندازه گیری پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده‌است که مقادیر آن برای تمامی متغیرهای مدل بالاتر از ۰/۷ به‌دست آمده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss نسخه‌ی **۱۹**استفاده شد. یافته‌های به‌دست آمده از طریق پرسشنامه با استفاده آزمون‌های کولموگروف – اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و آزمون رتبه بندی فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار یکپارچگی، آموزش، تجزیه و تحلیل ریسک، ارزیابی اطلاعات، سیاست‌ها و خط مشی ها، مشروعیت و اختبار و در نهایت معماری سازمانی بر کارایی سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بود.

– قریشی طاهر و دیگران [۱] (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز برای پایداری

---

[۱]- Qureshi Tahir and others

سازمانی: نیاز روز برای محیط کار مدرن انجام داده‌اند که پژوهش با هدف شناسایی و بررسی اهمیت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های بخش دولتی است. این مطالعه مقطعی به‌صورت تجربی فرضیه را بر اساس سؤالات تحقیق تدوین نموده و در مورد داده‌های اولیه جمع آوری‌شده، از کارکنان سازمان‌های بخش دولتی آزمایش نمود. بر اساس روش شناسیاثبات گرایی در این پژوهش قیاسی، فرضیه‌ای طراحی و داده‌ها از طریق پرسش‌های پیمایشی بسته و با استفاده از تکنیک نمونه گیری در دسترس جمع‌آوری شده‌است. پژوهش حاضر نشان‌می‌دهد که دیدگاه و سیاست‌های دولت در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور کامل برای کارکنان شاغل در بخش دولتی توضیح داده نشده است، که مانع دستیابی به اهداف محیطی سازمانی و در نتیجه تلاش‌های پایداری ملی می‌شود. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور قابل توجهی به پایداری سازمان کمک می‌کند. برای حفظ رشد و عملکرد پایدار، سازمان‌ها باید مفاهیم سبز را در سراسر سازمان‌ها از جمله بخش‌های مدیریت منابع انسانی پیاده‌سازی کنند. سازمان‌ها باید اهداف سبز را به‌صورت سالانه و همسو با چشم‌انداز و سیاست‌های دولت در این زمینه توسعه دهند. همه ذینفعان، از جمله کارشناسان دانشگاهی و رهبران کسب و کار، برای همکاری بهتر باید در مورد مفاهیم سبز جهت گیری کنند و کارکنان باید به‌طور جامع برای درک و اجرای این مفاهیم آموزش ببینند تا به پایداری سازمانی در همه جنبه‌ها دست یابند. نتایج تحقیق این مطالعه را نمی‌توان با اطمینان زیادی در محیط‌های کاری بخش خصوصی تعمیم داد، زیرا این مطالعه بر روی سازمان‌های بخش دولتی امارات متحده عربی طراحی و انجام شده‌است.

– مبارز ایمن [۱] (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر منابع انسانی سبز مانند استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز و یادگیری سبز بر عملکرد پایدار محیطی شرکت در صنایع فلزی و سایر صنایع در مصر انجام داده‌اند و پاسخ‌ها از ۳۷۵ کارمند در ۳ کارخانه جمع‌آوری شد و همین طور مدیران منابع انسانی اطلاعات مربوط به HRM سبز را در کارخانه خود ارائه کردند. تمامی پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت پنج نقطه‌ای با استفاده از پرسشنامه بسته جمع‌آوری شد. مطالعه‌ای برای

---

[۱] -Ayman Mobarez

ارزیابی شیوه‌های منابع انسانی موجود مانند استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، یادگیری با توجه به HRM سبز انجام شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه برای آزمایش اثر متغیرهای HRM سبز، استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز و یادگیری سبز بر عملکرد زیست‌محیطی پایدار شرکت اعمال شد. نتایج نشان‌می‌دهد که تمامی متغیرها به‌طور معنی‌داری بر عملکرد شرکت) بر عملکرد محیطی پایدار سازمان تأثیر می‌گذارند.

- ساری مارگارت [۱](۲۰۱۸) پژوهشی با هدف تعیین عوامل مؤثر بر اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در خدمات شهری در کنیا انجام داد. مطالعه یک طرح پیمایشی توصیفی بود که برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و ارائه داده‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش ۴۰ نفر از مدیران منابع انسانی شاغل در ۲۱ وزارتخانه بود. چون جمعیت کم بود، محقق به‌جای نمونه گیری از سرشماری استفاده‌کرد. از پرسشنامه ساختاریافته شامل سؤالات بسته و باز استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌های اولیه یک آزمون آزمایشی برای تعیین اعتبار انجام شد پس از تایید پایایی پرسشنامه از SPSS برای تجریه وتحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین سیاست‌های دولت و اجرای مدیریت منابع انسانی سبز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین رابطه معنی‌دار و مثبتی بین فرهنگ سازمانی و پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز وجود دارد. - کتیا میلنا لوپس و دیگران [۲](۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان آنالیز تعامل بین پایداری سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری باز انجام داده‌اند که این مقاله به بررسی مبانی نظری اثرات متقابل بین پایداری سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری باز و ارائه‌ی یک مدل جدید به‌منظور آنالیز مشارکت پایداری سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری باز می‌پردازد. این مطالعه یک مدل ارتباط دانش با نوآوری باز را از طریق ظرفیت جذب ارائه داده و محرک مزایای رقابتی انعطاف پذیری، عملکرد سازمانی و فرایندها و محصولات نوآورانه، به‌دنبال گسترش دیدگاه در رابطه با موضوع، همان طور که در مطالعه مشابه نشان داده شده و در مطالعات نظرسنجی موجود در منابع

۱- Sari Margaret

۲- Katia Milena Lopez and others

ذکر شده می‌باشد. مدل پیشنهادی شامل مزایای رقابتی پایدار در یک شیوه‌ی مفهومی منسجم برای پایداری سازمانی از طریق مدیریت دانش و نوآوری باز می‌باشد. پایداری سازمانی در معنای گسترده درک شده و شامل اثرات زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی کسب و کار شرکت و فرایندهای تولید و محصولات می‌باشد. این مدل برای محتوای فعالیت‌ها، ساختار و حاکمیت شرکت به کار گرفته شده‌است.

۲. روش تحقیق

این تحقیق از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی و هم‌بستگی می‌باشد از نوع هدف کاربردی و به‌دلیل اینکه محقق تلاش دارد تا آنچه هست را به‌دور از هرگونه استنتاج ذهنی گزارش دهد. در اینجا محقق پارامترهای جامعه‌ی آماری را مورد بررسی قرار داده و با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه می‌باشد به بررسی متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیقی کاربردی است؛ تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی حاصل از تحقیقات بنیادی برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش‌ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه‌ی رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۰، ص ۱۳۹). هدف تحقیق کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمودن مفاهیم نظری در موقعیت‌های مسائل واقعی است. هدف تحقیق حاضر نیز توسعه‌ی دانش کاربردی است.

۲-۱-روش و ابزار گردآوری اطلاعات:

مطالعات کتابخانه‌ای: از طریق این نوع مطالعه، داده‌های ثانوی به‌دست می‌آیند که پیش از آغاز تحقیق توسط پژوهشگر بررسی می‌شوند. بنابراین داده‌ها عبارتند از کتاب‌ها و مقاله‌های مرتبط، داده‌های موجود در اسناد گذشته، آمار رسمی، آمارهای غیررسمی و اسناد و مدارک سازمانی. در مورد روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق می‌توان گفت که در مورد مبانی نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده خواهد شد بدین ترتیب که مراجعه به مراجع، کتب مربوطه، کتابخانه‌ها، اینترنت، آرشیو سازمان‌ها و غیره، اطلاعات مورد نظر جمع‌آوری می‌شود.

در این تحقیق جهت سنجش مولفه‌های تحقیق از پرسشنامه براساس طیف لیکرت استفاده

می گردد و لذا برای سنجش عوامل سازمانی از پرسشنامه منوریان و کسایی (۲۰۰۷) و برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه آزاده صفایی و مهران نجاتی (۲۰۲۰) و برای سنجش متغیر توسعه پایدار سازمانی از پرسشنامه کریس و همکاران (۲۰۰۶) استفاده خواهد شد.
در این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها استفاده خواهد شد، در بُعد توصیفی، با نرم‌افزار (SPSS[۱],v.۲۶) اطلاعات جمعیت شناختی به‌صورت جداول و نمودارها فراوانی توصیف می‌شود و در بُعد استنباطی برای پایایی داده‌ها از آزمون آلفای کرون باخ، جهت تحلیل برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش (GOF[۲]) و همچنین جهت آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف – برای تحلیل ضرایب مسیر و تحلیل ضرایب T متغیرهای مدل مفهومی و آزمون سوبل[۳] و تحلیل مدل مفهومی تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM[۴]) از نرم‌افزار (SmartPLS[۵]v.۳.۳) استفاده خواهد شد.

۲-۲-جامعه آماری و روش نمونه گیری:

با توجه به آنکه به‌طور متوسط در هر سازمان اجرایی (دولتی و خصوصی) در شهرستان تبریز تعدادی مدیر و کارشناس و کارکنان در این حوزه مشغول به فعالیت می‌باشند البته در حین جمع آوری داده از نمونه آماری نسبت به موضوع و مسائل پیرامون آن و تفهیم سؤالات ابزار گردآوری داده توضیحاتی ارائه خواهد شد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که اعضای جامعه حاضر را به‌صورت نامحدود در نظر گرفت. حال با توجه به آنکه جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان حوزه مدیریت و منابع انسانی بیش از ده‌ها سازمان فعال در شهرستان تبریز می‌باشند می‌توان عنوان نمود که حجم نمونه با توجه به جدول مورگان برای تعداد جامعه نامحدود تعداد اعضای نمونه برابر ۳۸۴ مورد می‌باشد. روش نمونه گیری به‌صورت تصافی ساده می‌باشد.

---

۱ -Statistical Package for the Social Sciences
۲ -Goodness of Fit (GoF)
۳ -Sobel test
۴ -Structural Equation Modeling
۵- Partial Least Squares

۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

۳-۱-بررسی مدل ساختاری تحقیق (روابط متغیرها):

هدف از مدل یابی معادلات ساختاری، مشخص نمودن این است که آیا روابط موجود بین متغیرهای مکنون- که بر اساس نظریه استخراج‌شده‌اند. با توجه به داده‌های گردآوری شده از نمونه مورد تأیید قرار می‌گیرد یا خیر؟

روابط بین متغیرها در مدل معادلات ساختاری به دو حوزه کلی تقسیم می‌شود:

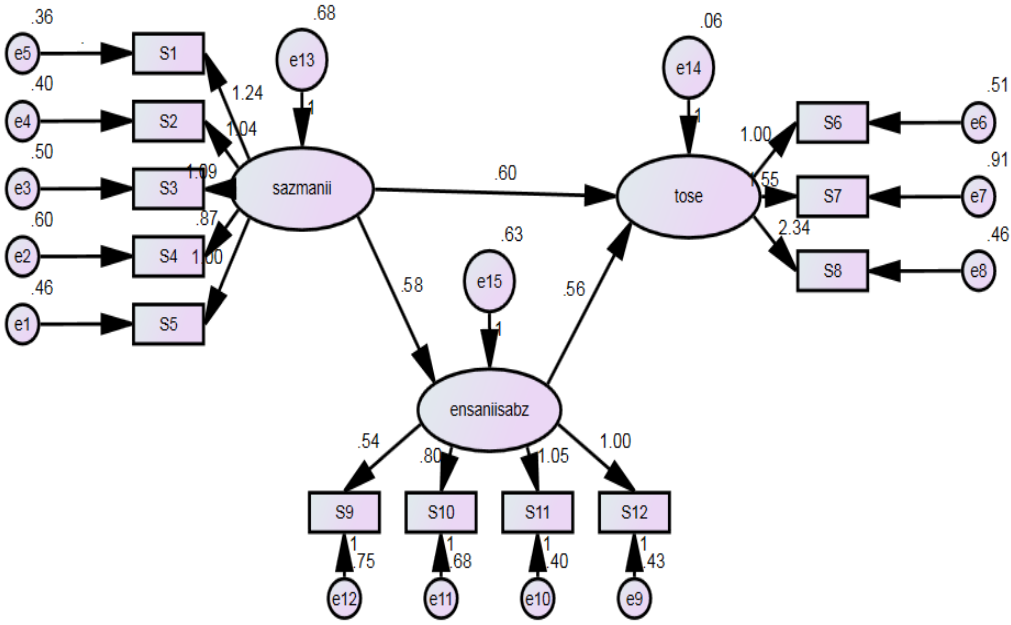
۱- روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار

۲- روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای پنهان.

دسته اول تحت عنوان مدل اندازه گیری و دسته دوم تحت عنوان مدل ساختاری نامیده می شوند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، مورد بررسی قرار گرفته و به این منظور مدل‌های ساختاری طراحی شد.

۳-۲- مدل فرضیه‌های تحقیق:

جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شد. ضرایب استاندارد شده بین متغیر مستقل و وابسته نشان‌می‌دهد که متغیر مستقل این میزان درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. شکل ۱ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از متغیرها را نشان‌می‌دهد.



شکل ۱: مدل آزمون فرضیه‌های تحقیق

در مورد نتایج نیکوئی برازش مدل نیز نرم‌افزار آموس علاوه بر تخمین ضرایب و خطاهای مدل، یک سری شاخص‌های تناسب را ارائه می‌کند که با استفاده از این شاخص‌ها محقق می‌تواند کلیت مدل و برازش آن را مورد آزمون قرار دهد. شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱/۹۹ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۴۱ است که کمتر از مقدار مجاز ۰/۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰/۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است و معنادار شده‌است.. شاخص‌های GFI, AGFI و NFI به‌ترتیب برابر با ۰/۹۸ ، ۱.۲۵ و ۱.۰۲ می‌باشد که نشان دهنده برازش بسیار مناسبی می‌باشند.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص	مقدار استاندارد	مقادیر
χ^2/df	کمتر از ۳	۲/۰۱
RMSEA	کمتر از ۰.۱	۰/۰۴۱
AGFI	بیشتر از ۰.۸	۰/۹۸
GFI	بیشتر از ۰.۹	۱.۲۵
NFI	بیشتر از ۰.۹	۱.۰۲

منبع: نتایج تحقیق

٤- آزمون فرضیه‌های تحقیق:

-فرضیه اصلی اول؛ بیان می‌دارد عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آنبه‌صورت زیر می‌باشد:

H_0: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر ندارد.

H_1: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۲، این ارتباط به‌وسیله داده‌ها حمایت شده‌است و مسیری که این دو متغیر را به‌هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است). باتوجه به اینکه تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز با مقدار ضریب ۰/۲۶۱ در سطح یک درصد معنی‌دار می باشد. می‌توان بیان داشت که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

جدول ۲: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه اصلی

سطح معنی‌داری	انحراف‌معیار	ضرایب					
۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۲۶۱	عوامل سازمانی	<---	منابع انسانی سبز	<---	توسعه سازمانی پایدار

منبع: نتایج تحقیق

-فرضیه فرعی ۱: بیان می‌دارد عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آنبه‌صورت زیر می‌باشد:

H_0: عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر ندارد.

H_1: عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۳، این ارتباط به‌وسیله داده‌ها حمایت شده‌است و مسیری که این دو متغیر را به‌هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی دار است). باتوجه به اینکه تأثیر عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز با ضریب تأثیر ۰/۵۸ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه فرعی اول

سطح معنی‌داری	انحراف‌معیار	ضرایب			
۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۵۸	عوامل سازمانی	<---	مدیریت منابع انسانی سبز

منبع: نتایج تحقیق

-فرضیه فرعی ۲: بیان می‌دارد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آنبه‌صورت زیر میباشد:

H_0: مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر ندارد.

H_1: مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان

تبریز تأثیر دارد.

براساس نتایج نشان داده شده در جدول ۴، این ارتباط به‌وسیله داده‌ها حمایت شده‌است و مسیری که این دو متغیر را به‌هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی دار است). باتوجه به اینکه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار با ضریب تأثیر ۰/۵۶ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر معنی‌داری وجود دارد.

جدول ٤: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه فرعی دوم

سطح معنی‌داری	انحراف‌معیار	ضرایب			
۰/۰۰۱	۰/۰۱۲	۰/۵۶	مدیریت منابع انسانی سبز	<---	توسعه سازمانی پایدار

منبع: نتایج تحقیق

-فرضیه فرعی ۳: بیان می‌دارد عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آنبه‌صورت زیر می‌باشد:

H_0: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر ندارد.

H_1: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۵، این ارتباط به‌وسیله داده‌ها حمایت شده‌است و مسیری که این دو متغیر را به‌هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی دار است). باتوجه به اینکه تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار با ضریب تأثیر ۰/۶۰ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه فرعی سوم

توسعه سازمانی پایدار	<---	عوامل سازمانی	۰/۶۰	۰/۰۱۴	۰/۰۰۱

منبع: نتایج تحقیق

بر اساس نتایج به‌دست آمده از تحلیل فرضیات تحقیق، خلاصه نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ٦: نتایج تحلیل فرضیات تحقیق

ردیف	فرضیه	نوع تأثیر	تایید یا رد
۱	عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.	مثبت	تایید
۱-۱	عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.	مثبت	تایید
۱-۲	مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.	مثبت	تایید
۱-۳	عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.	مثبت	تایید

منبع: نتایج تحقیق

۵. بحث و نتیجه‌گیری

-فرضیه اصلی اول: تحقیق بیان می‌داشت که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده چون سطح معنیداری به‌دست‌آمده کمتر از آلفای تحقیق می‌باشد، پس نتیجه کلی آن، این است که فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین توانمندسازی و درگیری شغلی پذیرفته می‌شود. به‌طوری‌که یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات انتظار(۱۳۹۴)، کارملی (۲۰۰۵) و روتنبری و جی موبرگ (۲۰۰۷)، و تن و کمرون (۱۹۹۸) و خدیوی و همکارانش(۱۳۹۱) همسو می‌باشد. یعنی بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که امروزه افزایش توسعه جوامع، سبب استفاده بی‌رویه از منابع‌طبیعی، تخریب محیط‌زیست، ایجاد آلودگی‌های گوناگون و... شده که این عامل خود تهدیدی برای توسعه پایدار این جوامع است. ازاین‌رو، ضروری است سازمان‌ها به‌عنوان بزرگ‌ترین اعضای جوامع، اثرات رفتارهای خود را بر محیط‌زیست شناخته و در جهت کاهش اثرات منفی این رفتارها بر اکوسیستم‌های طبیعی اقداماتی را اتخاذ کند. سازمان‌ها در راستای کمک به محیط‌زیست به‌سمت سبز شدن گرایش پیداکرده‌اند. سازمان سبز سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را بر اساس حفظ و صیانت از محیط‌زیست و منابع کمیاب و محدود محیطی تعریف می‌نماید تا استفاده از آن‌ها به‌طور بهینه صورت پذیرد. بین بخش‌های مختلف یک سازمان سبز، مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان ابزاری قوی که هدایت عوامل انسانی را به عهده دارد، می‌تواند به سازمان‌ها کمک شایانی نماید. سازمان‌ها درراه تبدیل‌شدن به سازمان سبز می‌توانند از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی برای تحریک کارکنان خود استفاده نمایند. کارکردهای مدیریت منابع انسانی باید به چند دلیل در تلاش‌های زیست‌محیطی سازمان مشارکت داشته‌باشد؛ نخست اینکه منابع انسانی در پیاده‌سازی مؤثر راهبردهای سازمان تخصص دارند. دوم، نظام اجتماعی داخلی و خارجی از جمله اهداف کلیدی تلاش‌های زیست‌محیطی هستند. مدیریت منابع انسانی ابزارهای مدیریت اجتماعی مؤثری برای تغییر انرژی کارکنان و هماهنگی‌های لازم برای ایجاد مشارکت در جهت پایداری زیست‌محیطی دارند. سوم، مرکزیت کارکردهای منابع انسانی و جایگاهش برای طراحی نقش‌ها و پست‌ها در راستای پایداری زیست‌محیطی، باعث می‌شود که یک کارکرد منابع انسانی روی کارکرد دیگر واحدها اثر بگذارد. درنهایت اینکه مدیریت منابع انسانی در ایجاد تعهد و تعلق کارکنان در راستای پیاده‌سازی اهداف زیست‌محیطی، اهمیت به سزایی دارد. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت سبز شدن سازمان کمک می‌کند. یکی از مهم‌ترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز در کارکنان است.

-**فرضیه ۱-۱:** تحقیق بیان می‌کند که عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

به‌طوری‌که یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات و تن و کمرون (۱۹۹۸) و خدیوی و همکارانش(۱۳۹۱)، خدیوی و همکارانش(۱۳۹۱)، اسپریتزر(۲۰۱۰) و توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) همسو بوده و مورد تایید قرار می‌گیرند.

در تبیین نتیجه این فرضیه می‌توان بیان داشت که مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تأکید آن بر فلسفه، خط‌مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را دررسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند. مدیریت منابع انسانی سبز به معنی تدوین و اجرای راهبردهایی، برای آگاهی کارکنان و مدیران از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های پایداری محیطی می‌باشد که به سازمان‌ها در ایجاد یک سازمان سبز یاری می‌رساند. مدیریت منابع انسانی سبز یعنی، استفاده مناسب و صحیح از منابع انسانی برای بهبود و ارتقای اقدامات زیست‌محیطی سازمان و ایجاد تعهد و آگاهی بیشتر در کارکنان نسبت به مسائل زیست‌محیطی. به‌طورکلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌باید منابع انسانی را به‌گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف کردن، اسراف نکردن و... حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند. در سازمان‌های سبز یکی از مهم‌ترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست‌محیطی تبدیل کند. برای کسب اهداف زیست‌محیطی باید مسائل زیست‌محیطی در سیاست‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف و اجرایی شود. این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می‌شود.

-**فرضیه ۲-۱:** بیان می‌دارد که مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده چون سطح معنیداری به‌دست‌آمده کمتر از آلفای تحقیق می‌باشد، پس نتیجه کلی آن، این است که فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین احساس خودمختاری و درگیری شغلی پذیرفته می‌شود. بدین معنی که بین احساس خودمختاری و درگیری شغلی رابطه

معنا داری برقرار است. به‌طوری‌که یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات و تن و کمرون (۱۹۹۸) و خدیوی و همکارانش(۱۳۹۱)، خدیوی و همکارانش(۱۳۹۱)، اسپریتزر(۲۰۱۰) و توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) همسو بوده و مورد تایید قرار می‌گیرند.

در تبیین یافته‌های این نتیجه می‌توان بیان داشت که رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به‌تبع آن، پایداری سازمانی نیز، توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه‌های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است. به همین خاطر سازمان‌ها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش‌های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست‌محیطی و مدیریت زیست‌محیطی خود لحاظ نموده و زیر چتر ارزش‌های سبز اجتماعی با مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند. درواقع، نیاز به تبعیت ابعاد نرم و سخت سازمان برای بسط و انعکاس بار ارزشی سبز است تا سهم سازمان را در مدیریت پایدار حفظ کند. امروزه سازمان‌های اجرایی در محیط‌هایی که ملزم به پاسخ‌گویی سبز هستند، تلاش می‌کنند تا با انواع روش‌ها و فنون سبز، سهم بازار خود را افزایش داده و پاسخگویی خود را تقویت نمایند و سازمان‌های عمومی نیز از این طریق تلاش می‌کنند تا از مزایای اعتماد و رضایت عمومی و نیز عدالت بین نسلی بهره گیرند و بر مقبولیت و مشروعیت خود بیفزایند. مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزش‌های سبز و طیف وسیعی از انگیزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً با بهره مندی از مدیریت منابع انسانی سبز امکان‌پذیر است.

-**فرضیه ۳-۱:** بیان می‌دارد که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که با توجه به نقش سیاست و برنامه ریزی خاطر نشان کردند که سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی باید به تبعیت از پروتکل‌ها و مقررات مدنی نسبت به پایداری، ضمانت گزارش دهی منسجم مسائل زیست‌محیطی و افشای شفاف اطلاعات، توزیع مسئولیت‌ها به‌طور مساوی و نیز تنظیم یک جدول زمانی و چارچوب روشمند خاص برای اجرا متعهد باشند. عوامل سازمانی با توجه به نقش مدیریتی باید حمایت از مدیریت سطح بالا، تقویت توانمند سازی کارکنان، ارائه آموزش مستمر، اجرای یک سیستم پاداش کارآمد و نیز ایجاد

کارگروهی با تخصص‌های مختلف را تضمین کند. نظریه سازمانی در خصوص عملیاتی سازی مدیریت منابع انسانی پایدار به وضوح توضیح می‌دهد که چگونه کارکردهای منابع انسانی با پروسه سبزشدن (پختگی) سازمان درهم می‌آمیزند. الگوی سازمانی به‌عنوان جنبه‌ای از نیکویی برازش میان زیست‌بوم‌ها و سیستم‌های منابع انسانی تلقی می‌شود که نیازهای مشترک هردوی فعالان درون سازمانی و برون سازمانی را برآورده می‌سازد. بدین ترتیب، در نظریه سیستم‌ها، مدیریت منابع انسانی پایدار را خرده سیستمی توصیف می‌کنند که با هدف ایجاد اعتبار و مقبولیت سازمان با محیط‌زیست و جامعه تعامل می کند.

منابع و مأخذ

۱. ابوطالبی جهرمی، حمیدرضا و ثابت، عباس،۱۳۹۸، بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه سازمانی پایدار مطالعه موردی در دانشگاه جهرم، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز.

۲. رضایی بابک، زرگر سیدمحمد، همتیان هادی. ،۱۳۹۹، بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار. آموزش علوم دریایی.

۳. زرگری، کامران،۱۳۹۶، تأثیر عوامل داخلی سازمانی بر کارایی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی در بانک‌های استان گیلان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران.

۴. محمدی، حمید رضا، پور کیانی، مسعود، سلاجقه، سنجر، صیادی، سعید، ملایی، حمیدرضا. ،۱۳۹۹، طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی .دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی.

۵. AMUI, L. B. L., JABBOUR, C. J. C., DE SOUSA JABBOUR, A. B. L., and KANNAN, D. (۲۰۱۷). Sustainability as a dynamic organizational capability: a systematic review and a future agenda toward a sustainable transition. Journal of Cleaner Production, ۱۴۲, pp. ۳۰۸-۳۲۲

۶. ARULRAJAH, A. A., OPATHA, H.H.D.N.P., and NAWARATNE, N.N.J. (۲۰۱۵). Green Human Resource Management Practices: A Review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, ۵(۱), pp.۱- ۱۵.

۷. BANSAL, P., and ROTH, K. (۲۰۰۰). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. Academy of Management Journal, ۴۳(۴), pp. ۷۱۷-۷۳۶

۸. MANDIP, G. (۲۰۱۲). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. Research Journal of Recent Sciences, ۱(۲۰۱۱), pp.۲۴۴- ۲۵۲.

۹. FAGACHIE, C. (۲۰۱۳). The relationship between corporate environmental performance and corporate financial performance – using the framework

of corporate environmental policy implementation. M.Sc. Thesis. Faculty of Engineering, Bristol University. Bristol, UK

۱۰. Lopes, C.M., et al. (۲۰۱۶),, An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation, Journal of Cleaner Production

۱۱. Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C. (۲۰۱۶). Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees?, International Journal Of Business & Management, March, ۴(۳), ۳۱۲-۳۱۴.

۱۲. Qureshi, Tahir & Singh, Abhilasha & Almessabi, Balqees. (۲۰۲۰). Green Human Resource Management for Organizational Sustainability: A Need of the Hour for Modern Workplace. Journal of Southwest Jiaotong University. ۵۵. ۱۰.۳۵۷۴۱/issn.۰۲۵۸-۲۷۲۴.۵۵.۴.۴۴.

۱۳. Mobarez, Ayman. (۲۰۲۰). The effect of green human resource management on organization's Sustainable environmental performance ((Empirical Study)) / Journal of theAssociationof Arab Universities for .Basic and Applied Sciences. ۳۳

۱۴. Ren, S., Tang, G., & Jackson, S.E. (۲۰۱۸). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. Asia Pacific Journal of Management, ۳۵, ۷۶۹-۸۰۳.

۱۵. Renwick, D.W., Redman, T., & Maguire, S. (۲۰۱۳). Green human resource management: a review and research agenda, International Journal of Management Reviews, ۱۵(۱), ۱-۱۴.

۱۶. Wehrmeyer, W. (۱۹۹۶). Greening People, Human Resources and Environmental Management, Sheffield, Greenleaf Publishing, London, ۱-۳۵۶

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۳٤۹-۳۱٤
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

ساختارتوسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک بر اساس تحلیل محتوای آموزه‌های نهج البلاغه

سیامک آذری [۱]
نیما رنجی جفرودی [۲]
علیرضا فرخ بخت فومنی [۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱/۱۰ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۳/۲۹)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
انسان از دیدگاه امام علی (ع) موجودی اجتماعی است که حضور وی در اجتماع ضرورت توسعه وظایف اجتماعی و سیاسی را ایجاب می‌کند تا بتواند نقش مؤثری در جامعه ایفا نماید. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، مطالعه ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک با تحلیل محتوای آموزه‌های نهج البلاغه می‌باشد. این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع از نوع

۱- گروه مدیریت واحدآستارا، دانشگاه آزاد اسلامی،آستارا، ایران.
۲- گروه مدیریت، واحدانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، انزلی ایران.(نویسنده مسئول): ranji@iaubanz.ac.ir
۳- گروه مدیریت، واحدانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، انزلی ایران.

تحلیل محتوای کمی است که رویکردی مناسب برای فهم محتوای متون و استخراج مفاهیم کلیدی محسوب می‌شود. جامعه آماری تحقیق شامل کتاب نهج البلاغه و نمونه آماری شامل کلیه خطبه‌ها و مطالب مرتبط با توسعه مسئولیت اجتماعی است. ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌های تخصصی تحلیل محتوا بوده و داده‌های مرتبط با موضوع پژوهش از کتاب نهج البلاغه استخراج شده‌اند. برای تحلیل داده‌ها، دستورالعمل کدگذاری بر اساس اهداف و موضوع تحقیق طراحی و اجرا گردید. نتایج پژوهش نشان داد که پنج مؤلفه اصلی مسئولیت اجتماعی، شامل بُعد اخلاقی، بُعد آموزش و یادگیری، بُعد رهبری و مدیریت، بُعد اقتصادی، و بُعد حقوقی از میان صدها مؤلفه فرعی استخراج شده‌اند. توجه به این مؤلفه‌ها و اجرای مؤثر آن‌ها می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کیفی توسعه مسئولیت اجتماعی افراد در سازمان ایفا نماید. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان گمرک و افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و مدیران آن کمک کند و زمینه‌ساز ارتقای تعاملات اجتماعی در سازمان شود.

کلیدواژه: توسعه مسئولیت اجتماعی، سازمان گمرک، نهج البلاغه.

۱-مقدمه

گمرک به عنوان یکی از سازمان‌های کلیدی در هر کشور، نقش مهمی در تسهیل تجارت بین‌المللی، کنترل صادرات و واردات، اجرای قوانین مربوط به مالیات و مصارف، و حفاظت از امنیت ملی دارد. در این راستا، توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک امری بسیار حیاتی است که بر اساس چندین جنبه صورت می‌گیرد.مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک، حفظ امنیت مرزی و مبارزه با قاچاق کالاهای غیرقانونی است. این اقدامات علاوه بر حفظ امنیت ملی، به تعادل بازار و جلوگیری از آسیب به صنایع داخلی کمک می‌نماید.سازمان گمرک می‌تواند با ساده‌سازی روند صادرات و واردات، کاهش هزینه‌ها و زمان لازم برای انجام معاملات تجاری را

فراهم نموده و در نتیجه به رشد اقتصادی کشور کمک می نماید. مسئولیت اجتماعی، رعایت حقوق انسانی و اخلاق در برخورد با اشخاص و شرکت‌های موظف به تعامل با گمرک است. این اقدامات شامل ارائه خدمات منصفانه و بی‌طرفانه، رعایت حریم شخصی و محرمانگی اطلاعات تجاری، و پاسخگویی به شکایات و نیازهای اشخاص و شرکت‌ها می باشد.توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک از اهمیت بالایی برخوردار است و با توجه به نقش این سازمان در اقتصاد کشور و حفظ امنیت ملی، این اقدامات می‌تواند به بهبود شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور کمک نماید(وانگ و همکاران[۱]،۲۰۱۶) .انسان موجودی اجتماعی است که در زندگی جمعی خویش در برابر دیگران مسئول است و باید برای حقوق دیگران احترام قائل شود (رونقی، ۱۳۹۸). گرایش به سمت مسئولیت اجتماعی سازمان، عنصری کلیدی در ایجاد ثبات، رشد و عملکرد پایدار در یک محیط پویا و در حال تغییر است(لو و هومبرگ[۲]، ۲۰۰۷).خداوند تعالی در قرآن مجید بر اجتماعی بودن انسان صحه می گذارد. بر این اساس طبق کلام الهی انسان یک موجود اجتماعی است و برای زندگی باید وارد اجتماع شود؛ آنجا که می‌فرماید « ای مردم ما همهٔ شما را نخست از مرد و زنی آفریدیم و آنگاه شعبه های بسیار و فرق مختلف گردانیدیم تا یکدیگر را بشناسید» (حجرات: ۱۳). در همین راستا امام علی (ع) به مردم سفارش دارد و دستِ خداوند را با کسانی می‌داند که در جماعت زندگی می کنند و انسا نها را به پرهیز از پراکندگی فرا می‌خواند؛ چراکه انسانِ تنها و به دور از جامعه و جماعت، بهرهٔ شیطان است، آن گونه که گوسفندِ تنها بهرهٔ گرگ خواهد بود. امام (ع) بدین گونه تفکر اسکوپیسم[۳] یا فرار از شرکت در امور اجتماعی را نفی می‌کند و بدون اصالت می‌داند (نهج البلاغه، خطبهٔ ۱۲۷، ص ۲۴۱).اصطلاح مسئولیت اجتماعی به تعهدهای قانونی و اخلاقی اشاره دارد که ناشی از تأثیر عملیات سازمانی در

---

۱ -Wang et al.
۲ - Luo & Homburg
۳- Escopism.

جامعه، اقتصاد و محیط زیست است(گومز[۱]، ۲۰۱۵). منظور از مسئولیت اجتماعی شرکتها، پیوستگی و اتحاد میان فعالیت ها و ارزش های سازمان به گونه ای است که منافع کلیه ذی نفعان شامل سهام داران، مشتریان، کارکنان، سرمایه گذاران و عموم جامعه، در سیاست ها و عملکرد سازمان منعکس شود (حاجیها و سرافراز، ۱۳۹۳). به بیان دیگر، سازمان باید همواره خود را جزئی از اجتماع بداند، به جامعه احساس مسئولیت داشته باشد و در راستای بهبود رفاه عمومی به گونه ای مستقل از منافع مستقیم شرکت، تلاش کند (فروغی، میر شمس شهشهانی و سمیه پور، ۱۳۸۷).

یکی دیگر از متغیرهای که با سواد اخلاقی در ارتباط هست متغیر مسئولیت‌پذیری می‌باشد، مسئولیت‌پذیری اغلب به نوعی ارتباط بین افراد و محیط آنها اشاره دارد. در حوزه ارتباطات بین افراد و سازمان ها، مسؤولیت پذیری به پاسخگویی دلالت دارد؛ پاسخی که چیزی بیش از فرافکنی است. مثلاً پاسخ هایی مانند «این روش کار ماست» یا عوامل بازار هیچ انتخابی را برای ما باقی نمی‌گذارند»، چیزی بیش از توجیه کار نیست. در مسؤولیت پذیری، نگرش فرد؛ «نسبت به اقداماتی که انجام می‌دهد، نیز بخشی از پاسخ او را می‌سازد و این پاسخ ممکن است مورد سؤال واقع شود (فیشر و نیجهوف[۲]، ۲۰۱۵). اقدام مسؤولانه مستلزم پاسخی است که بر اساس مقاصد و انگیزه‌های اقدامات و فعالیتها ارائه گردد. باونز[۳]، ادعا می‌کند که برای پاسخگو بودن باید فرصت مسؤولانه عمل کردن وجود داشته باشد (باونز، ۲۰۱۶). آزادی برای مسؤولانه عمل کردن یک پیش شرط کلی، در خصوص مسؤولیت پذیری است. این پیش شرط کلی را می‌توان به جنبه‌های مختلفی تقسیم کرد از جمله تمایل به اقدام، توانایی پیش بینی و دوراندیشی، امکان اقدام کردن و وجود مهارت های یک ارزیابی آگاهانه برای تحقق اهداف سازمانی افراد لایق و کاردانی باید در راس امور قرار گیرند تا باعث زیاد شدن مسئولیت پذیری کارکنان بیشتر در

---

۱ - Gomez,
۲ - Fisscher and Nijhof
۳- Bovens

سازمان گردد. انگیزه حالت یا وضعی روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدف هایی نیرو می‌دهد، با وجود تأکید اسلام بر مسئولیت اجتماعی، بخش اعظمی از بررسی های معاصر در خصوص مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها بر دستورالعمل ها و رویکردهای غربی مبتنی است (طالب نیا، رجب دری و خانی ذلان، ۱۳۹۷). در واقع، روح سرمایه داری را می توان به راحتی در همه دیدگاه های غرب در رابطه با مسئولیت اجتماعی سازمان مشاهده کرد. برای نمونه، نظریه های اندیشمندان غربی مسئولیت اجتماعی سازمان را به عنوان ابزاری برای دستیابی به مزیت رقابتی مد نظر قرار می‌دهند(ریازمیر و همکاران، ۲۰۱۵) و هنوز به ارائه یک توجیه اخلاقی در این زمینه نرسیده اند (دوسوکی، ۲۰۰۷). به بیان دیگر، سازمانهای غربی، مسئولیت اجتماعی را به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف مادی خویش، خویش مد نظر قرار می‌دهند.

توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان در فرهنگ کشورهای غربی با این هدف انجام شده که این مفهوم به عنوان ابزاری برای کسب سود بیشتر تلقی می‌شود. در مقابل، اسلام بر توجه به مسئولیت اجتماعی در جامعه و سازمان با هدف کسب رضای خداوند و دلایل اخلاقی پافشاری می کند. با توجه به نبود الگویی بومی، طراحی مدل مسئولیت اجتماعی سازمان از دیدگاه اسلام در یک کشور اسلامی ضروری به نظر می‌رسد. از یک سو جهان بینی غربی، بر نفع مالی بنا شده است. توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان در این جوامع نیز در راستای تحقق سودآوری و اهداف مالی است. از سوی دیگر، جهان‌بینی تأیید شده اسلام مبتنی بر اخلاق محوری و خیر جمعی است. به بیان دیگر، تأکید بر مسئولیت اجتماعی در اسلام هم راستا با جهان بینی توحیدی بوده و مبتنی بر نفع مادی نیست. بنابراین، بین مبانی فلسفی اسلام و غرب تفاوتهای جدی و اساسی وجود دارد (بوستانی، بانشی و شاکری، ۱۳۹۶). چون مدل های موجود در رابطه با مسئولیت اجتماعی سازمان بر مبنای الگوها و فرهنگ جوامع غربی طراحی شده است، واکاوی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی بر مبنای منابع اسلامی برای سازمانی با فرهنگ اسلامی ضرورت پیدا می کند.

هدف از پژوهش حاضر، پاسخ به این سوال است که ساختار مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک بر اساس تحلیل محتوای آموزه های نهج البلاغه چگونه است؟

۲- چارچوب نظری پژوهش

۲-۱-توسعه مسئولیت اجتماعی

توسعه مسئولیت اجتماعی به معنای تعهد یک سازمان به انجام فعالیت‌هایی است که علاوه بر اهداف مالی، به بهبود وضعیت اجتماعی و زیست‌محیطی جامعه نیز کمک می‌کند. این مفهوم بر این ایده استوار است که سازمان‌ها به عنوان اعضای جامعه، مسئولیتی برای مشارکت در حل مسائل اجتماعی و محیطی دارند. توسعه مسئولیت اجتماعی به طور گسترده شامل سه بعد اصلی است: اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی.

در بعد اقتصادی، مسئولیت اجتماعی به توجه به نیازهای اقتصادی جامعه می‌پردازد. این شامل ایجاد فرصت‌های شغلی، حمایت از توسعه محلی، ارتقاء استانداردهای کاری و حقوق کارگران، و همچنین حمایت از کسب‌وکارهای کوچک و متوسط می‌شود.

در بعد اجتماعی، مسئولیت اجتماعی به ارزش‌ها و نیازهای اجتماعی می‌پردازد. این شامل حمایت از آموزش و پرورش، سلامتی و بهبود شرایط زندگی جامعه، حمایت از کودکان و جوانان، ترویج فرهنگ انسانی و توسعه مهارت‌های اجتماعی می‌شود.

در بعد زیست‌محیطی، مسئولیت اجتماعی به حفاظت از محیط زیست و مدیریت منابع طبیعی توجه می‌کند. این شامل کاهش اثرات منفی بر زمین، آب و هوا، حفظ تنوع زیستی، استفاده بهینه از انرژی و منابع طبیعی، و کاهش پسماندهای صنعتی است.

توسعه مسئولیت اجتماعی به عنوان یک رویکرد استراتژیک، سازمان‌ها را به سمت ایجاد ارزش برای جامعه به‌وسیله انجام دادن عملیات کسب‌وکار خود هدایت می‌کند. این رویکرد

باعث می‌شود که سازمان‌ها به عنوان شرکای فعال در توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی شناخته شوند(یوس و همکاران[۱]،۲۰۲۳)

۲-۲- ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی

ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی شامل چندین ابعاد است که به طور کلی شامل ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی می‌شود. در ادامه به توضیح این ابعاد پرداخته می شود:

۱.ابعاد اقتصادی:

- ایجاد ارزش برای سهامداران و سهامداران از طریق بهره‌وری بیشتر از منابع و بهبود عملکرد مالی.
- ایجاد فرصت‌های اشتغال و توسعه اقتصادی در مناطق محروم.
- حمایت از توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط **(SMEs)** .
- ایجاد روابط مثبت با تأمین‌کنندگان، مشتریان و جامعه به‌طور کلی.

۲.ابعاد اجتماعی:

- حمایت از آموزش و پرورش و توسعه مهارت‌های کاری.
- بهبود شرایط زندگی و سلامت جامعه.
- حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر مانند کودکان، جوانان، سالمندان و معلولان.
- ترویج فرهنگ انسانی، تنوع فرهنگی و احترام به حقوق بشر.
- ایجاد فرصت‌های برابر برای همه اعضای جامعه بدون تبعیض.

۳.ابعاد زیست‌محیطی:

---

[۱]- Us et al.

- کاهش اثرات منفی بر محیط زیست از طریق کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و آلودگی هوا و آب.
- مدیریت منابع طبیعی به‌طور پایدار و حفظ تنوع زیستی.
- استفاده بهینه از انرژی و منابع طبیعی.
- کاهش مصرف منابع غیرقابل تجدیدپذیر و تولید پسماندهای صنعتی.

این ابعاد در ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی به‌طور همزمان و تعاملی مورد توجه قرار می‌گیرند و باعث می‌شوند که سازمان‌ها به‌طور کامل به نیازهای مختلف جامعه و محیط زیست پاسخ دهند و بهبودی در زمینه‌های مختلف را ایجاد کنند(ماونا و همکاران[۱]، ۲۰۱۰).

۳-۲-روش ایجاد توسعه مسئولیت اجتماعی

ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی (CSR) می‌تواند شامل چندین ابعاد مختلف باشد که هر کدام به تحقق اهداف مخصوص خود کمک می‌کنند. در زیر به توضیح این ابعاد می‌پردازم:

۱.محیط زیست:

— این ابعاد شامل فعالیت‌هایی است که سازمان برای حفاظت از محیط زیست انجام می‌دهد، از جمله کاهش گازهای گلخانه‌ای، مدیریت پسماندها، حفظ تنوع زیستی، و استفاده بهینه از منابع طبیعی.

۲.اقتصاد:

— این ابعاد مربوط به نقش سازمان در ایجاد ارزش اقتصادی برای جامعه است، از جمله ایجاد اشتغال، توسعه مناطق محروم، حمایت از تولید محلی و کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، و ارتقاء توانمندی‌های مالی جامعه.

---

[۱]- Maon et al.

۳.اجتماعی:

— این ابعاد مربوط به تأثیر سازمان بر جوامع و افراد آنها است، از جمله حمایت از آموزش و پرورش، بهبود سلامت، حقوق انسانی، ترویج فرهنگ انسانی، و ایجاد فرصت‌های برابر برای همه افراد.

۴.عملکرد اخلاقی و شفافیت:

— این ابعاد مربوط به رفتارهای اخلاقی و شفافیت سازمان است، از جمله انطباق با استانداردهای اخلاقی، اعلام اطلاعات به طور کامل و شفاف، و ایجاد روابط اعتمادساز با سایر ذینفعان.

۵.مشارکت ذینفعان:

— این ابعاد شامل درگیری فعال ذینفعان مختلف است، از جمله مشارکت کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، جامعه محلی، و سایر ذینفعان در فرآیند تصمیم‌گیری و اجرای فعالیت‌های CSR است.

این ابعاد مختلف در ساختار توسعه مسئولیت اجتماعی با هم تعامل دارند و باعث می‌شوند که سازمان‌ها به‌طور جامع و شامل به نیازهای اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی جامعه پاسخ دهند و بهبودی مستمر را در سطوح مختلف فراهم کنند(تای و چانگ[۱]،۲۰۱۴).

٤-۲توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان در آموزه های نهج البلاغه

توسعه مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی نیازمند ارتقاء اصول اخلاقی و مفاهیمی است که در اسلام و اسلام‌پذیری‌ها برای رهبری و مدیریت آموزش داده شده‌اند. از این نظر، نهج البلاغه، که مجموعه‌ای از نامه‌ها و سخنان امام علی (ع) است، می‌تواند راهنمای مفیدی برای توسعه مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی باشد. در زیر، تعدادی از آموزه‌های نهج البلاغه که می‌تواند در توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک مفید باشد، ذکر شده است:

---

[۱] -Tai & Chuang

۱..عدالت و انصاف: توسعه مسئولیت اجتماعی باید بر پایه عدالت و انصاف صورت بگیرد. امام علی (ع) در نهج البلاغه بارها به اهمیت عدالت و انصاف در اداره امور و تعامل با مردم اشاره کرده‌اند. سازمان گمرک نیز می‌تواند این اصول را به عنوان راهنمایی برای ارتقاء عدالت و انصاف در فعالیت‌های خود در نظر بگیرد.

۲.خدمت به مردم: امام علی (ع) تأکید دارد که حکومت به منظور خدمت به مردم و ارضای نیازهای آنان باید برپا شود. بنابراین، سازمان گمرک می‌تواند این اصل را به عنوان اساسی‌ترین هدف خود در توسعه مسئولیت اجتماعی قرار دهد.

۳.مبارزه با فساد:امام علی (ع) به شدت از هرگونه فساد و ناعدالتی منع‌کننده است. سازمان گمرک می‌تواند از این آموزه برای ترویج شفافیت، اصلاحی و مبارزه با فساد در فعالیت‌های خود استفاده کند.

۴.تعامل با مردم:امام علی (ع) تأکید دارد که حکومت باید با مردم به عنوان شرکای اجتماعی خود تعامل داشته باشد. بنابراین، سازمان گمرک می‌تواند این اصل را برای توسعه ارتباط مؤثر با مردم و درک بهتر نیازهای آنان به کار ببرد.

۵.حفظ محیط زیست:از آنجایی که حفظ محیط زیست نیز به عنوان یکی از مسائل اجتماعی مهم مطرح شده است، می‌توان از آموزه‌هایی که در نهج البلاغه درباره حفظ محیط زیست آمده است، به عنوان راهنمایی برای فعالیت‌های محیطی سازمان گمرک استفاده کرد.

به طور کلی، اصول نهج البلاغه می‌توانند به عنوان راهنمایی برای توسعه مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی، از جمله سازمان گمرک، مورد استفاده قرار گیرند(سجادی و همکاران،۱۳۸۹).

۳- روش پژوهش

به طور کلی طرح تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع از نوع تحلیل محتوای کمی[۱] است. تحلیل محتوا روشی پرکاربرد برای فهم محتوایی است. در هر پژوهشی واحد تحلیل بنا بر ماهیت مساله مورد بررسی مشخص می‌شود. بنابراین با توجه به مساله پژوهش، واحد تحلیل در این پژوهش مطالب نهج البلاغه در رابطه با مسئولیت اجتماعی سازمان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کتاب نهج البلاغه تشکیل می‌دهند. نمونه آماری این تحقیق نیز کلیه خطبه ها و مطالب در رابطه با مسئولیت اجتماعی بود. ابزار گردآوری اطلاعات نیز فیش های مخصوص روش تحلیل محتوا بودند و مطالب مربوط به پژوهش از کتاب نهج البلاغه مورد بررسی جمع‌آوری شد و با استفاده از روشهای تحلیل محتوای کمی مورد مطالعه قرار گرفتند و بر این اساس دستورالعمل کدگذاری برمبنای موضوع و هدف تحقیق تهیه شد و بر مبنای آن، مطالب مورد نظر استخراج و کدگذاری شدند.

٤- یافته‌های پژوهش

بنابر عنوان پژوهش مبنی بر طراحی مدل مسئولیت اجتماعی سازمان گمرک بر اساس آموزه های نهج البلاغه، ابعاد مسئولیت اجتماعی ضمن تحلیل سرعنوان های موضوعی کتاب نهج البلاغه در ۵ بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی، بعد آموزش و یادگیری مسئولیت اجتماعی، بعد رهبری و مدیریتی مسئولیت اجتماعی، بعد فرآیندهای اقتصادی مسئولیت اجتماعی و در نهایت بعد حقوقی مسئولیتهای اجتماعی بررسی شد که یافته ها به شرح ذیل است:

بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی **:** انسان در زندگی روزانهٔ خود، کردارهایی دارد که آنها را به دو گروه طبیعی و اخلاقی تقسیم می‌کنند. کردار طبیعی همان افعال روزمره‌ای است که مقتضای

---

[۱]-Quantitative Content Analysis

طبیعت انسان است و به منظور جلب نفع و دفع ضرر انجام می‌دهد. کردار اخلاقی اعمالی است برتر از کردارهای طبیعی و ویژهٔ انسان است و دارای ارزش معنوی است. آموزش‌های اخلاق اسلامی از دو سرچشمهٔ کتاب و سنت مایه می‌گیرد. پروردگار به پیامبر گرامی اسلام که یک انسان کامل است، می‌فرماید: «إنّک لعلی خلق عظیم: بی‌گمان تو بر خوی بس بزرگی هستی، رسول خدا(ص) نیز می‌فرماید: «إنّما بعثتُ لأتمم مکارم الأخلاق: به پیامبری برانگیخته شدم تا ارزش‌های والای اخلاقی را به کمال برسانم. یکی از بزرگوارانی که در موضوع رفتار اخلاقی، فردی و اجتماعی، آموزش‌ها و سفارش‌های بسیاری دارد، امیرالمؤمنین(ع) است. نمونه‌ای از آن آموزش‌های گران سنگ ایشان در زیر آورده می‌شود: «التُقی رئیسُ الاخلاق: پروادارى، سردار خوبیهای خوش و نیک‌رفتاری است. تقوا در فرهنگ اسلامی، پروا داشتن از خدا در همهٔ اندیشه‌ها، گفتارها و رفتارهاست. اگر انسان در اندیشه و گفتار و رفتار خود خدا و روز جزا را در نظر نگیرد، ضمانت اجرایی برای سودمند بودن آنها و به کار بردنشان در جهت منافع و مصالح دیگران و افراد اجتماع، وجود ندارد. ایمان به خدا و روز جزا انگیزه‌ای است برای پروادارى در همهٔ حالات و در همهٔ رفتارها و ضمانت اجرایی است برای ماندگاری و همیشگی کردار اخلاقی. امیرالمؤمنین در بازگشت از جنگ صفین به کوفه، در میانهٔ راه وصیت‌هایی برای تربیت و رشد و تعالی همهٔ نوجوانان و جوانان سراسر تاریخ می‌نویسد که از بهترین منشورهای پرورش و آموزش بشری به شمار می‌رود. لیکن برای اینکه از نظر روان‌شناسی و جامعه‌شناسی، یک الگوی شناخته‌شده و روشن برای مخاطب معرفی کرده باشد، آن وصایا را خطاب به فرزند برومندش، امام‌حسن مجتبی(ع) نگاشته است. در بخشی از آن سفارش‌ها می‌نویسد یا بُنی، اجعل نفسک میزاناً فی ما بینک و بین غیرک. فرزند عزیزم! خویشتن را ترازویی قرار ده میان خود و دیگران؛فأحبب لغیرک ما تُحب لنفسک و اکره له ما تَکرَهُ لها: در نتیجه چیزی را برای جز خودت دوست بدار که برای خودت دوست می‌داری، و چیزی را برای او ناخوش شمار که برای خودت ناخوش می‌شماری.

و لا تَظلم کما لا تُحب أن تُظلم: ستم بر کسی روا مدار، چنان‌که دوست نداری بر تو ستم رود.

و أحسن کما تُحبّ أن یُحسن الیک: نیکی کن، چنان‌که دوست داری به تو نیکی شود.

و استقبح من نفسک ما تستقبحه من غیرک: آنچه را از جز خودت زشت می‌شماری، از خود نیز زشت بشمار.

و ارض من الناس بما ترضاه لهم من نفسک: از مردم چیزی را بپسند و بدان خشنود باش که از سوی خودت برای آنان می‌پسندی.

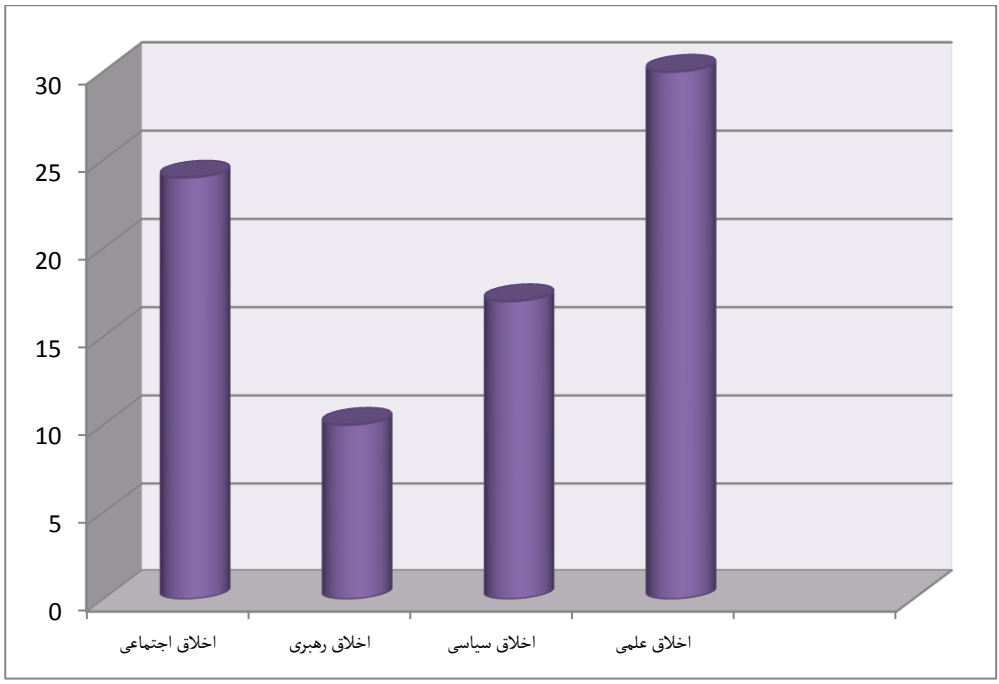
و لا تقُل ما لا تَعلم و إن قل ما تعلم: آنچه را نمی‌دانی مگو اگرچه آنچه را می‌دانی اندک باشد برای گفتن.

و لا تَقل ما لا تُحبّ أن یُقال لک: چیزی را که دوست نداری به تو گویند به دیگری مگوی.

این هشت سفارش، کلید طلایی گشودن درهای بهشت این‌جهانی به روی همهٔ افراد اجتماع است؛ اجتماعی که افرادش بر روی واقعیت‌های زندگی مادی زمین می‌زی‌اند و اندیشه‌شان به سوی آسمان بالا می‌رود و هر دو بُعد حیات طیّبه را برای همهٔ شهروندان به ارمغان می‌آورد. طبق بررسی فرمایشات گرانقدر امام علی علیه السلام در کتاب نهج البلاغه ۴ بعد اخلاقی به شرح جدول (۱) برای مسئولیت اجتماعی استنباط شد.

جدول شماره (۱)- فراوانی ابعاد اخلاقی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

مفاهیم اصلی	فراوانی کلیدواژه	درصد کلیدواژه	جمله ی مورد نظر در نهج البلاغه
اخلاق اجتماعی	۲۴	٪۲۹/۶۹	خطبه ۱/۲۳-خطبه ۲۲/۱۹۳- حکمت۱۵۹و ...
اخلاق رهبری	۱۰	٪۱۲/۳۴	نامه۵۳-خطبه ۱۸/۲۱۶
اخلاق سیاسی	۱۷	٪۲۰/۹۸	خطبه ۱۶/۳- خطبه ۹-نامه ۳/۴۶
اخلاق علمی	۳۰	٪۳۷/۰۳	نامه ۲۴/۳۱-۲۸ خطبه۶/۱۲۸-نامه ۴۰/۵۳- حکمت۱۲۷-۲۷۴
جمع	۸۱	٪۱۰۰	



نمودار (۱)- فراوانی ابعاد اخلاقی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

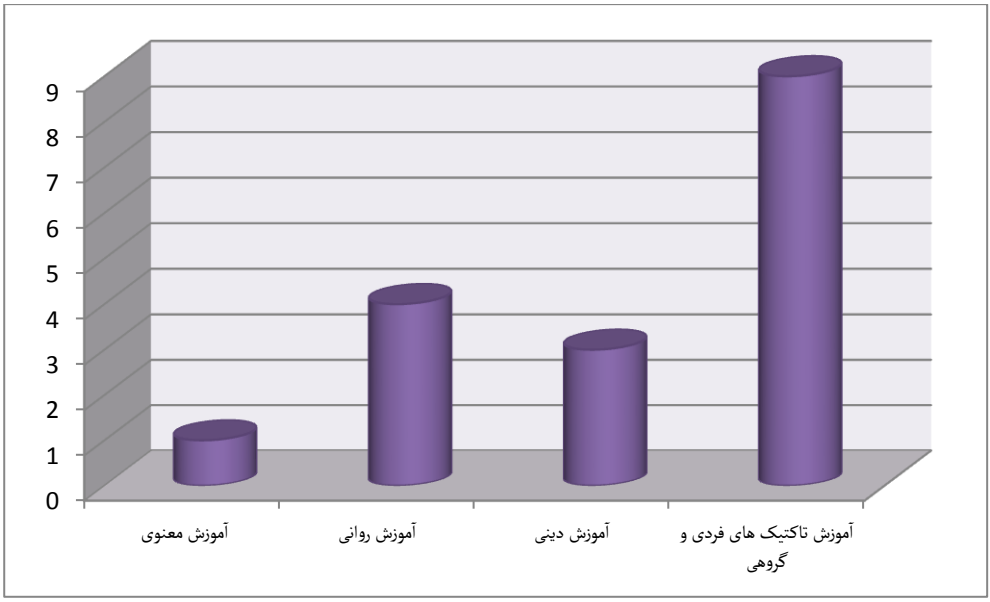
طبق یافته‌ها در بعداخلاقی مسولیت اجتماعی بیشترین فرمایشات حضرت علی حول مقوله ی اخلاق علمی بوده است، در حکمت۳۶۶ در رابطه با هماهنگی علم و عمل فرمود: علم و عمل پیوندی نزدیک دارند و کسی که دانست باید به آن عمل کند، چرا که علم، عمل را فرا خواند اگر پاسخش داد می ماند وگرنه کوچ می کند.

بعد آموزش و یادگیری مسئولیت اجتماعی **:** یادگیری یکی از مهم‌ترین و در عین حال یکی از مشکل ترین مفاهیم برای تعریف کردن است. اسلام انسان را به تفکر و تدبر در آیات و نظام اعجاب انگیز جهان هستی بر می‌انگیزاند و از آنجا که سعادت او به میزان رشد اندیشه هایش بستگی دارد، دعوت به تفکر که یکی از روش های یادگیری می باشد، در جای جای قران کریم دیده می شود همچنین سایر روش های یادگیری مانند آزمایش، خطا، تقلید. اما دعوت به تفکر در آیات بیشتری به چشم می‌خورد. از دیدگاه امام علی(ع) نیز مردم لازم است ابتدا

دانشجو باشند و سپس همواره همان طور که دانش می‌جویند (طالب علم هستند)، دانش خود را به نسل بعد منتقل کنند و این کار به تدریج و گام به گام صورت گیرد. به عبارت دیگر، عالم و معلّم ربّانی شوند. بدین ترتیب، جامعه مورد نظر نظام تربیتی اسلام، جامعه ای است که همواره در حال «یادگیری مداوم و مادام العمر» باشد. جامعه اسلامی لازم است جامعه یادگیری، و جامعه یادگیرنده باشد و در عین حال «جامعه یاددهنده» باشد. جامعه اسلامی جامعه‌ای است که همه نهادهای آن «دانش بنیان» و آحاد مردم آن دانشجو و در عین حال معلّم هستند.».(اصول و مهارتهای تدریس و یادگیری از دیدگاه امام علی(ع)» نوشته دکتر محمدجواد لیاقتدار). طبق بررسی فرمایشات گرانقدر امام علی علیه السلام در کتاب نهج البلاغه ۴ بعد آموزش و یادگیری مسئولیت اجتماعی به شرح جدول (۲) برای مسئولیت اجتماعی استنباط شد.

جدول (۲)-فراوانی ابعاد آموزش و یادگیری مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

مفاهیم اصلی	فراوانی کلیدواژه	درصد کلیدواژه	جمله ی مورد نظر در نهج البلاغه
آموزش معنوی	۱	٪۵/۸۸	خطبه ۱۲۴
آموزش روانی	۴	٪۲۳/۵۲	خطبه ۱۲۳-۳۵-۳۴
آموزش دینی	۳	٪۱۷/۶۴	نامه ۲۸/۳۱-۲۹
آموزش تاکتیک های فردی و گروهی	۹	٪۵۲/۹۴	نامه ۱۶- خطبه۶۶- ۱۲۴- ۱۰۷-۲۴۱ نامه ۱۱-
جمع	۱۷	٪۱۰۰	



نمودار (۲)- فراوانی ابعاد آموزش و یادگیری مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

طبق یافته ها در ابعاد آموزش و یادگیری مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه بیشترین فرمایشات حضرت علی حول مقوله ی آموزش تاکتیک های فردی و گروهی بوده است، ایشان در نامه ۱۶ در یکی از روزهای آغازین جنگ صفین در سال ۳۷ هجری به لشکریان خود فرمودند: عقب نشینی هایی که مقدّمه هجوم دیگری است، و ایستادنی که حمله در پی دارد نگرانتان نسازد. حق شمشیرها را اداء کنید، و پشت دشمن را به خاک بمالید، و برای فرو کردن نیزه ها، و محکم ترین ضربه های شمشیر، خود را آماده کنید، صدای خود را در سینه ها نگهدارید که در از بین بردن سستی نقش بسزایی دارد.به خدایی که دانه را شکافت، و پدیده ها را آفرید، آنها اسلام را نپذیرفتند، بلکه به ظاهر تسلیم شدند، و کفر خود را پنهان داشتند و آنگاه که یاورانی یافتند آن را آشکار ساختند.

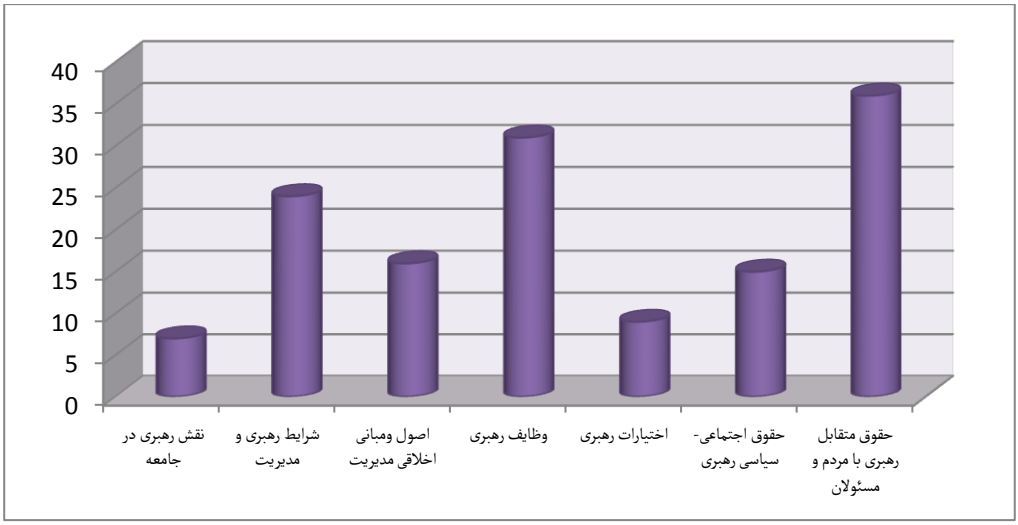
بعد رهبری و مدیریتی مسئولیت اجتماعی: یکی از محورهای اصلی مطالعه در حوزه ی مدیریت مقوله رهبری است. هدایت و رهبری از وظایف عمده ی مدیریت است ولی تمام کار او نیست. این امر زمانی تحقق می یابد که فردی به هر دلیل کوشش کند بر رفتار فرد یا گروهی اثر

بگذارد، زیرا رهبری یعنی قدرت تأثیرگذاری بر پیروان, به نحوی که براساس میل و خواسته ی خود در جهت تحقق اهداف در موقعیت های گوناگون حرکت کند. پژوهش حاضر با بررسی نهج البلاغه تلاش کرده است، تا به تبیین مفهوم سبک های مدیریت از منظر نهج البلاغه بپردازد. نتایج پژوهش نشان می دهد که دیدگاه امام علی (ع) نسبت به رهبری و مدیریت، دیدگاهی مردم محور است که اگر نفوذی و فرمانی وجود دارد در جهت اهداف زیردستان و رفاه عامه ی مردم است و اگر رهبر به دنبال تحقق اهداف سازمان و مجموعه ی خاص خود است این اهداف چیزی جز رضایت مردم نیست و این جاست که امام علی(ع) رهبری را وظیفه ای سنگین و مسؤولیتی دشوار می داند. (مفهوم مدیریت و رهبری در اسلام با تکیه بر نهج البلاغه، ماحوزی مهدی).

طی فیش برداری از کتاب نهج البلاغه در حوزه رهبری و مدیریت مسئولیت اجتماعی ۷مقوله اصلی در سفارشات امام علی طبق جدول (۳) استنباط گردید.

جدول (۳)- جدول و نمودار فراوانی ابعاد رهبری و مدیریتی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

مفاهیم اصلی	فراوانی کلیدواژه	درصد کلیدواژه	جمله ی مورد نظر در نهج البلاغه
نقش رهبری در جامعه	۷	٪۵/۰۷	خطبه ۷/۲۱۶-۸-حکمت۴۶۷
شرایط رهبری و مدیریت	۲۴	٪۱۷/۳۹	خطبه ۵/۱۳۱-۱/۱۷۳-حکمت۷۳
اصول ومبانی اخلاقی مدیریت	۱۶	٪۱۱/۵۹	نامه ۸/۵۳-۱۰-خطبه ۱۸/۲۱۶
وظایف رهبری	۳۱	٪۲۲/۴۶	نامه ۱۱۴/۵۳- خطبه۲۰۹- ۳۱- ۳۹- ۲۱۶-حکمت ۳۲۲
اختیارات رهبری	۹	٪۶/۵۲	خطبه۳
حقوق اجتماعی-سیاسی رهبری	۱۵	٪۱۰/۸۶	خطبه۱/۲۱۶-حکمت۳۲۲
حقوق متقابل رهبری با مردم و مسئولان	۳۶	٪۲۶/۰۸	نامه۵۰-خطبه ۱۰/۳۴
جمع	۱۳۸	٪۱۰۰	



نمودار (۳)- فراوانی ابعاد رهبری و مدیریتی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

طبق یافته‌ها در ابعاد رهبری و مدیریتی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه بیشترین فرمایشات حضرت علی حول مقوله‌ی حقوق متقابل رهبری با مردم و مسئولان بوده است، امیرالمؤمنین(ع) در خطبه‌ی ۳۴ نهج البلاغه درباره حقوق متقابل مردم و مسئولان، برای هر کدام به چهار گزاره اساسی اشاره می‌کند. امام(ع) در این بیان فرمود: ای مردم، مرا بر شما حقّی است و شما را بر من حقّی. اما حقّ شما بر من این است که خیرخواه شما باشم و غنیمت شما را به طور کامل به شما بپردازم و شما را تعلیم دهم تا جاهل نمانید؛ همچنین مؤدب به آداب کنم تا بیاموزید؛ أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ لِی عَلَيْكُمْ حَقّاً وَ لَكُمْ عَلَیَّ حَقٌّ فَأَمَّا حَقُّكُمْ عَلَیَّ فَالنَّصِيحَةُ لَكُمْ وَ تَوْفِيرُ فَيْئِكُمْ عَلَيْكُمْ وَ تَعْلِيمُكُمْ كَيْلَا تَجْهَلُوا وَ تَأْدِيبُكُمْ كَيْمَا تَعْلَمُوا.

بر این اساس چهار حق اساسی حاکم بر مردم جامعه شامل این موارد است: نَّصِيحَةُ لَكُمْ (نصیحت کردن)، ۲ ـ وَ تَوْفِيرُ فَيْئِكُمْ (پرداخت غنیمت)، ۳ ـ وَ تَعْلِيمُكُمْ كَيْلَا تَجْهَلُوا(جهل‌زدایی)، ۴ ـ وَ تَأْدِيبُكُمْ كَيْمَا تَعْلَمُوا (مؤدب به آداب کردن.

همچنین حضرت در ادامه کلام خویش درباره حقوق دولت بر مردم به چهار أمر تأکید می‌کنند

که شامل این موارد است:

۱ـ فَالْوَفَاءُ بِالْبَيْعَةِ (وفاداری به پیمان)، ۲ ـ وَ النَّصِيحَةُ فِي الْمَشْهَدِ وَ الْمَغِيبِ (در آشکار و نهان خیرخواهی)۳ـ وَ الْإِجَابَةُ حِينَ أَدْعُوكُمْ؛ هنگام فراخوانی، آمادگی کامل خود را نشان دهید. ۴ـ وَ الطَّاعَةُ حِينَ آمُرُكُمْ؛ اطاعت و پیروی به آنچه به شما امر کنم .

نخست می‌فرماید: امّا حقّ من بر شما این است که در بیعت خویش وفادار باشید; «وَ أَمَّا حَقِّي عَلَيْكُمْ: فَالْوَفَاءُ بِالْبَيْعَةِ»؛ بیعت، در واقع همان پیمانی است که میان امّت و امام برقرار می‌شود، پیمانی محکم و لازم الاجراء و بر اساس این پیمان امام علیه السلام و حاکم باید در همه جا مصلحت اُمّت را در نظر بگیرد و امنیّت و نظم را برقرار سازد و با دشمنان به مبارزه برخیزد و اسباب پیشرفت و تکامل جامعه را فراهم کند و امّت نیز باید پشت سر امامش بایستد و مانند بازویی نیرومند برای او عمل کند و کاری که برخلاف این عهد و پیمان است، هرگز انجام ندهد.

حضرت در مورد حقّ دوم می فرماید، «در آشکار و نهان خیرخواهی را (در حقّ من) به جا آورید؛ وَ النَّصِيحَةُ فِي الْمَشْهَدِ وَ الْمَغِيبِ». مانند متعلّمان چاپلوس یا منافقان چند چهره نباشید که در حضور من سخن از دوستی و مَحَبّت و اخلاص بزنید و اعلام خیرخواهی کنید، امّا در پشت سر یا بی تفاوت باشید و یا طریق خیانت و فساد را در پیش گیرید. اگر من همه جا حاضر نیستم خدای من همه جا حاضر و ناظر است و این جهان همه جایش، محضر خدا است و برای انسان‌های باایمان حضور و غیاب من تفاوتی نمی‌کند.

حضرت بعد به سراغ سومین حق می رود و می‌فرماید: «هر وقت شما را بخوانم اجابت کنید؛ وَ الْإِجَابَةُ حِينَ أَدْعُوكُمْ». مانند افراد سست و ناتوان و بیمارگونه که در اجابت دعوتها تعلّل می‌ورزند نباشید. همیشه باید گوش به فرمان امامتان باشید که گاه ساعتها و لحظه‌ها سرنوشت‌ساز است و اندکی تعلّل و سستی و تأخیر، ممکن است زیانهای غیر قابل جبرانی به بار آورد. این انضباط و گوش به فرمان بودن، باید بر همه امّت حاکم باشد.

و در مورد چهارمین و آخرین حق می فرماید: «هر زمان به شما فرمان دهم، اطاعت کنید؛ وَ الطَّاعَةُ حِيْنَ آمُرُكُمْ». ممکن است که گروهی فراخوانی امام علیه‌السلام را پذیرا شوند و به دعوت او لبیک گویند، اما هنگامی که به حضور او آمدند و فرمان سخت و سنگینی که حافظ منافع امّت است صادر شد، اطاعت نکنند. بنابراین هم اجابتِ دعوت لازم است و هم اطاعت فرمان.

بعد فرآیندهای اقتصادی مسئولیت اجتماعی :آن چه امروزه از اقتصاد فهمیده می شود و به صورت رشته ای علمی در کنار دیگر رشته های علوم مطرح است، علمی است که درباره چگونگی فعّالیّت های و روابط اقتصادی افراد جامعه با یک دیگر و اصول و قوانینی بحث می کند که بر امور مزبور حکومت دارد و مسائلی که باید در عمل با توجّه به مقتضیات زمانی و مکانی اتّخاذ شود تا موجبات سعادت و ترقّی جامعه و رفاه و آسایش افراد آن را تأمین کند. بنابراین، منظور از اقتصاد و فعّالیّت های اقتصادی، هر کاری خواهد بود که به معیشت و زندگی مادّی انسان و اجتماع ارتباط می یابد تا بتواند در سایه تأمین نیازهای خود، در رفاه و آسایش زندگی کند. رسیدگی به امور دنیایی و مادّی جهت برآورده ساختن نیازهای خود و دیگران و به تعبیر دیگر «فعّالیّت اقتصادی» از دیرزمان ستایش و سرزنش شده و دچار افراط و تفریط بوده است. مطالعه نظریّات و آرای فیلسوفانی که شالوده فکری خویش را بر بریدن از دنیا و مادّیات بنیان نهاده، خواستار سوق دهی جامعه به سوی آن بودند از یک طرف (مانند کلبیون)، و اندیشه فیلسوفانی که مبنای سعادت و ترقّی جامعه را به روی آوری به مادّیات و در جهت رسیدن هر چه بیش تر به آن از طریق دستیابی به سود افزون تر می دانستند (مانند بنتام و استوارت میل) از سوی دیگر، گویای افراط و تفریط ها و نگرش های مثبت و منفی به اقتصاد و زندگی مادّی است که در اخلاق و رفتار و ملکات نفسانی انسانها هم تجلّی یافته است؛ از این رو، بررسی و مطالعه شیوه شخصیّتی چون امام علی علیه السلام که به شهادت تاریخ، از حیث مصرف، زاهدانه ترین زندگی را از خود به یادگار گذاشته و در تولید، فعّال ترین افراد در عرصه فعّالیّت‌های اقتصادی و معیشتی است، در حلّ معمّای انسان، بسیار راهگشا خواهد بود؛ بنابراین، ابتدا با نگرش حضرت به اقتصاد

آشنا می شویم؛ سپس آموزه ها و دستورهای او جهت فعّالیّت اقتصادی خویش و نیز چگونگی انجام اصلاح در ساختار اقتصادی را که در دوران خلافت خویش آغاز کرد، تجزیه و تحلیل خواهیم کرد. دیدگاه امام به اقتصاد (و بلکه دنیا) سوداگرایانه نیست تا فقط در پی سود مادّی باشد، و راهبانه و تارکانه هم نیست تا به کلّی آن را ناپسند شمارد؛ بلکه با رعایت حدود و معیارهایی، همیشه مردم را به کار و فعّالیّت در عرصه زندگی تشویق می کند(۲) و می فرماید:

چنان دنبال کار و تحصیل معاش باش که انگار برای همیشه در دنیا هستی و چنان به فکر آخرت باش که گویا در آستانه مرگ قرار داری.(۳)

حضرت در تقسیم ساعات شبانه روز مؤمن می فرماید: لِلْمُؤمنِ ثَلاثُ ساعاتٍ: فَسَاعَةٌ يُنَاجِي فِيهَا رَبَّهُ وَ سَاعَةٌ يَرُمُّ مَعَاشَهُ وَ سَاعَةٌ يُخَلِّي بَيْنَ نَفْسِهِ وَ بَيْنَ لَذَّتِهَا.(۴)

امام علیه السلام در این کلام، برای اقتصاد، نقشی هم تراز «عبادت» قائل می‌شود و اقتصاد را مجموعه اعمالی می داند که تابع نظام ارزشی حاکم بر انسان است، و از آن جا که هدف در نظام ارزشی حاکم بر انسان از دیدگاه اسلام، با توجّه به بُعد حق گرا و کمال طلب او، رسیدن به مقام قرب ربوبی است، فرد با ایمان باید با چنین «معیاری» همه رفتارهای خویش را منطبق سازد تا به هدف خویش دست یابد.

حضرت در این زمینه به مالک اشتر می فرماید:

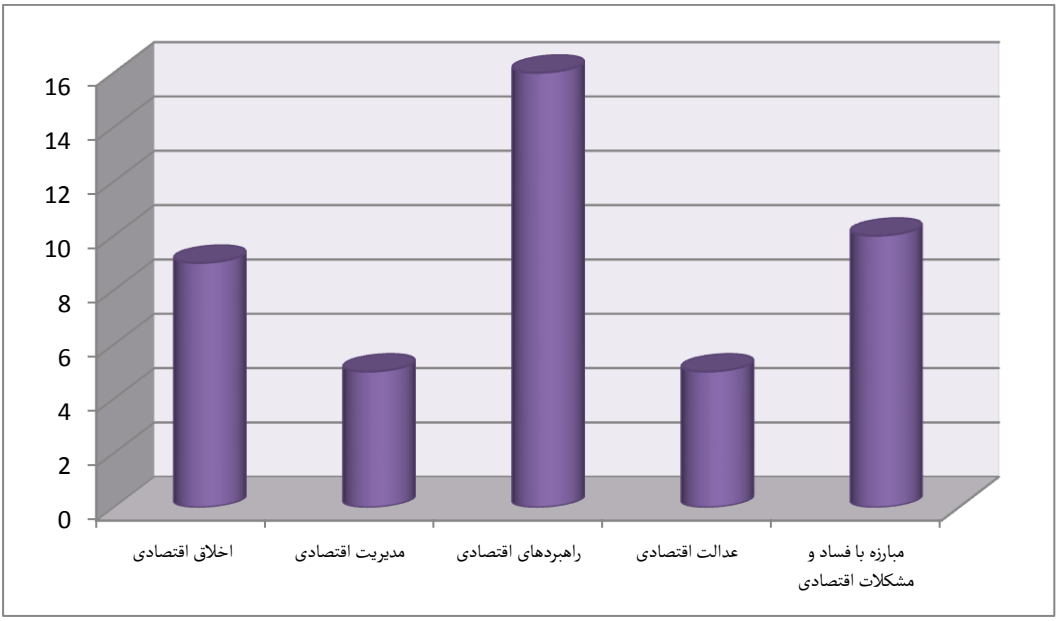
وَ لْيَكُنْ أَحَبُّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطَهَا فِي الْحَقِّ وَ أَعَمَّهَا فِي الْعَدْلِ وَ أَجْمَعَهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ.(۵)

محبوب ترین کارها نزد تو، سازگارترین آن ها با «حق» و گسترده ترین در «عدالت» و فراگیرترین در جلب «رضایت» مردم باشد؛

از این رو، نگاه کمال خواهانه امام به اقتصاد و فعّالیت‌های دنیایی را می‌توان در جای جای زندگی و نامه‌ها و دستورالعمل‌های وی به کارگزارانش مشاهده کرد. از این رو در بررسی مولفه فرآینهای اقتصادی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه ۵ عنوان اصلی برای امور اقتصادی از کلام امیرالمومنین استناط شد که در جدول (۴) مشهود است.

جدول (٤)- فراوانی ابعاد فرآیندهای اقتصادی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

مفاهیم اصلی	فراوانی کلیدواژه	درصد کلیدواژه	جمله ی مورد نظر در نهج البلاغه
اخلاق اقتصادی	۹	٪۲۰/۰۰	نامه۲۵-۵۱
مدیریت اقتصادی	۵	٪۱۱/۱۱	نامه ۲/۴۰-۱/۴۳-۵۱
راهبردهای اقتصادی	۱۶	٪۳۵/۵۵	نامه ۲۴-۱۰-خطبه ۱۸/۲۱۶- حکمت ۳۹۰
عدالت اقتصادی	۵	٪۱۱/۱۱	خطبه۱/۱۲۶- ۱۵-۲۲۴/
مبارزه با فساد و مشکلات اقتصادی	۱۰	٪۲۲/۲۲	خطبه۲۲۵-نامه۱۲۶/۵۳
جمع	۴۵	٪۱۰۰	



نمودار (٤)- فراوانی ابعاد فرآیندهای اقتصادی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

از مهمترین راهبردهای اسلامی ،راهبرد اقتصادی مسئولیت اجتماعی است که سرآغازی برای پیمودن راهی طولانی با عزمی استوار و تلاشی بی‌وقفه است. با توجه به اینکه وظایف و اهداف حاکمیت از منظر امیرالمومنین(ع) و فلسفه آن در خدمت به مردم و آخرت خلاصه می‌شود، نظارت و ارزیابی مداوم راهبرد اقتصادی توسط حکمرانان زمینه را برای تحقق پیشرفت اقتصادی و در نهایت، اقتصاد مقاومتی فراهم می‌کند. بنابراین، برای دستیابی به پیشرفت اقتصادی در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی، تمرکز بر اصول راهبردی ضروری است. در این راستا سخنان گوهربار امیرالمومنین(ع)، در نهج‌البلاغه به دو روش تجزیه‌ای و موضوعی بررسی شده است. طبق سیره عملی امیرالمومنین(ع) عدالت اقتصادی، مدیریت اقتصادی، ترویج و ایجاد فضای علم و دانش برای افزایش میزان کارایی افراد، فقرزادیی و توزیع عادلانه درآمد به‌منظور رفاه اقتصادی، مدیریت بر سرمایه و اعتدال در تجارت، حکمرانی خوب و ایجاد فضای مناسب برای شکوفایی بخش‌های زراعی، صنعت و خدمات از جمله اصول راهبردی است که می‌توان اعمال

کرد. حضرت علی در نامه ۲۶ در اشاره به حکمرانی خوب و اخلاق کارگذاران اقتصادی قبل از هر چیز، مخنف بن سلیم را از نفاق و دوگانگی ظاهر و باطن بر حذر می‌دارد و از بدرفتاری با مردم و خود برتربینی و بی اعتنایی به آنها نهی می فرماید و در بخش دیگری تأکید می کند که تو به عنوان عامل جمع آوری زکات حقی در آن داری که ما به تو می پردازیم; ولی بقیّه آن متعلق به نیازمندان امّت است که باید به آنها برسد. حضرت در پایان نامه، او را از هرگونه خیانت در این امانت برحذر می دارد و خیانت به امّت و امام امّت را بدترین خیانت می شمرد.

بعد حقوقی مسئولیت اجتماعی : علی علیه السلام در دوره خلافت تقریباً پنج ساله خویش در گفتار و رفتار خود، توجه ویژه ای به حقوق عمومی مردم داشته است. دقت در ابعاد مختلف مباحث حقوقی مطرح شده از سوی آن حضرت به عنوان رهبری الهی می تواند منبعی کم نظیر در پژوهشهای حقوقی و سیاسی به شمار آید و ملاک و معیاری مطمئن در جهت تدوین حقوق بشر در اسلام باشد. بحث کلی در مورد حقوق متقابل مردم و حکومت را حضرت در خطبه دویست و شانزده به زیبایی تمام بیان فرموده است. انسان امروز با وجود برخورداری از امتیازات ویژه از بخشی از حقوق اساسی خویش محروم مانده است که معلول نگرش تک بعدی و مادی گرایانه به انسان است. علی(ع) که در دامان وحی پرورش یافته با توجه به دو بُعد مادی و معنوی انسان، حقوق وی را در زمینه های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تبیین نموده است.

امام در نامه ای به اسود بن قطبه فرمانده سپاه حلوان یادآور می شود که زمامدار اگر در پی هوا و هوس خویش باشد غالباً از عدالت باز می‌ماند. به همین جهت «فَلیکُنْ امرُ النّاسِ عندک فی الحقِّ سواء»؛ همه در برابر حق باید یکسان و برابر باشند و هیچ کس را بر دیگری امتیازی نیست.

در جای دیگر خطاب به فرماندهانش می گوید:

«حق شما بر من این است که در مورد «حق» تمامتان را به یک چشم بنگرم.»

و یا خطاب به مالک اشتر می فرماید:

«هرگز شرافت و شخصیت کسی وادارت نکند که کار کوچکش را بزرگ بشماری و گمنامی انسانی سبب گردد که کار بزرگ او را کوچک پنداری.»

و گویاتر از همه این فرمان است:

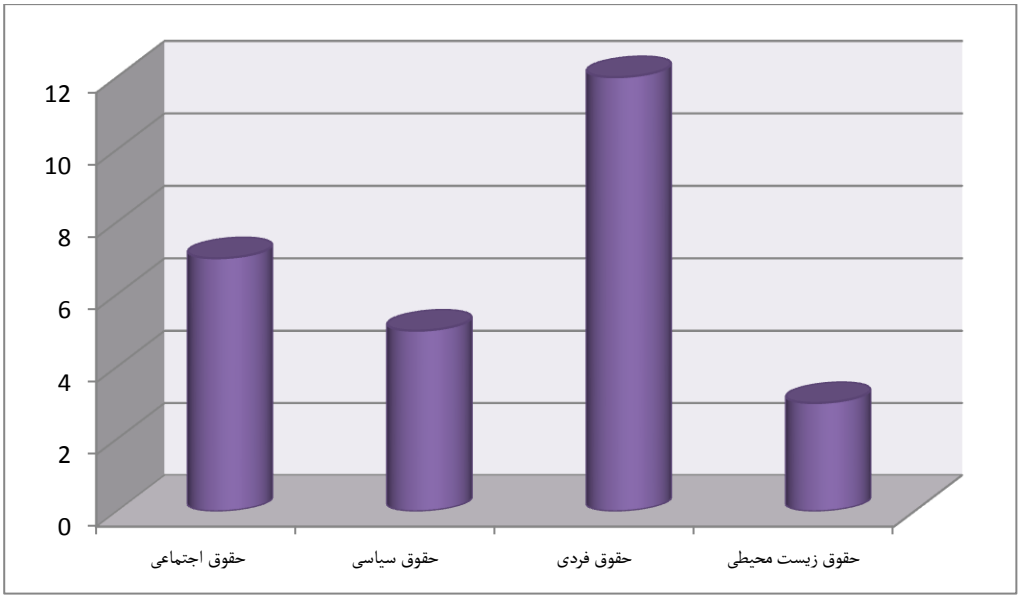
«و اَلْزِمِ الحقَّ مَنْ لَزِمَه من القریب و البعید؛

حق را در مورد هر کسی که بایسته است دور یا نزدیک اجرا کن.»

در جامعه ای که روابط اجتماعی بر پایه میزان برخورداری افراد از ثروت یا قدرت یا شهرت یا قرابت و امتیازات موهومی از این دست شکل می گیرد آنان که از نفوذ و اعتبار ظاهری بیشتری بهره مندند دسترسی راحت تری به مقامات دارند و برای آنان حساب ویژه ای باز می گردد؛ نگاه مسؤولان به کاخ نشینان با نگاهشان به کوخ نشینان متفاوت است؛ این نابرابری مؤثرترین عامل زمینه ساز برای از بین بردن حقوق و آزادیهای مردم خواهد بود. اساس و پایه ظلم در همین جا پی ریزی می شود و دربی به نام اختناق بر روی اکثریت مردم گشوده می گردد. کارگزاران حکومتی در گام اول کار خویش باید به هوش باشند که از این زاویه آلوده نگردند. در بررسی سرعنوان حقوق کتاب نهج البلاغه با ۴ مقوله ی اصلی از ابعاد حقوقی مسئولیت اجتماعی از منظر کلام امام مواجه می شویم که به شرح جدول (۵) است.

جدول (۵)- فراوانی ابعاد حقوقی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

مفاهیم اصلی	فراوانی کلیدواژه	درصد کلیدواژه	جمله ی مورد نظر در نهج البلاغه
حقوق اجتماعی	۷	٪۲۵/۹۲	خطبه۴/۲۱۶- حکمت۱۳۴
حقوق سیاسی	۵	٪۱۸/۵۱	خطبه۶-۱/۲۱۶
حقوق فردی	۱۲	٪۴۴/۴۴	نامه ۱/۱۹-۱۰-خطبه ۵/۲۱۶-حکمت۳۹۹
حقوق زیست محیطی	۳	٪۱۱/۱۱	نامه۱۰/۲۵
جمع	۲۷	٪۱۰۰	



نمودار (۵)- فراوانی ابعاد حقوقی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

طبق بررسی نمودار که نشانگر این است حقوق فردی در نهج البلاغه بیانگر دیدگاه امام علی(ع) نسبت به حق آزادی فردی است. در بیان نهج البلاغه حق آزادی فردی دارای اهمیت فراوان بوده، و در شمار موضوعاتی است که آشکارا به آن پرداخته شده است. رویکرد امام در رویارویی با مخالفانش از خوارج، و دشمنانش در نبردهای جمل و صفین نمادی از اهمیت موضوع حق آزادی فردی در سیره او است. آنگاه که به او خبر رسید که گروهی از سپاهیان کوفه تصمیم گرفته اند به خوارج بپیوندند؛ اما امام (ع) آنان را به سبب ترک لشکر و پیوستن به دشمنان، آزاری نرساند. ابن کواء در مسجد و در میان نماز، با علی ستیز می کرد و سخنانی بر زبان می آورد که دال بر تکفیر امام بود؛ لیکن او کمترین آزاری به او نرساند. روزی یکی از خوارج پس از شنیدن سخنی حکیمانه از امام علی(ع) گفت:« خدا این کافر را بکشد؛ چه نیک فهم است». مردمان برخاستند تا آن مرد را بکشند؛ لیکن با وجود زشتی سخن آن خارجی، حضرتش فرمود:

انما هو سبٌ بسب او عفوٌ عن ذنب(همان، حکمت ۴۱۲)

لختی درنگ کنید، پاداش دشنام، دشنام است یا عفو از گناه.

همچنین، از شرایط زمان و سخنان امیرالمؤمنین(ع) چنین برمی آید که او حتی برای دشمنان خود نیز حقوقی قائل بود و احکام شرع به وی اجازه نمی داد به آنها تعدی کند. همین منطق نحوه عمل او را در برابر سپاه معاویه در صفین،آن گاه که آب را از سپاه امام (ع)بازداشتند، توجیه می کند. زیرا آن گاه که امام لشکر معاویه را با قدرت، از کنار چاه های آب راند، امام به آنها اجازه داد که از آب استفاده کنند.

نمونه های احترام به حق آزادی فردی، در کردار و گفتار امام (ع)مشهود است؛ حقی که تا نفس پایانی عمرش از اجرای آن حمایت کرد. هنگامی که به او گفتند مردانی از اهالی مدینه که در جبهه امام(ع) حضور داشتند، پنهانی به معاویه می پیوندند. از این رو، نامه ای به سهل بن حنیف، استاندارش در مدینه، نوشت و به او گفت:

اما بعد، فقد بلغنی أن رجالاً ممن قبلک یتسللون إلی معاویه فلا تاسف علی ما یفوتک من عددهم، و یذهب عنک(همان، نامه ۷۰).

اما بعد، به من خبر رسیده که افرادی از تشکیلات تو یکی پس از دیگری به معاویه پناهنده شده اند! اما از دست دادن آنها و قطع کمک و یاری ایشان تو را غمگین می سازد. این در حالی است که قدرت داشت آنان را از پیوستن به معاویه باز دارد. امام علی(ع) از تجسس در امور مردم، که در حوزه آزادی فردی آنان قرار دارد، امتناع می ورزد. اینک به ذکر نمونه هایی در این موارد، با نگاهی به نامه امام به والی مصر می پردازیم: فإن فی الناس عیوباً الوالی احق من سترها(همان، نامه ۵۳)

مردم البته دارای عیبهایی هستند که زمامدار باید بیش از هرکس دیگر در پرده پوشی آن عیبها بکوشد.

امروزه نیز مشابه این نظر را در قوانین کیفری جدید وجود دارد، که در حمایت از اصل آزادی فردی، به کارگیری نتایج تجسس پیش از دادرسیها را در اثبات حکم، ممنوع اعلام کرده است.

در همین راستا امام به والی خود فرموده است:

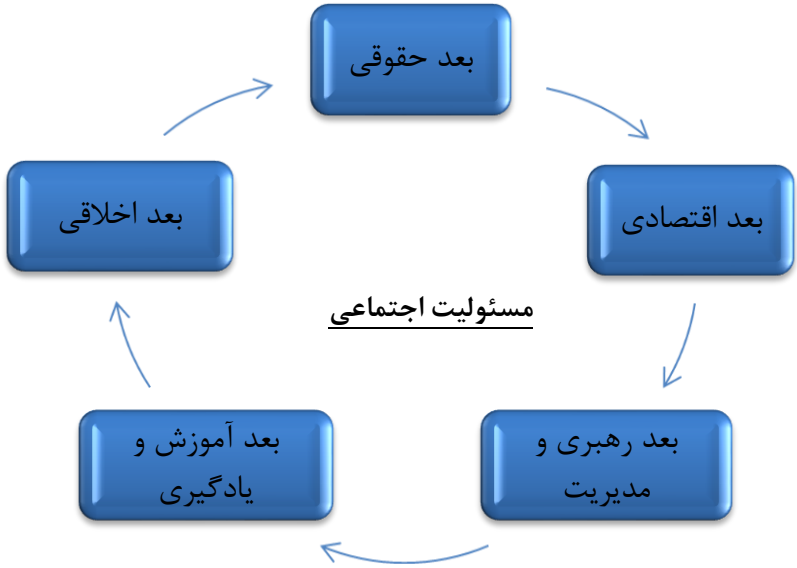
و لا تعجلن إلی تصدیق ساع، فإن الساعی غاشٌ و ان تشبه بالناصحین(همان)

در قبول گفته سخن چین شتاب مکن، اگرچه به چهره خیرخواهان درآید.

سیره امام (ع) نشان از احترام به حقوق افراد در برخورداری از آزادی های قانونی است. تا آنجا که به خوارج اجازه می‌دهد که تشکیل حزب دهند؛ یا دست کم، آزادی تشکیل انجمن و گردهم آیی را به آنان ارزانی کرد.

۵-جمع بندی

در بررسی مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه طی تحلیل محتوای کمی و فیش برداری های صورت گرفته ۵ مولفه اصلی بعد اخلاقی، بعد آموزش و یادگیری، بعد رهبری و مدیریت، بعد اقتصادی و حقوقی مسئولیت اجتماعی از دل صدها مولفه فرعی استخراج شد که توجه و پیاده سازی این مولفه‌ها نقش مهمی در ارتقا کیفی مسئولیت اجتماعی افراد در جامعه خواهد داشت در ادامه با ارائه مدل بصری مولفه های مسئولیت اجتماعی نشان داده شده است.



شکل (۶)- مدل بصری مولفه های مسئولیت اجتماعی در نهج البلاغه

خداوند تعالی در قرآن مجید بر اجتماعی بودن انسان صحه می‌گذارد. بر این اساس طبق کلام الهی انسان یک موجود اجتماعی است و برای زندگی باید وارد اجتماع شود؛ آنجا که می‌فرماید: «ای مردم ما همهٔ شما را نخست از مرد و زنی آفریدیم و آنگاه شعبه‌های بسیار و فیرَق مختلف گردانیدیم تا یکدیگر را بشناسید»(حجرات: ۱۳). در همین راستا امام علی(ع) به مردم سفارش دارد و دستِ خداوند را با کسانی می‌داند که در جماعت زندگی می کنند و انسانها را به پرهیز از پراکندگی فرامی‌خواند؛ چرا که انسانِ تنها و به دور از جامعه و جماعت، بهرهٔ شیطان است، آنگونه که گوسفندِ تنها بهرهٔ گرگ خواهد بود. امام علی(ع) بدین گونه تفکر اسکوپیسم۱ یا فرار از شرکت در امور اجتماعی را نفی می کند و بدون اصالت می‌داند۲(نهج البلاغه، خطبهٔ ۱۲۷:

---

۱ - Escopism.

۲- فَأنَّ یدالله مَعَ الجَماعَه وَ ایّاکُم وَ الفُرقَه! فَأنَّ الشَّاذَّ مِن النَّاسِ لِلشَّیطانِ کَما أنَّ الشَّاذَّ مِنَ الغَنَمِ لِلذِّئبِ.

.(۲۴۱

مسئولیت اجتماعی چارچوب اخلاقی تعیین شده ای است، که در آن محدوده وظایف مختلفی به فرد، گروه یا سازمان داده می شود که همه آنها برای جامعه مفید هستند. به بیان بهتر این مسئولیت ها وظایف فردی هستند که توسط تک تک افراد سازمان اجرا می‌شوند و به جا آوردن این وظایف سبب می‌گردد تا میان اکوسیستم و اقتصاد جامعه تعادل مناسبی برقرار گردد. مسائل اجتماعی شامل فعالیت‌هایی است که پیش برنده سود و منفعت اجتماعی بوده و فراتر از منافع سازمان و آن چیزی است که قانون بایسته می‌دارد. وظیفه سازمان و مدیریت آن است که در برابر اجتماع پاسخگو باشد. این حرکت از اخلاق گرایی به سوی مسئولیت اجتماعی اکنون بسیار مورد بحث است. در ابتداری هزاره سوم بویژه با جنبش پایداری و توسعه پایدار این مساله اهمیت بیشتری نیز یافت. افراد باید وظیفه و نقش خود را در حفظ تعادل بپذیرند و آنها را به خوبی اجرا نمایند. عموما جوامع توسعه یافته به وظایف فردی در چارچوب اخلاق بیشتر اهمیت می‌دهند و افراد در این جوامع این مسئولیت اجتماعی را می‌پذیرند. ولی در جوامعی که از لحاظ فرهنگی فقیر هستند، این مسئولیت ها معنی ندارند و کسی خود را به رعایت آنها ملزم نمی‌نماید. این تعهدات در سازمان ها نیز به صورت خاصی بروز پیدا می‌کنند. طبق نتایج بدست آمده ۵ مولفه اصلی بعد اخلاقی شامل(اخلاق اجتماعی، اخلاق رهبری، اخلاق سیاسی و اخلاق علمی)، بعد آموزش و یادگیری (آموزش معنوی، آموزش روانی، آموزش دینی، آموزش تاکتیک های فردی و گروهی)، بعد رهبری و مدیریت(نقش رهبری در جامعه، شرایط رهبری و مدیریت، اصول و مبانی اخلاقی مدیریت، وظایف رهبری، اختیارات رهبری، حقوق اجتماعی-سیاسی رهبری، حقوق متقابل رهبری با مردم و مسئولان) ، بعد اقتصادی (اخلاق اقتصادی، مدیریت اقتصادی، راهبردهای اقتصادی، عدالت اقتصادی، مبارزه با فساد و مشکلات اقتصادی) و بعد حقوقی (حقوق اجتماعی، حقوق سیاسی، حقوق فردی، حقوق زیست محیطی) مسئولیت اجتماعی از دل صدها مولفه فرعی استخراج شد که توجه و پیاده سازی این مولفه‌ها نقش مهمی

در ارتقا کیفی مسئولیت اجتماعی افراد در سازمان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رضوان خواه و همکاران (۱۳۹۹)، هنری لطیف پور و عروتی موفق (۱۳۹۹)، دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۹)، عباسی (۱۳۹۳)، رضوان خواه و همکاران (۱۳۹۹)، دیدگاه و دیگران (۱۳۹۷)، عمرانی و دیگران(۱۳۹۴)، حیدری و ساجدی(۱۳۹۲)، عابدی و نیلی(۱۳۹۲) همخوانی دارد. اداره گمرک جمهوری اسلامی ایران یک سازمان دولتی و یکی از زیرمجموعه‌های وزارت امور اقتصاد و دارایی می‌باشد. این سازمان متولی گمرک در ایران می‌باشد و مسئول جمع‌آوری تعرفه‌ها و کنترل جریان کالاها به داخل و خارج از کشور است که به عنوان مرزیان اقتصادی کشور نقش محوری و هماهنگ‌کننده در مبادی ورودی و خروجی کشور را دارد و در راستای اجرای وظایف کارهای مختلفی مانند انجام تشریفات گمرکی؛ اجرای قوانین و مقررات مربوط به بازارچه‌های مرزی، مرزنشینان و پیله‌وران، انعقاد تفاهم‌نامه و موافقت‌نامه‌های گمرکی، استفاده از فن‌آوریهای نوین و تجهیز اماکن گمرکی به ابزارهای پیشرفته، توسط گمرک انجام می‌شود و گمرک جمهوری اسلامی ایران عهده‌دار مسئولیت خطیر اجرای سیاست‌های اقتصادی و تجاری در مرزهای رسمی کشور می‌باشد. تحولات سیاسی و اقتصادی جهان و خصوصاً منطقه، طی سالیان اخیر، ضرورت اتخاذ روش‌های روزآمد و پذیرش امور عدیده‌ای را علاوه بر تکالیف گذشته به این سازمان تحمیل نموده است. در حال حاضر گمرک صرفاً یک سازمان اجرایی و تامین‌کننده منابع درآمدی دولت نمی‌باشد، بلکه با کارکردهای کنترلی و نظارتی خود، از عوامل موثر در تسریع روند توسعه، افزایش میزان سرمایه‌گذاری خارجی، انتقال دانش فنی، حمایت از صنایع نوپای ملی، تنظیم بازار عرضه و تقاضا، تثبیت قیمت‌ها، ایجاد تعادل در تراز پرداخت‌ها، اشتغال آفرینی، تسهیل ترانزیت کالا و افزایش درآمد ارزی حاصله، رعایت مسائل امنیتی، ارتقای سطح بهداشت و سلامت جامعه، اعمال قوانین سازمان انرژی اتمی و کنترل مواد پرتوزا، رعایت مقررات زیست محیطی و محافظت از لایه ازون، اجرای قانون استاندارد ملی، برقراری انواع

قرنطینه‌های ضروری، مبارزه با تجارت مواد مخدر، اسلحه و مواد منفجره، پول شویی، تجارت گونه‌های حیوانی و گیاهی در معرض خطر انقراض، سلاح‌های شیمیایی و تروریسم و حفظ میراث فرهنگی کشور محسوب می‌گردد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشینهادات زیر ارائه می گردد:

- امنیت شغلی نیروی کار را به رسمیت بشناسد و از فرصت‌های برابر و عدم تبعیض برای همه کارمندان اطمینان یابد.

- شرایط کاری مناسب (دستمزد، ساعات کار و...) را برای نیروی کار فراهم کند و برای تعادل بین کار و زندگی کارکنان (که قابل مقایسه با شرایط دیگر کارفرمایان باشد) اهتمام ورزد.

سازمان باید واضح و دقیق سیاست‌ها، تصمیم‌ها و فعالیت‌هایش را بیان کند و تاثیرات قطعی و احتمالی آنها را نیز افشا کند.

مدیران و کارکنان سازمان در تصمیمات و اقدامات خود به غیر از چارچوب های قانونی باید تحت تأثیر اصول اخلاقی نیز باشند؛ زیرا چارچوب های قانونی به طور مناسب پوشش دهندهٔ تصمیمات درست و مطلوب نیستند. سازمان ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال اجتماع و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه ای است.

٦- منابع

- بوستانی، حمیدرضا؛ بانشی، عبادالله؛ شاکری، احمد ،۱۳۹۶، اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی، **فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی**، ۶ (۱)، ۶۱-۷۸.
- حاجیها، زهره؛ سرافزار، بهمن ،۱۳۹۳،بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتها و هزینه حقوق صاحبان سهام در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، **فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری**، ۴ (۱۴)، ۱۰۵-۱۲۳.
- حیدری، محمدشریف؛ و ساجدی، ابوالفضل،۱۳۹۲، موانع تربیت اجتماعی کودکان در خانواده‌های امروزی، **معرفت**، (۱۹۴)، ۱۱۵-۱۳۳.
- دانایی فرد،حسن؛ بوستانی، حمیدرضا؛ شاکری، ساناز و ذکی، مهدی ،۱۳۹۹، مضمون‌کاوی مسئولیت اجتماعی سازمان از دیدگاه آیات و روایات: دلالت‌هایی برای دانشگاه‌های جامعه اسلامی، **فصلنامه مطالعات منابع انسانی**، ۱۰(۴)، ۱۴۵-۱۱۸.
- دیدگاه، زهرا؛ شریعتی، سیدصدرالدین؛ بهشتی، سعید؛ و ایمانی نائینی، محسن،۱۳۹۷، تبیین نقش مسئولیت‌پذیری در تربیت اجتماعی نوجوانان براساس تفسیرالمیزان، **فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی**، (۳۴)، ۲۷-۵۶.
- رضوان خواه، سلمان؛ صالحی، اکبر و سجادی، سیدمرتضی ،۱۳۹۹، مسئولیت های اجتماعی انسان از منظر امام علی (ع) با تاکید بر نهج البلاغه و نقش تعلیم و تربیت در تحقق آن ها،**اسلام و مطالعات اجتماعی**، ۸(۲۹)، ۸-۳۵.
- رونقی، محمدحسین (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه ای اسلامی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی . **فصلنامه مدیریت اسلامی۲۷**، (۳) ،۱۸۴ -۱۶۳.

- سجادی، سید مرتضی؛ صالحی، اکبر؛ رضوان خواه، سلمان،۱۳۹۸، مسئولیت های اجتماعی انسان از منظر امام علی (ع) با تاکید بر نهج البلاغه و نقش تعلیم و تربیت در تحقق آن **ها،اسلام و مطالعات اجتماعی**،۸(۱)،۸-۳۵
- طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ رجب‌دری، حسین؛ خانی‌ذلان، امیررضا،۱۳۹۷، بررسی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها از دیدگاه اسلامی، **فصلنامه مدیریت اسلامی**، ۲۶(۲)، ۱۸۳-۲۱۱.
- عابدی، منیره؛ و نیلی، محمدرضا،۱۳۹۲، بررسی تحلیلی اهداف تربیت اجتماعی آموزش و پرورش ایران و مقایسه آن با دیدگاههای علامه طباطبایی، **تربیت اسلامی**، (۱۶)، ۷۹-۱۰۰.
- عباسی، آمنه ،۱۳۹۳،مسئولیت پذیری اجتماعی در نهج البلاغه،**کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی**،قم.
- عمرانی، سیدمسعود؛ افسردیر، حسن و سادات عمرانی، مرجان،۱۳۹۴، راهکارهای تربیت اجتماعی و عاطفی نوجوانان در قرآن و احادیث، **پژوهشنامه معارف قرآنی**، (۲۳)، ۷-۳۴.
- فروغی، داریوش و میرشمس شهشهانی، مرتضی و پورحسین، سمیه ،۱۳۸۷، نگرش مدیران درباره افشای اطلاعات حسابداری اجتماعی: شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، **بررسی های حسابداری و حسابرسی**، ۱۵(۵۲)، ۵۵ – ۷۰
- قرآن کریم. ترجمه: مهدی الهی قمشه ای.
- نهج البلاغه. ترجمه: محمد دشتی
- هنری لطیف پور، یدالله و عروتی موفق، اکبر ،۱۳۹۹، مسئولیت جمعی از نگاه امام علی(ع) در نهج البلاغه، **فصلنامه علوم سیاسی**، ۲۳(۹۲)، ۲۴-۵۰.

Bovens, M.A.P. (۲۰۱۶), Verantwoordelijkheid en organisatie:

beschouwingen over ansprakelijkheid, institutioneel burgerschap enambtelijke ongehoorzaamheid, **Tjeenk willink**,

Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (۲۰۰۷). Maqasid al-shariah,

responsibility. **The American** maslahah and corporate social **Journal of Islamic Social Sciences**, ۲۴ (۱), ۲۵-۴۵.

Fisscher, O., and Nijhof, A. (۲۰۱۵), Implication of business ethics for

quality management, **The TQM Magazine**, ۱۷ (۲), ۱۵۰-۱۶۰.

Gomez, L. (۲۰۱۴). The Importance of University Social

Responsible Trend in Responsibility in Hispanic America: A Developing Countries In Corporate Social Responsibility andSustainability. **Emerging Trends in Developing Economies**, ۲۴۱-۲۶۸.

Luo, X. & Homburg, C. (۲۰۰۷). Neglected outcomes of customer

Marketing, ۷۱ (۲), ۱۳۳-۱۴۹. satisfaction. **Journal of**

Maon, F., Lindgreen, A., & Swaen, V. (۲۰۱۰). Organizational stages

and cultural phases: A critical review and a consolidative model of corporate social responsibility development. **International Journal of Management Reviews**, ۱۲(۱), ۲۰-۳۸.

Riaz Mir, U., Hassan, S. M. & Hassan, S. S. (۲۰۱۵). Islamic

Responsibility. **Islamic Perspective** Perspective of Corporate Social **of Corporate**, ۴۶ (۳۱), ۷۷-۹۰.

Tai, F. M., & Chuang, S. H. (۲۰۱۴). Corporate social responsibility.

Ibusiness, ۶(۰۳), ۱۱۷.

Us, Y., Pimonenko, T., & Lyulyov, O. (۲۰۲۳). Corporate social

responsibility and renewable energy development for the green brand

within SDGs: A meta-analytic review. **Energies**, ۱۶(۵), ۲۳۳۵.

Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R., & George, G. (۲۰۱۶). Corporate social responsibility: An overview and new research directions: Thematic issue on corporate social responsibility. **Academy of Management journal,** ۵۹(۲), ۵۳۴-۵۴۴

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۳٦٦-۳۵۰
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

پیامدهای نوآوری سازمانی در صنعت بانکداری
(نمونه مطالعه: شعب بانک سپه در استان آذربایجان شرقی)

علی جبرئیلی جوبند[۱]
یعقوب علوی متین[۲]
مرتضی هنرمندعظیمی[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱/۲۰ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۳/۸)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
زمینه و هدف: نوآوری در یک سازمان برای دستیابی به موفقیت عملیاتی حیاتی است که به طور قابل توجهی بر موفقیت و عملکرد یک سازمان تأثیر می گذارد. از این رو، پژوهش حاضر با درک اهمیت نوآوری سازمانی به دنبال شناسایی پیامدهای نوآوری سازمانی در صنعت بانکداری در شعب بانک سپه در استان آذربایجان شرقی است.

[۱]- دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی(گرایش مدیریت سیستم‌ها)، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
[۲]- استادیار گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).
alavimatin@iaut.ac.ir
[۳]- استادیار گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

روش تحقیق: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه پژوهش-های پیشین می باشد. برای گردآوری داده‌ها از پایگاه داده های داخلی و خارجی جستجو شد که شامل ۱۵۶ مقاله بود. در این راستا کلید واژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و با هدف نمونه گیری هدفمند تعداد ۹۱ مقاله مرتبط‌ترین پژوهش‌ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که پیامدهای نوآوری سازمانی شامل شامل ۵۴ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر است. نتایج پژوهش نشان داد که پیامدهای نوآوری سازمانی دارای چهار مضمون فراگیر بهره‌وری سازمانی (کارایی اثربخشی)؛ پایداری سازمانی (پاسخگویی به محیط، ارزش آفرینی)؛ بهبود عملکرد سازمان (هدفمندی سازمان، رشد و بالندگی سازمانی)؛ تعلق شغلی کارکنان (رضایت شغلی، بهبود حرفه‌ای کارکنان) است

کلیدواژه‌ها: نوآوری سازمانی، بهره وری سازمانی، پایداری سازمانی، عملکرد سازمانی، تعلق شغلی.

۱- مقدمه

در دنیای پر تحول و شدیداً رقابتی امروز، کسب‌وکارها راهی جز کسب مزیت رقابتی برای بقایشان ندارند. مطالعات حوزه مدیریت نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های سازمانی برای کسب‌وکارها که منجر به ایجاد برتری رقابتی پایدار در عرصه کسب‌وکار می‌شود، نوآوری است. از این رو یافتن سازوکاری برای تعمیق و استمرار قابلیت نوآوری در سازمان، مستلزم شناخت عوامل اثرگذار بر این قابلیت مهم است (یاراحمدی خراسانی و همکاران، ۱۴۰۰). هر چه یک سازمان موفق به کسب نوآوری بیشتر شود، به همان نسبت باعث ایجاد و ارتقا سطح یادگیری بیشتر و تغییرات و تحولات بیشتری در سازمان می‌شود. یک سازمان برای داشتن طرح بالای نوآوری به قابلیت یادگیری سازمانی، کارآمد، اثربخشی و متعالی نیاز دارد (سوتانتو[۱]،

---

[۱]- Sutanto

۲۰۱۷: ۲). نوآور بودن به سازمان در هنگام مواجهه با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییری که با سرعت در حال افزایش است، مقابله کند. در چنینی شرایطی، سازمان‌هایی می‌توانند سریع‌تر به چالش‌ها پاسخ بدهند که ظرفیت نوآوری دارند و می‌توانند به استخراج محصولات جدیدی بپردازند و همچنین فرصت‌های بازاری بهتری را نسبت به سازمان‌ها و کسب‌وکارهای فاقد نوآوری به دست آورند (جمینز و همکاران، ۲۰۱۱).

عصر دیجیتال باعث ایجاد تغییرات بسیاری در حوزه‌ها و صنایع مختلف شده است و نحوه عملکرد مشاغل را دچار دگرگونی کرده است. مشتریان امروزی به دلیل استفاده از تکنولوژی و فناوری در زندگی روزمره خود انتظار دارند که شاهد این فناوری‌ها در کسب و کارهایی باشند که با آن‌ها سر و کار دارند. با توجه به تغییر و تحولات مداوم، ورود فناوری‌های نوین به طور مداوم در سیستم‌های بانکی، نیازمند، ارائه محصولات و خدمات بانک سپه مجب مستمر نوآوری مستمر برای استفاده از فرصت‌ها است تا در مقابل پلتفرم‌های نوظهور دیجیتال رقابت خود را حفظ کرده و در بازار بقا داشته باشند، که دارای پیامدهای مثبتی برای بانک است.که پژوهش حاضر با هدف شناسایی پیامدهای نوآوری سازمانی در شعبات بانک سپه استان آذربایجان شرقی چگونه است؟ اما آنچه حائز اهمیت است، نوآوری در صنعت بانکی از یک انتخاب به یک الزام انکارناپذیر تبدیل شده و به‌نوعی، شرط تعیین‌کننده برای بقا و موفقیت بانک‌ها محسوب می‌شود که پژوهشی که به نوآوری سازمانی را بر اساس میزان آمادگی آن در صنعت بانکداری صورت نگفته است که با درک خلاء پژوهشی موجود، انجام پژوهش در بانک سپه از اهمیت برخوردار است.

۲- پیشینه و مبانی نظری پژوهش

موضوع نوآوری در ادبیات جدید نیست و بسیاری از محققان آن را به طرق مختلف پیچیده و متفاوت با تمرکز بر ابعاد و نتایج مختلف نوآوری (یعنی محصولات) یا بر ویژگی‌های سازمان-هایی که منجر به محصولات نوآورانه می‌شوند تعریف کرده‌اند (آراکو و همکاران[۱]، ۲۰۲۴).

---

[۱]- Arocco et al

مفهوم نوآوری در چهار دهه گذشته به طور قابل توجهی تغییر کرده است. در دهه ۱۹۵۰، نوآوری یک رویداد ناپیوسته بود که از دانش ایجاد شده توسط محققان و مخترعان سرچشمه می گرفت - هنوز هم، نوآوری نتیجه همکاری گسترده عوامل متعدد است (گرین والد و همکاران[۱]، ۲۰۲۴). برخلاف سازمان‌های غیر نوآور، کسب‌وکارهای نوآور در ارائه محصولات و خدمات جدید برای برآوردن نیازهای مشتریان بهتر رشد می‌کنند (خطیر و چارستی[۲]، ۲۰۲۴). نوآوری سازمانی موارد نوآورانه، خدمات و نوآوری سازمانی را تایید می کند که باید پذیرفته و اعمال شوند. نمونه‌هایی از نوآوری سازمانی، اهداف، مأموریت و اظهارات اهداف کسب‌وکار است که شامل اصطلاحات می‌شود. نوآوری در یک سازمان باعث توسعه تکنیک ها، محصولات، خدمات و فناوری های جدید می شود (خان[۳]، ۲۰۱۸).

عملکرد نوآوری به بازده ایجاد شده از نوآوری در بخش های مختلف سازمان از قبیل نوآوری در محصول، نوآوری در خدمات، نوآوری د فرایند تولید و برای سازمان اشاره دارد (آردیتو و همکاران[۴]، ۲۰۲۱).

در سازمان‌های مدرن، عملکرد نوآوری سازمانی کلید حفظ رقابت پذیری و دستیابی به توسعه پایدار تلقی می شود. با این حال، نوآوری دیگر تنها به عهده مدیریت ارشد نیست، بلکه به طور فزاینده ای به کارکنان در تمام سطوح درون سازمان متکی است. نوآوری انحرافی به این اشاره دارد که کارکنان روش های کاری خود را بدون استفاده از آن بهبود می بخشند با مجوز سازمان، محدودیت های قوانین موجود را شکسته و بهبود منافع سازمان را هدف قرار دهد (ژنگ و همکاران[۵]، ۲۰۲۴).

سازمان های امروزی برای ادامه حیات بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه

۱- Groenewald et al
۲- khter & Chaity
۳- Kahn
۴- Ardito et al
۵- Zheng et al

باشند. می توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روز افزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (برومند و پناهی، ۱۴۰۲).

نوآوری به خودی خود به عنوان مبنایی برای آنچه سازمان ها باید برای بقا در رقابت انجام دهند توضیح داده شده است، از جمله مکانیسم های تفکر جدید به سمت مزیت رقابتی، از سوی دیگر، نوآوری به کارگیری موفقیت آمیز ایده های خلاقانه است. علاوه بر این، نوآوری به عنوان پذیرش ایده ها یا رفتارهای جدید منتقل می شود (آریستانا و همکارن[۱]، ۲۰۲۴).نوآوری سازمانی به معنای تبدیل بنیادی یک سازمان به وضعیت بهبود یافته از طریق تغییرات برنامه‌ریزی‌شده است. سازمان یک سیستم باز است که دائماً با محیط در تعامل است؛ بنابراین نوآوری سازمانی برای کسی که به دنبال سازگاری با تغییرات محیطی است اجتناب‌ناپذیر است. نوآوری سازمانی یک تغییر برنامه‌ریزی‌شده است که توسط یک استاندارد ارزشی مشخص هدایت می‌شود و یک تغییر پویا و مرتبط است (سانگ و کیم، ۲۰۱۹). نوآوری برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار سازمان، از جمله موارد مرتبط با صلح و عدالت و همچنین تقویت نهادهای تربیتی و آموزشی مهم است. با توجه به نوآوری و ایجاد یک محیط نوآورانه، تاثیر رهبران نه تنها بر نوآوری کارمندان بلکه در کل سازمان، یکی از آینده نگر ترین زمینه های تحقیقات آینده محسوب می شود (آئویکتوریا و همکاران[۲]، ۲۰۲۱). نوآوی سازمانی، معرفی روش جدید سازمانی برای مدیریت کسب و کار در محل کار و یا در رابطه بین یک شرکت با عوامل خارجی است که یک مبع پایدار برای مزیت رقابتی است (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۲).

در خصوص پیامدهای نوآوری در سازمان‌ها پژوهش‌هایی انجام شده است که برخی از آنها اشاره می‌شود.

مولایی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان، تاثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد صادراتی با نقش میانجی نوآوری فناورانه تحول گرا و گسترده عنوان کردند که نوآوری سازمانی بر عملکرد صادراتی تاثیر دارد، همچنین نوآوری سازمانی بر نوآوری فناورانه تحول گرا و نوآوری فناورانه

---

[۱] - AristanaI et al

[۲] - Ouakouak et al

گسترده تاثیر دارد؛ کلابی (۱۴۰۱)، در پژوهش خود با عنوان مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک نشان داد که، خلق ارزش مشترک و نوآوری سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد. مسئولیت اجتماعی شرکت نیز هم به صورت مستقیم و غیرمستقیم تعهد سازمانی را تقویت می کند. همچنین فرهنگ سازمانی رابطه نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی را به صورت مثبت تعدیل می کند؛ سعید و همکاران (۱۴۰۱)، بیان داشتند که بین سبک های رهبری و نوآوری سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

ژانگ و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان نوآوری باز و مزیت رقابتی پایدار: نقش یادگیری سازمانی بیان کردند، به دلیل تشدید رقابت و افزایش وابستگی به سرمایه‌گذاران خارجی، نوآوری باز به یک استراتژی اجتناب‌ناپذیر و رایج برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار تبدیل شده است. مزیت نوآوری مکانیسمی است که از طریق آن نوآوری باز به مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌شود. نوآوری باز از طریق تقویت یادگیری سازمانی از جمله یادگیری اکتشافی و استخراجی و همچنین توازن میان آن‌ها به مزیت رقابتی پایدار کمک می‌کند. علاوه بر این، ظرفیت مدیریت دانش به طور مثبت روابط نوآوری باز با یادگیری اکتشافی و استخراجی و همچنین ترکیب آن‌ها را تعدیل می‌کند. مای و همکاران (۲۰۲۲)، در تأثیر شایستگی‌های رهبری، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی بر عملکرد کسب‌وکار نشان دادند که تنها شایستگی نتیجه محور تأثیرات قابل‌توجهی بر عملکرد کسب‌وکار دارد. روابط بین یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد تجاری نیز تأیید شد. علاوه بر این، یافته‌ها بر نقش‌های میانجی یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در رابطه بین شایستگی‌های رهبری و عملکرد تجاری تأکید کردند. یحیی مروزک و جان (۲۰۲۲) نشان دادند، نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی تأثیر دارد. هیچ اثر مستقیمی از پویش محیطی بر مزیت رقابتی وجود ندارد. با این حال، نوآوری سازمانی به طور کامل رابطه بین پویش محیطی و مزیت رقابتی را واسطه می‌کند.

افزایش شدت رقابت بازار در نهایت منجر به آن شده است تا کسب‌وکارها به دنبال راهکارهایی برای افزایش توان رقابتی خود باشند. حوزه بانکداری چه از لحاظ تمرکز استراتژیکی و چه از لحاظ پیشرفت تکنولوژیکی تمام سعی خود را می‌کند تا بتواند به انتظارات کاربران پاسخی درخور داده و در خلال آن، از سهم خود در بازار در مقابل هجمه‌ی فزاینده رقبا دفاع کند.

خصوصاً که حجم قابل‌توجهی از تاکید سیستم‌های بانکداری، روی دیجیتال‌سازی فرایندهای اصلی و ارزیابی ساختارهای سازمانی و استعدادهای درونی سیستم به منظور آمادگی بیشتر برای پیاده‌سازی نسل آتی بانکداری در جهان است. به منظور برآوردن نیازهای روزافزون دیجیتال مشتریان، صنعت بانکداری نیاز دارد تا مسیر نوآوری در بانکداری را اتخاذ کند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، کیفی است که در بخش کیفی، با استفاده از روش کتابخانه‌ای، از نوع فراترکیب مبتنی بر مطالعه منابع اطلاعاتی در حوزه نوآوری و پیامدهای آن انجام شده است. تحلیل داده‌ها در سه مرحله انجام شده است، در مرحله اول، با بررسی ادبیات پژوهش، فهرستی از مقالات مرتبط با حوزه مورد مطالعه، تهیه گردید. در مرحله دوم، چکیده مقالات، استخراج و دسته بندی شدند، در مرحله سوم، با شناسایی عناصر کلیدی، ترکیب نهایی انجام گردید و تحلیل و جمع بندی صورت گرفت که برای تحلیل داده‌های به دست آمده، از راهبرد تحلیل مضمون استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل کلیه مقاله‌های چاپ شده در مجله‌های نمایه شده در سه پایگاه داخلی (**Sid, Magiran, Noormags**) و چهار پایگاه اطلاعاتی بین‌المللی (**Sciencedirect, Wiley, Emerald, Springer**) بود که در مجموع، به شناسایی ۱۵۶ مقاله منجر گردید، به منظور دستیابی به بهترین مقاله‌ها، معیارهایی چون حیطه موضوعی، سطح دسترسی، تخصیص کلیدواژه‌ها به کار گرفته شد، که خروجی آن‌ها نمونه مورد بررسی پژوهش در این بخش را شکل داد، از کل مقاله‌های استخراج شده، ۹۱ مقاله به عنوان نمونه، به منظور استخراج داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

۳-۱ استخراج مضامین از مقالات و مستندات

در پژوهش حاضر مضامین از مقالات و تحقیقات پیشین استخراج شدند و برای کدگذاری از تحلیل مضمون استفاده شد. در این مرحله فرایند کدگذاری به صورت توصیفی و تفسیری آغاز شد. در فرایند کدگذاری، برخی از مضامین اصلی شناسایی شد که در جهت مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر مورد استفاده قرار گرفت. بدین ترتیب با بررسی مقالات و تحقیقات پیشین ۵۴ مضمون در خصوص پیامدهای نوآوری سازمانی شناسایی شد که در ۸ مضمون

سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر طبقه‌بندی شد. برای بررسی روایی تحقیق حاضر، علاوه بر این که مضامین شناسایی‌شده بر اساس مطالعات و تحقیقات پیشین انتخاب شده است، نظرات خبرگان در این زمینه لحاظ شد. بدین ترتیب، برای تعیین روایی تحقیق از ۵ نفر از اساتید رشته مدیریت در خصوص مدل و روابط صحیحی میان مضامین نظرخواهی شد که نظرات آنان در مدل تحقیق مورد استفاده قرار گرفت

در این تحقیق برای نشان دادن مضامین مستخرج از روش ماتریس به صورت شکل شماره ۱ استفاده شده است. هر مضمون فراگیر شامل چند مضمون سازمان دهنده و هر مضمون سازمان دهنده شامل چندین مضمون اساسی است.

۳-۲ روش قالب مضامین

در تحلیل مضمون، یکی از ابزارهای مناسب، استفاده از قالب مضامین[۱] است. از این روش، معمولا زمانی استفاده می‌شود که تعداد مقالات و داده‌ها، زیاد باشد. این روش اولین بار توسط کینگ (۱۹۹۸) معرفی شد، این روش، فهرستی از مضامین شناسایی‌شده را به صورت درختی نشان می‌دهد. پس از قالب دهی مضامین، به صورت پیوسته مورد بازنگری قرار می‌گیرد تا درک کاملی از متن به دست آید.

٤- یافته‌های پژوهش

با استفاده از تحلیل مضمون و مقالات و تحقیقات انجام شده، در مرحله اول، در پیامدهای نوآوری سازمانی ۸۶ کد استخراج که با پالایش و حذف موارد تکراری، در نهایت ۵۴ کد شناسایی شد که در قالب جدول‌های ۱ الی ۴ نمایش داده شده است.

۱- template Analysis

جدول شماره (۱)- مضامین بهره وری سازمانی (پیامدهای نوآوری سازمانی)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
بهره‌وری سازمانی	**کارایی**	- کاهش هزینه خدمات - کاهش اتلاف منابع مادی و انسانی - کاهش هزینه‌های سازمان - جلوگیری از اتلاف منابع - استفاده مطلوب از منابع انسانی
	اثربخشی	- افزایش سودآوری در سازمان - دستیابی به اهداف سازمان - کاهش دیوان‌سالاری - ترویج تفکر سیستمی و نظام‌اند - ایجاد محیط کاری نوآور - رقابت سازمانی در قالب تیم های کاری - بهبود فرهنگ کار تیمی

افزایش نوآوری در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بروکراسی و بالطبع افزایش کارآیی و بهره‌وری منجر گردد. بهره‌وری در کار مهم‌ترین موضوع و اساسی‌ترین مسئله برای پیروزی سیستم اجتماعی محسوب می‌شود. بهره‌وری می‌تواند در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی اندازه‌گیری شود. مهم‌ترین شاخص بهبود بهره‌وری، بهبود مستمر نسبت ستانده به داده‌ها، همراه با افزایش کیفیت تعریف می‌شود.

جدول شماره (۲)- مضامین پایداری سازمانی (پیامدهای نوآوری سازمانی)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
پایداری سازمانی	**پاسخگویی به محیط**	- توزیع مناسب خدمات - سرعت در پاسخ به نیازهای مشتریان و بازار - پاسخ به چالش‌های محیطی - پاسخگویی به تقاضاهای بازار - ارائه راه‌حل‌های جدید برای رفع مشکلات اجتماعی و زیست‌محیطی - ارتقاء مسئولیت اجتماعی در سازمان - توسعه روابط کاری با گروه‌های ذینفعان و سهامداران
	ارزش آفرینی	- تحریک و تشویق رقابت سالم - تمرکز بر فرآیندها - توسعه محصول و خدمات جدید - رشد و بقای سازمان - توجه به مشتریان - رضایت‌مندی مشتری - افزایش سهم بازار در صنعت - خلق محصول و خدمات جدید - بازاریابی شبکه‌ای و ارتقاء برند سازمان

پایداری سازمانی گامی عملی برای تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و محیطی برای سازمان‌ها است. مطالعات نشان می‌دهد که یک سازمان ممکن است از طریق فعالیت‌های تجاری خود در کوتاه مدت به سود دست یابد. ولی معیارهایی مانند رفتار اجتماعی شرکت، پاسخگویی اخلاقی شرکت و در نظر گرفتن منافع دیگر ذی‌نفعان است که باعث می‌شود شرکت در درازمدت حفظ شود و به فعالیت خود ادامه دهد. استفاده از سازمان‌دهی پایدار، منجر به تحت کنترل درآوردن سازمان هنگام عدم اطمینان می‌گردد. اصول سازمان‌دهی پایدار به مدیران نشان می‌دهد که سازمان‌دهی و اجرا به صورت پایدار در زمینه‌های پویا، وضعیتی است که نیازمند کنترل، اعتبار یابی مجدد، بافت زدایی نمودن و ایجاد انطباق به طور مستمر می‌باشد.

جدول شماه (۳)- مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه بهبود عملکرد سازمان (پیامدها نوآوری سازمانی)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
بهبود عملکرد سازمان	**هدفمندی سازمان**	- شبکه‌سازی و بهره‌گیری از منابع - فرهنگ خود ارزیابی و خود کنترلی - انعطاف‌پذیری در شرایط بحرانی - ارتقاء مسئولیت اجتماعی در سازمان - شناسایی بازارهای هدف - شناخت نیازهای بازار - استفاده از فرصت‌های محیطی
	رشد و بالندگی سازمانی	- افزایش کمیت و کیفیت در خدمات، - افزایش عمل گرایی در سازمان - افزایش رقابت‌پذیری سازمان - ایجاد سازمان دانش آفرین - بهبود عملکرد اقتصادی سازمان - بهبود فرهنگ تضاد در آرا و عقاید
	بهبود حرفه‌ای کارکنان	- رشد و شکوفایی استعدادهای کارکنان - موفقیت‌های فردی، - دستیابی به موفقیت‌های شغلی و اجتماعی - مدیران همیشه در صحنه - همسویی بین اهداف فردی با اهداف سازمانی

همیشه برای بهبود عملکرد سازمان، راهکارهای منطقی و موثر وجود دارد. فرصت پیشرفت کردن کم و بیش برای تمام سازمان‌ها فراهم است، اما بررسی راهکارهای موثر که بتواند عملکرد سازمان را ارتقا دهد، مسیر را کوتاه‌تر می‌کند. سازمان‌هایی که می‌خواهند در فضای رقابتی و پر جنب و جوش در حوزه خود به موفقیت برسند و جایگاه خود را حفظ کنند باید عملکرد خود را ارتقا دهند. نوآوری در سازمان عاملی برای بهبود عملکرد سازمان است.

جدول شماره (٤)- مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه تعلق شغلی کارکنان (پیامدها نوآوری سازمانی)

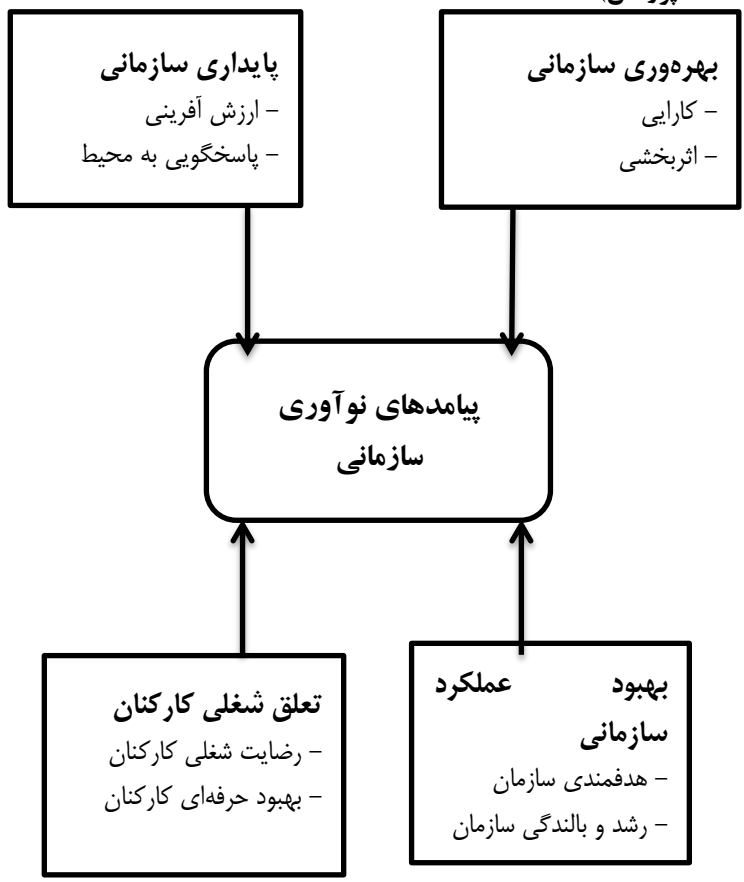
مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
تعلق شغلی کارکنان	**رضایت شغلی**	- ارتقاء بهداشت روانی کارکنان - احترام و نگاه به کارکنان به عنوان سرمایه سازمان - امنیت شغلی - افزایش تعهد سازمانی - حمایت از کارکنان - امنیت شغلی - عدالت سازمانی - ارزش قائل شدن به عامل تغییر - حفظ و صیانت از جسم و روح کارکنان
	بهبود حرفه‌ای کارکنان	- رشد و شکوفایی استعدادهای کارکنان - موفقیت‌های فردی، - دستیابی به موفقیت‌های شغلی و اجتماعی - مدیران همیشه در صحنه - همسویی بین اهداف فردی با اهداف سازمانی

افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه روزافزون آن‌ها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برندهٔ انسان، یادکرده‌اند. از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار موثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کاردارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان احساس تعلق و علاقه زیادی دارند. بنابراین کارکنان بااحساس تعلق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند

پس از شناسایی مضامین نهایی از طریق استخراج مطالب و احصاء مضامین به روش تحلیل مضمون و اعتبار یابی آن، مدل نهایی پیامدهای نوآوری سازمانی در بانک سپه در قالب شکل ۱، ارائه گردید. این عناصر مبنایی است که طرح کلی پژوهش بر آن استوار است. مضامین فراگیر

عبارت است از: بهره‌وری سازمانی، پایداری سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، تعلق شغلی کارکنان

شکل شماره (۱)- شبکه مضامین الگوی پیامدهای نوآوری سازمانی در بانک سپه (یافته‌های پژوهش)



۵- بحث و نتیجه‌گیری

در دنیایی که مشخصه اصلی آن تغییر است و رقابت در میان سازمان‌ها بسیار شدید است و خدمات و محصولات جدیدی به بازار ارائه می‌شود، نوآوری جزء حیاتی از استراتژی های

بانک‌ها است، اما فرآیند نوآوری ممکن است دشوار باشد و نیازمند برنامه‌ریزی و ایجاد زیرساخت‌هایی برای سازمان است که به طور مستمر آمادگی برای این امر را داشته باشند.
نوآوری قلب صنعت بانکداری است و موجب افزایش تجارب مشتری و بهبود کارایی عملیات بانکی می‌شود. در دنیای امروزی که به‌سرعت در حال تغییر است، بانک‌ها برای حفظ رقابت باید جلوتر از منحنی رشد باشند. نوآوری به آن‌ها کمک می‌کند این کار را با پذیرش فناوری‌های پیشرفته، جست‌وجو در مدل‌های کسب‌وکار جدید و ایجاد محصولات و خدمات مالی جدید که نیازهای درحال‌رشد مشتریان را برآورده می‌کنند، انجام دهند. امروزه نوآوری یک الزام است و بانک‌ها در آینده ناگزیر با فناوری عجین خواهند شد و این موضوع با توسعه پژوهش‌های امروزی ریل گذاری می‌شود.
با توجه به نتایج بدست آمده پژوهش پیامدهای نوآوری سازمانی دارای چهار مضمون فراگیر، هشت مضمون سازمان دهنده و پنجاه و چهار مضمون پایه اثرگذار بود که عبارتند از: بهره‌وری سازمانی (کارایی، اثربخشی)؛ پایداری سازمانی عبارت‌اند از :پاسخگویی به محیط و ارزش آفرینی؛ بهبود عملکرد سازمان (هدفمندی سازمان و رشد و بالندگی سازمانی)؛ تعلق شغلی کارکنان (رضایت شغلی و بهبود حرفه‌ای کارکنان).
در راستای نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، مولایی و همکاران (۱۴۰۱) بیان کردند که نوآوری سازمانی بر عملکرد صادراتی تاثیر دارد؛ همچنین نوآوری سازمانی بر نوآوری فناورانه تحول گرا و نوآوری فناورانه گسترده تاثیر دارد؛ کلابی (۱۴۰۱) نشان دادند که خلق ارزش مشترک و نوآوری سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد؛ سعید و همکاران (۱۴۰۱)، بیان داشتند که بین سبک های رهبری و نوآوری سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد؛ ژانگ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که نوآوری باز موجب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود؛ مای و همکاران (۲۰۲۲) نیز بیان داشت نوآوری موجب بهبود عملکرد تجاری سازمان می‌شود.
در راستای نتایج بدست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌شود، مدیران بانک کارکنان از مفاهیم و بینش‌های حوزه حرفه‌ای خود از طریق کارگاه‌های آموزشی آشنا کرده تا درک و بررسی فرایندهای حیاتی سازمان و تطبیق و به‌روزرسانی آن‌ها را انجام دهند.
تمرکز و تفکیک بر مشتریان اصلی و کلیدی با مشتریان عادی و بررسی خدمات و کالاهای مورد نیاز آن‌ها و تعریف فرایندهای شرکت‌ها و سیستم باثبات در جهت رویارویی با تغییرات و

پاسخگویی به آن‌ها.

- تعیین جهت‌گیری بانک در جهت حضور در بازارهای مختلف با استفاده از تدوین استراتژی-های جامع و تغییر و یا حذف رویه‌های قدیمی و منسوخ و ایجاد روش‌های نوین و هم راستا با فن آوری جدید از طریق مهندسی مجدد فرآیندها در ارائه خدمات.

- تعریف سیستم پاداش بانک به گونه‌ای باشد که کارمندان بانک به واسطه عملکرد مناسب مورد تقدیر قرار گیرند و ارائه فرصت برای یادگیری در مورد شغل به کارکنان بانک سپه و ارزش قائل شدن به عوامل تغییر و بهبود سازمانی.

منابع

برومند، نادر؛پناهی، علی. (۱۴۰۲). تاثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی عملکرد نوآوری. **مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی**. ۵۶(۱۴)، ۵۹-۷۸.

رحیمی، اکبر؛ علیپوری زاده، حسین؛ محمودآبادی، سمیرا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی گری نوآوری سازمانی (نمونه پژوهش: سازمان های پژوهش محور دفاعی)**. مدیریت دانش سازمانی**، ۶(۲)، ۲۱-۵۲.

کلابی، امیرمحمد. (۱۴۰۱). مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک. **پژوهش های مدیریت عمومی**، ۱۵(۵۶)، ۱۶۵ – ۱۹۴

مولایی، اکبر؛ یزدانی، ناصر؛ کاظمی، فاطمه. (۱۴۰۱). تاثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد صادراتی با نقش میانجی نوآوری فناورانه تحول گرا و گسترده. **مطالعات مدیریت راهبردی**، ۱۳(۴۹)، ۱۴۵ – ۱۶۳.

یاراحمدی خراسانی،علیرضا؛ قربانی، محمود؛ فریبرزی، الهام. (۱۴۰۰). طراحی مدل ارتقای قابلیت‌های نوآوری سازمانی با رویکرد تاب آوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان. **چشم انداز مدیریت دولتی**، ۱۲ (۴)، ۵۲-۶۹.

digital Ardito, L., Raby, S., Albino, V., & Bertoldi, B. (۲۰۲۱). The duality of Implications for and environmental orientations in the context of SMEs: Research, ۱۲۳, ۴۴-۵۶. innovation performance. Journal of Business

Arocco S, Marini M and Talamo A (۲۰۲۴). Enhancing organizational processes for service innovation: strategic organizational counseling and organizational network. nalysis. Front. Res. Metr. Anal. ۹:۱۲۷۰۵۰۱. doi:

۱۰.۳۳۸۹/frma.۲۰۲۴.۱۲۷۰۵۰۱.

AristanaI, I.N., WardanaI, I. M. D., Putra, M. A. (۲۰۲۴). Entrepreneurial leadership and organizational innovation: The role of mediating analysis. Journal Ekonomi dan Bisnis, ۲۷(۱):۷۱-۱۰۰.

Groenewald, I. S., Jawed, M., Shaikh, A. I., Akram, S., Tabuena, A. C., & Muhammad, N. (۲۰۲۴). Statistical analysis of psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment, and organizational innovation. Remittances Review, ۹(۱), ۲۷۶۵–۲۷۷۶.

Jiménez - Jiménez, D., & Valle, R.S. (۲۰۱۱), Innovation, organizational learning, & performance, Journal of Business Research, ۶۴(۴), ۴۰۸-۴۱۹.

Kahn, K. B. (۲۰۱۸). Understanding innovation of organization. Business

Horizons, ۶۱(۳), ۴۵۳–۴۶۰

khter P. & Chaity N.S. (۲۰۲۴). Explores the Relationship between

and Organizational Performance in the Bangladeshi Organizational Culture Innovation is a Mediating Factor. ESI Microfinance Sector: Organizational ۴۳۴-۴۵۲. Preprints.

Ho Nguyen, D.T. (۲۰۲۲), The impact of leadership &Mai, N.K., Do, T.T.

competences, organizational learning and organizational innovation on business performance. Business Process Management Journal, ۲۸(۵/۶), ۱۳۹۱-۱۴۱۱.

Ouakouak M. L., & Ouedraogo N. (۲۰۱۷). Antecedents of employee creativity

and organizational innovation: An empirical study. International Journal of Innovation Management, ۲۱(۷), ۱–۲۶.

Saeed, H., Som, H. M., Mahmood, R., Hamid, H. (۲۰۲۳). Organizational

innovation and leadership styles in healthcare with the mediating role of organizational culture. Journal of health administration, ۲۵(۴), ۶۹-۸۶.

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (۲۰۱۷).

Organizational climate for innovation of organization and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. Journal of Vocational Behavior, ۱۰۰, ۶۷–۷۷.

Sung, Y.K. and Kim, S.W. (۲۰۱۹) Recent Advances in the Development of Gene

Delivery Systems. Biomaterials Research, ۲۳(۸), ۱-۱۰.

Sutanto, Eddy Madiono. (۲۰۱۷). The influence of organizational learning

capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia, Asia Pacific Management Review, ۱-۸.

YahiaMarzouk, Y. and Jin, J. (۲۰۲۲). Linking environmental scanning and

organizational innovation with competitive advantage: evidence from Egyptian SMEs. Management & Sustainability: An Arab Review, ۱(۲), ۱۷۰-۱۹۵.

Zhang, X., Chu, Sh., Ren, l., Xing, j. (۲۰۲۳). Open innovation and sustainable

competitive advantage: The role of organizational learning. Technological Forecasting and Social Change, ۱۸۶(A), ۱۲۲۱۱۴

A game study on the Zheng H, Lu J, Chen Y, Gu Y and Zheng Z (۲۰۲۴),

organizational deviant innovation behaviors on firms' impact of employees' Front. Phys. ۶(۲۴), ۱-۸. innovation performance.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۳۸۷-۳٦۷
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

سیاست های پولی و مالی و متغیرهای کلان اقتصادی در کشورهای منتخب اسلامی

ابراهیم صفرزاده[۱]
رویا آل عمران[۲]
سید علی پایتختی اسکوئی[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۳/۲۰ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۵/۱)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
برای اعمال یک سیاست پولی و مالی موفقیت‌آمیز، لازم است مقامات اقتصادی ارزیابی صحیحی از زمان و میزان تأثیر این سیاست بر متغیرهای اقتصادی داشته باشند. برای این منظور درک و شناخت کافی ابزارها و مکانیسم‌هایی که از طریق آن سیاست پولی و مالی بر بخش‌های اقتصادی تأثیر می‌گذارد ضروری است. لذا تدوین یک استراتژی پولی و مالی متناسب با شرایط اقتصادی در کشورهایی نظیر ایران و کشورهای اسلامی مانند عربستان ، کویت و .... که در دغدغه

[۱] - دانشجوی دکتری گروه اقتصاد، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
[۲] - گروه اقتصاد، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.(نویسنده مسئول) Aleemran@iaut.ac.ir
[۳] - گروه اقتصاد، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

سیاستهای اقتصادی اسلامی و حذف نرخ بهره و اجرای عدالت اقتصادی را دارند از اهمیت بالایی برخوردار است. نتایج تحقیق در قالب هشت فرضیه مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از ابزارهای مختلفی مانند سایتهای داخلی و مراجعه حضوری به کتابخانه ها صورت پذیرفت. همچنین جهت آزمون فرضیه ها و در نهایت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار **EXCEL** و همچنین نرم افزار آماری **EVIEWS۱۳** استفاده شد. نتایج نشان می دهد اثر سیاست مالی در کشورهای منتخب اسلامی بر متغیرهای تولید ناخالص داخلی، شاخص قیمتها و نرخ بهره مثبت و معنی دار و اثرات این سیاست بر نرخ ارز منفی و معنی دار می باشد.

واژه‌های کلیدی: سیاست پولی و مالی، متغیرهای کلان اقتصادی، کشورهای اسلامی.

۱. مقدمه

تاریخ نظامهای اقتصادی بستر جدال دو اندیشهٔ موافق و مخالف با دخالت دولت در اقتصاد بوده است (ونسنت،۱۳۹۱). تعدادی از اندیشمندان را نظر بر این است که هر نوع هزینهٔ دولتی, بدون در نظر گرفتن ماهیت سرمایه ای یا جاری بودن آن، تأثیری زیان آور بر عملکرد رشد می گذارد. چنین نظریه ای بر این مبنا قرار دارد که تصمیم گیری متمرکز , فقدان انگیزهٔ سود و نبود رقابت(که از مشخصه های عملیات دولتی است) همواره موجب می‌گردد که تولید در بخش دولتی نسبت به تولید در بخش خصوصی, از کارآیی کمتری برخوردار باشد. تعدادی از اندیشمندان نیز حاضر به قبول بدون شرط کارآیی بخش خصوصی نیستند و طرفدار مداخلهٔ دولت آن هم به درجات مختلف می‌باشند. مهمترین مشخصه دخالت دولتها در اقتصادها از طریق سیاستهای مالی و پولی که شامل مخارج و درآمدهای دولت و کنترل حجم پول صورت می پذیرد. کنزینها با استدلال به این که سیاست مالی و پولی سطح تولید را افزایش می دهد موافق دخالت دولت می باشند. ولی کلاسیکها معتقدند که سیاست مالی و پولی تنها منجر به افزایش قیمتها می گردد و تاثیری بر تولید حقیقی ندارد. لذا با توجه به وجود اختلاف نظر در این زمینه این مطالعه درصدد نشان دادن اثرات سیاست مالی و پولی بر متغیرهای حقیقی اقتصاد بر اساس

مکاتب اقتصادی می باشد(غنی نژاد، ۱۳۹۶).

نقش اصلی دولت در امور اقتصادی تا دهۀ ۱۹۳۰میلادی ، ایجاد محیطی بود که در آن محیط، نیروهای بازار بتوانند منابع تولید را به موارد استفادۀ متفاوت و رقیب، تخصیص دهند و نتیجۀ نهایی تولید را بین عوامل مختلف سهیم در تولید،توزیع کنند.پس «سیاست» عبارت بود از:«برقراری و حفظ قوانین و نهادهایی که به نیروهای بازار امکان می داد تا بطور مؤثر یا کارآتر فعالیت کنند».اما به دستکاری مستقیم این نیروها کمترتوجه می شد. بین دو جنگ جهانی و مقبولیت نظر «کینز»، به سازماندهی مجدد نقش دولت در امور اقتصادی انجامید. بعد این سازماندهی ، سیاست اقتصادی شکل صریحتری به خود گرفت. یعنی:«کوشش برای دستیابی همزمان به مجموعه ای از هدفهای اقتصادی عموماً پذیرفته شده ». به عبارت دیگر،بعد از ارائۀ نظریۀ کینز ، دولتها در تعیین هدفهایی برای سطح اشتغال، نرخ رشد، نرخ تورم و وضعیت تراز پرداختها به طور روزافزونی تحت فشار بوده اند. که در این زمینه کالدور۱ به سال ۱۹۷۱ اظهار می‌کندکه: «حالا دیگر دولتها بوسیلۀ معیار عملکرد و ایفای نقش مورد ارزیابی قرار می گیرند، یعنی چیزی که در گذشته به شدت از آن پرهیز کرده بودند.» ایوانز۲(۱۹۹۵)، در طول دهۀ ۹۰ میلادی نیز بانک جهانی مرتباً در گزارشات سالانۀ خود به نقش دولتها در توسعۀ کشورها تأکید می کند و خواهان ایفای نقش فعالتر دولتها در اقتصاد کشورشان است.شایان ذکر است، مکاتب اقتصادی در مورد میزان اثرگذاری سیاستهای اقتصادی اختلاف نظر دارند (آریا، ۱۴۰۰).کنترل نرخ تورم و رشد اقتصادی از مهمترین اهداف اقتصادی دولت‌ها می‌باشد که با بکارگیری ابزارهای مختلف پولی و مالی در صدد تحقق آن هستند. استراتژی‌های مختلف مالی و پولی برای این منظور به کار گرفته می‌شود که اثر متغیرهای کلان آن‌ها می‌تواند متفاوت از اهداف و انتظارات سیاست‌گذاران باشد. مسأله‌ای که اغلب سیاست‌گذاران اقتصادی با آن مواجه هستند میزان اثرگذاری سیاست‌های مالی و پولی بر بخش حقیقی اقتصاد و کارآمدی اقدامات انجام گرفته می‌باشد، پاسخ به این سوال شواهد و آزمون‌های تجربی را می‌طلبد تا با شناخت بیشتر از آثار سیاست‌های پولی در بکارگیری این ابزار جوانب مختلف آن را سنجیده و با اثربخشی

---

۱ -Kaldor

۲ -Eivanz

بیشتری به طراحی استراتژی‌های مناسب بپردازند(داودی و سزاوار، ۱۴۰۱). برای اعمال یک سیاست پولی ومالی موفقیت‌آمیز، لازم است مقامات پولی ارزیابی صحیحی از زمان و میزان تأثیر این سیاست بر متغیرهای اقتصادی داشته باشند. برای این منظور درک و شناخت کافی ابزارها و مکانیسم‌هایی که از طریق آن سیاست پولی بر بخش‌های اقتصادی تأثیر می‌گذارد ضروری است. لذا تدوین یک استراتژی پولی و مالی متناسب با شرایط اقتصادی کشور در کشورهایی نظیر ایران و برخی از کشورهای اسلامی مانند عربستان ، کویت و .... که در معرض شوک‌های نفتی مختلفی قرار دارند از اهمیت بالایی برخوردار است.

از سوی دیگر همگرایی کشورهای مسلمان و دولت های آن از دیرباز در میان نخبگان کشورهای اسلامی مطرح و به اشکال گوناگون پی گیری شده است. این تلاش ها بعد از فروپاشی امپراتوری عثمانی و تفرق امت اسلامی، که در نتیجه آن جهان اسلام حتی از یک وحدت صوری هم بی‌نصیب شد، به‌طور جدی تری دنبال شد. بررسی تاثیر سیاستهای اقتصادی در کشورهای مهم از جمله مسایلی است که به همگرایی اقتصادی بین کشورها و شناخت تاثیر گذاری سیاستها کمک می نماید. اقتصاد کشورهای اسلامی از چندین جهت شباهت هایی داشته که لزوم بررسی سیاستهای اقتصادی را ایجاب می نماید مانند :

-اکثر کشورهای اسلامی جزء کشورهای در حال توسعه محسوب می شوند مانند اقتصاد کشورهای ترکیه، ایران ، پاکستان، مالزی، عربستان و....

-اثر منابع نفتی و گازی در کشورهای اسلامی می باشد و صادرکننده این محصولات می باشند : مانند کشورهای عربستان، ایران، عراق، کویت ، قطر و .....

در طول سالهای گذشته عدم اطمینان اقتصادی هم توسط سیاست‌گذاران و هم در مطالعات دانشگاهی در کشورهای به عنوان تأثیر بالقوه در نوسانات چرخه تجارت مورد توجه قرار گرفته است. بخش عمده‌ای از بحث‌ها از این موضوع ناشی شده است که عدم اطمینان ممکن است موجب تأخیر در تصمیم‌گیری دولت، خانوارها و بنگاه‌ها شده و واکنش مورد انتظار سیاست‌گذاران را نسبت به شوک‌های سیاستی نداشته باشند و این عامل موجب بی‌اثر شدن سیاست‌های پولی و مالی شود. به عبارت دیگر در شرایطی که نااطمینانی بالا باشد سیاست‌گذاران ناچار هستند در انتخاب سیاست صحیح، قاطعیت و سرعت عمل بیشتری داشته

باشند. با لحاظ جوانب امر لازم است که مدلهای مختلف اقتصاد سنجی جهت تبین اثرگذاری سیاستهای اقتصادی بکار گرفته شود که مهمترین این سیاستها، سیاستهای پولی و مالی می باشد.یکی از ملزومات اعمال سیاست صحیح و موفق، اطلاع از آثار و پیامدهای آن می‌باشد. هنگامی‌که سیاستهای اقتصادی برای رشد اقتصادی یا مهار تورم یک سیاست انقباضی اجرا می‌کند، باید از میزان و سرعت واکنش سیاستها یر متغیرهای کلان آگاه باشد. در این راستا به‌منظور پاسخ به این ابهامات این پژوهش به دنبال، چگونگی تاثیر سیاست پولی و مالی بر متغیرهای کلان اقتصادی در کشورهای منتخب اسلامی می باشد.

مطالعات مختلفی در این زمینه در داخل و خارج کشور انجام شده که به چند مورد آن اشاره می کنیم:

– یونیکسان[۱] و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی نقش سیاست های مالی و پولی برای بهبود اقتصادی در چین پرداخته اند. بعد از همه گیری بیماری کوید ۱۹ در چین و اقتصاد جهانی که باعث کاهش رشد اقتصادی شده است در این مطالعه بر اساس زیربنای اقتصاد خرد و بر اساس مقایسه ای بین استانهای اقتصاد چین پرداخته شده است. بر اساس این مطالعه نشان می دهد که سیاست مالی بر خلاف سیاست پولی تاثیر شدیدی در افزایش تولید داشته است و باعث افزایش تقاضای انرژی نیز شده است. همچنین اثرات سیاست مالی بر اساس استانهای مختلف متفاوت بوده است.

– نگیون و دینی[۲] (۲۰۲۱) به بررسی اثرات نامتقارن سیاست پولی و چرخه‌های تجاری بر ریسک پذیری بانک: شواهدی از بازارهای نوظهور آسیایی پرداخته است. در این مطالعه با استفاده از نمونه‌ای از ۲۱۲ بانک در ۱۳ اقتصاد نوظهور آسیایی طی سال‌های ۲۰۰۹-۲۰۱۹ مورد بررسی قرار گرفته است یافته‌ها بیانگر آن است که تأثیرات سیاست پولی و نوسانات کلان اقتصادی مشروط به ویژگی‌های بانک محور است .بانک‌ها در دوره‌های رونق پایدارتر و در دوره‌های رکود ریسک بیشتری دارند .علاوه بر این، اثرات رشد اقتصادی و رکود نیز به ویژگی‌های خاص بانک مانند اندازه، نقدینگی و سرمایه‌گذاری بستگی داردهمچنین یافته‌ها نشان می‌دهد اندازه بانک، سرمایه‌گذاری، کارایی و تنوع نیز نقش حیاتی در کاهش پیامدهای نامطلوب یک سیاست پولی

۱- Yunxian

۲. Nguyen & Dinh

انبساطی بر ریسک‌پذیری بانک دارند.

– مالیک[۱] (۲۰۱۶) به بررسی اثرات سیاست پولی و مالی با استفاده از رویکرد **Panel VAR** برای کشورها نوظهور برزیل، هند، چین، آفریقای جنوبی و روسیه پرداخته است. نتایج نشان می دهد شوکهای پولی انقباضی کاهش سطح تولید و افزایش نرخ بهره می شود همچنین افزایش هزینه های دولتی دارای اثرات کینزی قوی بوده و باعث افزایش تولید می شود. و این شرایط حتی در شرایط بی ثباتی و بحرانها نیز صادق بوده است.

-عصاری[۲] و همکاران (۲۰۱۶)، در مقاله‌ای با عنوان" توسعه‌ی مالی و رشد اقتصادی: مقایسه‌ی کشورهای نفتی عضو اوپک و غیر نفتی در حال توسعه، با استفاده از روش گشتاورهای تعمیم یافته" به بررسی ارتباط میان توسعه مالی و رشد اقتصادی پرداخته اند. در مطالعه مذکور رابطه‌ی توسعه‌ی مالی و رشد اقتصادی با توجه به درآمدهای نفتی و در نظر گرفتن سرمایه‌گذاری برای کشورهای عضو اوپک مورد بررسی قرار می‌گیرند. نتایج حاصل از تحقیق، دال بر تأثیر منفی توسعه‌ی مالی بر رشد اقتصادی در کشورهای نفتی عضو اوپک است در حالی که همین رابطه در کشورهای در حال توسعه‌ی غیر نفتی، مثبت است. تأثیر توسعه‌ی مالی بر نرخ سرمایه گذاری در کشورهای عضو اوپک، با توجه به نتایج حاصل از تخمین منفی است، در حالی که درآمدهای نفتی تأثیر مثبتی بر رشد سرمایه گذاری داشت.

– زورکی و همکاران (۱۴۰۱) ، به بررسی تحلیل اثر متغیرهای کلان اقتصادی بر اقتصاد زیرزمینی در ایران با تاکید بر ابزارهای سیاست مالی دولت پرداخته اند. نتایج حاصل از برآورد الگوی پژوهش در دو قالب بر مبنای رهیافت خود رگرسیونی با وقفه‌های توزیعی حاکی از آن است که اندازه کل، جاری و عمرانی دولت با اثری معکوس و بار مالیاتی کل و بار مالیات غیرمستقیم با اثری مستقیم بر اقتصاد زیرزمینی همراه بوده و مالیات مستقیم اثر معناداری ندارد. با توجه به روند کاهشی در اندازه دولت و روند تقریبا افزایشی در بار مالیاتی، می‌توان اذعان داشت که کاهش در اندازه دولت و افزایش در بار مالیاتی، بر روند افزایشی اندازه نسبی اقتصاد زیرزمینی موثر بوده

---

۱ Mallick

۲ - Asari

است. همچنین نرخ ارز غیررسمی و نرخ تورم نیز اثری مستقیم بر اقتصاد زیرزمینی دارند، ولی از نظر اندازه، نرخ تورم کم‌کشش است، لذا با توجه به کشش بالای اقتصاد زیرزمینی به بار مالیاتی، دولت می‌بایست ترکیب مناسبی از اجزای مالیاتی را با توجه به کشش آن‌ها درنظر بگیرد و با تعریف دقیق وظایف دولت و کاهش هزینه های جاری و اختصاص هزینه‌های بیشتر عمرانی بتواند اقتصاد زیرزمینی را، کنترل و تا حدودی کاهش دهد.

– رضایی و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر سیاست پولی بر بازدهی و بی‌ثباتی بازار سهام (مقایسهای بین ابزارهای سیاست پولی در ایران) به بررسی پویایی‌های تاثیر سیاست پولی بر بازده و بی ثباتی بازار سهام با استفاده از مدل خود رگرسیونی برداری ساختاری در دوره ۱ :**Q**۱۳۷۱ تا**Q** ۴ :۱۳۹۵ در ایران پرداخته است. در این مطالعه، اثر سیاست پولی از طریق ابزارهای پولی مختلف مورد استفاده بانک مرکزی بر بازار سهام مورد بررسی قرار گرفته است. برای نشان دادن عملکرد سیاست پولی از چهار متغیر نرخ سود موزون، نرخ رشد پایه پولی، نسبت سپرده قانونی و رشد بدهی بانک های تجاری به بانک مرکزی به‌عنوان ابزار سیاست پولی استفاده شده است. نتایج تابع عکس العمل آنی نشان می دهد که ابزارهای سیاست پولی بر بازدهی و بی ثباتی بازار سهام تاثیر ندارند. نتایج تجزیه واریانس خطای پیش بینی نیز بیانگر این است که سهم ابزارهای پولی در توضیح دهندگی تغییرات بازدهی و بی ثباتی بازار سهام ناچیز و برای هر کدام کمتر از ده درصد می باشد هرچند سهم پایه پولی از بقیه بیشتر است، درنتیجه می‌توان گفت ابزارهای سیاستی بانک مرکزی اثرگذاری خاصی بر رفتار و بی ثباتی بازار سهام ندارند.

– مهدیلو و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ی مکانیزم انتقال غیرخطی سیاست پولی از کانال قیمت مسکن در ایران را بررسی نموده‌اند در این مطالعه سعی شده‌است مکانیزم انتقال غیرخطی سیاست پولی از طریق کانال قیمت مسکن مورد ارزیابی قرار گیرد. برای این منظور از تکنیک غیرخطی **MSVAR** و داده‌های سری زمانی اقتصاد ایران طی فصول ۱**Q**۱۳۷۰ تا ۴**Q**۱۳۹۴ استفاده شده‌است. نتایج تحقیق حاکی از غیرخطی بودن اثرات سیاست پولی بر اقتصاد از کانال قیمت مسکن بوده‌است. به‌طوری که در سال‌های بعد از ۱۳۸۷ (رژیم صفر)، سهم کانال قیمت مسکن در انتقال سیاست پولی بر تولید کمتر از سال‌های قبل از ۱۳۸۷ (رژیم یک) بوده‌است. همچنین در رژیم صفر نسبت به رژیم یک، آثار سیاست پولی بیشتر بر قیمت‌ها اثرگذار بوده‌اند. همچنین نتایج دلالت بر این دارد که سهم قیمت مسکن در نوسانات تولید در رژیم یک و در دوره

کوتاه‌مدت و بلندمدت به‌ترتیب ۵۶ و ۵۰درصد بوده که این مقدار برای رژیم صفر در حدود ۷ و ۶درصد می‌باشد. لذا کانال قیمت مسکن در رژیم صفر اهمیت کمتری نسبت به رژیم یک داشته‌است.

– وفامند و همکاران (۱۳۹۷)، در مطالعه‌ای با عنوان بررسی اثرات شوک های پولی بر تولید: رویکرد **Markov-switching DSGE** اثرات شوک های مثبت و منفی پولی را بر تولید در ایران با استفاده از مدل **MS-DSGE** طی دوره زمانی ۱۳۹۳-۱۳۵۸ مورد آزمون و تحلیل قرار دهد. نتایج این مطالعه نشان می دهد که سیاست های مثبت و منفی پولی در دوره رکود و همچنین در دوره رونق اقتصادی دارای اثرات نامتقارن بر رشد تولیدات داخلی بوده و میزان اثرگذاری شوک های پولی مثبت و منفی بر تولید، در دوران رکود نسبت به دوران رونق بیش تر است. با توجه به نتایج حاصل از مطالعه پیشنهاد می گردد به‌منظور تحقق اهداف اقتصادی، در صورت اعمال شوک های پولی ترجیحاً سیاست مورد نظر خود را در دوره های رکود اقتصادی اعمال کنند.

۲.فرضیه های تحقیق:

الف: فرضیه اصلی:

-شوک های سیاست‌های پولی و مالی بر متغیرهای کلان اقتصادی در کشورهای منتخب اسلامی تاثیر گذار می باشد.

ب: فرضیه های فرعی:

۱) سیاست‌های مالی بر تولید ناخالص داخلی اثر گذار می باشد
۲) سیاست‌های مالی بر تولید شاخص قیمتها اثر گذار می باشد
۳) سیاست‌های مالی بر نرخ ارز اثر گذار می باشد
۴) سیاست‌های مالی بر نرخ سود بانکی (نرخ بهره) اثر گذار می باشد
۵) سیاست‌های پولی بر تولید ناخالص داخلی اثر گذار می باشد
۶) سیاست‌های پولی بر تولید شاخص قیمتها اثر گذار می باشد
۷) سیاست‌های پولی بر نرخ ارز اثر گذار می باشد

۸) سیاست‌های پولی بر نرخ سود بانکی (نرخ بهره) اثر گذار می باشد.

۳. روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است زیرا به بررسی روابط متغیرها در اقتصاد کلان پرداخته است و به دنبال تبیین روابط و ارائه پیشنهادها جهت ارتقاء سیاستگذاری در اقتصاد کلان می باشد. و در جهت نشان داده چگونگی تاثیر گذاری متغیرهای کلان در کشورهای اسلامی می باشد. در ضمن این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است و در میان انواع تحقیقات همبستگی از لحاظ هدف، جزء تحلیلهای رگرسیونی می باشد. و در مدلهای رگرسیونی با توجه به تلفیق داده های سری زمانی با داده های مقطعی (داده های شرکتها) از روش اتورگرسیون پانل دیتا برای رسیدن به اهداف تحقیق استفاده می گردد. ضمن اینکه رویکرد آن استقرایی، یعنی رسیدن از جزء به کل است. و با استفاده از داده های کشورهای اسلامی در تلاش به رسیدن نتیجه اثرات سیاستهای کلان در کشورهای اسلامی است.

نظر به اینکه این تحقیق از اطلاعات واقعی در کشورهای اسلامی (اطلاعات تاریخی) استفاده می کند و در صدد بررسی علت یا علل روابط معینی است که در گذشته روی داده و به اتمام رسیده، پس از نوع علی و پس رویدادی است. پژوهش پس رویدادی معمولابه پژوهش‌های گفته می‌شودکه درآنها پژوهشگر باتوجه به متغیر وابسته به بررسی علل احتمالی وقوع آن می پردازد. بعبارت دیگراین نوع پژوهش گذشته نگربوده وسعی برآن داردکه ازمعلول به علت احتمالی برسد. داده های مورد نیاز این پژوهش از داده های بانک جهانی بصورت سالانه استخراج گردید.

٤. نتایج و تجزیه وتحلیل یافته ها

-مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی و پولی بر متغیرهای کلان

در ادامه و در ذیل به بررسی مقایسه تطبیقی بین کشورهای عمده اسلامی پرداخته می شود:

٤-١- مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر تولید ناخالص داخلی

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست پولی بر تولید ناخالص داخلی برای کشورها اصلی اسلامی در جدول ۴-۱ نشان داده شده است.

جدول٤-١ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر تولید ناخالص داخلی			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	مراکش	۰.۸۹۹	معنی دار
۲	پاکستان	۰.۸۹	معنی دار
۳	مالزی	۰.۸۸	معنی دار
۴	عربستان	۰.۵۸	معنی دار
۵	ایران	۰.۵۷	معنی دار
۶	اندونزی	۰.۵	معنی دار
۷	مصر	۰.۴	معنی دار
۸	نیجریه	۰.۳۸	معنی دار
۹	بنگلادش	۰.۱۲	معنی دار
۱۰	ترکیه	- ۰.۶	معنی دار
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که کشور مراکش و پاکستان به ترتیب دارای بیشترین اثرات سیاست پولی بر تولید ناخالص داخلی می باشند. همچنین این اثرات بجز برای کشور ترکیه، برای بقیه کشورها مثبت و معنی دار می باشد و منفی بودن برای کشور ترکیه به احتمال زیاد بخاطر وضعیت آشفته اقتصادی و تورم بالا در سالهای گذشته ای این کشور بوده که با اجرای سیاست پولی انبساطی بر آشفتگی بیشتر این کشور دامن می زد.

٤-۲-مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر تولید ناخالص داخلی

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست مالی بر تولید ناخالص داخلی برای کشورها اصلی اسلامی در جدول ۴-۲ نشان داده شده است.

جدول ٤-۲: مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر تولید ناخالص داخلی			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	عربستان	۰.۹۳	معنی دار
۲	ترکیه	۰.۹۱	معنی دار
۳	ایران	۰.۸۸	معنی دار
٤	اندونزی	۰.۶۷	معنی دار
٥	پاکستان	۰.۶۲	معنی دار
٦	مراکش	۰.۴۵	معنی دار
۷	بنگلادش	۰.۴	معنی دار
۸	مالزی	۰.۲۳	معنی دار
۹	مصر	۰.۱	معنی دار
۱۰	نیجریه	-۰.۶۲	معنی دار
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که سیاست مالی به ترتیب در کشورهای عربستان صعودی، ترکیه و ایران داری بیشترین اثرات بر تولید ناخالص داخلی می باشد. همچنین این اثرات بجز برای کشور تنیجریه ، برای بقیه کشورها مثبت و معنی دار می باشد

٤-۳- مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر شاخص قیمتها

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست پولی بر شاخص قیمتها برای کشورها اصلی اسلامی در جدول۴-۳ نشان داده شده است.

جدول٤-۳ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر شاخص قیمتها			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	مصر	۲.۵۵	معنی دار
۲	پاکستان	۱.۶	معنی دار
۳	مراکش	۱.۳	معنی دار
۴	نیجریه	۰.۷۵	معنی دار
۵	اندونزی	۰.۶۲	معنی دار
۶	ایران	۰.۳۲	معنی دار
۷	ترکیه	۰.۱۵	معنی دار
۸	مالزی	۰.۰۹	معنی دار
۹	بنگلادش	۰.۶۶	بی معنی
۱۰	عربستان	۰.۱۴	بی معنی
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که سیاست پولی به ترتیب در کشورهای مصر، پاکستان داری بیشترین اثرات بر شاخص قیمتها می باشد. همچنین این اثرات برای کشورهای بنگلادش و عربستان بی معنی، و برای بقیه کشورها مثبت و معنی دار می باشد

٤-٤- مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر شاخص قیمتها

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست مالی بر شاخص قیمتها برای کشورها اصلی اسلامی در جدول۴-۴ نشان داده شده است.

جدول ٤-٤ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر شاخص قیمتها			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	عربستان	۲.۸	معنی دار
۲	ایران	۲.۱۱	معنی دار
۳	بنگلادش	۲.۰۶	معنی دار
۴	مصر	۰.۶۷	معنی دار
۵	ترکیه	۰.۱۹	معنی دار
۶	مالزی	۰.۰۳	معنی دار
۷	نیجریه	-۰.۴۷	معنی دار
۸	مراکش	-۰.۶۶	معنی دار
۹	پاکستان	-۱.۲۲	معنی دار
۱۰	اندونزی	۰.۱۵	بی معنی
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که اثرات سیاست مالی بر شاخص قیمتها به ترتیب در کشورهای عربستان و ایران داری بیشترین اثرات می باشد. همچنین این اثرات برای کشورهای نیجریه، مراکش و پاکستان منفی و معنی دار و برای کشور اندونزی بی معنی می باشد.

٤-٥- مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر نرخ ارز

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست پولی بر نرخ ارز برای کشورها اصلی اسلامی در جدول ۴-۵ نشان داده شده است.

جدول ٤-٥ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر نرخ ارز			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	ترکیه	-۶.۷	معنی دار
۲	پاکستان	-۱.۳	معنی دار
۳	اندونزی	۱.۱	معنی دار
۴	مصر	-۱.۰۷	معنی دار
۵	مراکش	-۰.۸۳	معنی دار
۶	ایران	۰.۷۳	معنی دار
۷	نیجریه	۰.۵۴	معنی دار
۸	عربستان	۰.۱۶	معنی دار
۹	مالزی	۰.۷۹	بی معنی
۱۰	بنگلادش	-۰.۲۵	بی معنی
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که اثرات سیاست پولی بر نرخ ارز در قالب تاثیر مثبت؛ تاثیر منفی و کشورهایی با عدم تاثیر گذاری قابل تحلیل می باشد. در قدرمطلق تاثیری گذاری می توان گفت به ترتیب کشورهای ترکیه و پاکستان دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد و کشور عربستان دارای کمترین تاثیر گذاری می باشد و تاثیر برای کشورهای مالزی و بنگلادش بی معنی می باشد همچنین کشور ایران در میان کشورها در رتبه ششم قرار دارد.

٤-٦ مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر نرخ ارز

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست مالی بر نرخ ارز برای کشورها اصلی اسلامی در جدول ۴-۶ نشان داده شده است.

جدول٤-٦ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر نرخ ارز			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	ترکیه	۱.۹	معنی دار
۲	عربستان	-۱.۰۱	معنی دار
۳	پاکستان	۰.۹۹	معنی دار
۴	بنگلادش	۰.۷۹	معنی دار
۵	ایران	-۰.۷	معنی دار
۶	اندونزی	-۰.۵۸	معنی دار
۷	مراکش	۰.۴۳	معنی دار
۸	مصر	-۰.۲۷	معنی دار
۹	مالزی	-۱.۲۲	بی معنی
۱۰	نیجریه	۰.۳۴	بی معنی
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که اثرات سیاست مالی بر نرخ ارز در قالب تاثیر مثبت؛ تاثیر منفی و کشورهایی با عدم تاثیر گذاری قابل تحلیل می باشد. در قدرمطلق تاثیری گذاری می توان گفت به ترتیب کشورهای ترکیه و عربستان دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد و کشور مصر دارای کمترین تاثیر گذاری می باشد و تاثیر برای کشورهای مالزی و نیجریه بی معنی می باشد همچنین کشور ایران در میان کشورها در رتبه پنجم قرار دارد.

٤-۷ مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر نرخ بهره

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست مالی بر نرخ ارز برای کشورها اصلی اسلامی در جدول ۴-۷ نشان داده شده است.

جدول ٤-۷ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست پولی بر نرخ بهره			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	پاکستان	-۱۲.۲	معنی دار
۲	مراکش	-۸.۰۴	معنی دار
۳	عربستان	۳.۰۷	معنی دار
۴	مصر	-۳.۰۵	معنی دار
۵	اندونزی	-۰.۷۷	معنی دار
۶	ترکیه	۰.۶۶	معنی دار
۷	نیجریه	-۰.۷۲	معنی دار
۸	ایران	-۰.۱۳	معنی دار
۹	بنگلادش	۱.۰۳	بی معنی
۱۰	مالزی	-۰.۵۳	بی معنی
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که اثرات سیاست پولی بر نرخ بهره در قالب تاثیر مثبت؛ تاثیر منفی و کشورهایی با عدم تاثیر گذاری قابل تحلیل می باشد. در قدرمطلق تاثیری گذاری می توان گفت به ترتیب کشورهای پاکستان و مراکش دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد و کشور ایران دارای کمترین تاثیر گذاری می باشد به احتمال زیاد به علت دستوری بودن تعین نرخ بهره در ایران علت اصلی پایین بودن تاثیر گذاری سیاست پولی می باشد. همچنین تاثیر برای کشورهای مالزی و بنگلادش بی معنی می باشد

٤-۸-مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر نرخ ارز

نتایج حالت مقایسه ای بین اثرات سیاست مالی بر نرخ نرخ بهره برای کشورها اصلی اسلامی در جدول ۴-۸ نشان داده شده است.

جدول ٤-٨ : مقایسه تطبیقی اثرات سیاست مالی بر نرخ بهره			
رتبه	کشور	میزان اثرات	نوع اثر(معنی دار بی معنی)
۱	پاکستان	۸	معنی دار
۲	مراکش	۴.۶	معنی دار
۳	عربستان	-۴.۵	معنی دار
۴	بنگلادش	۳.۲	معنی دار
۵	ایران	۰۸۹	معنی دار
۶	ترکیه	۰۸۳	معنی دار
۷	مالزی	۰۸۱	معنی دار
۸	اندونزی	۰.۴	معنی دار
۹	مصر	۰.۲۸	معنی دار
۱۰	نیجریه	-۴.۶	بی معنی
منبع: یافته های تحقیق			

نتایج مقایسه تطبیقی نشان می دهد که اثرات سیاست مالی بر نرخ بهره در قالب تاثیر مثبت؛ تاثیر منفی و کشورهایی با عدم تاثیر گذاری قابل تحلیل می باشد. در قدرمطلق تاثیری گذاری می توان گفت به ترتیب کشورهای پاکستان و مراکش دارای بیشترین تاثیر گذاری می باشد و کشور مصر دارای کمترین تاثیر گذاری می باشد و تاثیر برای کشور نیجریه بی معنی می باشد همچنین کشور ایران در میان کشورها در رتبه پنجم قرار دارد.

۵. جمع بندی و نتیجه گیری

جدول ۵-۱: چهارچوب داده های استفاده شده تحقیق

ردیف	علت انتخاب	کشورهای انتخاب شده
مدل **VAR**	موجود بودن داده های سری زمانی تحقیق بین سالهای ۱۹۷۷-۲۰۲۲	ایران-اندونزی-مصر-مالزی-عربستان-ترکیه-پاکستان-نیجریه – مراکش — بنگلادش **ده کشور**
مدل **PANLVAR**	برای برخی از کشورها کمبود داده برای سالهای قبل ۲۰۰۰ وجود دارد. لذا در قالب مدل **PANLVAR** تخمین زده می شود. و داده های کشورها بین ۲۰۰۰-۲۰۲۲ می باشد.	ایران-اندونزی-مصر-مالزی-عربستان-ترکیه-امارات-قطر –پاکستان – عمان –نیجریه – مراکش – جمهوری آذربایجان – بنگلادش –عراق – سودان-تونس-ازبکستان –اردن –کویت **بیست کشور**

در نتیجه چهارچوب تحقیق بصورت ذیل خواهد بود:

۱-اثرات سیاست پولی و مالی بر متغیرهای کلان اقتصادی برای ده کشور ایران-اندونزی-مصر-مالزی-عربستان-ترکیه- پاکستان-نیجریه – مراکش – بنگلادش بصورت تکی بر اساس رویکرد **VAR** صورت گرفته و بصورت تطبیقی مقایسه می شود.

۲-اثرات سیاست پولی و مالی بر متغیرهای کلان اقتصادی برای بیست کشور اسلامی ذکر شده در جدول ۵-۱، معادلات در قالب **PANEL-VAR** تخمین زده و فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

-تحلیل سیاستی فرضیه یک:

با توجه به اینکه اثر سیاست مالی بر تولید ناخالص داخلی مثبت و معنی‌دار می باشد لذا برای رشد تولید و افزایش تولید ناخالص داخلی کشورهای اسلامی می توانند از سیاست مالی انبساطی استفاده نمایند. و زمانی که اقتصاد در رکورد می باشد از سیاست پولی انبساطی جهت تحریک

تولید استفاده نمایند.

-تحلیل سیاستی فرضیه دو:

با توجه به اینکه اثر سیاست مالی بر شاخص قیمت مصرف کننده مثبت و معنی‌دار می باشد لذا اجرای سیاست مالی انبساطی باعث افزایش قیمتها می شود لذا در صورتیکه سیاستگذار طبق تحلیل سیاستی فرضیه یک از سیاست مالی جهت افزایش تولید استفاده نماید بایستی در کنار این سیاست عواقب افزایش قیمتها را نیز بپذیرد لذا لازم است سیاستگذار در بکارگیری سیاست مالی جهت افزایش تولید احتیاط لازم را داشته باشد.

-تحلیل سیاستی فرضیه سه:

با توجه به اینکه اثر سیاست مالی بر نرخ ارز منفی و معنی‌دار می باشد این امر به احتمال زیاد به علت ساختار اقتصادی کشورهای اسلامی (به ویژه کشورهای مورد بررسی که نفت خیز نیز می باشند) بر می گیرد که با اجرای سیاست مالی انبساطی (و خرج دلار نفتی) باعث کاهش قیمت ارز کنترل نرخ ارز می گردد. لذا در هدفگذاریهای سیاستی در خصوص کنترل نرخ ارز می توانند از سیاست مالی انبساطی استفاده نمایند.

-تحلیل سیاستی فرضیه چهار:

با توجه به اینکه اثر سیاست مالی بر نرخ بهره مثبت و معنی‌دار می باشد لذا درباره بکارگیری سیاست مالی انبساطی احتیاط لازم را داشت چون در کشورهای اسلامی یکی از مهمترین موضوعات حذف و یا کنترل نرخ بهره در سطوح پایین می باشد. لذا هر گونه سیاستی که منجر به فشار جهت افزایش نرخ بهره صورت پذیرد بایستی با احتیاط صورت پذیرد.

-تحلیل سیاستی فرضیه پنجم:

با توجه به اینکه اثر سیاست پولی بر تولید ناخالص داخلی مثبت و معنی‌دار می باشد لذا برای رشد تولید و افزایش تولید ناخالص داخلی کشورهای اسلامی می توانند از سیاست پولی انبساطی استفاده نمایند. و زمانی که اقتصاد در رکورد می باشد از سیاست پولی انبساطی جهت تحریک تولید استفاده نمایند.

-تحلیل سیاستی فرضیه ششم:

با توجه به اینکه اثر سیاست پولی بر شاخص قیمت مصرف کننده مثبت و معنی‌دار می باشد با توجه به لذا اجرای سیاست پولی انبساطی باعث افزایش قیمتها می شود لذا در صورتیکه

سیاستگذار طبق تحلیل سیاستی فرضیه پنجم از سیاست پولی جهت افزایش تولید استفاده نماید بایستی در کنار این سیاست عواقب افزایش قیمتها را نیز بپذیرد و در مواقعی که اقتصاد در موقعیت رونق است حدالامکان سیاست پولی انبساطی را با احتیاط اجرا نماید.

-تحلیل سیاستی فرضیه هفتم:

با توجه به اینکه اثر سیاست پولی بر نرخ ارز مثبت و معنی‌دار می باشد لذا اجرای سیاست پولی انبساطی باعث افزایش نرخ ارز می گردد لذا در صورتیکه سیاستگذار طبق تحلیل سیاستی فرضیه پنجم از سیاست پولی جهت افزایش تولید استفاده نماید بایستی در کنار این سیاست عواقب افزایش نرخ ارز را نیز بپذیرد و در مواقعی که اقتصاد در موقعیت رونق است حدالامکان سیاست پولی انبساطی را با احتیاط اجرا نماید.

-تحلیل سیاستی فرضیه هشتم:

با توجه به اینکه اثر سیاست پولی بر نرخ بهره منفی و معنی‌دار می باشد لذا در مواقعی که نیاز به اجرای سیاست کاهش نرخ بهره در اقتصاد وجود داشت ، کشورهای اسلامی می تواند با اجرای سیاست پولی انبساطی باعث کاهش نرخ بهره گردند.

منابع و ماخذ

-داودی پرویز و سزاوار محمد رضا (۱۴۰۱)؛ بررسی افزایش نرخ ارز و تأثیر آن بر برخی متغیرهای کلان اقتصادی ایران در شرایط تحریم ،***پژوهشهای اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)*** ۳۲(۴): ۹۹-۱۱۷

-زورکی شهریار؛ نصرنژادد سحر و توسلی نیا علی (۱۴۰۱) ، تحلیل اثر متغیرهای کلان اقتصادی بر اقتصاد زیرزمینی در ایران با تاکید بر ابزارهای سیاست مالی دولت، ***فصلنامه تحقیقات اقتصادی***، ۵۷(۱):۱۲۳-۸۵.

-غنی نژاد موسی (۱۳۹۶) ، ***اقتصاد و دولت در ایران*** ، تهران : دنیای اقتصاد.

-مهدیلو، علی، اصغرپور ، فلاحی، فیروز (۱۳۹۸). مکانیزم انتقال غیرخطی سیاست پولی از کانال قیمت مسکن در ایران: رویکرد**MSVAR** ، ***فصلنامه پژوهشها و سیاست‌های اقتصادی***، ۲۷(۹۰): ۴۹۹-۴۵۵.

-وفامند، ع. ح.، و فلاحی، چ **.(۱۳۹۷)** . بررسی اثرات شوک‌های پولی بر تولید: رویکرد **Markov-switching DSGE**. ***فصلنامه پژوهشها و سیاست‌های اقتصادی***, ۲۶(۸۸), ۲۰۹-۲۴۴.

-اندرو، و **.(۱۳۹۱)** ***نظریه‌های دولت*** ،ح. بشیریه، مترجم. تهران: نشر نی

-Alvarez, J., and Arellano, M. (۲۰۰۳). The time series and crosssection asymptotics of dynamic panel data estimators. ***Econometrica*** **۷۱, ۱۱۲۱–۱۱۵۹.**

-Aragon, E. K. and Portugal, M. S.(۲۰۰۹), "Asymmetric Effects of Monetary Policy in brazil", ***Estudos Economicos*****, vol.۳۹ no.۲, pp. ۲۷۷-۳۰۰.**

-Nguyen Canh and Dinh Thanh (۲۰۱۱) , Asymmetric impacts of monetary policy and business cycles on bank risk-taking: Evidence from Emerging Asian markets, *The Journal of Economic Asymmetries*, Volume ۲۴, November ۲۰۲۱, e۰۰۲۲۱.

-Weise, C.(۱۹۹۹), "The Asymmetric Effects of Monetary Policy: A Nonlinear VectorAutoregression Approach", ***Journal of Money, Credit and Banking*****, Vol ۳۱, pp. ۸۵–۱۰۸.**

(-Yunxian Wang, Xin Wang, Zheng Zhang, Zhanmin Cui, and Yuan Zhang ۲۰۲۳) Role of fiscal and monetary policies for economic recovery in China, ***Economic Analysis and Policy*****.**

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ٤۰۸-۳۸۸
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

نقش بستانکاران در بازسازی بنگاه های اقتصادی ورشکسته

پرستو یوسفی [۱]
محسن امامی قشلاق [۲]
اصغر عربیان [۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۴/۱۲ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۶/۱۷)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
قانون تجارت فعلی ایران اقتباسی از قانون تجارت سال۱۸۰۷م. کشور فرانسه است. علی‌رغم ملغی شدن این قانون در فرانسه، در حقوق ایران، هیچ‌گونه قوانین ماهوی جدیدی در باب ورشکستگی از سال ۱۳۱۸ به بعد تدوین نشده است. از طرفی به لحاظ پیشرفت روزافزون فعالیت‌های تجاری,

[۱] - دانشجوی دوره دکتری تخصصی حقوق خصوصی،گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
[۲] - استادیار و عضو هیأت علمی گروه حقوق واحد ارومیه،دانشگاه آزاد اسلامی،ارومیه،ایران. (نویسنده مسئول)
۲۷۵۵۰۱۷۸۸۰@iau.ac.ir
[۳] - دانشیار،عضو هیأت علمی گروه حقوق خصوصی،دانشکده حقوق،الهیات وعلوم سیاسی، واحد علوم وتحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی،تهران ، ایران.

تأسیسات حقوقی جدیدی نیز در سایر کشورها ایجاد شده که از جمله آن‌ها می‌توان نهاد بازسازی را نام برد. بازسازی که مشتمل بر طرحی به نام طرح بازسازی است درخصوص اشخاص بدهکار اعم از تاجر یا غیرتاجرقابل تسری است. ایجاد نهاد بازسازی احتیاج به قبول اکثریت طلبکاران و تصدیق دادگاه داشته، با تصدیق طرح بازسازی توسط دادگاه، بدهکار به‌عنوان بدهکار متصرف به فعالیت و کنترل بر اموال و دارایی خود ادامه می‌دهد و با طلیکارانش توافق می‌کند که در مواعد و مهلت‌های تعیین شده مطالبات آنان را پرداخت کند. طرح بازسازی نسبت به خود بدهکار و طلبکاران دارای آثاری است. درقانون تجارت ۱۳۱۱ بازسازی به معنای اخص پیش بینی نشده است ولی در لایحه ی ۸۴ این خلاء پر شده است که البته در لایحه ی ۹۱ مجدداً از قواعد قانون فعلی تبعیت کرده است؛ با این تفاوت که قرار داد ارفاقی قبل از صدور حکم ورشکستگی منعقد می شود. پرسش اصلی این پایان نامه این است که بازسازی بنگاه های اقتصادی در حقوق ایران چگونه است؟ بطور کلی در حقوق ایران امر بازسازی به معنای اخص پیش بینی نشده است و حتی تصویب قوانینی مثل حمایت از صنایع و کمیسیون بحران اصل ۱۳۸ ق.ا این نقیصه را برطرف نکرده و همچنان این بخش از قانون تجارت نیاز به بررسی دارد.

واژه‌های کلیدی: بستانکاران، بنگاه های اقتصادی، ورشکسته.

۱. مقدمه

بنگاه اقتصادی مجموعه منابعی (شامل منبع انسانی، دانش فنی، ابزار تولید و ...) است که به منظور کسب سود در ارائه خدمت و یا عرضه کالا به کار گرفته می شود؛ بنابراین بنگاه اقتصادی شامل فعالیت های اقتصادی مختلف از جمله کسب و کارهای کوچک و شرکت های تجاری می شود. این بنگاهها نقش اساسی در پویایی اقتصاد هر جامعه ای ایفا می کنند؛ به گونه ایی که رونق اقتصادی هر اقتصادی پیوندی ناگسستنی با توسعه بنگاههای اقتصادی آن دارد. اهمیت این بازیگران اقتصادی در تولید و گردش ثروت، ایجاد اشتغال، تأمین نیازهای مصرفکنندگان و ارائه خدمات گوناگون است. از دیگرسو نوع فعالیت بنگاههای اقتصادی، با توجه به قانون تجارت ۱۹۱۱ تجاری است؛ فعالیتی که خطر (خطر) شکست همراه همیشگی آن است. اگر نتیجه بحران مالی برای بنگاه انحلال آن باشد، جامعه برخوردار از منافع آن بنگاه نیز متضرر خواهد شد. از این رو حقوق ورشکستگی که سازوکار اصلی در حلوفصل بحران مالی بنگاههای اقتصادی است،

باید در حفظ این فعاالن تجاری نقشی اساسی بازی کند.
تنظیم کنندگان راهنمای قانونگذاری آنسیترال در ورشکستگی با توجه به اینکه شخصی که در فعالیت تجاری شکست خورده، شخصی باتجربه است، بر این باور هستند که نظام ورشکستگی نه تنها باید به مدیریت این بحران بپردازد؛ بلکه به تسهیل شروعی دوباره برای بدهکار ورشکسته، با راهکار پاکسازی موقعیت مالی وی و برداشتن گامی برای کاهش ننگ ناشی از شکست، به جای تنبیه وی برآیند حمایت از بستانکاران که در گذشته محور اصلی مقررات ورشکستگی بود، در حال حاضر یکی از اهداف حقوق ورشکستگی است و در برخی از نظام های حقوقی نجات بدهکار ورشکسته و احیاء و تجدید قوای اقتصادی وی و بازگشت به روند زندگی عادی و اعاده توان معیشتی نیز از اهداف مهم حقوق ورشکستگی است (عبدی پور، ۱۳۹۲ : ۵۹-۶۰)در این راستا راهنمای قانونگذاری آنسیترال در ورشکستگی یکی از اهداف حقوق ورشکستگی را ایجاد ثبات و رشد اقتصادی اعالم و اضافه می کند که حقوق ورشکستگی باید تجارتهای قابل رشد را احیا و در مقابل، تجارتهای شکست خورده را منتقل کند.
این هدف علاوه بر طرفین به نفع عموم نیز می باشد. در این رابطه آمده است: «این مصلحت گاهی دایره اش محدود میگردد به کارکنان و مستخدمین تجارت ... که آنان بیکار نشوند. همچنین ممکن است مصلحت بزرگتری مطمح نظر باشد، مانند آنکه تاجر ورشکسته خدماتی ارائه میداده که برای مردم یک منطقه حیاتی است و قطع این خدمات موجب ضرر غیرقابل جبران می شود». از مهمترین رسالت های حقوق ورشکستگی نوین این است که فعالیت اقتصادی بحران زده را احیاء کند. این اقدام از این جهت که ایجاد واحد اقتصادی جدید هزینه- های متعددی در پی دارد، کارآمد است. دیگر اینکه بدهکار ناتوان در حوزه فعالیت خود واجد تجربه ای است که امکان استفاده از آن بر تربیت نیروهای جایگزین ترجیح دارد. همچنین حفظ فعالیت واحد تجاری بدین مفهوم است که کارگران، تأمین کنندگان کالا و توزیع کنندگان به فعالیت خود ادامه می دهند یا به عبارت دیگر مشاغلی که در نتیجه بحران در آستانه از بین رفتن بودند، حفظ می شوند. جامعه محلی از محصولات واحد تولیدی استفاده می کند و از مزایای دیگری نظیر مالیات برخوردار خواهد شد؛ بنابراین منافع جامعه نیز در پرتو تأمین منافع بدهکار و طلبکار تضمین می شود. تحقق رسالت یاد شده در ورشکستگی را باید ضمن سه نهاد قراداد ارفاقی

(بازسازی)، تصفیه و اداره موقت (به عنوان نهاد بسترساز برای دو نهاد قرارداد ارفاقی و تصفیه) پی گرفت.

درحقوق آمریکا میتوان گفت تمرکز اصلی در قانون ورشکستگی بر همین هدف از اهداف حقوق ورشکستگی است. در نهاد بازسازی با تحمیل طرح بازسازی بر طلبکارانِ مخالف در فرض کارآمد بودن آن، زمینه برای ادامه فعالیت اقتصادی ورشکسته فراهم میشود. در تأسیس تصفیه نیز امکان فروش یکجای بنگاه اقتصادی و انتقال آن به شخص ثالث به عنوان یک واحد تجاری فعال وجود دارد؛ گرچه اساساً به فروش جزء به جزء منتهی می شود. در فرایند تعیین تکلیف درخصوص بازسازی یا تصفیه فعالیت بنگاه در قالب اداره موقت استمرار می یابد تا زمینه احیاء در آیین های مهیا باشد. درحقوق ایران نهاد اداره موقت موضوع قانون تجارت به دلیل اکثریت بالایی موضوع ماده ۵۲ از امکان تحقق اندکی برخوردار می باشد اما امکان تحقق نهاد اداره موقت در قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی ۱۹۱۱ نسبت به قانون تجارت ۱۹۱۱ بیشتر است؛ زیرا تصمیم گیری در این خصوص به اداره تصفیه واگذار شده است. در نهاد قرارداد ارفاقی چون ماهیتی قراردادی دارد و قاضی امکان تحمیل آن بر طلبکاران را ندارد اساساً حتی در فرض بالا بودن امکان موفقیت مورد موافقت طلبکاران قرار نمی گیرد. در نهایت اگر در قالب قرارداد ارفاقی امکان استمرار فعالیت وجود نداشته باشد این امکان را با فروش واحد اقتصادی به صورت فعال میتوان محقق ساخت؛ اما در این مورد نیز مقررات الزامی درخصوص فروش بنگاه به عنوان واحد اقتصادی فعال وجود ندارد حتی از روح حاکم بر قواعد حقوقی مربوطه فروش جزء به جزء نیز استنباط میشود. بنابراین می توان گفت تحقق هدف احیای بنگاه اقتصادی در حقوق ورشکستگی ایران از امکان اندکی برخوردار است.

مطالعات مختلفی در این زمینه انجام شده که به چند مورد آن اشاره می کنیم:

-رضایی ، علی و همکاران(۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان توقف تاجر از پرداخت دیون در نظام حقوقی امریکا و ایران بیان می دارند که نقش تجّار در اقتصاد هر جامعه‌ای این الزام را برای قانونگذار ایجاب می‌کند تا نسبت به اقدامات و فعالیت‌های تاجر، قواعد و ضوابطی را تعیین نماید. یکی از این الزامات، تعیین ضوابط ناظر بر ورشکستگی است. از جمله شرایط صدور حکم ورشکستگی، احرازِ توقف تاجر است. نظر به اینکه مفهوم و شرایط احرازِ توقف به نحو دقیق توسط قانونگذار تعیین نگردیده است، در دکترین حقوقی و به تبع آن در رویه قضایی

اختلاف‌نظر وجود دارد. در این راستا، پژوهش حاضر مبتنی بر مسئله ماهیت توقف از پرداخت دیون با رویکردی تطبیقی، با تحلیل قوانین ایران و نظام حقوقی آمریکا به توضیح مفهوم توقف، علل و بررسی جنبه‌های مختلف آن پرداخته است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو نظام حقوقی مورد مطالعه در خصوص مفهوم توقف و شرایط تحقق آن تفاوت‌هایی وجود دارد. نظام حقوقی آمریکا با توجه به دیدگاه عدالت اجتماعی از تجّار در مقایسه با طلبکاران حمایت بیشتری به عمل آورده است. در نظام حقوقی این کشور مفهوم توقف بیشتر بر جنبهٔ توقف واقعی و بر محور ترازنامه متمرکز است؛ اما با توجه به رویه قضایی ایران، مفهوم توقف موضع ثابتی نداشته است بدین توضیح که در برخی آراء مبتنی بر احراز توقف با بررسی اجمالی وضعیت دارایی تاجر بوده و در برخی نیز توقف واقعی را ملاک دانسته‌اند.

-مرادی کرناچی و همکاران(۱۳۹۹) در مقاله خود به بررسی حقوق بستانکاران تاجر ورشکسته با نگرشی به لایحه جدید پرداختند. ایشان در چکیده مقاله خود بیان می کنند که هنگامی که از مقوله ورشکستگی سخن به‌میان می‌آید بی‌درنگ وضعیت تاجری مضطر به ذهن متبادر می‌گردد درحالی‌که مسائل دقیق‌تری وجود دارد؛ زیرا چه‌بسا وضعیت طلبکاران تاجری که وی با توسّل به مقررات حاکم بر ورشکستگی قصد پایمال کردن حقوق آنها را دارد، باید بیشتر موردتوجه و مداقه قرار گیرد و همچنین وضع دادگاهی که بدون توجه به عواقب صدور حکم ورشکستگی یا رد دعوای مذکور اتخاذ تصمیم می‌نماید، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ورشکستگی واجد دو نقش پیشگیری و جبران خسارت است. جلوگیری از ایجاد بدهی‌های جدید و پرداخت هرچه سریع‌تر مطالبات، رسالت تاریخی این تأسیس حقوقی می‌باشد.

-معظمی، زهرا(۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان" احیای کارخانجات ورشکسته از منظر حقوق عامه در گستره حقوق عمومی" بیان می کند که نظام دادسرایی و دادستانی یکی از دستاوردهای ارزشمند نظام قضایی ایران است .با توجه به اینکه یکی از وظایفی که طبق اصل ۱۵۶ قانون اساسی، برای قوه قضاییه تعریف شده؛ اقدام مناسب برای پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح مجرمین است، بنابراین ثمره تحقق صحیح اصل فوق، سالم سازی جامعه و تأمین امنیت عمومی و احیای حقوق عامه و گسترش عدل خواهد بود . در این راستا می توان گفت که اعلام ورشکستگی و اجرای عملیات تصفیه منافع تاجر متوقف، بنگاه بحران زده، نظام کل

اقتصادی و اجتماعی و حتی بستانکاران را به خطر می اندازد .از این رو بایستی در ابتدا از تصفیه و انحلال کارخانجات ورشکسته و بنگاه اقتصادی و تولیدی با نظارت قوه قضاییه جلوگیری کرد و تمامی تلاشها و حمایتها را صرف حفظ و نگهداری بنگاه و سازماندهی مجدد آن در پرتو احیاء حقوق عامه نمود و در صورت عدم امکان ادامه فعالیت و بازسازی بنگاه به آیین ورشکستگی به عنوان آخرین راه حل متمسک شد.

-سیدی آرانی، سیدعباس،(۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان مطالعه تطبیقی پیشگیری از ورشکستگی شرکت تجاری در بحران عمومی با تاکید بر کرونا بیان می کند که بحران‌های عمومی طومار شرکت را در هم می‌پیچند و به دلایلی خارج از اراده مدیران آن را در معرض ورشکستگی قرار می‌دهند. مناسب است چنین شرکتی زیر چتر حمایتی حاکمیت قرار گیرد. منتهی ظرفیت‌های موجود درحقوق ملی، یعنی قرارداد ارفاقی، ادغام و تجزیه چنین بستری را فراهم نمی‌کنند؛ می‌توان با بهره‌مندی از آوردهای حقوق تطبیقی ارائه طریق کرد: درحقوق فرانسه شرکت متوقف از پرداخت ملزم به «بازسازی قضایی» است و شرکت در معرض توقف، امتیاز «اقدام به حفظ» را دارد تا با تشکیل مثلثی طلایی از دادگاه، طلبکار و بدهکار فعالیت تداوم یابد و دیون پرداخت شوند. سهم بودجه عمومی در این میان چشم‌پوشی از بهره وام‌ها و حذف حقوق دولتی است. هرچند حقوق فرانسه تفاوتی بین شرایط عادی و بحرانی قائل نیست، حقوق ملی آنها را برای شرایط بحرانی خواهد پذیرفت تا ضمن لحاظ بحران‌های ناخواسته شرکت، فشار کمتری بر بودجه عمومی وارد شود. می‌توان برای سازگاری آنها با شرایط بحرانی، مهلت‌های سازش و نظارت را تمدید و استماع دادرسی زائد را حذف، ابتکار عمل شرکت را بیشتر و از توقف در پرداخت در زمان بحران چشم‌پوشی کرد.

۲.فرضیه های تحقیق:

-فرضیه اصلی تحقیق

-از مهمترین رسالتهای حقوق ورشکستگی نوین این است که فعالیت اقتصادی بحران زده را احیاء کند. این اقدام از این جهت که ایجاد واحد اقتصادی جدید هزینه های متعددی در پی دارد، کارآمد است.

-در نظام حقوقی ایران ، جهت حدوث ورشکستگی دو شرط اشتغال به تجارت و بازسازی بنگاه

های اقتصادی از پرداخت دیون مطرح‌شده است، درحالی‌که در نظام حقوقی آمریکا در خصوص حدوث ورشکستگی شرط اشتغال به تجارت مطرح نیست.

-فرضیه‌های فرعی

-در حقوق ایران پس از ورود بنگاه اقتصادی در نهاد ورشکستگی امکان احیا با شرایط موجود بسیار ضعیف است.

۳. روش شناسی تحقیق

تحقیق مزبور از نظر هدف؛ بنیادی و از نظر روش و ماهیت، توصیفی و تحلیلی و تطبیقی است. از آنجا که بنا به اقتضای تحقیقات حقوقی، استفاده از روش میدانی در انجام این تحقیق در عمل امکان پذیر نمی‌باشد این تحقیق نیز همانند سایر تحقیق‌های حقوقی به صورت اسنادی و کتابخانه‌ای انجام و مطالب آن با توجه به موضوع مورد مطالعه ازکتب و مقالات، اسناد معتبر داخلی و خارجی با استفاده از روش فیش برداری مورد بهره برداری واقع شده است. ابزار تجزیه و تحلیل مورد استفاده در این تحقیق، استدلال‌های بر گرفته از اطلاعات و منطق حقوقی پژوهشگر است.

٤. تجزیه وتحلیل یافته ها

با توجه به اینکه جریان پیگیری تصفیه امور ورشکسته طولانی و پرهزینه است، بستانکاران در موارد بسیاری ناگزیر از انعقاد قرارداد ارفاقی دوستانه به جای تشکیل قرارداد ارفاقی رسمی هستند. از قرارداد ارفاقی دوستانه در قانون تجارت کنونی سخنی در تایید یا رد آن به میان نیامده است، ولی با استناد به ماده ی ۱۰ قانون مدنی، این عدم صراحت به معنای ممنوعیت اینگونه قرارداد نیست، قرارداد ارفاقی مطروحه در قانون تجارت قرارداد رسمی است که پس از صدور حکم ورشکستگی و اعلام آن قبل از تصفیه ی امور ورشکسته با رعایت شرایط انعقاد آن و به دعوت عضو ناظر همانگونه که در ماده ی ۴۷۶ به بعد قانون تجارت آمده است منعقد میگردد؛ لازم به ذکر است که بر خلاف قانون فعلی تجارت ایران در ماده ی ۸۸۳ لایحه ی جدید تجاری از قرارداد ارفاقی پیشگیرانه مباحثی عنوان شده است که در نگاه اول به نوعی تداعی کننده ی

قرارداد ارفاقی دوستانه میباشد. راهنمای قانونگذاری آنسیترال در مبحث ساز و کارهایی برای حل و فصل مشکلات مالی بدهکار از مذاکرات داوطلبانه جهت بازسازی وضعیت ورشکسته چنین بیان میدارد که : مذاکرات داوطلبانه خارج از قلمرو تصفیه و بازسازی و به عبارت دیگر خارج از قلمرو قانون ورشکستگی مفروض و به گونه ای روزافزون در حال گسترش و جایگزینی به جای دخالت طولانی و درازمدت محکمه و قانون است. راهنمای آنسیترال به هیچ وجه پیشنهاد نمیکند که با گنجاندن واژه ی نظارت دادگاه بر این قرارداد باعث خروج این قرارداد از شمول داوطلبانه و دوستانه بودن شود، زیرا این قرارداد در شرایط قبل از رسیدگی و دادرسی ماهوی به ورشکستگی است و جا دارد بیشتر مورد توجه قرار گیرد». این قرارداد دوستانه اولین بار توسط نظام بانکی مورد اجرا قرار گرفت و راهنمای آنسیترال نیز در تعریف خود تقریبا محدود به حل مشکل مالی این سیستم میباشد، ولی این تعاریف قرارداد دوستانه را محدود به سیستم بانکی نمی نماید بلکه از بخش بانکی به عنوان پایه گذار آن نام میبرد و این قرارداد به طور ضمنی به ورشکسته اعم از شخص حقیقی یا حقوقی قابل تعمیم است، به طور مثال از مذاکرات داوطلبانه بین گروه وام دهندگان (بستانکاران) در جهت رسیدن به یک توافق در نحوه ی چگونگی بخشش مقداری از بدهی های خود و نیز سهم هر یک از بستانکاران از دارایی و فعالیت ورشکسته (منظور سهمی است که به هر یک از بستانکاران با توجه به میزان و نوع بدهی خود از ورشکسته دریافت میکنند خواهد بود). این مذاکرات قدرت انعطاف پذیری و کاهش بار بر روی نظام قضایی و پیشبرد سریع دادرسی بدون دخالت قانون را در جهت تامین حقوق بستانکاران و نیز جلوگیری از بدنام شدن تاجر را خواهد داشت، از طرف دیگر این مذاکرات اگر چه خارج از مفاد قانون است ولی به طور کلی از پشتوانه و ضمانت اجرای این قرارداد دوستانه میتوان از یک قانون ورشکستگی موثر در حالتی یاد کرد که ورشکسته این موضوع را به خوبی درک کند که اگر چارچوب کلی قرارداد را به درستی و طبق شرایط منعقده اجرا و به سامان نرساند، رژیمی به مراتب سختگیرانه تر (یعنی مقررات ورشکستگی و دادگاه) در انتظار اوست. پس از رسیدگی به مطالبات و قبل از فروش دارایی تاجر، بستانکاران میتوانند ضمن انعقاد قرارداد ارفاقی با تاجر، قرار بگذارند که از پیگیری ادامه ی روند تصفیه صرفنظر کنند، به این شرط که با تخفیفی که برای تاجر ورشکسته قایل میشوند، وی در مدت معین شده طلب آنها را پرداخت نماید. بستانکاران میتوانند در قرارداد ارفاقی به دو صورت برای ورشکسته تخفیف

قایل شوند؛ اول اینکه، به وصول حصه ای از اموال ورشکسته قناعت و بخشی از طلب خود را ابراء نمایند و دوم اینکه، بدون آنکه از قسمتی از مطالبات شان صرفنظر نمایند، تنها به دادن مهلت پرداخت به وی اکتفا نموده و تا زمان سررسید جدید به دنبال وصول مطالبات شان نباشند. در مقابل بستانکارانی که راضی به امضا قرارداد نشده اند فورا سهم خود را از آنچه هست دریافت نموده، ولی چنانچه قرارداد موفقیت آمیز باشد کسانی که حاضر به امضا نشده اند حق ندارند تا قبل از تادیه تمام طلب بستانکارانی که در قرارداد ارفاقی شرکت کرده اند، بقیه ی طلب خود را مطالبه نمایند. بنابراین طرح بازسازی قراردادی است که نسبت به بدهکار، طلبکاران و دارندگان منافع می باشد لازم الاجرا ماده ی ۱۰۴۵ لایحه ی اصلاحی نیز نظری مشابه نظر راهنمای آنسیترال دارد، با این شرح که : قرارداد ارفاقی پیشگیرانه نسبت به بستانکارانی که در اکثریت میباشند و یا کسانی که ظرف ده روز از تاریخ تصدیق آن را امضا نموده اند لازم است .بستانکارانی که جزء اکثریت نبوده و قرارداد را هم امضا نکرده اند میتوانند سهم خود را موافق آنچه که در صورت صدور حکم ورشکستگی و تصفیه اموال از دارایی تاجر به آنها میرسد دریافت نمایند، لکن حق ندارند بقیه ی طلب خود را در آتیه از دارایی تاجر مطالبه کنند مگر پس از تادیه تمام طلب کسانی که در قرارداد ارفاقی شرکت داشته و یا آن را ظرف ده روز مذکور امضا نمایند .«به تشکیل قرارداد ارفاقی بعد از صدور حکم ورشکستگی باشد، این انتقاد وارد میشود که بهتر بود قبل از صدور حکم و خدشه دار شدن نام تجاری تاجر، قاضی دادگاه قادر باشد ضمن دعوت از طلبکاران تاجر متوقف و با جلب رضایت آنها و یا حتی راسا با توجه به اهمیت واحد تولیدی و صنعتی یا تجاری به تاجر یا شرکت متوقف مهلت بازسازی و یا ادای دیون بدهد (عرفانی،۱۳۸۵ ، ص ۲۶۱).

– عدم امکان تصویب طرح بازسازی در روند جریان انعقاد قرارداد

ممکن است موانعی ایجاد گردد که قرارداد ارفاقی یا بازسازی مورد تصویب قرار نگیرد. و یا به موجب قانون انعقاد و طرح مذاکرات بازسازی در آن شرایط خاص منع شده باشد، از جمله این موارد، ماده ۴۸۳ (ق.ت) که بر طبق آن اگر تاجر به عنوان ورشکسته به تقلب شناخته شود، قرارداد ارفاقی قابلیت انعقاد نخواهد داشت. و یا حد نصاب عددی و مطالباتی بستانکاران، همانگونه که در ماده ۴۸۰ تا ۴۸۲ (ق.ت) آمده است، برای انعقاد قرارداد ارفاقی (طی نشست

مجزا) به اندازه کافی نرسیده باشد، در این صورت متعاقبا عملیات تصفیه آغاز می گردد .همین رویکرد در راهنمای آنسیترال ولی با پیش بینی امکان اصلاح طرح پیش بینی شده است، که اگر طرح مذاکره قابلیت اصلاح داشته باشد، مورد اصلاح قرار گیرد، در غیر این صورت راهنما نیز مانند رویکرد اکثر قوانین، تبدیل مذاکرات بازسازی به عملیات تصفیه را پذیرفته است. ولی راهنمای آنسیترال این تبدیل موقعیت را اهرمی برای وادار کردن بستانکاران به منظور ایجاد یک طرح مذاکراتی قابل قبول با این هدف که اگر قرارداد بازسازی مورد تصویب قرار بگیرد همواره ممکن است بازدهی و سود ناشی از آن از تصفیه ی آنی در جهت احقاق حقوق و پرداخت بدهی های ایشان پسندیده تر واقع شود.

– عدم توافق و التزام بین بستانکاران

ذکر این نکته در مورد ماده ۴۸۹ (ق.ت)، در خصوص قرارداد ارفاقی نسبت به طلبکاران اکثریت موافق و اقلیت مخالف از حساسیت بالایی برخوردار است، «مثلا اگر گفته شود طلبکاران اقلیت هرگاه مایل باشند می توانند به قرارداد ارفاقی ملحق شوند در این صورت اشخاص وسوسه می شوند که فعلا رای خود را منفی دهند و بعدا اگر اجرای قرارداد ارفاقی را موفق دیدند، به آن ملحق شده و به جمع اکثریت بپیوندند. بدیهی است که این وسوسه اساسا مانع از انعقاد قرارداد ارفاقی می گردد زیرا تمایل به رای منفی افزایش می یابد. همچنین اگر به عنوان مثال گفته شود که طلبکاران اقلیت نمی توانند هیچ سهمی از طلب خویش را دریافت کنند مگر پس از اتمام اجرای قرارداد ارفاقی، نتیجه این خواهد شد که طلبکاران صرفا به دلیل ترس از قرار گرفتن در گروه اقلیت، به قرارداد ارفاقی رای مثبت دهند» (کاویانی، ۱۳۹۱: ۹۸-۹۷). در راهنما نیز همین رویکرد حقوق ایران در ذیل عنوان "عدم توافق و التزام بین بستانکاران" مشهود است، ولی در جزییات ناشی از این امر، راهنما رویکرد هر قانونی را به سلیقه ی همان قانون واگذار کرده است. بطور ضمنی در این خصوص می توان گفت؛ «در مورد بستانکارانی که طرح مذاکرات بازسازی را مورد امضا و یا تصدیق قرار نمی دهند، می توان برای آنها سهم حداقلی که در صورت تصفیه عاید آنها میشد در نظر داشت»، یعنی مقداری از بدهی خود را با کسر مبلغی از اصل بدهی دریافت می دارند ولی تا پرداخت بدهی امضا کنندگان طرح بازسازی همانگونه که در حقوق ایران اشاره شد از مزیت قرارداد بازسازی محروم می شوند .

بند سوم – ضرورت تایید بوسیله مرجع صلاحیتدار

مواد ۴۸۷ و ۴۸۹ (ق.ت) صراحتا تصدیق قرارداد ارفاقی را به نظر محکمه واگذار نموده است، همچنان که راهنمای آنسیترال دو دیدگاه مختلف را بیان میدارد، دیدگاه اول مانند حقوق ایران برای تاثیرپذیری و التزام آور بودن قرارداد تایید و تصدیق دادگاه به عنوان مرجع صلاحیتدار را لازمه ی تحکیم و نفوذ قرارداد ارفاقی منظور داشته است. در مقابل نظامهای حقوقی دیگری هستند که توافق اکثریت لازم از کمیته ی بستانکاران را برای تایید قرارداد بازسازی کافی میدانند، ولی دادگاه در سیستم قضایی این کشورها هنوز هم نقش یک ناظر را ایفا مینماید، و این نظارت در جایی اهمیت پیدا میکند که مدیون ورشکسته از ایفای مفاد قرارداد سرپیچی نماید. و در این حالت دادگاه به عنوان ناظر بیطرف ورود پیدا خواهد کرد. بر طبق این دیدگاه خود بستانکاران در نحوه ی انعقاد قرارداد بازسازی در اولویت قرار دارند. با مطالعه ی نظرات تفصیلی راهنما در این خصوص، به طور ضمنی درمی یابیم که آنسیترال رویکرد دوم در برخورد با نحوه ی انعقاد قرارداد بازسازی (ارفاقی) را بیشتر مورد تایید قرار داده است.

- اثر تصویب، تایید و اجرای طرح

پس از اینکه اکثریت لازم بستانکاران طرح قرارداد بازسازی را امضا نمودند، همچنین در نظام های حقوقی (مانند حقوق ایران) که تصدیق دادگاه نیز برای ترتب اثر قانونی و نافذ بودن قرارداد الزامی است، (قنواتی؛ کهنمویی، :۱۳۸۹ ۱۲۳) این قراداد لازم الاجرا میشود و مهمترین اثر آن خروج ورشکسته از حالت تعلیق و توقف و از سرگیری فعالیت تجاری وی خواهد بود (به تفسیر ماده ۴۹۰ ق.ت) (کاویانی، :۱۳۹۱ ۹۷)، راهنما در توضیح اثر این قراداد به طور مثال دو رویکرد از نظام های حقوقی مختلف را بیان میکند :مورد اول قوانین کشورهایی است که اجرای مفاد قرارداد را بدون نظارت و دخالت بستانکاران، دادگاه و حتی نماینده ی ورشکسته (مدیر تصفیه) میداند، استدلال این قوانین بر این مبناست که قرارداد بازسازی را خارج از شمول افراد درگیر و مدعی در دادرسی اعم از بستانکاران مدیر تصفیه و حتی دادگاه می پندارند .در این حال باید به ورشکسته اعتماد نمود و او را در فضایی آزاد تشویق به فعالیت مجدد تجاری نمود. با وجود این نهایتا این قوانین نیز برای دستیابی به اجرای کامل مفاد طرح بازسازی، لزوم نظارت و کنترل بر حسن اجرای قرارداد ارفاقی توسط یک شخص بیطرف را ضروری تشخیص داده اند .مورد دوم قوانین کشورهایی مانند ایران است که نقش مداوم دادگاه در نظارت و چگونگی اجرا و تفسیر

مفاد قرارداد همواره دیده میشود، به نوعی نقش دادگاه در این قوانین به مراتب بیشتر از قوانین کشورهای گروه اول است حتی به زعم راهنما در طیف این گروه از نظام های حقوقی، در برخی قوانین مبنای دخالت دادگاه در نحوه ی اجرای قرارداد بازسازی، به مراتب بسیار گسترده است که اجازه دخالت مستقیم نماینده ی ورشکسته (مدیر تصفیه) بعد از تصدیق قرارداد را به او می دهند، و برخی دیگر قوانین این حق را به کمیته ی بستانکاران داده که ناظر و نماینده ی خود را بر نحوه ی اجرای مفاد قرارداد بازسازی انتخاب و انتصاب نمایند. هر چند که راهنمای آنسیترال از میان این دو دیدگاه به گزینش یکی از آنها نپرداخته است ولی از نحوه ی نگارش و نگرش کلی آنسیترال میتوان فهمید که به رویکرد قوانین کشورهای گروه اول گرایش بیشتری نشان میدهد و آنرا با مفهوم اصلی و واقعی قرارداد ارفاقی (بازسازی) سازگارتر میداند، چون هدف اصلی ادامه فعالیت ورشکسته مانند دوران قبل از بروز بحران ورشکستگی و عدم نظارت های شدید بر وی میباشد، ولی در هر صورت نگرش قوانین کشورهای گروه دوم را نیز قابل اجرا تشخیص داده است، هر چند از رویکرد نظارت شدید پرهیز کرده است .در هر حال در نهاد بازسازی، طرح بازسازی نمیتواند مشتمل بر رفتار تبعیض آمیز باشد و باید نسبت به آن دسته از طلبکارانی که طرح بازسازی را قبول نکرده اند ولی جز طلبکارانی هستند که حسب طرح بازسازی مطالبات شان دچار خسارت میشود، رفتار عادلانه و منصفانه ای اجرا شود، در حقوق ایران نیز چنین رویکردی به چشم میخورد.

- عدم رعایت شرایط انعقاد و اصلاح طرح مذاکرات بازسازی

در صورت تحقق آثار اجرایی مواد ۴۸۶ و ۴۸۷ (ق.ت)، شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی رعایت شده و محکمه قرارداد را تصدیق می نماید . در غیر این صورت مطابق ماده ی ۴۸۸ (ق.ت) محکمه از تصدیق قرارداد ارفاقی امتناع می ورزد. قرارداد ارفاقی (بازسازی) از مصادیق قرارداد جمعی است که اصل نسبی بودن قرارداد بر آن حاکم می باشد،(صادقی، :۱۳۸۳ ۵۶) یعنی قانونگذار این قرارداد را نسبت به امضا کنندگان قرارداد وارد میداند و سایرین نسبت به مفاد و نتایج این قرارداد بی بهره هستند .علاوه بر ماده ی فوق، مقنن در مواد ۴۷۹ (ق.ت) ضمانت اجرای عدم رعایت شرایط دعوت از بستانکاران، در ماده ی ۴۸۰ (ق.ت) ضمانت اجرای عدم رعایت حد نصاب طلبکاران موافق انعقاد قرارداد ارفاقی و در ماده ی ۴۸۳ (ق.ت) ضمانت اجرای صدور حکم ورشکستگی به تقلب را نیز از موارد تصدیق نشدن قرارد اد

ارفاقی توسط محکمه تعیین نموده است، زیرا مقنن بزهکار متقلب در این حوزه را مستحق بخشش نمیداند (کاویانی، :۱۳۹۱ ۹۹) .راهنمای قانونگذاری آنسیترال، از امکان اصلاح طرح مذاکرات راجع به قرارداد بازسازی چه قبل و چه بعد از تصویب قرارداد را به عنوان یک مزیت ویژه نام میبرد، که البته خلا این احکام در قوانین تجاری ما محسوس است و امید است در آینده چنین مقررات تکمیلی جایگزین قواعد فعلی شوند، به زعم راهنمای آنسیترال بسیاری از موارد نقض قرارداد بازسازی را میتوان با اصلاح آن بدون خاتمه ی کلی موضوع قرارداد رفع نمود. هدف اصلی این طرح همواره نیل به تامین حقوق بستانکاران با ارفاق به مدیون ورشکسته و از سرگیری فعالیت تجاری میباشد اگر نقض اساسی در نیل به این هدف مکشوف گردد به درستی باید از اجرای این قرارداد چشم پوشی کرد، ولی اگر در مسایل جزیی اجرای این طرح با مانع روبه رو گردد بهترین کار میتواند اصلاح مانع اجرایی باشد نه حذف کلی آن، این اصلاحیه به زعم راهنمای آنسیترال نیازی به تایید و تصدیق همه ی بستانکاران ندارد (منظور کفایت لزوم اصلاح طرح بازسازی توسط بستانکارانی است که بیشترین مقدار طلب را از ورشکسته دارند) زیرا متقاعد کردن همهی بستانکاران کاری بسیار مشکل و در اغلب موارد با شکست روبه رو میشود، همین رویکرد را در قانون تجارت ایران مشاهده میکنیم که همان اکثریت لازم از بستانکاران برای انعقاد قرارداد ارفاقی میباشند، راهنما معتقد است وقتی روش اتخاذی در موضوع قرارداد بازسازی با شکست رو به رو میشود یا قابل اجرا نمی باشد، طرح و روش جایگزین آن میتواند توسط دادگاه یا حتی خود بستانکاران اصلاح شود.

- فسخ قرارداد بازسازی

مطابق مواد ۴۹۴ و ۴۹۵ (ق.ت)، چنانچه تاجر ورشکسته، از شرایط قرارداد ارفاقی سرپیچی کرده و آن را اجرا ننماید قرارداد ارفاقی، تماما فسخ میشود ولی در صورتیکه شخص یا اشخاصی قسمتی از قرارداد را ضمانت کرده باشند، تنها نسبت به قسمتی از قرارداد که ضمانت نشده فسخ میشود .

نخست؛ منظور از سرپیچی از تعهدات، تنها امتناع از اجرای تعهدات مالی است .بدین معنی که اگر در قرارداد برنامه ی خاصی مثلا برای چگونگی اداره ی موسسه، تعداد کارگران و ... پیش بینی شده باشد و تاجر بدانها عمل ننماید ولی از عهده ی ایفای تعهدات مالی خود در سر وعده

برآید موردی برای فسخ قرارداد ارفاقی باقی نمیماند .دوم؛ حتی در صورت عدم ایفای تعهدات مالی، قرارداد ارفاقی خود بخود فسخ نمیشود بلکه باید از دادگاه تصدیق کننده قرارداد ارفاقی، تقاضای فسخ نمود .متقاضی فسخ باید ذینفع باشد یعنی در زمرهی طلبکاران امضا کننده باشد چرا که به عنوان مثال، طلبکارانی که قرارداد را امضا ننموده اند نسبت طلب خود حصه برده و نمیتوانند در این مورد به عنوان ذینفع تقاضای فسخ بنمایند. اگر چه ممکن است آنها تمام طلب خود را دریافت نکرده باشند ولی تنها بعد از تصفیه ی کامل مطالبات طلبکاران امضا کننده، میتوانند باقیمانده ی طلب خود را وصول نمایند و به دلیل عدم شرکت در قرارداد ارفاقی (قرارداد بازسازی) در مورد تقاضای فسخ، آنها ذینفع نیستند. نظر راهنمای آنسیترال نیز در این زمینه مشابه با قانون ایران است. سوم؛ همانطوری که از عبارت «ممکن است» مذکور در ماده ی ۴۹۴ (ق.ت)، بر میآید حق فسخ مزبور در قرارداد ارفاقی صرفا یک حق برای ذینفع است بنابراین علاوه بر اینکه اعمال آن به میل و خواسته طلبکاران بستگی دارد، مطابق ماده ی ۴۴۸ (ق.م) چه قبل و چه بعد بعد از تصدیق قرارداد ارفاقی، قابل اسقاط است و مستندا به ماده ی ۴۴۵ (ق.م) ، با فوت مورث به ورثه او منتقل میشود.

- بطلان قرارداد ارفاقی

ماده ی ۴۹۲ (ق.ت) ،مقرر میدارد: «در موارد ذیل قرارداد ارفاقی باطل است:۱- در مورد محکومیت تاجر به ورشکستگی به تقلب؛ ۲- در مورد ماده ی ۴۹۰ «همانگونه که در بحث از شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی آوردیم انعقاد قرارداد ارفاقی با تاجری که به ورشکستگی به تقلب محکوم شده است، غیرممکن است . انعقاد قرارداد ارفاقی امتیاز و فرصتی است که مقنن به شرط رضایت بستانکاران، برای تجاری قایل شده است که به تمامی توان علمی، اقتصادی و تجربی خود وارد کارزار تجارت و تولید شده اند ولی بدون اینکه قصد سوی ی داشته باشند، بدلیل مواجه شدن با حوادث غیرقابل پیشبینی در بحران های مالی گرفتار آمده اند. اخلاق اجتماعی و لزوم تشویق افراد به سرمایه گذاری های اقتصادی ایجاب مینماید، مقنن ضمن در نظر گرفتن مصالح طلبکاران، تا حد امکان به این افراد مقابله با مشکلات و معضلات اقتصادی یاری رساند. حال اگر به جای تاجر با حسن نیت با تاجری روبه رو باشیم که با انجام اعمال متقلبانه و فریب بستانکاران، موجبات خدشه درا شدن اعتماد در جامعه و سست شدن اعتبار معاملات تجاری را فراهم آورده است، دیگر جایی برای تساهل و تسامح باقی نمیماند. چه بسا

کوچکترین ملایمتی با این افراد آثار مخرب جبران ناپذیری در عرصه اقتصادی باقی گذارد . لذا صدور حکم ورشکستگی به تقلب، مانعی بزرگ و غیرقابل عبور در راه انعقاد قرارداد ارفاقی است، به گونه ای که حسب تقاضای اشخاص ذینفع، طرح بازسازی قابل ابطال است. ماده ی ۴۹۰ (ق.ت) نیز مشکوف شدن انجام اعمال متقلبانه را برای خلاف واقع جلوه دادن میزان قروض یا بدهی ها، از موجبات بطلان قرارداد ارفاقی پس از تصدیق آن، معرفی نموده است . به نظر مفید میرسد که: «با اصلاح ماده ی ۴۹۲ (ق.ت) چنین تاجری به مجازات شروع به کلاهبرداری یا به تادیه جزای نقدی نیز محکوم شود». (عرفانی، ۱۱۵:۱۳۸۴) اگر بر این عقیده باشیم که ماده ی ۴۹۲ (ق.ت) در مقام احصا موارد بطلان قرارداد ارفاقی برآمده است، (کاویانی ، :۱۳۹۱ ۱۰۰؛ صقری، :۱۳۷۶ ۳۷۱) با این محدودیت روبه رو خواهیم بود که چنانچه پس از تصدیق قرارداد ارفاقی کشف شود یکی از شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی نقض شده و در واقع، از ابتدا رعایت نشده است، نمی توانیم به استناد به هیچ ماده قانونی، ابطال قرارداد ارفاقی را از محکمه تقاضا نماییم، زیرا با منحصر شدن موارد ابطال قرارداد، راهی برای ا ین که موارد اساسی خارج از موارد معینه، مستند دعوی ابطال قرار گیرند، باقی نمیماند .به نظر میرسد ماده ی ۴۹۲ (ق.ت)، در مقام انحصار موارد بطلان قرارداد ارفاقی نیست، بلکه در این ماده تنها مواردی که پس از تصدیق قرارداد ارفاقی، باعث بطلان قرارداد میشوند، بیان شده اند، لذا اثبات این مساله که شرایط انعقاد قرارداد محقق نشده است، موجب عدم تشکیل قرارداد ارفاقی است. حال، چنانچه کشف عدم رعایت شروط، قبل از انعقاد قرارداد ارفاقی صورت پذیرد، از موانع تصدیق و چنانچه پس از تصدیق دادگاه کشف شود، از موارد بطلان قرارداد ارفاقی خواهد بود .راهنمای قانونگذاری آنسیترال رویکرد نظامهای حقوقی (مانند حقوق ایران) که طرح بازسازی بر طبق آن قوانین نیاز به تایید دادگاه دارد را ملزم نموده که قبل از تایید طرح و قرارداد بازسازی شرایط کلی در مورد صحت و نحوه ی انعقاد قرارداد را با توجه به شروط و پیش فرضها بسنجند، زیرا پس از تایید طرح به چالش کشیدن طرح در شرایط بسیار ویژه ای فقط امکانپذیر است از جمله آن شرایط که در حقوق ایران نیز به آن اشاره شده است محکومیت ورشکسته به تقلب البته با کشف و اثبات این امر در مدت زمان محدود پس از انعقاد قرارد اد است، که در این صورت علاوه بر امکان فسخ یا بطلان قرارداد ارفاقی، نهاد

تصفیه جایگزین قرارداد بازسازی و متعاقبا وضعیت توقف و منع مداخله ی وی بر اموالش احیا میگردد, :(برد،۱۹۹۸: ۱۸).لازم به ذکر است، همان گونه که از وجه تسمیه و نگرش اصلی راهنما ی قانونگذاری آنسیترال برمی آید، راهنمای آنسیترال هیچگاه موارد بطلان یا فسخ و یا هر مورد دیگری را که در متن خود منعکس نموده است، احصا و محدود نکرده است بلکه مواردی را به عنوان نمونه بیان میدارد و تشخیص اینکه آن موارد مذکور کافی است و یا باید موارد دیگری به آنها اضافه شود را به سلیقه ی قانون گذاری که قصد اقتباس از راهنمای آنسیترال را دارد، منوط کرده است .

- اثر اختصاصی بطلان قرارداد بازسازی

تنها تفاوت موجود در آثار فسخ و ابطال قرارداد ارفاقی، که وجه تمایز آثار آن دو به شمار می آید، موضوع ضمانت است. بدین ترتیب که در صورت ابطال قرارداد ارفاقی، ضمانت ضامنین خود به خود ملغی میشود (موضوع ماده ی ۴۹۳ (ق.ت))، زیرا نخست، ضامن، تقلب و حلیه تاجر را ضمانت نکرده است؛ دوم، از آنجا که بطلان، کاشف از بی اعتباری عمل حقوقی از تاریخ وقوع آن است، لذا مانند آن است که اساسا قرارداد ارفاقی منعقد نشده است. بنابراین اگر ضمانتی از تاجر برای پرداخت طلب شده باشد، ضمانت از همان تاریخ تصدیق قرارداد ارفاقی خود به خود ملغی میشود. حال آنکه چنانچه قرارداد به جهاتی فسخ شود، اگر ضامنین اجرای تمام یا قسمتی از قرارداد را ضمانت کرده باشند به موجب ماده ی ۴۹۵ (ق.ت)، اگر شرایط مطالبه از ضامن فراهم باشد طلبکارها می توانند از ضامنین اجرای قسمتی را که ضمانت کرده اند بخواهند و قرارداد را نسبت به مابقی فسخ نمایند. البته این در صورتی است که برای اجرای قسمت ضمانت شده، حضور و مشارکت شخص ورشکسته ضروری نباشد. زیرا چنانچه موضوع تعهد، قایم به شخصیت متعهد باشد و تنها ایفای تعهد از جانب خود شخص، مورد توافق قرار گرفته باشد، نمیتوان متعهدله را مجبور نمود تا ایفای تعهد از جانب دیگری (ضامن) را مورد قبول قرار دهد. مگر اینکه ایفای تعهد از جانب دیگری (مثلا ضامن) را مورد پذیرش قرار دهد .

- آثار مشترک فسخ و بطلان قرارداد بازسازی

۱- تعیین مجدد یک عضو ناظر و مدیر تصفیه توسط دادگاه (موضوع ماده ی ۴۹۷ ق.ت) . مطابق مواد ۴۹۷ و ۴۹۸ (ق.ت)، پس از صدور حکم فسخ یا ابطال قرارداد ارفاقی، با تعیین

مجدد یک یک عضو ناظر و یک مدیر تصفیه توسط محکمه، امر تصفیه که به دلیل اخذ تصمیم طلبکاران مبنی بر انعقاد قرارداد ارفاقی، متوقف گشته بود، ادامه می یابد. لازم به ذکر است که ضرورتی ندارد مدیران تصفیه جدید، همان مدیران ناظر و تصفیه قبلی باشند.

۲- بازگشت طلبکاران به حقوق اولیه (موضوع ماده ی ۴۹۹ (ق.ت)) .پس از تعیین مجدد مدیر تصفیه، وی با مراجعه به اسنادی که ظرف یک ماه از تاریخ اعلان در روزنامه، از طلبکاران جدید (طلبکاران پس از قرارداد ارفاقی) جمع آوری شده است، به مطالبات آنها رسیدگی مینماید. نسبت به مطالباتی که قبل از انعقاد قرارداد ارفاقی تصدیق شده بود رسیدگی جدیدی به عمل نمی آید . بنابراین مطالبات اصلی طلبکاران قبل از قرارداد ارفاقی به همان صورتی که بود (قبل از تخفیف و اعطای مهلت به ورشکسته) مبنای محاسبه قرار میگیرند. بدین معنی که طلبکاران امضا کننده قرار ارفاقی، حقوق سابق خود را باز می یابند و ارفاق ها و ابراءهایی که با توافق جمعی برای ورشکسته در نظر گرفته بودند، کان لم یکن تلقی میشود .البته باید توجه داشت مطابق ماده ی ۵۰۲ (ق.ت)، پرداخت های انجام شده به آنان معتبر و ماخوذی آنها از وجه ی که بابت طلبشان باید به نسبت غرما، وصول نمایند کسر خواهد شد .راهنمای قانونگذاری آنسیترال در خصوص فسخ و ابطال قرارداد بازسازی دو رویکرد را مطرح نموده، مورد اول را شامل نظام های حقوقی میداند که اگر اجرای قرارداد بازسازی در آنها با شکست روبه رو گردد قواعد تصفیه به سرعت با حکم دادگاه جایگزین خواهند شد، و مورد دوم شامل نظام های حقوقی است که در صورت بروز تخلف یا مشکل اجرایی در اجرای قرارداد بازسازی توسط ورشکسته بستانکاران بدون نیاز به حکم دادگاه میتواند به صورت یک طرفه قرارداد را فسخ نمایند و بدون ضمانت اجرای خاص از ادامه ی روند قرارداد بازسازی سرپیچی و موجبات نقض را فراهم آورند. در این صورت تمامی مطالبات و دیون بستانکاران در جریان تصفیه امور ورشکسته (مثل حقوق ایران) به آنها بازگردانده می شود و هر یک با توجه به میزان بدهی سهم خود را دریافت می دارند . با این تفاسیر قانونگذار ایران روش قوانین کشورهای گروه اول در فسخ یا بطلان قرارداد ارفاقی را برگزیده است(براچر،۱۹۹۴: ۴۵).

۳- الحاق طلبکاران جدید به جمع غرمای پیش از قرارداد ارفاقی (موضوع ماده ی ۵۰۱ ق.ت (مطابق ماده ی ۵۰۱ (ق.ت)، طلبکارانی جدید (پس از قرارداد ارفاقی) هم به جمع غرما

اضافه میشوند و از دارایی های باقیمانده ی تاجر حصه میبرند؛ بنـابراین طلبکاران قبل و بعد از انعقاد قرارداد ارفاقی هیچ امتیازی نسبت به یکدیگر ندارنـد . البته به نظر میرسد این قاعده شامل طلبکاران دارای رهینه نمیشود، یعنی طلبکـاران وثیقه داری که قرارداد را امضا نموده اند و چه طلبکـاران بـا وثیقـه ی بعـدی، قبـل از دیگر طلبکاران از حاصل فروش مورد رهن برخوردار میشوند.

۴- بطلان معاملات زیان بار تاجر ورشکسته (موضوع ماده ی ۵۰۰ (ق.ت)) .ماده ی ۵۰۰ (ق.ت)، یکی از آثار مشترک فسخ و بطلان قرارداد ارفاقی را بطـلان معاملاتی دانسته است که تاجر در فاصله بین تصدیق قرارداد ارفاقی تا صدور حکم فسخ یا بطلان آن، به قصد اضرار به طلبکاران منعقـد نمـوده و آن معـاملات باعـث ورود ضرر به بستانکاران شده اند. در مورد وضعیت حقوقی در نظر گرفته شده باید خاطرنشان کرد، از آنجا که مقنن برای ابطال این معاملات، تنها سوء قصد تـاجر را کافی ندانسته و اثبات ورود ضرر به بستانکاران را هم شرط بطـلان در نظـر گرفتـه است، می توان این گونه استنباط نمود که مبنـای بطـلان ایـن معـاملات نیـز ماننـد معاملات موضوع مادهی ۴۲۳ (ق.ت)، جلوگیری از ورود ضرر به بستانکاران است . بنابراین بهتر بود که حق ابطال برای بستانکاران در نظر گرفته مـی شـد و معـاملات، بسته به نظر و تصمیم صاحبان حق (غرما)، قابل ابطال میبود. زیرا از مفهوم بطـلان چنین برمیآید که به محض ورود ضرر، معامله حتی بدون رضایت بستانکاران نیـز، باطل است، به نظر استدلالی که بطلان قرارداد ارفاقی را نسبی (گـرایش بـه قابلیـت ابطال) تشخیص داده است، (قائم مقام فراهانی،۱۱۶:۱۳۸۵) با قواعـد روز حقـوق تجارت و هچنین مطابق موارد متعدد عنوان شـده در راهنمـا سـازگاری بـیش تـری دارد. چه بسا همواره در جای جای راهنمـای قـانون گـذا ری آنسـیترال بـرخـلا ف نگرش حقوق تجارت ایران که نظریه ی بطلان مطلق را مطرح کرده است (خصوصا بعد از توقف تاجر)، راهنما همواره قایل به نظریه ی بطلان نسبی است، به طور مثـال در مبحث معاملات در معرض ابطال، موارد متعددی را ذکر نموده کـه از آن مـوارد نظریه ی بطلان نسبی استنتاج میشود(جکسون، ۱۹۸۶: ۱۶۴).

۵. جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به ایرادات و کمبودهای نظام حقوقی کنونی، به نظر میرسد که لایحه قانون تجارت توانسته است مجموعه مقرراتی راجع به مورد خاص بازسازی و احیاء فعالیتهای واحدهای مشکل دار ارایه دهد تا جایگزین نهادهای ناکارآمد موجود گردد. ولیکن قضاوت نهایی زمانی امکان پذیر است که لایحه اخیر به اجرا درآید و در عمل معایب و محاسن آن مشخص گردد.

از مهمترین رسالت های حقوق ورشکستگی نوین این است که فعالیت اقتصادی بحران زده را احیاء کند. این اقدام از این جهت که ایجاد واحد اقتصادی جدید هزینه های متعددی در پی دارد، کارآمد است. دیگر اینکه بدهکار ناتوان در حوزه فعالیت خود واجد تجربه ای است که امکان استفاده از آن بر تربیت نیروهای جایگزین ترجیح دارد. همچنین حفظ فعالیت واحد تجاری بدین مفهوم است که کارگران تأمین کنندگان کالا و توزیع کنندگان به فعالیت خود ادامه میدهند یا به عبارت دیگر مشاغلی که در نتیجه بحران در آستانه از بین رفتن بودند حفظ می.شوند جامعه محلی از محصولات واحد تولیدی استفاده میکند و از مزایای دیگری نظیر مالیات برخوردار خواهد شد؛ بنابراین منافع جامعه نیز در پرتو تأمین منافع بدهکار و طلبکار تضمین میشود. تحقق رسالت یاد شده در ورشکستگی را باید ضمن سه نهاد قرادادارفاقی (بازسازی)، تصفیه و اداره موقت به (عنوان نهاد بسترساز برای دو نهاد قرارداد ارفاقی و تصفیه) پی گرفت.

در حقوق آمریکا میتوان گفت تمرکز اصلی در قانون ورشکستگی بر همین هدف از اهداف حقوق ورشکستگی است. در نهاد بازسازی با تحمیل طرح بازسازی بر طلبکاران مخالف در فرض کارآمد بودن آن، زمینه برای ادامه فعالیت اقتصادی ورشکسته فراهم می شود. در تأسیس تصفیه نیز امکان فروش یکجای بنگاه اقتصادی و انتقال آن به شخص ثالث به عنوان یک واحد تجاری فعال وجود دارد؛ گرچه اساساً به فروش جزء به جزء منتهی می شود. در فرایند تعیین تکلیف در خصوص بازسازی یا تصفیه فعالیت بنگاه در قالب اداره موقت استمرار مییابد تا زمینه احیاء در آیین های پیش گفته مهیا باشد.

در حقوق ایران نهاد اداره موقت موضوع قانون تجارت به دلیل اکثریت بالای موضوع ماده ۵۰۷ از امکان تحقق اندکی برخوردار میباشد اما امکان تحقق نهاد اداره موقت در قانون اداره تصفیه

امور ورشکستگی ۱۳۱۸ نسبت به قانون تجارت ۱۳۱۱ بیشتر است؛ زیرا تصمیم گیری در این خصوص به اداره تصفیه واگذار شده است.

در نهاد قرارداد ارفاقی چون ماهیتی قراردادی دارد و قاضی امکان تحمیل آن بر طلبکاران را ندارد اساساً حتی در فرض بالا بودن امکان موفقیت مورد موافقت طلبکاران قرار نمیگیرد در نهایت اگر در قالب قرارداد ارفاقی امکان استمرار فعالیت وجود نداشته باشد این امکان را با فروش واحد اقتصادی به صورت فعال میتوان محقق ساخت؛ اما در این مورد نیز مقررات الزامی در خصوص فروش بنگاه به عنوان واحد اقتصادی فعال وجود ندارد حتی از روح حاکم بر قواعد حقوقی مربوطه فروش جزء به جزء نیز استنباط می شود. بنابراین می توان گفت تحقق هدف احیای بنگاه اقتصادی در حقوق ورشکستگی ایران از امکان اندکی برخوردار است.

٦-پیشنهادات

با توجه به پیشرفت روزافزون فعالیت شرکتهای تجاری و نقش عمده ای که این شرکت ها در عرصه اقتصادی جوامع ایفا می کنند. این موضوع حایز اهمیت بسیار زیادی است که نهاد قانون گذاری و سایر مراجع ذیربط با توجه به کارکرد و نیازهای اساسی این شرکت ها در زمینه فعالیت های اقتصادیشان قوانینی را در راستای اهداف و خط مشی آنها تدوین نمایند. لازم به ذکر است که این قوانین باید به گونه ای تدوین شوند که مانع از انحلال یا ورشکستگی کامل شرکت ها به صرف بدهی های آن شوند. برای دست یافتن به این مهم لازم است که بدواً میان بنگاهی که قابلیت ترمیم دارد و بنگاهی که امکان ترمیم یا بازسازی ندارد قائل به تفکیک شوند. این طور به نظر می رسد که اگر کشور ما با تجدید نظر در قوانین آمره خود شرایطی را بوجود بیاورد تا از میزان قوانین آمره کاسته شده و امکان تدوین اساسنامه توسط خود شرکتها جهت تدبیر وضعیت شرکت در قبل و بعد از ورشکستگی فراهم شود. میتوان از انحلال بسیاری از شرکتها جلوگیری کرد و حتی بعد از رشکستگی آنها را مجددا ترمیم نمود. در وهله بعدی شرکتها می توانند بخشی از سود خالصه الانه خود را برای جلوگیری از انحلال شرکت اختصاص دهند.

منابع و ماخذ

- عرفانی، محمود(۱۳۸۵). ***حقوق تجارت به زبان ساده***، تهران، انتشارات میزان.

-کاویانی، کوروش(۱۳۹۱). ***حقوق ورشکستگی***، چاپ اول، تهران، انتشارات میزان.

- صادقی، محسن (۱۳۸۳). توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن اثر قراردادها، ***فصلنامه ی دیدگاههای حقوقی قضایی*** ، ۹(۳۳-۳۲): ۸۴-۵۵.

- صفری، محمد،(۱۳۸۶)، سیاست ها و راهکارهای لایحه راجع به بازسازی و ورشکستگی، ***نشریه وزارت بازرگانی، دفتر مطالعات اقتصادی.***

- عبدی پور، ابراهیم،(۱۳۹۲)، «تحولات و ملاحظات حقوق ورشکستگی و بایسته های فقهی آن» ***دین و قانون***، ۱(۱): ۷۶-۵۱.

-قنواتی، جلیل؛ کهنمویی، اسماعیل، (۱۳۸۹). بررسی نهاد بازسازی در قانون ایالات متحده و مقایسه آن با قرارداد ارفاقی، ***مجله ی پژوهش های حقوق تطبیقی***، ۱۴(۱): ۱۴۲-۱۱۵.

- ورمزیار ارزانفودی، محمد،(۱۳۸۸)، «***اداره موقت شرکتهای تجاری متوقف (مطالعه تطبیقی در حقوق انگلیس و ایران)***»، رساله دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تربیت مدرس، استاد راهنما: محمد عیسائی تفرشی.

Baird, D. G. (۱۹۹۸). Bankruptcy's uncontested axioms. ***Yale Law Journal,*** **۱۰۸(۴), ۷۵۱–۷۸۸. https://doi.org/۱۰.۲۳۰۷/۷۹۷۳۷۷**

Braucher, J. (۱۹۹۴). Bankruptcy reorganization and economic development. ***Capital University Law Review,*** **۲۳(۳), ۴۹۹–۵۱۸.**

Jackson, T. H. (۱۹۸۶). Of liquidation, continuation, and delay: An analysis of bankruptcy policy and non-bankruptcy rules. ***American Bankruptcy Law Journal,*** **۶۰(۱), ۵–۳۴.**

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ٤۳۳-٤۰۹
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد بخش‌های اقتصادی ایران در دوران رونق و رکود با استفاده از رویکرد تغییر رژیم مارکوف- سوئیچینگ

سید احمد شجاعی[۱]
رضا معبودی[۲]
حمید آسایش[۳]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۴/۱۲ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۶/۳)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
طی دو دهه اخیر اقتصاد ایران به دلایل مختلفی مانند وجود تحریم‌های گسترده و پدیده تورم، درجه بالایی از نوسانات و بی‌ثباتی بازارهای مالی و ارزی را تجربه کرده است که برآیند آن بروز نوسانات معنی‌دار در متغیرهای اقتصاد کلان و ایجاد فضای نااطمینانی برای سرمایه‌گذاران و عوامل اقتصادی است. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با استفاده از رهیافت مارکوف-

۱- دانشجوی دکترای اقتصاد، دانشگاه ازاد اسلامی، واحد الیگودرز، الیگودرز، ایران.
۲- دانشیار گروه اقتصاد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی، ایران(نویسنده مسئول)
maaboudi@abru.ac.ir
۳- دانشیار گروه اقتصاد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایت الله العظمی بروجردی، ایران.

سوئیچینگ تاثیر نوسانات ارزی را بر رشد ارزش افزوده بخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات ایران در بازه زمانی ۱۴۰۱-۱۳۷۰ بررسی کرده است. یافته‌ها حاکی‌اند نوسانات نرخ ارز در هر دو رژیم رونق و رکود تاثیر منفی و معناداری بر رشد ارزش افزوده بخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات دارد. به نحوی که با افزایش نوسانات نرخ ارز به ترتیب بخش صنعت و معدن، خدمات و کشاورزی بیشترین کاهش را در ارزش افزوده تجربه می‌کنند. همچنین، شدت اثرگذاری نوسانات نرخ ارز بر رشد ارزش‌افزوده بخش‌ها در دوره رکود بیشتر از رونق است. سایر یافته‌ها نیز نشان می‌دهند موجودی سرمایه و درجه باز بودن اقتصادی در هر دو دوره رونق و رکود اثر مثبت و معناداری بر رشد ارزش‌افزوده بخش صنعت و معدن، بخش کشاورزی و بخش خدمات دارند و این اثر در دوره رونق بیشتر از دوران رکود می‌باشد. متغیرهای نوسانات نرخ تورم، نوسانات قیمت نفت، عدم قطعیت سیاست اقتصادی و تضعیف ارزش پول ملی نیز در هر دو دوره رونق و رکود اثر منفی بر رشد ارزش افزوده بخش‌ها برجای می‌گذارند به طوری که شدت اثرگذاری در رژیم رکود بیشتر از رژیم رونق می‌باشد. برای کاهش نوسانات و تلاطم نرخ ارز در ایران، توصیه می‌شود سیاست‌هایی مانند کاهش مداخلات بانک مرکزی در بازار ارز، انضباط مالی دولت و کاهش بدهی‌های عمومی، افزایش جذابیت بازارهای مالی برای جذب سرمایه‌های سرگردان و یکسان‌سازی نرخ ارز اتخاذ شود. اجرای این سیاست‌ها می‌تواند علاوه بر کاهش بی‌ثباتی ارزی، به افزایش اطمینان سرمایه‌گذاران و بهبود رشد ارزش افزوده بخش‌های مختلف اقتصاد کمک کند.

واژه‌های کلیدی: تلاطم نرخ ارز، رشد اقتصادی، رژیم رونق و رکود، رویکرد مارکوف سوئیچینگ.

۱. مقدمه

شناسایی عوامل موثر بر رشد اقتصادی یکی از گام‌های اولیه و مهم در جهت برنامه‌ریزی

اقتصادی برای نیل به رشد اقتصادی پایدار و در نهایت توسعه اقتصادی است (مورینا و همکاران[۱]، ۲۰۲۰؛ کروما و جولا[۲]، ۲۰۲۳). برای تقویت توسعه اقتصادی، شناسایی عوامل اثرگذار بر رشد اقتصادی مفید و ضروری است. تلاطم نرخ ارز یکی از مولفه‌هایی است که با توجه به درجه توسعه‌یافتگی و ثبات اقتصادی کشورها آثار متفاوتی بر رشد اقتصادی بر جای می‌گذارد. از این-رو، نرخ ارز یکی از متغیرهای اقتصادی است که چگونگی تعیین آن همواره از مباحث و چالش-های مهم در عرصه سیاستگذاری می‌باشد (جایاتیلاکا[۳] و همکاران، ۲۰۲۳).

تلاطم نرخ ارز به افزایش نوسانات قیمت ارز منجر می‌شود که از طریق تاثیر بر متغیرهای اقتصادی، عملکرد و فعالیت‌های یک جامعه را متاثر می‌سازد. بسته به درجه باز بودن اقتصاد، سطح توسعه‌یافتگی مالی، میزان فساد و سطح درآمد سرانه کشورها شدت اثرگذاری نوسانات نرخ ارز بر اقتصاد متفاوت است. نحوه تاثیرگذاری نوسانات نرخ ارز بر رشد اقتصادی کشورها بستگی به ماهیت تولیدات داخلی دارد. در صورتی که تولیدات داخل وابستگی چندانی به کالاهای واسطه‌ای، سرمایه‌ای و مواد اولیه خارجی نداشته باشند، آنگاه افزایش قیمت ارز به دلیل ارزان شدن نسبی کالاهای صادراتی و گران تر شدن نسبی کالاهای وارداتی منجر به تقویت صادرات و تولید ملی داخلی می‌شود و اثرات مثبتی بر رشد اقتصادی برجای می‌گذارد. در مقابل، اگر تولیدات داخلی وابستگی شدیدی به کالاهای واسطه ای، سرمایه ای و مواد اولیه خارجی داشته باشند آنگاه افزایش قیمت ارز به مثابه یک شوک منفی طرف عرضه عمل می‌کند زیرا مستقیما هزینه‌های تولید را افزایش می‌دهد و تاثیری منفی بر عرضه کل اقتصاد برجای می-گذارد و در نتیجه تاثیری منفی بر رشد اقتصادی دارد(ادریس و شایور[۴]، ۲۰۲۳؛ سایدو و زبیر،[۵] ۲۰۱۹).

از آنجا که رفتار و واکنش بخش‌های اقتصادی به نوسانات ارزی در دوره رکود و رونق متفاوت است، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که نوسانات ارزی بر رشد بخش‌های مختلف در دوران رکود و رونق ایران چگونه اثرگذار است؟ با توجه به اهمیت موضوع، هدف

---

۱ -Morina et al.
۲ -Koroma and Jalloh
۳ -Jayathilaka et al.
۴ -Idris and Shuyur
۵ -Saidu and Zubair

پژوهش مطالعه و تحلیل تاثیر تلاطم نرخ ارز بر رشد اقتصادی ایران در زیربخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و بخش خدمات در بازه زمانی ۱۴۰۱-۱۳۷۰ است. از آنجا که اقتصاد ایران طی دو دهه اخیر همراه با اعمال تحریم‌های ناعادلانه، نوسانات معنی‌داری را در قیمت ارز تجربه کرده است، یافته‌های پژوهش می‌تواند از طریق درک بهتر پویایی‌های غیرخطی و وابسته به رژیم در اقتصاد ایران به سیاست‌گذاران در طراحی سیاست‌های ارزی کارآمدتر، مدیریت ریسک نوسانات و حمایت هدفمند از بخش‌های اقتصادی آسیب‌پذیر کمک کند.

۲. چارچوب نظری پژوهش

از زمان سقوط برتون وودز[۱] در سال ۱۹۷۳، نرخ ارز در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته به‌طور قابل توجهی دچار نوسان شده است. به همین دلیل، از یک سو، تأثیرات نوسانات نرخ ارز بر متغیرهای اقتصاد کلان، بطور قابل توجهی در ادبیات اقتصادی مطرح شد؛ از طرف دیگر، ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر نوسانات نرخ ارز یکی از چالش برانگیزترین مشکلات تجربی در اقتصاد کلان تبدیل شد. دلیل اصلی اختلاف نظرها در زمینه نحوه و میزان اثرگذاری تلاطم و نوسانات نرخ ارز بر متغیرهای اقتصاد کلان به دلیل استفاده از رویکردهای متفاوت بر اساس الگوهای مختلف نظری تعیین نرخ ارز می‌باشد(ایهیناچور و اوزگبه[۲]، ۲۰۲۱). نتایج برخی مطالعات مانند گریداکی و فونتاس[۳](۲۰۱۱)، آجائو و ایگبوکویی[۴](۲۰۱۳)، آدوسی و گیاپانگ[۵](۲۰۱۷)، خین و همکاران[۶](۲۰۱۷) و آلاگیدد و ابراهیم[۷](۲۰۱۷) حاکی است که تجارت و باز بودن مالی، عرضه ی پول داخلی و خارجی، نرخ بهره، اختلاف بهره وری و سطح تورم از جمله عوامل مؤثر بر نوسانات نرخ ارز می باشند(تای‌هاآن و همکاران[۸]، ۲۰۲۰؛ کاراهان[۹]،

---

۱ -Bereton-Woods
۲- Iheanachor and Ozegbe
۳ -Grydaki and Fontas
۴ -Ajao and Igbokoyi
۵ -Adusei and Gyapong
۶ -Khin et al.
۷ -Alagidede and Ibrahim
۸ -Thi Ha An and Binh

کاراهان[۱]، ۲۰۲۰). در اقتصاد ایران نیز مطالعه هادیان و خورسندی (۱۳۸۷) نشان می‌دهد تکانه-های حقیقی طرف تقاضا اصلی‌ترین عامل بروز نوسانات نرخ ارز است به طوری که در حدود۸۵ درصد نوسانات نرخ ارز را توضیح می‌دهد. تکانه‌های طرف عرضه تنها ۱۲ درصد از نوسانات نرخ ارز حقیقی را توضیح می‌دهند. بر این اساس، سهم شوک‌های اسمی اقتصاد در بروز نوسانات نرخ ارز بسیار کم و ناچیز می‌باشد. نتایج مطالعه آقایی و همکاران (۱۳۸۷) نیز حاکی است منبع اصلی نوسانات نرخ واقعی ارز در ایران، بیشتر ناشی از تکانه‌های پولی و قیمت نفت است. در واقع، اختلالات پولی و قیمت نفت در ایران بر تحرکات نرخ واقعی ارز تأثیر می‌گذارد. این موضوع نشان می‌دهد سیاست‌های پولی در کشور باید با احتیاط اجرا شود. کسری بودجه دولت، رابطه مبادله و حجم نقدینگی از مهمترین نیروهای طرف تقاضا هستند که در اقتصاد ایران باعث ایجاد نوسان در نرخ ارز می‌شوند. در مقابل مالیات بر واردات و خالص دارایی‌های خارجی از جمله عوامل کاهش دهنده نوسان نرخ ارز محسوب می‌شوند(صباغ کرمانی و شقاقی شهری، ۱۳۸۴).

در پاسخ به این پرسش که نوسان‌های نرخ ارز چه تاثیری بر عملکرد اقتصاد برجای می‌گذارد، دو دسته نظریه مطرح می‌باشد(عزیزنژاد و کمیجانی، ۱۳۹۶، ص. ۱۲۳): دسته اول بیان می‌کنند تحت نظام‌های مختلف ارزی، اقتصاد داخلی نسبت به تکانه‌های اسمی و حقیقی داخلی و خارجی چگونه واکنش نشان می‌دهد؛ دسته دوم بر این موضوع تمرکز دارند که تحت نظام ارزی ثابت، نوسان نرخ ارز چگونه می‌تواند تجارت بین‌الملل را تحت تاثیر قرار دهد. بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد تلاطم نرخ ارز به افزایش نوسانات قیمت ارز منجر می‌شود که از طریق تاثیر بر متغیرهای اقتصادی، عملکرد و فعالیت‌های یک جامعه را متاثر می‌سازد. یسته به درجه باز بودن اقتصاد، سطح توسعه‌یافتگی مالی، میزان فساد و سطح درآمد سرانه کشورها شدت اثرگذاری نوسانات نرخ ارز بر اقتصاد متفاوت است. مجراهای مختلفی برای انتقال نوسانات نرخ ارز بر رشد اقتصادی وجود دارد که به طور کلی هم از سمت عرضه و هم از سمت تقاضا میزان تولید را متاثر می‌سازند.

از سمت عرضه، هزینه تولید عامل مهم و حلقه ارتباط بین تولید و نرخ ارز است. نوسان نرخ ارز

---

[۱] -Karahan

به افزایش نرخ ارز منجر می‌شود و از طریق قیمت کالاهای مصرفی وارداتی و در نتیجه شاخص قیمت مصرف‌کننده به صورت مستقیم و از طریق تغییر ارزش پول ملی و تغییر قیمت کالاهای واسطه‌ای به صورت غیرمستقیم می‌تواند هزینه تولید را تحت تاثیر قرار دهد(کفایی و پورفتحی، ۱۳۹۸) و اگر به افزایش هزینه‌های تولید منجر شود در نهایت تولید و رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، بروز نوسان‌های معنی‌دار نرخ ارز و افزایش نااطمینانی از طریق افزایش ریسک سرمایه‌گذاری، میزان رغبت سرمایه‌گذاران برای تجهیز تولید را کاهش می‌دهد که در نهایت به کاهش رشد اقتصادی می‌انجامد. بنابراین، افزایش نوسانات نرخ ارز از سمت عرضه به کاهش تولید و رشد اقتصادی منجر می‌شود (بارگوئلیل و بن سالها،[۱] ۲۰۱۸). از سمت تقاضا نیز، افزایش نرخ ارز به افزایش صادرات و کاهش واردات منجر می‌شود که بهبود تراز تجاری را در پی دارد؛ بر اساس شرط مارشال لرنر، در صورت بزرگتر بودن مجموع کشش های صادرات و واردات، با افزایش نرخ ارز، تراز تجاری و به دنبال آن، تولید ناخالص داخلی بهبود می‌یابد و برعکس بنابراین اثر تغییرات نرخ ارز بر بخش تقاضا به کشش های صادرات و واردات بستگی دارد.. با بهبود تراز تجاری، میزان تقاضای کل جامعه افزایش می‌یابد. از سوی دیگر به دلیل کاهش واردات، میزان واردات کالاهای سرمایه‌ای و سرمایه‌گذاری نیز کاهش می‌یابد که به نوبه خود کاهش تقاضای کل را در پی دارد. از این‌رو، اثر خالص افزایش نرخ ارز به جهت تغییر تقاضای کل بستگی دارد و از این‌رو بسته به شرایط اقتصاد کشور می‌تواند باعث افزایش یا کاهش تولید ناخالص داخلی شود. در بیشتر کشورهای درحال توسعه، سرمایه‌گذاری داخلی به شدت به واردات کالاهای سرمایه‌ای وابسته است تا پس از ترکیب با سرمایه و منابع داخلی مورد بهره برداری قرار گیرد. در چنین شرایطی، با افزایش نرخ ارز، هزینه واردات افزایش می‌یابد و در صورت کاهش واردات کالاهای سرمایه‌ای، سرمایه‌گذاری داخلی کاهش و در پی آن تقاضای کل نیز کاهش می‌یابد. برخی مطالعات نشان می‌دهند در کشورهای درحال توسعه، افزایش تلاطم نرخ ارز به افزایش ارزش واقعی محصولات قابل مبادله داخلی منجر می‌شود و صادرات را

---

[۱] -Barguellil and Ben-Salha

کاهش و واردات را افزایش می‌دهد. بنابراین، به دلیل تخصیص مجدد منابع به سمت بخش مواد خام و کالاهای غیرقابل مبادله با ویژگی عموماً بازده کمتر، سرمایه‌گذاری، تولید و اشتغال در بخش قابل مبادله اقتصاد کاهش می‌یابد. بنابراین افزایش نوسانات ارز با کاهش رشد اقتصادی همراه است(رامونی – پرازی و رومرو[۱]، ۲۰۲۲). در مقابل برخی مطالعات نشان می‌دهند به دلیل ارزش‌گذاری بیش از حد ارز، کشورهای در حال توسعه می‌توانند با واردات کالاهای سرمایه‌ای و نهاده‌های واسطه‌ای با قیمت پایین‌تر از ارزش بیش از حد استفاده کنند که حتی می‌تواند اثر منفی را جبران کرده و تولید را افزایش دهد(کندیل[۲]، ۲۰۱۵). در صورتی که اصل برابری بازده مورد انتظار برای دارایی‌های مشابه نرخ ارز در ارزش‌های مختلف برقرار باشد، نرخ ارز می‌تواند از طریق تأثیر بر نرخ بهره نیز بر رشد اقتصادی تأثیر بگذارد. این تعدیل می‌تواند بر هزینه فرصت سرمایه‌گذاری و تصمیمات مصرف تأثیر بگذارد(کروگمن و همکاران[۳]، ۲۰۱۲). به عنوان مثال، نوسانات نرخ ارز به دلایل احتیاطی پس‌انداز خانوارها و مصرف‌کننده را به شکل انباشت دارایی‌ها و ارز خارجی افزایش می‌دهد که این پس‌انداز به سرمایه‌گذاری تبدیل نمی‌شود(اقیون و همکاران[۴]، ۲۰۰۹).

در نهایت در اثر افزایش نرخ ارز، بهبود تراز تجاری و بهبود تراز پرداخت‌ها ایجاد می‌شود که از طریق افزایش خالص دارایی‌های بانک مرکزی به نوبه خود افزایش پایه پولی و نقدینگی را به همراه دارد که نتیجه آن افزایش تورم است. اگر تورم با رشد اقتصادی رابطه منفی داشته باشند، در این حالت افزایش نرخ ارز به کاهش رشد اقتصادی منجر می‌شود.

مطالعات متعددی در زمینه اثرگذاری نوسانات نرخ ارز بر تولید و رشد اقتصادی صورت گرفته است. در ادامه، مطالعاتی که با اهداف پژوهش حاضر همخوانی بیشتری دارند، مرور می‌شوند.

بارگوئلیل و همکاران[۵] (۲۰۱۸) در یک مطالعه بین کشوری تاثیر تلاطم نرخ ارز را بر رشد

---

[۱]- Ramoni-Perazzi and Romero

[۲]- Kandil

[۳]- Krugman et al.

[۴]-Aghion et al.

[۵]- Barguellil et al.

اقتصادی ۴۵ کشور منتخب درحال توسعه بررسی کردند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرها از رویکرد گشتاورهای تعمیم‌یافته پانلی و داده‌های دوره زمانی ۲۰۱۵-۱۹۸۵ استفاده شده است. نتایج حاکی است در کشورهای در حال توسعه که دارای رژیم انعطاف‌پذیر ارز هستند، تلاطم نرخ ارز تاثیر منفی بر رشد اقتصادی بر جای می‌گذارد. مورینا و هایسا (۲۰۲۰) در مطالعه بین کشوری و با استفاده از رویکرد داده‌های پانلی به بررسی تأثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد اقتصادی چهارده کشور عضو **CEE** برای دوره ۲۰۰۲-۲۰۱۸ پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که نوسانات نرخ ارز اثر منفی و معناداری بر رشد واقعی اقتصادی کشورها دارد. بر این اساس، به منظور تقویت رشد اقتصادی لازم است تا نرخ ارز در این کشورها ثابت نگه داشته شود. ایهناچور و اوزگبه (۲۰۲۱) با بهره‌گیری از رویکرد خودرگرسیو با وقفه‌های گسترده پیامدهای نوسانات نرخ ارز بر عملکرد اقتصادی نیجریه را در کوتاه‌مدت و بلندمدت برای دوره زمانی ۲۰۱۹-۱۹۸۶ بررسی کردند. نتایج حاصل از برآورد الگو نشان داد متغیرهای نرخ ارز، خالص سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و نرخ تورم تأثیر منفی قابل‌توجهی بر رشد اقتصادی نیجریه در بلندمدت داشته است. به طور ضمنی، اثر خالص این مطالعه نشان می‌دهد که نوسانات بیش از حد نرخ ارز برای رشد اقتصادی نیجریه مضر است. بر این اساس، در این پژوهش برای کاهش آثار نوسانات اقتصادی بر ساختار تولید و رشد اقتصادی، تنوع صادرات و افزایش سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی نیجریه توصیه می‌شود. رامونی – پرازی و رومرو (۲۰۲۲) با استفاده از داده‌های مقطعی مربوط به ۱۹۴ کشور در دوره زمانی ۲۰۱۹-۱۹۹۵، تاثیر تلاطم نرخ ارز بر رشد اقتصادی را بررسی کردند. یافته‌های مبتنی بر روش گشتاورهای تعمیم‌یافته پانلی نشان می‌دهد که نلاطم نرخ ارز تاثیر منفی و معناداری بر رشد کشورهای مورد بررسی دارد؛ افزایش توسعه مالی عاملی است که در این کشورها می‌تواند شدت اثرگذاری تلاطم نرخ ارز بر رشد اقتصادی را کاهش دهد. همچنین با در نظرگرفتن عامل فساد مالی مشخص شد، در کشورهایی که فساد بیشتری دارند نسبت به کشورهای دارای فساد کم‌تر، میزان اثرگذاری تلاطم نرخ ارز بر رشد اقتصادی بیشتر است. کروما و جولا (۲۰۲۳) در مطالعه خود به بررسی تجربی تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد اقتصادی در سیرالئون در دوره زمانی ۲۰۱۸-۱۹۸۰پرداختند. یافته‌ها نشان می-دهند نوسان نرخ ارز (کاهش ارزش پول ملی) رابطه مثبت و معنی‌داری با رشد اقتصادی کشور

سیرا لئون دارد. همچنین بین نوسان نرخ ارز، واردات کالا و خدمات و رشد اقتصادی در دوره مورد بررسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، بین سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی، صادرات کالا و خدمات و تولید ناخالص داخلی رابطه مثبت ناچیزی وجود دارد. ادریس و شایور (۲۰۲۳) با استفاده از روش حداقل مربعات معمولی تاثیر نوسانات نرخ ارز را بر رشد اقتصادی نیجریه در دوره زمانی ۲۰۱۹-۱۹۸۶ بررسی کردند و نتیجه گرفتند تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد اقتصادی مثبت ولی بی معنی است. در مقابل متغیرهای نرخ بهره و نرخ تورم دارای تاثیر منفی بر رشد اقتصادی هستند. در این پژوهش توصیه می‌شود دولت با اتخاذ سیاست-هایی مانند ارتقا و بهبود صادرات باید از مزایای مازاد تجاری برای بهبود رشد اقتصادی بهره ببرد. ارتقای در پژوهش‌های داخلی، مطالعه توکلی و سیاح (۱۳۸۹) بر پایه استفاده از رویکرد سیستم معادلات شبه مرتبط، نشان می‌دهد در بازه زمانی ۱۳۸۶-۱۳۳۹ نوسانات غیر قابل پیشبینی نرخ ارز تاثیر چندانی بر سرمایه‌گذاری و تولید حقیقی کشور نداشته است. همچنین با افزایش نوسانات غیرقابل پیشبینی نرخ ارز و در نتیجه کاهش ارزش پول ملی به کاهش صادرات غیر نفتی وافزایش مخارج خانوارها منجر می‌شود. عباسیان و همکاران (۱۳۹۱) تأثیر عدم اطمینان نرخ ارز واقعی بررشد اقتصادی در ایران را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش از داده‌های سالانه بازه زمانی ۱۳۸۷-۱۳۵۴ و روش سیستمی معادلات همزمان استفاده شده است. همچنین، برای اندازه‌گیری نااطمینانی الگوی گارچ به کار گرفته شده است. نتایج حاصل از برآورد الگو حاکی است طی دوره مورد مطالعه، نوسانات نرخ ارز تأثیر منفی و معنی‌دار بر رشد اقتصادی کشور دارد. کوچک‌زاده و جلایی (۱۳۹۳) با استفاده از رویکرد داده‌های پانلی و داده‌های دوره ۱۳۹۰-۱۳۷۰ زیربخش‌های اقتصادی کشور تاثیر نااطمینانی نرخ ارز بر رشد بخش‌های اقتصادی بررسی کردند. نتایج نشان دادند نااطمینانی و بروز نوسانات معنی‌دار نرخ ارز تاثیر منفی و معناداری بر رشد بخش‌های صنعت و معدن، کشاورزی، حمل و نقل و ارتباطات، هتل و رستوران‌داری و بخش ساختمان کشور دارد. عزیزنژاد و توکلی (۱۳۹۶) با استفاده روش دن مولاو رویکرد خودتوضیح برداری تاثیر تغییرات نرخ ارز حقیقی را بر متغیرهای اقتصاد کلان ایران طی بازه زمانی سه ماهه اول ۱۳۸۰ تا سه ماهه چهارم سال ۱۳۹۱ بررسی کردند. نتایج نشان داد نوسانات نرخ ارز حقیقی در بین متغیرهای مورد بررسی بیشترین تاثیر را بر نرخ سود سپرده‌های کوتاه‌مدت و نرخ تورم تولیدکننده دارد. رشد اقتصادی نیز در کوتاه‌مدت و بلندمدت به‌صورت مثبت و در

میان‌مدت به‌صورت منفی به تغییرات نرخ ارز حقیقی واکنش نشان می‌دهد. مطهری و همکاران(۱۳۹۶) با استفاده از روش مارکوف سوئیچینگ و تصریح غیرخطی نرخ ارز واقعی،اثرات نرخ ارز واقعی بر رشد اقتصادی در ایران را در بازه زمانی ۱۳۹۴-۱۳۵۴ بررسی کردند. یافته‌ها نشان از رفتار غیرخطی نرخ ارز بر رشد اقتصادی دارد؛ به طوری که در رژیم پایین نرخ ارز واقعی، ارتباط مثبتی بین نرخ ارز واقعی و رشد اقتصادی وجود دارد، اما در رژیم بالای نرخ ارز واقعی، بین نرخ ارز واقعی و رشد اقتصادی ارتباطی منفی و معنی‌دار وجود دارد. طهرانچیان و همکاران (۱۳۹۷) اثرات استانه‌ای نوسان نرخ ارز بر ارزش افزوده بخش‌های اقتصادی ایران را با استفاده از رویکرد خودرگرسیون آستانه‌ای برای دوره زمانی ۱۳۹۴-۱۳۵۳ بررسی کردند. نتایج نشان داد در بخش صنعت، نوسانات نرخ ارز در مقادیر قبل سطح آستانه، اثر خنثی و مقادیر بیش از سطح آستانه، اثر منفی بر تولیدات این بخش دارد. در بخش صنعت، تکانه‌های پیشبینی شده و پیشبینی نشده نرخ ارز اثر منفی و معنادار بر تولید دارد. در بخش خدمات، با وجودی‌که نوسانات نرخ ارز در مقادیر قبل سطح آستانه تأثیر منفی بر تولید دارد، در مقادیر بالاتر از سطح آستانه این اثر مثبت است. تکانه‌های پیشبینی شده اثر مثبت و تکانه‌های پیشبینی نشده اثر منفی بر تولید این بخش دارد. براساس نتایج به‌دست آمده، نوسانات نرخ ارز تولید تکانه‌های پیشبینی شده، به کاهش تولید بخش کشاورزی منجر می‌شود. نوفرستی و همکاران(۱۴۰۰) با استفاده از روش خودرگرسیونی باوقفه‌های گسترده با رویکرد نوارکرانه‌ای اثر تغییر نرخ ارز بر متغیرهای اقتصاد کلان کشور از طریق سیستم بانکی را طی دوره زمانی ۱۳۹۶-۱۳۵۲ بررسی کردند. یافته‌ها نشان دادند از یک‌سو، افزایش نرخ ارز از مسیر مطالبات غیرجاری بانک‌ها و سپرده‌های مدت‌دار موجب کاهش میزان اعتباردهی سیستم بانکی می‌گردد؛ و از سوی دیگر، افزایش نرخ ارز از مسیر وضعیت باز ارزی و حساب سرمایه بانک‌ها تاثیر مثبت بر میزان اعتباردهی بانک‌ها دارد. از آنجاکه اثر منفی تغییر مطالبات غیرجاری و سپرده‌های مدت‌دار قوی‌تر از اثر مثبت وضعیت باز ارزی است و با توجه به این‌که روند کاهشی میزان اعتباردهی سیستم بانکی تاثیر منفی بر سرمایه گذاری دارد؛ بنابراین، افزایش نرخ ارز از مسیر کاهش نرخ استفاده از ظرفیت تولیدی، موجب کاهش تولید ناخالص داخلی می‌شود. سایر نتایج پژوهش حاکی است، افزایش نرخ ارز منجر به افزایش نقدینگی و افزایش تورم می‌شود. داودی

و سزاوار(۱۴۰۱) با استفاده از رویکرد داده‌های ترکیبی تواتر متفاوت و داده‌های دوره زمانی ۱۳۹۶-۱۳۳۸ با در نظرگرفتن مساله تحریم تاثیر افزایش نرخ ارز حقیقی را بر متغیرهای منتخب اقتصاد کلان بررسی کردند. یافته‌ها نشان دادند افزایش نرخ ارز به افزایش صادرات و کاهش واردات منجر می‌شود که بهبود تراز تجاری را در پی دارد؛ با بهبود تراز تجاری میزان تقاضای کل جامعه افزایش می‌یابد. از سوی دیگر با کاهش واردات، میزان واردات کالاهای سرمایه‌ای و سرمایه‌گذاری کاهش می‌یابد که به نوبه خود کاهش تقاضای کل را در پی دارد. از این‌رو، اثر خالص افزایش نرخ ارز به جهت تغییر تقاضای کل بستگی دارد و از این‌رو بسته به شرایط اقتصاد کشور می‌تواند باعث افزایش یا کاهش تولید ناخالص داخلی شود. همچنین در اثر افزایش نرخ ارز بهبود تراز تجاری و بهبود تراز پرداخت‌ها ایجاد می‌شود که از طریق افزایش خالص دارایی-های بانک مرکزی به نوبه خود افزایش پایه پولی و نقدینگی را به همراه دارد که نتیجه آن افزایش تورم است. از طرف دیگر، عامل تحریم باعث می‌شود با افزایش نرخ ارز، هزینه واردات کالاهای سرمایه‌ای افزایش یابد که در نهایت باعث کاهش ظرفیت تولید کشور می‌شود.

بررسی پیشینه پژوهش حاکی از شناسایی عوامل مختلف تأثیرگذار چون نوسانات ارزی، قیمت نفت و نرخ تورم بر رشد اقتصادی است. نوآوری پژوهش حاضر نسبت به مطالعات پیشین، دامنه استفاده از متغیرهای توضیحی از جمله متغیر عدم قطعیت سیاست‌های اقتصادی، نوسانات قیمت نفت و نوسانات تورم با درنظرگرفتن مساله ادوار تجاری است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

۳-۱. تصریح الگو و معرفی داده‌ها

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر نوسانات نرخ ارز بر رشد ارزش افزوده بخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات در ایران در دوران رکود و رونق اقتصادی با استفاده از الگوی تغییر رژیم مارکوف سوئیچینگ است. برای این منظور به پیروی از ادبیات موضوع و مطالعات تجربی پژوهش از تصریح الگوی(۱) بهره برده می‌شود:

$$VA_{it} = \gamma + \mu_1 E_t + \mu_2 EPU_t + \mu_3 PO_t + \mu_4 MI_t + \mu_5 IN_t + \mu_6 S_t + \mu_7 K_t + \mu_8 L_t + \mu_9 T_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

که در آن VA_{it} رشد ارزش افزوده بخش $\mathbf{i}$ در سال $\mathbf{t}$، E_t نوسانات نرخ ارز، EPU_t عدم

قطعیت سیاست اقتصادی، PO_t نوسانات قیمت نفت، MI_t شاخص تضعیف پول ملی، IN_t نوسانات نرخ تورم، S_t تحریم، K_t موجودی سرمایه ثابت، L_t اشتغال در بخش مورد بررسی و T_t درجه باز بودن تجاری است. در اندازه‌گیری نوسانات قیمت نفت، از داده‌های قیمت نفت سبک ایران بهره گرفته شد. داده‌ها دارای تواتر سالانه هستند و بازه زمانی ۱۴۰۱-۱۳۷۰ را در بر می‌گیرد. برای اندازه‌گیری تلاطم متغیرهای نرخ ارز، تورم و قیمت نفت از الگوی **GARCH** استفاده شد. برای این منظور، نخست متغیرها بر روی وقفه‌های معنادار خود مدلسازی شدند؛ آزمون آرچ **LM** بر جود ناهمسانی واریانس شرطی دلالت دارد. بر این اساس، با در نظرگرفتن وقفه بهینه تلاطم متغیرها با استفاده از الگوی **GARCH**(۱ ، ۱) اندازه‌گیری شد. از سوی دیگر، به منظورمحاسبه شاخص عدم قطعیت سیاست اقتصادی، با پیروی از مطالعات لونی و همکاران[۱](۲۰۲۱) در ابتدا تلاطم دو شاخص سیاست پولی و مالی، شامل زیر بخش‌های مخارج دولت، تغییرات در نقدینگی و نرخ سود سپرده بلندمدت با استفاده از روش **GARCH** محاسبه و سپس با استفاده از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (**PCA**) شاخص عدم قطعیت سیاست اقتصادی ساخته شد. روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، ابعاد کلیه مشاهدات را بر اساس شاخص ترکیبی و دسته‌بندی مشاهدات مشابه کاهش می‌دهد. در این روش، متغیرهای موجود در فضای چند حالته هم‌بسته، به مجموعه‌ای از مؤلفه‌های غیر هم‌بسته خلاصه می‌شود که هر یک ترکیب خطی از متغیرهای اصلی است. مؤلفه‌های غیرهم‌بسته به دست‌آمده، مؤلفه‌های اساسی (**PC**) هستند که از بردارهای ویژه ماتریس کوواریانس یا ماتریس همبستگی متغیرهای اصلی به دست می‌آیند. کاهش تعداد متغیرها و یافتن ساختار ارتباطی بین متغیرها، از مهم‌ترین کاربردهای روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی است. مزیت اصلی کاربرد این روش در اقتصادسنجی، از بین‌بردن هم‌خطی در مدل‌ها به واسطه تعداد زیاد متغیرهای مؤثر در مدل است. جدول ۱ سهم مولفه‌های مورد استفاده در شاخص ترکیبی عدم قطعیت سیاست اقتصادی را نشان می‌دهد.

۱- Loni

جدول ۱: اهمیت نسبی متغیرها در شاخص ترکیبی عدم قطعیت سیاست اقتصادی

نام متغیر	اهمیت نسبی متغیرها	اهمیت نسبی بخش‌ها
مخارج دولت	۲۸	۲۸
نقدینگی	۴۶/۵	۷۲
نرخ سود سپرده بلندمدت	۲۵/۵	
جمع کل	۱۰۰	۱۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

۳-۲- رویکرد مارکوف- سوییچینگ

از آنجا که رفتار رشد اقتصادی در طول ادوار تجاری از یک رژیم به رژیم دیگر متفاوت و درون‌زا می‌باشد، در روش برآورد از ماتریس احتمالات انتقال متغیر در طی زمان استفاده می-شود. برای این منظور، با استفاده از یک الگوریتم تکراری به نام الگوریتم فیلتر رژیم‌های مختلف و طول مدت هر رژیم و رشد ارزش افزوده هر بخش در طول ادوار تجاری در هر رژیم و همچنین تأثیر متغیرهای تعیین کننده‌ی رشد ارزش افزوده روی احتمال گذار بین رژیم‌ها با استفاده از ماتریس احتمال انتقال متغیر در طی زمان محاسبه می‌شود. در الگوی مارکوف – سوئیچینگ، فرض می‌شود رژیمی که در زمان **t** رخ می‌دهد، قابل مشاهده نبوده و بستگی به یک فرآیند غیرقابل مشاهده (s_t) دارد. در یک مدل با دو رژیم، به سادگی می توان فرض کرد s_t مقادیر ۱ و ۲ را اختیار می کند. یک مدل **AR**(۱) دو رژیمی به صورت رابطه (۲) معرفی می‌شود:

(۲)

$$y_t = \begin{cases} \phi_{0,1} + \phi_{1,1} y_{t-1} + \varepsilon_t & \text{if} \quad s_t = 1 \\ \phi_{0,2} + \phi_{1,2} y_{t-1} + \varepsilon_t & \text{if} \quad s_t = 2 \end{cases}$$

که به صورت خلاصه می‌توان نوشت:

$$y_t = \phi_{0,s_t} + \phi_{1,s_t} y_{t-1} + \varepsilon_t \qquad (۳)$$

برای تکمیل مدل باید ویژگی های فرآیند s_t را مشخص کرد. در مدل مارکوف –

سوئیچینگ، s_t یک فرآیند مارکوف از درجه اول در نظر گرفته می شود. این فرض، بیانگر این نکته است که فقط به رژیم دوره ی قبل، یعنی s_{t-1} بستگی دارد. احتمال انتقال p_{ij} که بیانگر احتمال حرکت زنجیره مارکوف، از وضعیت **i** در زمان **t-۱** به وضعیت **j** در زمان **t** می باشد، به صورت معادله (۴) بیان می شود.

$$p\left(s_t = j \middle| s_{t-1} = i\right) = p_{ij} \qquad (۵)$$

در روابط بالا p_{ij} غیر منفی هستند و شروط زیر را برقرار می‌کنند:

$$\begin{aligned} p_{11} + p_{12} &= 1 \\ p_{21} + p_{22} &= 1 \end{aligned} \qquad (۶)$$

٤- یافته‌های پژوهش

به منظور اجتناب از رگرسیون کاذب و مشکلات ناشی از آن پیش از برآورد الگوی پژوهش، متغیرها از لحاظ مانایی آزمون می‌شوند. برای این منظور از آزمون دیکی-فولر تعمیم یافته[۱] (**ADF**) استفاده می‌شود.

۱. The augmented Dickey – Fuller Unit Root Test

جدول ۲: آزمون ریشه واحد دیکی فولر تعمیم‌یافته

		ضریب	سطح معناداری	درجه جمعی
رشد ارزش افزوده بخش صنعت و معدن	**AVI**	-۴/۶۳۷۲	۰/۰۰۴۶	I(۱)
رشد ارزش افزوده بخش کشاورزی	**AVA**	-۴/۷۸۲۳	۰/۰۰۰۶	I(۱)
رشد ارزش افزوده بخش خدمات	**AVS**	-۳/۲۳۱۷	۰/۰۲۸۲	I(۱)
نوسانات نرخ ارز	**EXU**	-۳/۲۷۰۵	۰/۰۲۸۰	I(۱)
نوسانات نرخ تورم	**INFU**	-۶/۲۴۶۱	۰/۰۰۰۰	I(۱)
نوسانات قیمت نفت	**OILS**	-۴/۹۰۷۴	۰/۰۰۲۴	I(۱)
عدم قطعیت سیاست اقتصادی	**EMPU**	-۶/۳۶۹۷	۰/۰۰۰۰	I(۱)
تضعیف ارزش پول ملی	**MISp**	-۷/۱۵۹۸	۰/۰۰۰۰	I(۱)
اشتغال	**L**	-۸/۷۸۹۵	۰/۰۰۰۰	I(۱)
سرمایه	**CAPH**	-۸/۳۴۸۷	۰/۰۰۰۰	I(۱)
باز بودن تجاری	**TR**	-۷/۶۷۹۸	۰/۰۰۰۰	I(۱)

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد که همه متغیرهای مورد مطالعه با یکبار تفاضل گیری پایا می‌باشند. با توجه به درجه همجمعی از مرتبه یک متغیرها، پیش از برآورد الگو از روش همجمعی برای بررسی ارتباط بلندمدت بین متغیرها استفاده می‌شود. در این پژوهش، برای بررسی وجود یا عدم وجود روابط بلندمدت از روش آزمون کرانه‌های پسران و همکاران (۲۰۰۱) استفاده می‌گردد. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود چون آماره **F** محاسباتی از کرانه بالا **I**(۱) در سطح یک درصد بزرگتر است، لذا وجود رابطهٔ بلندمدت بین متغیرهای مدل تایید می‌شود.

جدول ۳: نتایج آزمون کرانه‌های پسران و همکاران (۲۰۰۱)

مدل	آماره F	I(۱) کرانه			I(۰) کرانه		
		۱٪	۵٪	۱۰٪	۱٪	۵٪	۱۰٪
مدل اول	۹/۶۵۸	۵/۰۶	۴/۰۱	۳/۵۲	۳/۷۴	۲/۸۶	۲/۴۵
مدل دوم	۸/۶۹۸	۵/۰۶	۴/۰۱	۳/۵۲	۳/۷۴	۲/۸۶	۲/۴۵
مدل سوم	۱۰/۷۵۹	۵/۰۶	۴/۰۱	۳/۵۲	۳/۷۴	۲/۸۶	۲/۴۵

منبع: یافته‌های پژوهش

مدل مارکوف- سوئیچینگ در صورتی مدل مناسبی برای تخمین است که الگوی داده‌های مورد بررسی غیرخطی باشد. برای اینکه بتوان از غیرخطی بودن الگوی داده‌ها اطمینان حاصل نمود از آزمون **LR** استفاده می‌شود. مقدار آماره این آزمون از مقادیر حداکثر راستنمایی دو مدل رقیب یک مدل با یک رژیم (مدل خطی) و مدل دیگر با دو رژیم (مدل غیرخطی) محاسبه می‌گردد. آماره آزمون دارای توزیع کای دو می‌باشد، در صورتی که مقدار آماره از مقادیر بحرانی در سطح اطمینان مورد نظر بیشتر باشد، مدل خطی در آن سطح اطمینان مدل مناسبی نمی‌باشد و می‌توان از مدل غیرخطی استفاده کرد.

جدول ٤: نتایج آزمون LR

ارزش احتمال	درجه آزادی	مقدار آماره	
۰/۰۰۰	۱۰	۳۴/۴۹۳	مدل اول
۰/۰۰۰	۱۰	۲۸/۶۷۸	مدل دوم
۰/۰۰۰	۱۰	۲۶/۹۳۴	مدل سوم

منبع: یافته‌های پژوهش

مطابق نتایج جدول ۴، سطح احتمال آزمون برای هر سه مدل کم‌تر از ۵٪ می‌باشد بنابراین، از روش غیرخطی مارکوف-سوئیچینگ برای تخمین مدل استفاده شود. یافته‌های حاصل از برآورد در جدول ۵ مشاهده می‌شوند. نتایج آزمون‌های تشخیص حاکی است در سطح معنی-داری ۵ درصد جملات باقی‌مانده توزیع نرمال دارند؛ الگو فاقد مشکل خودهمبستگی و واریانس

ناهمسانی است. بنابراین، نتایج مدل مارکوف قابل تائید می‌باشد.

جدول ۵- نتایج تخمین مدل چرخشی مارکوف (**MS(۲)-AR(۱)**) برای مدل

	مدل اول		مدل دوم		مدل سوم	
	ضریب	سطح احتمال	ضریب	سطح احتمال	ضریب	سطح احتمال
c۱	۰/۹۲۱۵۳	۰.۰۰۰۰	۰.۴۴۳۱۳۰	۰.۰۰۷۵	۰.۱۴۳۰۱۸	۰.۰۰۰۱
c۲	-۵/۵۸۹۵۴	۰.۰۰۰۰	-۴.۶۹۸۵۶	۰.۰۰۰۰	-۶.۷۸۹۶۵	۰.۰۰۰۰
σ۱	۰/۶۸۹۱۵۹	۰.۰۰۰	۰.۱۳۲۸۳۵	۰.۰۰۰۰	۰.۱۰۸۵۰۳	۰.۰۰۰۳
σ۲	۵/۵۹۹۰۵	۰.۰۰۰	۳.۷۸۶۵۸	۰.۰۰۰	۲.۴۸۵۶۱	۰.۰۰۰
AVI (-۱)	-۰/۴۹۷۴۶	۰.۰۰۰۰	-	-	-	-
AVA (-۱)	-	-	-۰.۷۴۲۱۳۴	۰.۰۰۰۱	-	-
AVS (-۱)	-	-	-	-	-۰.۵۴۴۸۴۰	۰.۰۰۰۰
EXU (۱)	-۰/۳۶۹۰۰۱	۰.۰۰۰۰	-۰.۱۳۱۲۰۹	۰.۰۰۰۰	-۰.۱۵۴۰۵۱	۰.۰۱۵۳
EXU (۲)	-۰/۷۲۸۹۲	۰.۰۰۰۰	-۰.۴۷۱۳۵۴	۰.۰۲۴۵	-۰.۴۸۳۲۹۳	۰.۰۴۰۶
INFU (۱)	-۰/۱۲۲۷۱	۰.۰۰۹۰	-۰.۳۲۵۰۹۶	۰.۰۰۰۰	-۰.۱۵۹۱۳۵	۰.۰۰۰۶
INFU (۲)	-۰/۳۰۴۹۶	۰.۰۰۰۰	-۰.۳۸۱۳۴۸	۰.۰۰۷۰	-۰.۵۴۶۳۹۹	۰.۰۰۰۳
OILS (۱)	-۰/۱۵۸۳۴	۰.۰۰۰۰	-۰.۱۸۷۶۳۵	۰.۰۰۱۹	-۰.۵۱۳۹۸۰	۰.۰۰۰۲
OILS (۲)	-۰/۳۰۱۷۸	۰.۰۰۲۶	-۰.۳۴۳۳۱۶	۰.۰۰۹۲	-۰.۶۴۴۶۹۳	۰.۰۰۱۶
SAN (۱)	-۰/۰۱۶۵۰۱	۰.۰۷۳۵	-۰.۱۰۵۷۹۱	۰.۰۵۸۲	-۰.۳۱۷۵۶۴	۰.۰۰۴۰
SAN (۲)	-۰/۰۵۹۴۵۸	۰.۰۰۰۰	-۰.۱۵۳۲۶۸	۰.۰۳۰۰	-۰.۳۲۶۰۱۳	۰.۰۰۰۰
EMPU (۱)	-۰/۴۰۹۴۳	۰.۰۶۹۴	-۰.۳۵۰۱۲۳	۰.۰۷۷۰	-۰.۶۳۳۵۵۴	۰.۰۰۰۰
EMPU (۲)	-۰/۵۴۶۳۹	۰.۰۰۰۳	-۰.۴۲۸۵۱۹	۰.۰۰۰۰	-۰.۶۵۲۳۴۰	۰.۰۰۰۰
L (۱)	۰/۳۵۰۶۴	۰.۰۰۰۰	۰.۴۲۵۸۷۰	۰.۰۰۰۰	۰.۳۳۳۳۶۰	۰.۰۰۰۳
L (۲)	۰/۰۵۸۵۵	۰.۰۱۵۷	۰.۰۸۵۹۳۹	۰.۰۹۳۳	۰.۰۸۳۰۲۲	۰.۰۰۰۰
CAPH (۱)	۰/۰۶۸۱۷	۰.۰۷۸۵	۰.۲۱۰۴۱۸	۰.۰۲۷۴	۰.۵۲۹۶۷۹	۰.۰۰۰۰
CAPH (۲)	۰/۲۲۰۰۸	۰.۰۰۰۰	۰.۰۹۷۵۲۵	۰.۰۵۹۴	۰.۱۱۲۵۳۵	۰.۰۰۰۰
TR (۱)	۰/۵۲۴۰۳	۰.۰۰۰۰	۰.۳۵۰۶۴۰	۰.۰۰۰۰	۰.۴۵۴۵۴۹	۰.۰۰۰۰
TR (۲)	۰/۰۲۳۸۷	۰.۰۳۵۳	۰.۰۸۹۲۷۸	۰.۰۰۱۵	۰.۰۵۶۵۳۲	۰.۰۰۰۰
آزمون‌های تشخیص						

نرمال بودن	۱/۱۴۷	۰/۶۴۲۳	۱/۱۹۸	۰/۶۵۲۳	۱/۱۵۹	۰/۶۳۲۱
خودهمبستگی	۱/۲۳۶	۰/۶۱۲۵	۱/۱۲۵	۰/۶۸۹۶	۱/۱۹۴	۰/۶۵۹۸
واریانس ناهمسانی	۱/۳۶۲	۰/۵۲۳۲	۱/۲۷۸	۰/۵۷۸۵	۱/۲۶۷	۰/۵۸۹۶

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌ها، تمامی ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ و ۹۹٪ معنی‌دار هستند و علامت آنها با مبانی نظری همخوانی دارد؛ مقدار عرض از مبدأ برای مدل اول در رژیم اول ۰/۹۲ و در رژیم دوم ۵/۵۸- ، برای مدل دوم در رژیم اول ۰/۴۴ و در رژیم دوم ۴/۶۹- و برای مدل سوم در رژیم اول ۰/۱۴ و در رژیم دوم ۶/۷۸- می باشد. همان‌گونه که همیلتون (۱۹۸۸)[۱] بیان می‌کند، رژیم با عرض از مبدأ منفی نشان دهنده رژیم رکود و رژیم با عرض از مبدأ مثبت نشان دهنده رژیم رونق می‌باشد. بنابراین، در این پژوهش رژیم اول و دوم نماینده دوران رونق و رکود است. واریانس اجزاء اخلال الگوی برآورد شده الگوی اول در رژیم اول و دوم به ترتیب برابر ۰/۶۸ و ۵/۹۹ است؛ در الگوی دوم نیز واریانس اجزاء اخلال در رژیم اولو دوم برابر ۰/۱۳ و ۳/۷۸ می‌باشد و بررسی نتایج برازش الگوی سوم حاکی است واریانس اجزاء اخلال در رژیم اولو دوم به ترتیب برابر ۰/۱۰ و ۲/۴۸ است از این‌رو، در هر سه الگو رژیم اول (دوران رونق) از نوسان کمتری نسبت به رژیم دوم (دوران رکود) برخوردار می‌باشد. برای هر سه الگوی برازش شده احتمالات انتقال از یک رژیم به رژیم دیگر و دوره دوام رژیم در جدول ۶ گزارش شده‌اند.

۱. Hamilton

جدول ۶: احتمالات انتقال از یک رژیم به رژیم دیگر

الگوی برازش شده	رژیم ۲	رژیم ۱	رژیم
بخش کشاورزی	۰/۴۹۵۱۱	۰/۵۰۴۸۹	رژیم ۱
	۰/۵۲۵۳۵	۰/۴۷۴۶۵	رژیم ۲
بخش صنعت و معدن	۰/۴۹۱۰۵	۰/۵۰۸۹۵	رژیم ۱
	۰/۵۱۲۴۸	۰/۴۸۷۵۲	رژیم ۲
بخش خدمات	۰/۴۸۷۶۹	۰/۵۱۲۳۱	رژیم ۱
	۰/۵۳۷۶۹	۰/۴۶۲۳۱	رژیم ۲

منبع: یافته‌های پژوهش

به عنوان مثال، براساس توابع احتمال انتقالات مربوط به بخش کشاورزی، اگر این بخش در زمان **t** در وضعیت رونق قرار گیرد با وجود تحریم و تکانه‌های ارزی و نفتی و تورم به احتمال ۵۰/۴۹ درصد در وضعیت رونق باقی خواهد ماند و با احتمالی برابر با ۴۹/۵۱ درصد نیز تحت سایر عوامل به وضعیت رکود چرخش می‌کند. حال اگر بخش کشاورزی در زمان **t** در وضعیت رکود قرار گیرد، با وجود تحریم و تکانه‌های ارزی و نفتی به احتمال ۵۲/۵ درصد در زمان **t** +۱ در همان وضعیت باقی خواهد ماند و با احتمال ۴۲/۵ درصد تحت سایر عوامل به وضعیت رونق منقل می¬شود. همچنین میزان مواجهه بخش¬های مختلف با دوره رکود ۱۶ دوره در مقابل ۱۵ دوره برای رونق می‌باشد. پس ملاحظه می‌شود که میزان ماندگاری در دوران رکود و همچنین برگشت دوباره از دوران رونق به رکود در بخش کشاورزی از احتمال بالاتری برخوردار است. مواجهه بخش¬های صنعت و معدن و خدمات نیز با دوره رکود و رونق و ماندگاری در وضعیت رکود مشابه بخش کشاورزی است.

نتایج برآورد الگو نشان می‌دهد نوسانات نرخ ارز در هر سه الگوی مورد بررسی تاثیر منفی و معناداری بر رشد ارزش‌افزوده بخش‌های اقتصادی دارد؛ به نحوی که با افزایش نوسانات نرخ ارز در ایران به ترتیب بخش صنعت و معدن، خدمات و کشاورزی بیشترین کاهش را در ارزش افزوده تجربه می‌کنند. همچنین، تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد ارزش‌افزوده بخش‌ها در دوره رکود بیشتر از دوره رونق است. سایر یافته‌ها نشان می‌دهند موجودی سرمایه و درجه باز بودن اقتصادی در هر دو دوره رونق و رکود اثر مثبت و معناداری بر رشد ارزش‌افزوده بخش صنعت و معدن، بخش کشاورزی و بخش خدمات دارند و این اثر در دوره رونق بیشتر از دوران رکود

می‌باشد. متغیرهای نوسانات نرخ تورم، نوسانات قیمت نفت، عدم قطعیت سیاست اقتصادی و تضعیف ارزش پول ملی نیز در هر دو دوره رونق و رکود اثر منفی بر رشد ارزش افزوده بخش صنعت و معدن، بخش کشاورزی و بخش خدمات دارند و این تاثیر در رژیم دوم (دوره رکود) بیشتر از رژیم اول می‌باشد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دستیابی به رشد و توسعه پایدار همواره یکی از دغدغه‌های اصلی اقتصاد ایران را تشکیل می‌دهد. به نحوی که در سال‌های اخیر سیاستگذاران توجه مضاعفی به مساله رشد اقتصادی و هدف-گذاری برای دستیابی به سطح قابل قبولی از آن را در اولویت برنامه‌های توسعه کشور قرار داده-اند. این درحالی است که اقتصاد ایران به دلایل مختلفی مانند وجود تحریم‌های گسترده و پدیده تورم داخلی، درجه بالایی از نوسانات و بی‌ثباتی بازارهای مالی و ارزی را تجربه کرده است که برآیند آن بروز نوسانات در متغیرهای اقتصاد کلان و ایجاد فضای نااطمینانی برای سرمایه‌گذاران و عوامل اقتصادی است. با توجه به اهمیت مساله رشد اقتصادی و توجه به آثار تلاطم نرخ ارز بر عملکرد اقتصادی کشور، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رهیافت مارکوف-سوئیچینگ، تاثیرنوسانات ارزی را بر رشد ارزش‌افزوده بخش‌های اصلی اقتصاد یعنی کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات را در چرخه‌های رکود و رونق این بخش‌ها بررسی کرده است. یافته‌ها نشان می‌دهند نوسانات نرخ ارز بر رشد ارزش افزوده بخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات تاثیر منفی و معناداری دارد. به نحوی که با افزایش نوسانات نرخ ارز در ایران به ترتیب بخش صنعت و معدن، خدمات و کشاورزی بیشترین کاهش را در ارزش افزوده تجربه می‌کند. یافته-های پژوهش مبنی بر اثر منفی نوسانات نرخ ارز بر رشد ارزش افزوده بخش‌ها با انتظارات نظری سازگار است و به لحاظ تجربی با یافته‌های عباسیان و همکاران (۱۳۹۱)، کوچک‌زاده و جلایی (۱۳۹۳)، بارگوئلیل و همکاران (۲۰۱۸)، نوفرستی و همکاران(۱۴۰۰)، مورینا و هایسا (۲۰۲۰)، داودی و سزاوار(۱۴۰۱) و پرازی و رومرو (۲۰۲۲) همخوانی دارد و با نتایج مطالعه توکلی و سیاح (۱۳۸۹) مطابقت ندارد که دلیل آن تفاوت در نوع رویکرد اقتصاد سنجی و دوره مورد بررسی است و همچنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های کروما و جولا (۲۰۲۳) متضاد است که

علت آن به تفاوت‌های نظام ارزی و مساله تحریم در کشور مورد مطالعه با ایران بر می‌گردد. سایر نتایج پژوهش حاکی است اشتغال، موجودی سرمایه و درجه باز بودن تجاری اثر مثبت بر رشد ارزش افزوده بخش‌های صنعت و معدن، بخش کشاورزی و بخش خدمات دارند و نوسانات تورم، نوسانات قیمت نفت، عدم قطعیت سیاست‌های اقتصادی و تضعیف ارزش پول ملی تاثیر منفی و معنی‌داری بر رشد ارزش افزوده بخش صنعت و معدن، بخش کشاورزی و بخش خدمات دارند. در اقتصاد ایران، تلاطم نرخ ارز و افزایش نااطمینانی به افزایش قیمت ارز(کاهش ارزش پول ملی) منجر می‌شود. افزایش قیمت ارز همراه با افزایش نوسانات قیمت نفت از یک‌سو، افزایش تورم و گران‌شدن کالاهای واسطه‌ای سرمایه‌ای و فناوری وارداتی را به همراه دارد که در نهایت با افزایش هزینه‌های تولید، به کاهش ارزش افزوده زیر بخش‌ها و در نهایت کاهش رشد اقتصادی منجر می‌شود و از سوی دیگر، نوسانات ارزی و بروز عدم ثبات اقتصادی در بلندمدت افزایش ریسک سرمایه‌گذاری و مخدوش کردن اطلاعات قیمتی دارایی‌ها را به همراه دارد که ترکیب سرمایه‌گذاری را به نفع فعالیت‌های سوداگرانه با ویژگی بازدهی آنی و به زیان سرمایه‌گذاری در بخش مولد اقتصاد با خصوصیت بازدهی پایین تغییر می‌دهد که نتیجه آن کاهش تولید حقیقی اقتصاد و افزایش تورم است. افزایش تورم نیز به افزایش نرخ سود تسهیلات اعطایی بانک‌ها منجر می‌شود و هزینه اخذ وام را برای بخش خصوصی افزایش می‌دهد که نتیجه آن کاهش سرمایه‌گذاری در بخش‌های صنعتی و تولیدی کشور است که در نهایت با بدتر شدن وضعیت رشد اقتصادی بخش‌ها همراه است. در بلندمدت، در صنایعی که تولید مجصولات به میزان زیادی وابسته به نهاده¬های واسطه¬ای وارداتی است، افزایش نرخ ارز، با افزایش قیمت تمام شده کالاها همراه است که کاهش مزیت رقابتی کالا در بازارهای خارجی و افزایش قیمت¬های داخلی را شدت بخشد. از این‌رو، تقاضای مصرف‌کننده برای کالاها و خدمات داخلی افزایش می‌یابد. در نتیجه، درآمد این بصنایع کاهش می‌یابد که افزایش میزان بدهی خارجی و کمبود نقدینگی را در پی دارد. در نهایت کمبود نقدینگی رشد ارزش افزوده بخش‌های تولیدی را کاهش می‌دهد. در مجموع برآیند آثار نوسانات نرخ ارز، کاهش رشد ارزش افزوده بخش صنعت و معدن، بخش کشاورزی و بخش خدمات است. همچنین، یافته‌ها حاکی‌اند تاثیر نوسانات نرخ ارز بر رشد ارزش‌افزوده بخش‌ها در دوره رکود بیشتر از دوره رونق است. در واقع، تحولات ساختاری اقتصاد کشور به دلیل تفاوت درجه باز بودن اقتصاد در

زیربخش‌های مختلف، بروز مساله تحریم‌های ناعادلانه علیه کشور، عدم انضباط مالی دولت، عدم استقلال بانک مرکزی، وجود تورم، نوسانات قیمت انرژی، باعث می‌شود تلاطم نرخ ارز در دوره رکود که اغلب با تورم بالا نیز همراه است، رشد ارزش افزوده بخش‌های اقتصادی را بیشتر تحت‌تأثیر قرار دهد.

باتوجه‌به پیامدهای منفی نوسانات نرخ ارز بر رشد اقتصادی کشور توصیه می‌شود مقام پولی و دولت سیاست‌های خود را از دو جنبه رشد تولید و کاهش تورم و همچنین کاهش نوسانات قیمت ارز تقویت کنند. در این زمینه الزام بانک‌های تجاری به کاهش نرخ سود اعتبارات اعطایی و افزایش تعداد و تنوع تسهیلات اعطایی به بخش تولیدی، تامین مالی استارت‌آپ‌ها و بنگاه‌های تولیدی پر بازده از طریق اختصاص بخشی از درآمد نفت، تسهیل قوانین کسب و کار، فرآهم ساختن زیرساخت‌های مورد نیاز بخش خصوصی برای تولید، کاهش تصدی‌گری دولت، برون-سپاری طرح‌های مولد و پربازده به بخش خصوصی، افزایش صادرات کالاهای غیر نفتی و افزایش جذب سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی از جمله مواردی است که اراده جدی دولت را برای رشد تولید و کاهش تورم می‌طلبد. دوم، کاهش مداخلات بانک مرکزی در بازار ارز، انضباط مالی دولت و کاهش بدهی عمومی، افزایش جذابیت بازارهای مالی برای جذب سرمایه-های سرگردان، یکسان‌سازی نرخ ارز، از جمله سیاست‌هایی هستند که لازم است در زمینه کاهش نوسانات و تلاطم نرخ ارز اتخاذ شوند.

منابع

آقایی، کیومرث، جباری، امیر و کریمی، محمد (۱۳۸۷). بررسی منابع نوسانات کلان اقتصادی با تأکید بر نرخ واقعی ارز طی سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۴۹، **فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی**، ۸(۲)، ۶۱-۴۱.

توکلی، اکبر و سیاح، محسن. (۱۳۸۹). تاثیر نوسانات نرخ ارز بر فعالیت های اقتصادی کشور، **فصلنامه پول و اقتصاد**، ۲(۴)، ۵۹-۷۷.

داودی، پرویز و سزاوار، محمدرضا (۱۴۰۱). بررسی افزایش نرخ ارز وتأثیرآن بر برخی متغیرهای کلان اقتصادی ایران در شرایط تحریم، **پژوهش¬های اقتصادی(رشد و توسعه پایدار)**، ۲۲(۴)، ۱۱۷-۹۹.

صباغ‌کرمانی، مجید و شقاقی شهری، وحید(۱۳۸۴). عوامل موثر برنرخ ارز واقعی در ایران(رهیافت خودرگرسیون برداری)، **پژوهشنامه اقتصادی**، ۵، ۷۶-۳۷.

طهرانچیان، امیرمنصور راسخی، سعید و مصطفی پور، یلدا (۱۳۹۷). اثرات آستانه‌ای نوسانات نرخ ارز بر ارزش افزوده بخش‌های اقتصاد ایران، **فصلنامه مطالعات اقتصادیِ کاربردی ایران**، ۷(۲۸)، ۸۷-۶۱.

عباسیان، عزت الله، مرادپور اولادی، مهدی و مهرگان، نادر(۱۳۹۱). تأثیرعدم اطمینان نرخ ارز واقعی بر رشد اقتصادی، **مجله تحقیقات اقتصادی**، ۴۷، ۱۶۹-۱۵۳.

عزیزنژاد، صمد وکمیجانی، اکبر (۱۳۹۶). تغییرات نرخ ارز و اثر آن بر نوسانات متغیرهای منتخب اقتصاد کلان در ایران، **فصلنامه پژوهشهای اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)**، ۱۷(۱)، ۱۴۳-۱۲۱.

کوچک‌زاده، اسماء. و جلایی، سید عبدالمجید(۱۳۹۳). بررسی تأثیر نااطمینانی نرخ ارز بر رشد بخش‌های اقتصادی ایران، **فصلنامه پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی**، ۴(۱۶)، ۲۰-۱۱.

هادیان، ابراهیم و خورسندی، مرتضی (۱۳۸۷). شناسایی منابع نوسان نرخ حقیقی ارز در ایران، پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۱۱(۳۵)، ۳۱-۵۰.

کفایی، سیدمحمدعلی و پورفتحی، نغمه (۱۳۹۸). بررسی اثر نوسان نرخ ارز بر رفاه اقتصادی و تعیین سیاست پولی مناسب، **فصلنامه راهبرد اقتصادی**، ۸(۳۱)، ۵-۴۲.

مطهری, محب اله, لطفعلی‌پور, محمدرضا و احمدی شادمهری, محمدطاهر (۱۳۹۶). اثرات نرخ ارز واقعی بر رشد اقتصادی در ایران: یافته‌هایی جدید با رویکرد غیرخطی، **نظریه‌های کاربردی اقتصاد**، ۴(۴), ۱۹۸-۱۷۵.

لشکری، محمد، بهنامه، مهدی و حسنی، ملیحه (۱۳۹۵) اثر نااطمینانی نرخ ارز واقعی بر اشتغال در بخش خدمات ایران، **رشد و توسعه اقتصادی**، ۲۳، ۱۲۹-۱۱۵.

Adusei, M. and Gyapong, E. W. (۲۰۱۷). "The Impact of Macroeconomic Variables on Exchange Rate Volatility in Ghana: The Partial Least Squares Structural Equation Modelling Approach", Research in International Business and Finance, ۴۲(C), ۱۴۲۸-۱۴۴۴

Aghion, P., Bacchetta, P., Ranciere, R., and Rogoff, K. (۲۰۰۹). Exchange Rate Volatility and Productivity Growth: The Role of Financial Development, NBER Working Paper No. ۱۲۱۱۷.

Ajao, M. G. and Igbokoyi, O. E. (۲۰۱۳). "The Determinants of Real Exchange Rate Volatility in Nigeria, Journal of International Studies, ۲(۱), ۴۵۹-۴۷۱.

Alagidede, P., and Ibrahim, M. (۲۰۱۷). "On the Causes and Effects of Exchange Rate Volatility on Economic Growth: Evidence from Ghana", Journal of African Business, ۱۸(۲), ۱۶۹-۱۹۳.

Barguellil, A., Ben-Salha, O., and Zmami, M. (۲۰۱۸). "Exchange rate volatility and economic growth", Economic Integration, ۳۳(۲), ۱۳۰۲-۱۳۳۶.

Grydaki, M., and Fountas, S. (۲۰۱۰). What Explains Nominal Exchange Rate Volatility? Evidence from the Latin American Countries, Discussion Paper Series, Department of Economics, University of Macedonia.

Idris, M., and Shuyur, I. (۲۰۲۳). "Impact of Exchange Rate Fluctuation on Economic Growth in Nigeria", Asian Journal of Economics and Finance, ۵(۱), ۳۹-۶۰.

Iheanachor, N., and Ozegbe, A. E. (۲۰۲۱). "The Consequences of Exchange Rate Fluctuations on Nigeria's Economic Performance: An Autoregressive Distributed Lag (ARDL) Approach", Management Economics and Social Sciences, ۱۰(۲-۳), ۶۸-۸۷.

Jayathilaka, R., Rathnayake, R., Jayathilake, B. et al. (۲۰۲۳). "Exploring the growth direction: the impact of exchange rate and purchasing managers index on economic growth in Sri Lanka", Quality and Quantity, ۵۷, ۲۶۸۷–۲۷۰۳.

Kandil, M. (۲۰۱۵). "The adverse effects of real exchange rate variability in Latin America and the Caribbean", Applied Economics, ۲۸(۱), ۹۹-۱۲۰.

Khin, A. A., Yet Yee, C., Seng, L., and Qi, G. X. (۲۰۱۷). "Exchange Rate Volatility on Macroeconomic Determinants in Malaysia: Vector Error Correlation Method (VECM) Model", Global Business and Social Entrepreneurship, ۳(۵), ۳۶–۴۵.

Karahan, Ö. (۲۰۲۰). "Influence of exchange rate on the economic growth in the Turkish economy", Financial Assets Investment, ۱۱, ۲۱–۳۴.

Koroma, P.S., Jalloh, A. and Squire, A. (۲۰۲۳). "An Empirical Examination of the Impact of Exchange Rate Fluctuation on Economic Growth in Sierra Leone", Mathematical Finance, ۱۳, ۱۷-۳۱.

Krugman, P., Obstfeld, M., and Melitz, M. (۲۰۱۲). International Economics Theory and Policy, ninth edition, Pearson.

Morina, F., Hysa, E., Ergun, U., Panait, M., and Voica, M. C. (۲۰۲۰). "The Effect of Exchange Rate Volatility on Economic Growth: Case of the CEE Countries", Risk and Financial Management, ۱۳(۸), ۱-۱۳.

Ramoni-Perazzi, J. and Romero, H. (۲۰۲۲). "Exchange rate volatility, corruption, and economic growth", Heliyon, ۸(۱۲), e۱۲۳۲۸, https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.heliyon.۲۰۲۲.e۱۲۳۲۸.

(۲۰۱۹). "Is purchasing managers' index a Saidu, S., Zubair, A., Achiloko, A. reliable leading indicator of economic activity in Nigeria? " International Journal of Economic Studies and Calculations, ۹(۹), ۲۳۷۰۳–۲۳۷۱۱.

Thi Ha An, P., Duong M. B., and Toan, N. T. (۲۰۲۰). "The Impact of Public Debt on Economic Growth of ASEAN + ۳ Countries", International Journal of Economics and Business Administration, ۴, ۸۷-۱۰۰.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ٤٥٦-٤۳٤
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲٥, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

مطالعه عوامل موثر بر انزوای اجتماعی سالمندان و پیامدهای آن

پرستو کنی[۱]
میثم موسائی[۲]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۵/۱۲ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۷/۱۶)
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
امروزه به دلیل افزایش سطح بهداشت عمومی، طول عمر بشر افزایش یافته و با افزایش طول عمر، پیری و عوامل موثر بر آن و نیز آثار و پیامدهای آن به یک مساله اجتماعی برای سالمندان تبدیل شده است. ما به دنبال پاسخی برای این مساله هستیم که از انزوای افراد مسن کم کنیم. به همین جهت با استفاده از ابزار پرسشنامه به سراغ۱۸نفر از سالمندانی رفتیم که در کهریزک مستقر بودند و تمایل به انجام مصاحبه عمیق داشتند. با استفاده از رویکرد جبر بولی، عوامل موثر بر میزان انزوای اجتماعی سالمندان را مورد مطالعه قرار دادیم که مهمترین آنها شامل: وضعیت تاهل،درآمد،اشتغال،سلامت، تعداد فرزندان و نوه ها بود. و هرچه که انزوای اجتماعی در میان

۱- دانشجوی دکتری رفاه اجتماعی،دانشکده علوم اجتماعی،دانشگاه تهران،تهران،ایران (نویسنده مسئول)
kaniparastoo@gmail.com
۲- استاد دانشگاه تهران و عضو کارگروه تحول و ارتقاء رشته اقتصاد

سالمندان مورد مطالعه بیشتر بوده، احساس بی نقشی، احساس تنهایی، اشکال در روابط اجتماعی، مشکلات روحی و روانی، بیماری جسمی بیشتر بوده است. همچنین وقتی افراد مسن تر می شوند، وضعیت سلامت و شخصیت به طور همزمان تغییر می کند که ممکن است مستقیما بر ارتباطات اجتماعی سالمندان تاثیر بگذارد و منجر به کاهش کیفیت ارتباطات آنها بشود. بنابراین باید اقداماتی انجام شود جهت جلوگیری از انزوای سالمندان، مواردی مانند عضو شدن سالمند در شبکه های اجتماعی و یادگیری استفاده از فضای مجازی ، خرید دستگاه های ارتباطی مانند رادیو، تلویزیون، روزنامه، کتاب و سینمای خانگی، موبایل و عضویت در باشگاه ها و محیط های اجتماعی.

واژه‌های کلیدی: سالمندان، انزوای اجتماعی، عوامل اجتماعی-اقتصادی.

۱. مقدمه

با بالا رفتن سن جمعیت، تعداد افرادی که به دلیل مسائل بهداشتی زنده می مانند درحال افزایش است. از طرفی به دلیل تحولات اقتصادی اجتماعی، خانواده از شکل گسترده به شکل هسته ای تبدیل شده است و افرادی که پیر هستند کسی را ندارند که از آنها مراقبت نماید، در صورتی که این اتفاق رخ دهد تعداد خانوارهای تک نفره به سرعت افزایش می یابد.

براساس پیش بینی های اداره سرشماری ایالات متحده ، تعداد آمریکایی های ۱۰۰ ساله و بالاتر در سه دهه آینده بیش از چهار برابر می شود ، از ۱۰۱۰۰۰ نفر در سال ۲۰۲۴ به حدود ۴۲۲۰۰۰ در سال ۲۰۵۴ خواهد رسید. صدساله ها فقط ۰.۰۳٪ از کل جمعیت ایالات متحده را تشکیل می دهند و انتظار می رود که در سال ۲۰۵۴ به ۰.۱٪ برسد (شافر[۱]،۲۰۲۴). اما در ایران براساس آخرین برآوردهای مرکز آمار، سالمندان به تعداد ۹ میلیون و ۵۲۱ هزار نفر زندگی می کنندکه ۵ میلیون و ۸۹۷ هزارنفر آنها در سنین بین ۶۰ تا ۷۰ سال، ۲ میلیون و ۶۵۸ هزارنفر در سنین بین ۷۰ تا ۸۰ سال و ۹۶۶ هزارنفر نیز در سنین بالاتر از ۸۰ سال قرار دارند. جمعیت سالمندان(افراد بالای

---

[۱] -Schaffer

۶۵ سال) در ایران، با توجه به نرخ رشد سریع آن به شدت درحال افزایش است و می توان گفت نرخ رشد و میزان جمعیت سالمند در ایران از بسیاری کشورها بیشتر است. همین واقعیت به ما گوشزد می کند که باید از الان برای تامین نیازهای آنها اقدامات لازم را انجام داد(خبرگزاری ایسنا،۱۴۰۲).

یکی از بزرگترین چالش های قرن بیست و یکم افزایش فوق العاده تعداد سالمندان است(بنت و ابراهیم [۱]۱۹۹۵، مک اینیس-دیتریچ [۲] ۲۰۰۹، سازمان جهانی بهداشت،۲۰۱۱). افزایش طول عمر نه تنها یک پیروزی برای جامعه است، بلکه یک چالش بزرگ نیز است. آمادگی برای رسیدن به نیازهای سالمندان در سطح جامعه ضروری است. بنابراین، بسیار مهم است که ارایه دهندگان مراقبت های بهداشتی به خوبی از علایم یا بیماری های رایج در میان سالمندان مطلع باشند، که اغلب می توان از آنها پیشگیری کرد یا آنها را به تاخیر انداخت (همان).

در بحث بهزیستی در میان سالمندان، وضعیت سلامت و شخصیت مهم ترین پیش بینی کننده ها هستند(پلتیر،۲۰۰۴)[۳]. در عین حال، عوامل مرتبط با یکدیگر را شامل می شود، مانند انزوای اجتماعی و تنهایی(دینر و همکاران،۱۹۹۹). آنها[۴] بر تمام بدبختی های افرادی که درحال پیر شدن هستند تاکید می کنند(الیوپولوس،۱۹۹۷).[۵]

انزوای اجتماعی به عنوان حالتی تعریف شده است که در آن فرد فاقد احساس تعلق اجتماعی، عدم تعامل با دیگران، دارای حداقل تعداد تماس های اجتماعی و کمبود در برقراری ارتباط و کاهش کیفیت ارتباطات است(نیکلسون،۲۰۰۸)[۶]. از یک سو ناامنی ناشی از زیان های متعدد می تواند به انزوای خود تحمیلی منجر شود. در طول فرآیند پیری ، نقص شنوایی و گفتار و تفاوت

---

۱ -Bennett, G.C.J. and Ebrahim

۲ -McInnis-Dittrich

۳ - Pelletier

۴ -Diener, E., Eunkook, M.S., Richard, E.L. and Heidi, L.S

۵ -Eliopoulos

۶ - Nicholson

های زبانی که موانع ارتباطی ایجاد می کنند، می توانند تنهایی را تقویت کنند(الیوپولوس،۱۹۹۷). از سوی دیگر، تنهایی به عنوان یک خطر قابل توجه برای سلامتی تعریف شده است(ساویکو،۲۰۰۸)[۱].

هدف اصلی ما از این تحقیق بررسی عوامل مرتبط موثر بر گروه های منزوی و غیرمنزوی سالمندان است و تلاش برای اینکه این سالمندان را با گفتاردرمانی و انواع روش های مجرب، عضو باشگاه ها و گروه های اجتماعی نماییم تا از حالت انزوا خارج شوند، بسیاری از این افراد با بالا رفتن سنشان بسیاری از عزیزانشان را از دست می دهند اما با ایجاد کمپین و برنامه های مفرح، انزوای اجتماعی این افراد کاهش یابد. همچنین بسیاری از آنها به دلیل کهولت سن، سلامتشان نیز در خطر است و تمامی این موارد را باید لحاظ کنیم، البته با در نظر گرفتن شرایط خاص هر فرد. اما سوال اصلی اینگونه مطرح می شود که عوامل اجتماعی و اقتصادی مرتبط با انزوای سالمندان و پیامدهای آن چیست، توضیح دهید؟

۲-روش تحقیق

در این تحقیق با ابزار پرسشنامه و به صورت پیمایشی، اطلاعات مربوط به عوامل موثر بر انزوای اجتماعی و پیامدهای آن گردآوری و به روش جبربولی تجزیه و تحلیل شده است. افراد مورد مطالعه از لحاظ سنی از۶۸ جوان ترین و ۷۹ پیرترین فرد بود که با ۱۸ نفر از آنها به صورت عمیق و با روش کیفی مصاحبه انجام شد.

۳-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

علاقه شدیدی به موضوع مراقبت از سالمندان وجود دارد اما در دوران سالمندی نه تنها مشکلات مربوط به اختلالات جسمی و روانی مانند مراقبت های پرستاری، بلکه به طور کلی انواع مشکلات مربوط به زندگی وجود دارد. در سند ملی سالمندان کشور دیدگاه ها و نظرات مختلفی راجع به مساله سالمندی مطرح شده است، از دیدگاه فرهنگ اسلامی وجود سالمندان و احسان به آنان به مثابه عاملی جهت نزول برکات و خیرات در زندگی و باعث رخ دادن اثرات مثبت و سازنده در زندگی اطرافیان قلمداد شده است. در فرهنگ ایرانی، از پیری به عنوان کمال،

---

[۱] -Savikko

حکمت، خردمندی و فرزانگی قرین است و پیران با موهای سپید، پشت خمیده و دست های چروک که نشانه های ظاهری یک عمر تجربه اندوزی می باشد-محور اتحاد خانواده،همبستگی اجتماعی، انتقال ارزش ها و پاسداری از فرهنگ اصیل نیاکان هستند(سند ملی سالمندان،۱۳۹۹).

همچنین نظریه های متعددی برای تشریح مکانیسم سالمندی مطرح شده است، اما شواهد موجود، یک مکانیسم واحد برای سالمندی را رد می کنند؛ برعکس به نظر می رسد سالمندی به علل متعدد و با تاخیر متقابل بر یکدیگر باشد. در ذیل به بخشی نظریه های موجود در این باره اشاره مختصر داریم: ۱- نظریه زیست شناختی: برای این دسته از نظریه ها طبقه بندی های متعددی در متون به چشم می خورد، نظریه ایمنی[۱]، نظریه پیر شدن سلولی، نظریه رادیکال های آزاد[۲] سه دسته شناخته شده از این نظریه ها هستند. ۲-نظریه های روان شناختی: یکی از معروف ترین نظریه ها در این حوزه، نظریه چرخه زندگی [۳]و رشد اریک اریکسون است که در این دوران انسجام را در مقابل ناامیدی مطرح می کند و برگرفته از مراحل قبلی زندگی است. همچنین یکی دیگر از نظریه های مطرح نظریه انتخاب[۴]، بهینه سازی[۵] و جبران[۶] از بالتس[۷] می باشد که مکانیزم های سازگاری با این دوران را بیان می کند. ۳-نظریه های جامعه شناختی: در حوزه جامعه شناسی سالمندی، نظریه های متعددی برگرفته از رویکردهای نظری کلان جامعه شناسی مانند ساختارگرایی، تضاد و کنش متقابل نمادین مطرح شده است. چهار نظریه مهم برگرفته از این رویکردها شامل نظریه عدم مشارکت[۸]، نظریه فعالیت[۱]، نظریه تداوم[۲] و نظریه نقش[۳] است.

---

[۱]- Immunity theory

[۲]- Free radical theory

[۳]- Life cycle

[۴]-Selection

[۵]- Optimization

[۶]- Compensation

[۷]- Baltes P. B , Baltes M M

[۸]- Disengagement theory

در نظریه عدم مشارکت، خروج سالمند از بازار کار و جامعه و در نظریه های فعالیت و تداوم حضور و مشارکت سالمند در جامعه را به نفع سلامت سالمند و جامعه می داند. در نظریه نقش نیز سالمندی تغییر قوانین، انتظارات و نقش در دوران سالمندی است. همچنین نظریه های دیگری مانند اقتصاد سیاسی، برچسب زنی، تبعیض سنی و مبادله در این حوزه مطرح می شود(همان). در حوزه سالمندان نویسندگان زیادی دست به قلم شده اند که به عنوان نمونه، به چند مورد اشاره کرده ایم.

(مسعود چلبی و مهدی امیرکافی،۱۳۸۳) در مقاله تحلیل چندسطحی انزوای اجتماعی به این نتیجه رسیدند که متغیرهای سطح توسعه اقتصادی-اجتماعی منطقه و ثبات ساکنان در سطح ساختی و اعتماد، امنیت و هویت در سطح فردی اثرات موثر و معنی داری بر روابط اجتماعی دارند. همچنین سطح روابط اجتماعی به نوبه خود تاثیر موثر و کاهنده ای بر احساس تنهایی و عجز نشان می دهند.

(خراشادی زاده و همکاران،۱۴۰۲) در مقاله بررسی انزوای اجتماعی در سالمندان و عوامل مرتبط با آن به این نتیجه رسیدند که انزوای اجتماعی با متغیرهای جنسیت مرد، تعداد فرزندان بیشتر، تحصیلات بیشتر، بیکاری و بازنشستگی و داشتن مسکن، کاهش معنی دار آماری داشت. ولی با متغیرهای سن و تاهل ارتباط نداشت.

حجتی سیبنی و همکاران،۱۳۹۹) در مقاله اثربخشی انزوای اجتماعی، تنهایی و هویت دینی سالمندی بر از خودبیگانگی اجتماعی آنها به این نتیجه رسیدند که متغیر انزوای اجتماعی دارای بیشترین تاثیر در گرایش سالمندان به طرف ازخودبیگانگی اجتماعی بود و شاخص هویت دینی دارای کمترین تاثیر بود.

اما تحقیقات بین المللی در مورد انزوای اجتماعی نیز در میان سالمندان انجام شده است، و نشان داده اند که همه افراد مسن منزوی نیستند و میزان بروز آن حدود ۱۰ درصد است(ویکتور و

---

[۱] -Activity theory

[۲] -Continuity theory

[۳] -Role theory

همکاران [۱] ۲۰۰۰، فایندلی[۲]،۲۰۰۳). و تعداد افراد مسن که بسیار منزوی هستند، به این معنی که هیچ تعاملی با دیگران ندارند، بسیار کم است. علاوه بر این، مردان بیشتر از زنان پس از بازنشستگی دوستی خود را حفظ می کنند و افراد مسن بیشتر به دلیل زندگی طولانی تر از همسالان خود منزوی می شوند(مولینز و همکاران ۱۹۹۱، ونگر و همکاران[۳] ۱۹۹۶). و اکثر افراد مسن منزوی در خانواده های تک نفره زندگی می کنند(تونستال[۴] ۱۹۶۶). و انزوا اثرات منفی بر سلامت روان دارد، مانند تنهایی و نارضایتی از زندگی(تامپسون و همکاران[۵]، ۱۹۹۰).

از سوی دیگر، فایندلی (۲۰۰۳) در رابطه با عوامل انزوای اجتماعی در میان سالمندان که می تواند شامل وضعیت نیاز به مراقبت، توانایی پایین در دسترسی به اطلاعات، تفاوت در منطقه محل سکونت(شهری در مقابل مناطق روستایی)، رفتن به خانه سالمندان این را نشان می دهد که عوامل خطر مانند پذیرش در خانه سالمندان، ترس از دیگران، جنسیت و وضعیت تاهل، نگرش ساکنان محلی به خانه سالمندان وجود دارد. عواملی که به چنین انزوا کمک می کند، به تجربیات افراد مسن مرتبط است.

رابطه بین انزوای اجتماعی، سلامت و استفاده از مراقبت‌های بهداشتی پیچیده است.(هلت لاندستد و همکاران،[۶] ۲۰۱۰) فرضیه شده است که سلامت ضعیف هم عامل انزوای اجتماعی است (به عنوان مثال، کاهش سلامت ممکن است سالمندان را از حفظ روابط اجتماعی باز دارد) و هم نتیجه انزوای اجتماعی است. به عنوان مثال، استرس ناشی از انزوای اجتماعی ممکن است بر پیامدهای سلامتی تأثیر بگذارد. (کاکیپو[۷]،۲۰۱۴، بارلو و همکاران[۸]،۲۰۱۵) در همین راستا،

---

۱ -Victor C. Scambler S. & Bond J

۲ -Findlay

۳ -Wenger GC, Davies R, & Shahtahmasebi S

٤ -Tunstall

٥ -Thompson MG. & Heller K

٦ -Holt-Lundstad J, Smith TB, Layton JB

۷ -Cacioppo

۸ -Barlow MA, Liu SY

تحقیقات قبلی نشان داده است که افراد مسن با روابط اجتماعی ضعیف‌تر، نرخ بالاتری از انواع خاصی از خدمات مراقبت بهداشتی پرهزینه و بالقوه قابل اجتناب دارند. مانند بستری مجدد در بیمارستان و اقامت طولانی‌تر در بیمارستان، اما نرخ‌های مشابه خدمات کم‌هزینه مانند ویزیت‌های مراقبت‌های سرپایی.(والتورتا و همکاران[۱]،۲۰۱۸ ، شاو و همکاران[۲] ۲۰۱۷).

با توجه به شواهدی که انزوای اجتماعی را با سلامت ضعیف و استفاده بالقوه قابل اجتناب از مراقبت های بهداشتی مرتبط می کند، تلاش های گسترده ای برای ترویج گنجاندن افراد مسن در جامعه انجام شده است. ابتکارات شامل ایجاد شبکه جهانی برای شهرها و جوامع دوستدار سالمندی توسط سازمان جهانی بهداشت و انتصاب وزیر تنهایی از سوی بریتانیا است.(یگینسو[۳]،۲۰۱۸) این گروه ها همچنین دستورالعمل هایی را برای رسیدگی به انزوای اجتماعی صادر کرده اند. سازمان جهانی بهداشت شناسایی و حمایت از شبکه‌ها را برای افراد مسن، فراهم کردن دسترسی به دستگاه‌های کمکی مناسب و ایجاد اعتماد به نفس در استفاده از فناوری توصیه می‌کند.(سازمان جهانی بهداشت،۲۰۱۵) علاوه بر این، سازمان جهانی بهداشت خاطرنشان می‌کند که مداخلاتی که مشارکتی هستند و پایه‌های نظری دارند معمولاً بیشتر هستند. موثر از کسانی که بدون. مؤسسه ملی سلامت و تعالی بالینی بریتانیا به پزشکان مراقبت های بهداشتی توصیه می کند با ارائه مشاوره و منابع در مورد فعالیت های اجتماعی، انزوای اجتماعی را در میان سالمندان شناسایی کرده و به آنها رسیدگی کنند و برای ارائه این خدمات با بخش های داوطلبانه و اجتماعی قرارداد ببندند. (همان). در ایالات متحده، مراکز کنترل و پیشگیری از بیماری، و مراکز خدمات مدیکر و مدیکید توصیه می کنند که سیستم های بهداشتی اطلاعاتی را در مورد عوامل اجتماعی تعیین کننده سلامت، به طور ایده آل در پرونده های سلامت الکترونیکی جمع آوری کنند.(گوتلیب و همکاران[۴]،۲۰۱۸).

اما مقالات و پژوهش های بسیاری در ارتباط با انزوای اجتماعی سالمندان منتشر شده است اما

---

۱ -Valtorta NK, Moore DC, Barron L

۲ -Shaw JG, Farid M, Noel-Miller C

۳ -Yeginsu

۴ -Gottlieb L, Cottrell EK, Park B

آنچه این تحقیق را متمایز می کند، آن است که تا به حال تحلیل موردی عوامل مرتبط با انزوای اجتماعی در میان سالمندان با در نظر داشتن رویدادهای اجتماعی و اقتصادی تجربه شده دوران پیری و قبل از پیری و هم زمان مطالعه پیامدهای آن در هیچ پژوهشی رویت نشده است.

۳-یافته های پژوهش

در این تحقیق از ۱۸ نفر پاسخ دریافت شد، که ۶ مرد و ۱۲ زن بودند. از سن ۶۸ شروع می شود که جوان ترین فرد محسوب می شود و۷۹ سال نیز پیرترین مصاحبه شونده در این مطالعه بود. ویژگی های اساسی و طرح کلی پاسخ دهندگان در جدول ذیل نشان داده شده است.

تعداد	سن	جنسیت	تجربه زناشویی	حالت انزوا	داشتن کودک	شرایط مالی	شغل	بخشی از مصاحبه
۱	۷۵	مرد	فوت همسر	منزوی	خیر	متوسط	کارمند	دوستم را از دست دادم. با هیچ کسی در اینجا دوست نیستم فقط گاهی خواهرم به من سر می زند.
۲	۷۸	مرد	مطلقه	غیرمنزوی	بله	کم درآمد	کارگر ساختمان	با دوستان قدیمی ام قطع رابطه کرده ام و در اینجا دوستان تازه ای آشنا شدم و از این بابت رضایت دارم.
۳	۷۹	مرد	مطلقه	منزوی	بله	متوسط	مدیر	از همسرم جداشدم و ورشکست شده ام، در زندگی ام دیگر به کسی اعتماد ندارم.
۴	۷۲	مرد	مطلقه	منزوی	بله	متوسط	مدیر	انزوای شدید و جداشدن از دوستانی که سالها با آنها رفت و آمد داشتم
۵	۷۶	مرد	مطلقه	منزوی	بله	کم درآمد	راننده	هیچ وقت دوست صمیمی نداشتم و آدم اجتماعی نیستم

								که با افراد معاشرت کنم.
۶	۷۸	مرد	فوت همسر	غیرمنزوی	بله	متوسط	خوداشتغال	رستوران خودم را راه اندازی کردم اما مجبور شدم برای بدهی بفروشم.
۷	۷۴	زن	بیوه	غیرمنزوی	خیر	کم درآمد	خیاطی	من مطمئن نیستم از بابت شرایط سلامتی ام، از طریق تماس تلفنی با برخی از دوستان صحبت می کنم اما هنوز استفاده از تلفن هوشمند را بلد نیستم.
۸	۷۵	زن	بیوه	منزوی	خیر	متوسط	کارمند	تنهایی را بیشتر دوست دارم و نمی خواهم با نزدیکانم در ارتباط باشم.
۹	۷۳	زن	مجرد	منزوی	خیر	کم درآمد	خوداشتغال	من خانواده و اموالم را از دست دادم، در رابطه با سلامتی ام نیز اخیرا به دلیل کمردرد نمی توانم دوستانم را ببینم.
۱۰	۷۵	زن	بیوه	غیرمنزوی	خیر	متوسط	خانه دار	در دوران کودکی بسیار از من مراقبت شده است، و فرزند آخر خانواده بوده ام.
۱۱	۷۸	زن	مطلقه	غیرمنزوی	بله	خوب	خانه دار	خواهران کوچکترم به من گاهی تماس می گیرند، فرزندم ایران نیست.

۱۲	۷۹	زن	بیوه	غیرمنزوی	بله	کم درآمد	خانه دار	بچه ها گاهی تماس می گیرند، اینجا سرگرمی های زیادی برای خودم درست کرده ام.
۱۳	۷۰	زن	مطلقه	غیرمنزوی	خیر	کم درآمد	خانه دار	از ناحیه زانو درد دارم و گواهی ناتوانی در حرکت دریافت کرده ام، گاهی دوستان به من سر می زنند.
۱۴	۷۷	زن	مطلقه	غیرمنزوی	خیر	کم درآمد	کارکنان نظافت	بیشتر اوقات تنها هستم و در اتاقم می باشم، اینجا تلویزیون در اختیارم نیست و حتی گوشی ندارم، فقط در کنار دوستان حس تنهایی من کمتر شده است.
۱۵	۶۹	زن	مجرد	غیرمنزوی	خیر	خوب	آشپز	از وقتی به اینجا آمدم توانستم با کارکنان ارتباط خوبی بگیرم
۱۶	۷۶	زن	مجرد	منزوی	خیر	متوسط	کارمند	سالها با پدر و مادرم زندگی می کردم، آنها را از دست دادم، همین طور برخی از همکاران نزدیکم که فوت کردند.
۱۷	۶۸	زن	مطلقه	غیرمنزوی	بله	متوسط	کارمند	اغلب اینجا پیاده روی می کنم و درحال قدم زدن هستم و گاهی با افراد اینجا صحبت می کنم.
۱۸	۷۰	زن	فوت همسر	منزوی	خیر	متوسط	کارمند	تنهایی را ترجیح می دهم

۳-۱ انزوای اجتماعی

اندازه شبکه سالمندان و فراوانی تعاملات آنها برای عملیاتی کردن انزوای اجتماعی استفاده شد. اندازه گروه/شبکه با پرسیدن«چند دوست صمیمی دارید که بتوانید با آنها اعتماد کنید و در مورد افکار و نگرانی های خود صحبت کنید؟» و «دوستانی که با آنها به دیدار یکدیگر می روید» اندازه گیری شد. در هر سوال،«چند نفر هستند؟»، تعداد واقعی افراد را پرسیدیم. از سوی دیگر، فراوانی تعامل این است که "تقریبا با کودکانی که دور از شما هستند چند بار ملاقات دارید یا تلفنی صحبت می کنید"؟

آیا نامه رد و بدل می کنید؟" "چند بار نامه رد و بدل می کنید؟"، آیا می خواهید با دوستان، همسایگان یا اقوام ملاقات کنید؟ برای هر سوال، اصلا نه ، کمتر از یک بار در ماه، حدودا یک بار در ماه، دو یا سه بار در ماه، حدودا یک بار در هفته، حداقل دو بار در هفته. در نتیجه در موارد این مطالعه ۷ مورد در گروه منزوی قرار می گیرند.

م۷« من به سلامتی خوداطمینان ندارم. تنوانسته ام دوستانم را از نزدیک ملاقات کنم و فقط با بستگان می توان تماس گرفت.» ایشان همسرشان را در جوانی از دست داده اند و به طور حرفه ای به شغل خیاطی برای کسب درآمد رجوع کرد. فقط با بستگان نزدیکش تماس تلفنی دارد و بیشتر ترجیح می دهد با خودش تنها باشد. او استفاده از تلفن هوشمند را بلد نیست و بیشتر به دوختن لباس وقت خود را سپری می کند.

م۱« بعد از نقل مکان به اینجا، هیچ کس نزدیکم نیست. فقط خواهرم گاهی به من سر می زند». سال های زیادی است که مجرد است و همسرش را در اثر تصادف از دست داده است و بعد از او ازدواج نکرده است، سالها کارمند اداره دادگستری بوده است، فرزندی ندارد و شرایط مالی تقریبا خوبی دارد. او بیشتر اوقات درحال مطالعه کردن است.

م۹« من خانواده و اموالم را در ۵۰ سالگی را از دست دادم، اخیرا به دلیل کمردرد نمی توانم دوستانم را ببینم و در اینجا پیاده روی کنم». خانم مجردی که به دلیل عشق نافرجامی که داشت هرگز ازدواج نکرده است. شغل های زیادی را تجربه داشته است، به خاطر کهولت سن و مشکل در کمر، نمی تواند برای پیاده روی به حیاط برود و خیلی کم با دوستان در ارتباط است. معمولا در اتاق می ماند و بیشتر استراحت می کند.

م۱۶« پدر و مادرم که با من زندگی می کردند را از دست دادم، برخی از دوستانم نیز فوت

کردند، بیشتر وقت خود را به تماشای تلویزیون و گوش دادن به رادیو میگذارم». مجرد است اما در روابط متفاوت بوده است، منشی پزشک بوده و تجربه سفر به بسیاری از کشورها را داشته است، بعد از اینکه خانواده اش را از دست داده است. گوشه نشینی را انتخاب نموده است.

۳-۲ عوامل دوره زندگی

با اشاره به رویدادهای اجتماعی-اقتصادی نامطلوب که قبل از پیری اتفاق می افتد، به عنوان«مرگ زودهنگام والدین»، «میزان تحصیل پایین(عدم فارغ التحصیلی از دبستان)» تعریف می شود. مجرد. متاهل. جدایی از همسر. ناراحتی از همسر. طولانی ترین شغل و اشتغال غیر عادی، بیکاری طولانی مدت ،انتقال شغل های زیاد، تغییر ناگهانی شرایط زندگی و بستری طولانی مدت.

در مورد ۷، با مرگ پدرش در جوانی شروع شد.«بعد از مرگ پدرم، ارتباطم با خانواده قطع شد». درواقع افراد قبل از رسیدن به سن پیری تقریبا هیچ تجربه نامطلوبی ندارند، اما در سنین بالا به دلیل مرگ یا جا به جایی دوستان و خواهران و برادران نزدیک، به دلیل وخامت وضعیت سلامتی و مشکلات مالی منزوی می شوند.(۸،۵،۴،۱۸).

م۱۸«به مادرم خیلی وابسته بودم و چون فرزندی نداشتم بیشتر با او وقت می گذراندم» زن ۷۰ ساله ای که به خاطر بچه دار نشدن از همسرش جدا شده است، در کودکی پدرش را از دست داد و خیلی زود در جوانی وارد بازار کار شد. او عزیزانش را از دست داده است و حالت افسردگی دارد و با هیچ کسی صحبت نمی کند.

م۴« با همسرم در محیط کار آشنا شدم ، یک دختر دارم که خارج از ایران زندگی می کند. به خاطر خلقیات همسرم از او جدا شدم، برای مهریه همسرم مجبور شدم نیمی از اموالم را بفروشم». وی قرص های خواب آور استفاده می کند و هیچ وقت ملاقاتی ندارد. انزوای شدید دارد و جدا شدن از دوستان صمیمی اش که سالها با آنها به فعالیت ورزشی مشغول بوده. علاقه به هیچ کاری تقریبا ندارد.

م۵«من دوست صمیمی خاصی ندارم. و آدم اجتماعی نیستم». طلاق گرفته است و مجدد ازدواج کرد اما مجدد ناموفق بود، از لحاظ مالی شرایط خوبی ندارد و در ارتباط با افراد خجالتی است و نمی تواند ارتباط بگیرد. مشاغل زیادی را تجربه کرده است که طولانی ترین آن مرتبط با

رانندگی است. او هیچ وقت با مسافرانش صحبت نمی کرد.
م۸« تمایلی ندارم با کسی صحبت کنم». او همیشه دوست داشت فرزندی داشته باشد اما با این اوصاف با همسرش زندگی کرد و هیچ وقت مادر شدن را تجربه نکرد، کارمند اداره دولتی بوده است و بعد از فوت همسرش به این مکان نقل مکان کرده است.
شماره های ۲، ۱۵ و ۱۴ از افرادی تشکیل شده است که از دوران کودکی آسیب های متعددی را تجربه کرده بودند، اما به دلیل تغییر سبک زندگی در سنین بالا در گروه غیرمنزوی قرار گرفتند. در این میان موارد شماره ۳ و ۱۶ گروه منزوی و شماره ۲ که غیرمنزوی است به شرح زیر می باشد.
(م۱۶: منزوی، زن،۷۶ ساله) «در طهران به دنیا آمدم از یک خانواده پرجمعیت. پدرم کارمند شرکت بود. پس از پایان تحصیلات متوسطه، وارد بازار کار شدم. با این حال به دلیل بیماری از کار انصراف دادم. پس از آن مدت زیادی را با پدر و مادر در خانه پدر زندگی کردم. و تاکنون ازدواج نکرده ام. مجدد دوباره وارد بازار کار شدم و چندین بار تغییر شغل دادم، اما تا دهه پنجاه زندگی ام به عنوان کارمند اداری ادامه دادم. زمانی که ۴۶ سالم بود، برادرم که با خانواده ام زندگی میکرد از همسرش جدا شد ، بنابراین مجبور شدم مدت طولانی با والدینم زندگی کنم. پس از بازنشستگی ، خودم را وقف مراقبت از پدرم کردم و بعد از فوت پدر، زندگی با مادر را آغاز کردم. در سن ۷۰ سالگی مادرم از دنیا رفت. و تنها زندگی کردم. بعدا به اینجا نقل مکان کردم. سعی کردم که با دوستانم ارتباطم را حفظ کنم، اما بعدا با بدتر شدن وضعیت سلامتی، به تدریج ارتباطم را با آنها قطع کردم. به ویژه، بسیاری از دوستان محل کارم، در چند سال گذشته جان خود را از دست داده اند، درحال حاضر اصلا دوستی ندارم. پس از نقل مکان به اینجا، فکر کردم خوب است که دوستان خوبی در اینجا پیدا کنم، اما درواقع، حتی نام هیچ یک از افرادی که با آنها نزدیک هستم را نمی دانم. بیشتر اوقات هم با تماشای تلویزیون روزهای تنهایی خود را پر می کنم».
(م۳: منزوی، مرد،۷۹ ساله) «در تبریز متولد شدم، بزرگترین فرزند خانواده بودم از یک خانواده پرجمعیت. مغازه آجیل فروشی داشتیم که در آن منطقه بسیار معروف شده بود. به دبیرستان رفتم و بعد از فارغ التحصیلی، تصمیم گرفتم شرکت خودم را راه اندازی کنم. در ۳۰ سالگی ازدواج کردم و صاحب دو فرزند شدم. بعد از ازدواج، همسرم را رئیس شرکت کردم و بیشتر

درآمد خود را به او سپردم. به هر حال من پول زیادی داشتم. اوضاع به آرامی پیش می رفت تا اینکه در اواخر پنجاه سالگی، تجارتمان شکست خورد و ورشکست شدیم. پس از ورشکستگی، برای یافتن شغل به طهران نقل مکان کردم، اما به زودی همسرم درخواست طلاق داد. درنتیجه در ۵۵ سالگی طلاق گرفتم و در نهایت تنها زندگی کردم. پس از طلاق، ارتباطم را با فرزندانم از دست دادم، من احساس حماقت می کردم که به کسی اعتماد کنم. بعد از آن اصلا با دوستانم و خواهر و برادرانم ارتباط برقرار نکردم». او بیشتر وقت خود را در اتاقش می ماند.

(م۲: غیر منزوی: مرد ۷۸ ساله) «در اصفهان متولد شدم، پدرم پس از اینکه وارد دبستان شدم براثر بیماری درگذشت. بعدا با خانواده نقل مکان کردیم، اما به زودی مادرم را نیز از دست دادم، از همسرم جدا شدم، سالها نقاشی و بنایی انجام داده ام، شرایط مالی تقریبا خوبی ندارم، پسرم در کار تئاتر است و خودم همسرش را انتخاب کرده ام» همسرش اخلاق خوبی ندارد و در اینجا احساس بهتری دارد، و چون آدم برون گرایی است، توانسته دوستان زیادی پیدا کند.

م۱۵«پدرم را وقتی نوزاد بودم از دست دادم، در منزل دختر عمه مادرم برای نظافت به طهران من را بردند، آشپزی و کارهای منزل با من بود. مادرم برای اینکه خواهر و برادرهایم را سیر کند، خیاطی میکرد» او امروز هیچ فردی را ندارد و مادرش فوت کرده و خواهر و برادرهایش هر کدام در مکانی زیست دارند، او هیچ وقت ازدواج نکرده است. در رستوران ها نیز سابقع کار کردن داشته است.

م۱۴« در بخش نظافت استخرها بوده ام، اولادی ندارم و سالها است که از همسرم جدا شده ام». در محیط های اجتماعی و شلوغ کار کرده است و ارتباط با اعضای مجموعه را به راحتی پیش می برد.

موارد ۱۲،۱۱،۱۰ و ۱۳ نیز در گروه غیرمنزوی قرار می گیرند و وجهه اشتراک آنها در شغلشان است که همگی خانه دار هستند و درواقع از دیدگاه خانم هایی که در محیط کار نبوده اند بررسی میشود.

م۱۱«از همسرم جدا شدم و خانه ام را فروختم، دخترم را از ایران خارج کردم»، با مهریه اش توانست از نظر مالی پشتوانه متوسطی را برای خودش برقرار کند، سه خواهر کوچکتر دارد که گاهی با وی تماس می گیرند.

م۱۲، همسرش فوت کرده است و فرزندانش او را به آسایشگاه منتقل کرده اند. خیلی راحت با دیگران می تواند ارتباط برقرار کند، دوست دارد نوه و فرزندانش را ببیند.

م۱۰« همسرم فوت کرده و فرزندی ندارم. بچه آخر خانواده بوده ام و همیشه از من مراقبت شده است، هیچ وقت کار بیرون نکرده ام». خیلی زود عزیزانش را از دست داده است و از نظر مالی شرایط متوسطی دارد.

م۱۳، برادرش گاهی به او سر می زند، از ناحیه زانو و کمر احساس درد دارد و تغریبا هیچ کاری نمی تواند انجام دهد و بیشتر اوقات ،استراحت می کند.

م۱۷، وقتی بسیار جوان بود ازدواج کرد و صاحب سه فرزند شد، اما به خاطر اختلاف سنی زیاد از همسرش جدا می شود. بیشتر اوقات نیز درحال پیاده روی کردن است، به سلامتی اش اهمیت می دهد و سبک خاصی در غذا خوردن دارد.

۳-۳ عوامل موثر بر انزوای اجتماعی سالمندان

در مرحله بعد، برای بررسی عوامل مرتبط با انزوا، براساس مواردی که در بالا توضیح داده شد، عواملی مانند مجرد بودن، بدتر شدن وضعیت سلامتی و نقل مکان یا از دست دادن دوستان نزدیک را در نظر گرفتیم. سوگواری، و در حال حاضر شرکت نکردن در فعالیت های باشگاهی یا جلسات آموزش سالمندان و... و ترکیباتی که منجر به گروه منزوی و غیر منزوی می شود،

P=مجرد بودن

M= بدتر شدن وضعیت سلامتی

F= از دست دادن عزیزان

A=عدم فعالیت یا شرکت در جلسات آموزش و...

تجزیه و تحلیل های لازم را در جدول ۳ و ۴نشان داده ایم. توجه داشته باشید که حروف بزرگ نشان می دهد که هر متغیر اعمال می شود و حروف کوچک نشان می دهد که اعمال نمی شود. در نتیجه، به عنوان ترکیبی که به یک گروه منزوی تبدیل می شود در زیر نشان داده ایم:

$$I=pMF +PMA+PFA=pMF+P\ (MA+FA)$$

اما ترکیب هایی که منجر به گروه های غیرمنزوی می شود:

$$i=mfa+pma+pfA=mfa+p\ (ma+Fa)$$

جدول ۳

متغیر مستقل					متغیر وابسته	
شماره	تجربه زناشویی مجرد=۱	وضعیت سلامتی بدتر شدن=۱	از دست دادن عزیزان بله=۱	انجمن های اجتماعی و غیره عدم شرکت=۱	حالت منزوی (گروه منزوی=۱)	تعداد موارد م۱ تا م۱۸
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۲	۱	۱	۰	۱	۱	۱
۳	۱	۰	۱	۱	۱	۱
۴	۱	۰	۰	۰	۰	۲
۵	۰	۱	۱	۱	۱	۲
۶	۰	۱	۱	۰	۱	۱
۷	۰	۱	۰	۱	۰	۳
۸	۰	۰	۱	۰	۰	۲
۹	۰	۰	۰	۱	۰	۳
۱۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲

جدول ۴ اشتقاق اصطلاحات اصلی

I=عوامل گروه منزوی				i=عوامل برای گروه غیر منزوی		
Capital Letters ۲	۳	۴		۰	۱	۲
pMFa	PMFA PmFA PMFA	PMFA		pmfa	Pmfa pmFa pmfA	pMfA
Main term pMF	PMA PFA MFA			mfa pma pmf	pfA	
I = عوامل گروه منزوی				عوامل گروه غیرمنزوی=i		
Main term pMFa PMfA PmFA pMFA PMFA				Main term pmfa Pmfa pmFa pmfA pMfA		
pMF PMA PFA MFA				mfa pma pmf pfA		

نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان می دهد که با توجه به پیشینه انزوا و مدلی که در آن انزوای دوران سالمندی در نتیجه آسیب های اجتماعی است که در طول زندگی رخ می دهد و به طور خاص، در میان سالمندانی که در گروه منزوی قرار می گیرند، در عین حال به دلیل مشکلات انباشته شده در طول زندگی خود منزوی می شوند، مانند سوگواری زودهنگام والدین، اشتغال ناپایدار، مجرد بودن یا طلاق گرفتن که از این موارد رنج می برند.

همچنین انزوای ناشی از آسیب در دوران سالمندی در نتیجه تغییر شرایط زندگی در دوران سالمندی است. علاوه بر این، اگر همسر، پدر یا مادر، خواهر و برادر و دوست را از دست دادید به دلایل مختلف، به بدتر شدن سلامت فرد می تواند منجر شود و افزایش سن و کندی در حرکات و به سختی بیرون رفتن، مشکلات دارایی در دوران پیری، اختلاف در روابط خانوادگی و بی اعتمادی به این شرایط دامن می زند.

هنگام بررسی حمایت از سالمندان منزوی، رویکردهایی که بر سلامت تمرکز می کنند، مانند پیشگیری از مراقبت طولانی مدت و پیشگیری از خودانزوایی، که نه تنها در پیشگیری از انزوا موثر خواهند بود، بلکه همچنین در افراد مسن چنین تصور می شود که سطحی از انزوا وجود

دارد که در آن حمایت از آسیب های اجتماعی و اقتصادی در طول زندگی قبل از اوایل بزرگسالی و پیری مهم می شود. ثانیا، در مورد عوامل موثر در انزوا در میان سالمندان، بر ترکیب عوامل مرتبط با انزوا تمرکز کردیم و در نتیجه ترکیب های متفاوتی را برای افراد مجرد، افراد جداشده و افراد بیوه یافتیم. با این حال، هیچ عامل واحدی را برای توضیح انزوا در دوران پیری یافت نشد، بلکه ترکیبی از مواردی چون، از دست دادن دوستان و آشنایان، بدتر شدن وضعیت سلامتی فرد و عدم شرکت در فعالیت های اجتماعی مانند گروه های سالمندان و باشگاه های مرتبط نشان داده شده است. و این بدان معناست که صرف نظر از مجرد بودن، متهل بودن، فرزند داشتن و نداشتن و... با افزایش سن، دوستان، خواهران و برادران خود را از دست می دهند و همچنین ممکن است برای حفظ سلامتی خود دچار مشکل شده و شرکت در فعالیت های اجتماعی را کنار بگذارند که همگی به انزوای آنها می تواند منجر شود. این نشان می دهد که حمایت و مداخله ضروری است. به ویژه، دولت ها و دستگاه ها و شوراهای رفاه اجتماعی که برای سالمندان سند و برنامه هایی را تنظیم کرده اند اما کفایت نمی کند.

ما در این تحقیق به دنبال یافتن پاسخی برای سه سوال کلیدی بوده ایم که ۱- عوامل موثر بر انزوای اجتماعی سالمندان کدامند؟ ۲-چگونه می توان تاثیر عوامل موثر بر انزوای اجتماعی سالمندان و پیامدهای آن را کاهش داد؟ روش ما در گردآوری اطلاعات استفاده از ابزار پرسشنامه بوده و جامعه مورد مطالعه ۱۷ نفر از سالمندان کهریزک انتخاب شده و از روش جبر بولی تجزیه و تحلیل شده است و نتایج زیر به دست آمده است.

وضعیت تاهل،درآمد،اشتغال،سلامت، تعداد فرزندان و نوه ها از مهمترین عوامل موثر بر میزان انزوای اجتماعی سالمندان مورد مطالعه بوده است. و هرچه که انزوای اجتماعی در میان سالمندان مورد مطالعه بیشتر بوده، احساس بی نقشی، احساس تنهایی، اشکال در روابط اجتماعی، مشکلات روحی و روانی، بیماری جسمی بیشتر بوده است. برای مقابله با پیامدهای منفی پیشنهادات زیر ارائه می شود:

۱- عضو شدن سالمند در شبکه های اجتماعی ۲- خرید دستگاه های ارتباطی مانند رادیو، تلویزیون، روزنامه، کتاب و سینمای خانگی و موبایل و در نهایت عضو شدن در باشگاه ها و محیط های اجتماعی.

منابع

-چلبی،مسعود،امیرکافی،مهدی(۱۳۸۳). تحلیل چند سطحی انزوای اجتماعی، **مجله جامعه شناسی ایران**،دوره پنجم،شماره ۲.

-خراشادی زاده،فاطمه،شریفیان،الهام،نبوی،حمید،گریوانی،طیبه(۱۴۰۲). بررسی انزوای اجتماعی در سالمندان و عوامل مرتبط، **مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی**،دوره۱۵،شماره۱.

-حجتی سیبنی،رحیم،کاظمی پور،شهلا،پوریوسفی،حمید،مرادی،علی(۱۳۹۹).اثربخشی انزوای اجتماعی،تنهایی و هویت دینی سالمندی بر از خودبیگانگی اجتماعی آنها(مورد مطالعه: آسایشگاه های سالمندی شهر رشت)، **مجله مطالعات جامعه شناختی شهری**،سال دهم-شماره سی و شش.

-**سند ملی سالمندان کشور**(۱۳۹۹). Health.tums.ac.ir

REFRENCES

-Bennett, G.C.J. and Ebrahim, S., ۱۹۹۵. Health care in the old age. ۲nd ed. **New York:Oxford University Press.**

-Barlow MA, Liu SY, Wrosch C. Chronic illness and loneliness in older adulthood: The role of self-protective control strategies. **Health Psychol.** ۲۰۱۵ Aug;۳۴(۸):۸۷۰–۹. doi: ۱۰.۱۰۳۷/hea۰۰۰۰۱۸۲. PMID: ۲۵۵۲۸۱۷۷.

-Cacioppo JT, Cacioppo S**. Social Relationships and Health**: The Toxic Effects of Perceived Social Isolation. Soc Personal Psychol Compass. ۲۰۱۴ Feb ۱;۸(۲):۵۸–۷۲. doi: ۱۰.۱۱۱۱/spc۳.۱۲۰۸۷. PMID: ۲۴۸۳۹۴۵۸.

-Diener, E., Eunkook, M.S., Richard, E.L. and Heidi, L.S., ۱۹۹۹. Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. **Psychological Bulletin**, ۱۲۵(۲), pp.۲۷۶-۳۰۲.

-Eliopoulos, C., ۱۹۹۷. Gerontological Nursing. ۴th ed. Philadelphia: **Lippincott-Raven**.

-Findlay RA: Intervention to reduce social isolation amongst older people: Where is the evidence? **Ageing and Society**, ۲۳: ۶۴۷-۶۵۸. (۲۰۰۳).

-Gottlieb L, Cottrell EK, Park B, et al. Advancing Social Prescribing with Implementation Science. **J Am Board Fam Med**. ۲۰۱۸ May–Jun;۳۱(۳):۳۱۵–۲۱. doi: ۱۰.۳۱۲۲/jabfm.۲۰۱۸.۰۳.۱۷۰۲۴۹. PMID: ۲۹۷۴۳۲۱۳.

-Holt-Lundstad J, Smith TB, Layton JB. Social Relationships and Mortality Risk**: A Meta-analytic Review**.۲۰۱۰

-McInnis-Dittrich, K., ۲۰۰۹. **Social Work with Elders**: A Biopsychosocial

Approach to Assessment and Intervention, ۲nd, London: Allyn and Bacon.

-Mullins LC, Sheppard HL, & Andersson L: Loneliness and social isolation in Sweden: Differences in age, sex, labor force status, self-rated health, and income adequacy. **Journal of Applied Gerontology**, ۱۰(۴): ۴۵۵-۴۶۸. (۱۹۹۱).

-National Institute for Clinical Excellence. Older people with social care needs and multiple long-term c
onditions**: NICE guideline (NG۲۲). NICE London**; ۲۰۱۵.

- Nicholson, Jr., ۲۰۰۸. Social isolation in older adults: an evolutionary concept analysis**. Journal of advanced nursing,** ۶۵(۶), pp.۱۳۴۲-۱۳۵۲.

-Pelletier, C.L., ۲۰۰۴. The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis. **Journal of music therapy**, ۴۱(۳), pp.۱۹۲-۲۱۴.

-Savikko, N., ۲۰۰۸. Loneliness of older people and elements of an intervention for its alleviation. Ph. D. **University of Turku.**

-Shaw JG, Farid M, Noel-Miller C, et al. Social Isolation and Medicare Spending: Among Older Adults, Objective Isolation Increases Expenditures While Loneliness Does Not**. Journal of** Aging and Health. ۲۰۱۷;۲۹(۷):۱۱۱۹–۴۳. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۰۸۹۸۲۶۴۳۱۷۷۰۳۵۵۹.

–Schaffer,Katherine.۲۰۲۴.U.S. centenarian population is projected to quadruple over the next ۳۰ years(**pewresearch.org**).

-Tunstall J: Old and alone: **A sociological study of old people**. Routeledge and Kegan Paul. (۱۹۶۶)

-Thompson MG.. & Heller K Facets of support related to well-being; Quantitative social isolation and perceived family support in a sample of elderly women. Psychology and Aging, ۵(۴): ۵۳۵-۵۴۴, (۱۹۹۰).

-Victor C. Scambler S. & Bond J. et al. Being alone in later life: Loneliness, social isolation and living alone. **Reviews in Clinial Gerontology**, ۱۰: ۴۰۷-۴۱۷. (۲۰۰۰).

-Valtorta NK, Moore DC, Barron L, et al. Older Adults' Social Relationships and Health Care Utilization: A Systematic Review. **American Journal of Public Health.** ۲۰۱۸;۱۰۸(۴):e۱–e۱۰. doi: ۱۰.۲۱۰۵/ajph.۲۰۱۷.۳۰۴۲۵۶. PMID: ۲۹۴۷۰۱۱۵.

-World Health Organization (WHOa), ۲۰۱۱**. Ageing and life course**. (Hitting the headlines article) [online] (Updated July, ۲۰۰۸) Available at: < http://www.who.int/ageing/en/, [Accessed ۱۶ March ۲۰۱۱].

-Wenger GC, Davies R, & Shahtahmasebi S et al.: Social isolation and loneliness in old age: Review and model refinement**. Ageing and Society**, ۱۶(۳): ۳۳۳-۳۵۸. (۱۹۹۶).

-World Health Organization. **Age Friendly world**. https://extranet.who .int/agefriendlyworld/about-us/. Accessed on July ۲۸ ۲۰۱۸.

-World Health Organization. World report on ageing and health: World Health Organization; ۲۰۱۵.

-Yeginsu C. U.K. Appoints a Minister for Loneliness**. New York Times**; Jan ۱۷, ۲۰۱۸. https://www.nytimes.com/۲۰۱۸/۰۱/۱۷/world/europe/uk-britain-loneliness.html. Accessed on July ۳۰ ۲۰۱

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ٤۸۷-٤٥۷
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲٥, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

عدالت و قسط در قرآن با تاکید بر ابعاد اقتصادی

مرتضی عزتی[۱]

(تاریخ دریافت۱۹ /۱۴۰۳/۱ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۴/۵)

نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:

عدالت آرمان بزرگ بشری است که همواره مورد توجه اندیشمندان و حاکمان دلسوز بوده و دین الهی نیز به آن توجه ویژه داشته است. قسط از واژه‌هایی است که مشترکات معنایی گسترده-ای با عدالت دارد و در قرآن بیش از عدالت به‌کار برده شده است. درباره نسبت معنایی این دو واژه دیدگاه‌های مختلفی ارایه شده است. برخی قسط و عدالت را به یک معنا دانسته‌اند، برخی معنای متفاوتی برای آنها قایل هستنند. با این وجود برای درک بهتر مفهوم و معنای عدالت و قسط در قرآن و نسبت معنایی این دو واژه با هم، مناسب است با بررسی روشمندانه‌تر در قران به جستجوی معنای عدالت و قسط در قران بپردازیم تا نسبت معنایی درست‌تر این دو را بیابیم. این مقاله کوشش دارد با روش تحلیل مولفه‌های معنایی دو واژه عدالت و قسط به صورت مقایسه‌ای بر پایه رابطه‌های هم‌نشینی آنها در قرآن به نسبت معنایی درست‌تر این دو واژه در قرآن دست

[۱]- دانشیار اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس mezzati@modares.ac.ir

یابد و برداشت‌های دیگر درباره نسبت معنایی آنها را نیز محک بزند. نتیجه اینکه به‌نظر می‌رسد می‌توان عدالت و قسط را به معنای کلی رعایت و دادن حق افراد دانست، ولی این دو واژه در قران ضمن اینکه اشتراکات معنایی مشخصی با هم دارند، تفاوت‌های معنایی و کاربردی روشنی نیز دارند. عدالت ابعاد مفهومی کلی دارد، ولی قسط تعریف عملیاتی و اجرایی عدالت به معنای دادن حق افراد برپایه معیارهای پذیرفته شده جامعه است.

کلیدواژه: قسط، عدالت، قرآن، اخلاق، معیار

۱- مقدمه

عدالت و قسط دو واژه پرکاربرد در قران است که نسبت معنایی آنها بسیار بحث برانگیز بوده است. در بیشتر ترجمه و تفسیرهای قران، مترجمان و مفسران این دو را برابر هم و به معنای عدالت ترجمه کرده‌اند. درباره ریشه واژه قسط نزد واژه‌شناسان نیز اختلاف‌هایی وجود دارد. با این وجود برخی قسط را دارای تفاوت‌های معنایی مشخصی با عدالت دانسته‌اند. افزون بر این درباره مفهوم کلی عدالت و قسط در آیه‌های مختلف قران نیز تعبیرهای متفاوتی ارایه شده است. یک نگاه روشمند به دو واژه عدالت و قسط در قران می‌تواند بخشی از مشکلات معنایی و بخش قابل توجهی از این تفاوت‌های برداشت از قران را برطرف کند و نسبت معنایی مطابق‌تر با قرآن را برای عدالت و قسط نشان دهد. در این نوشتار کوشش می‌شود با نگاه به مباحث واژه‌شناسی قران معنای اولیه دو واژه عدالت و قسط بیان شود و پس از آن با روش‌های معتبر معناشناسی به معنای دقیق‌تر و نسبت معنایی عدالت و قسط در قران برسیم.

مساله عدالت و قسط در قرآن چیست؟

عدل در قران به چند معنا به‌کار رفته است که یکی از آنها عدالت یا همان داد است. واژه عدل به معنای عدالت و ریشه آن ۲۱ بار در قران به‌کار رفته است. در برخی آیه‌ها بیش از یک‌بار و همه آیه‌های قران که در آن واژه عدل به معنای عدالت به‌کار رفته ۱۸ آیه است. مترجمان و مفسران قران، در ۵ آیه دیگر، معنای آن را غیرعدالت دانسته‌اند. دربرابر این در قرآن در ۲۰ آیه ۲۳ بار از ریشه قسط و در ۲ آیه دیگر واژه قسطاس و در ۲ آیه نیز واژه قاسطون به‌کار رفته است که برخی این دو واژه را از ریشه قسط و برخی از ریشه دیگری می‌دانند. صرف‌نظر از این اختلاف، درباره

معنای قسط نیز اختلاف زیادی میان صاحب‌نظران وجود دارد. بیشتر مترجمان و مفسران آن را عدالت دانسته‌اند[۱]. برخی آن را عدالت اقتصادی پنداشته‌اند و برخی نیز عدالت اجتماعی دانسته اند. با این وجود به‌نظر می‌رسد تامل در قران می‌بایست روشن‌کند که مفهوم و نسبت درست‌تر عدالت و قسط چیست؟ شاید علت این تفاوت در برداشت از معنای این دو واژه در قرآن، کم توجهی به برخی نکات بایسته در زمینه معناشناسی قرآنی باشد. خطای در برداشت از قرآن می‌تواند موجب خطای در رفتار و کردار دینی شود. از این‌رو برداشت درست از قرآن می تواند موجب کاهش برخی رفتارهای نادرست به نام دین شود. براین پایه، این بررسی درپی آن است تا با تعمق روشمند در قران به معنا و نسبت معنایی دو واژه عدالت و قسط در قران برسد. چارچوب این نوشتار پس از مقدمه، در بر گیرنده اشاره به روش این بررسی و پس از آن نگاهی به نظر واژه‌شناسان درباره معنای دو واژه و سپس پیشینه بررسی‌ها در زمینه قسط در قران است. در ادامه تحلیل معناشناختی مقایسه‌ای از مولفه‌های معنایی بر پایه رابطه‌های هم‌نشینی دو واژه عدالت و قسط در قرآن انجام و در پایان جمع‌بندی ارایه می‌شود.

۲- روش

از روش‌هایی که برای فهم معانی قرانی به‌کار می‌رود، روش معناشناسی ساختگرا است. این روش، گونه‌ای از معناشناسی است که در چارچوب روابط معنایی به وصف و تبیین معنا می پردازد. می‌توان روابط معنایی را در دو سطح واژه و جمله بررسی کرد (اکبری راد، ۱۳۹۵، ۸). واژه‌های قرانی افزون بر معنایی که از خود دارند و معنای اساسی نامیده می‌شود، معنای نسبی نیز پیدا می‌کنند که بر معنای خاص و اسلامی آن واژه دلالت تضمّنی دارد. در این روش از ارتباط میان واژه‌ها آیات و جمله‌ها استفاده می‌شود (ایزوتسو،۱۳۸۸، ۱۵-۲۱) (به نقل از گلدانی و ناصح، ۱۴۰۱، ۴۷-۶۶).

روش رابطه‌ای در دامنه معناشناسی ساختگرا قرار دارد که به تبیین روابط ساختاری میان واژه‌های

۱- برای نمونه نگاه کنید به الهی قمشه‌ای، المیزان، طبری، آیتی، پاینده، ابراهیمی، انصاری، ارفع و دیگر ترجمه و تفسیرها زیر آیه‌های ۴۷ انبیا، ۸۵ هود، ۹ رحمن، ۴ و ۴۷ و ۵۴ یونس، ۸ و ۴۲ مائده، ۱۸ و ۲۱ آل‌عمران، ۱۵۲ انعام، ۲۹ اعراف، ۲۵ حدید، ۸ ممتحنه، ۳ و ۱۲۷ و ۱۳۵ نساء، ۹ حجرات، ۵ احزاب، ۲۸۲. بقره.

مرتبط با یکدیگر می‌پردازد و به واژگان نظری‌ای که در این تبیین دخیل هستند، محدود می‌شود. (گیررتس، ۱۳۲) از دیدگاه لاینز می‌توان مفهوم واژه را از راه روابط مفهومی آن کشف کرد (گیررتس، ۱۸۵) (به نقل از سید خراسانی و فتحی، ۱۳۹۸، ۱۱۳-۱۳۵)

رابطه هم‌نشینی از نشانه‌های زبانی است که به ترکیب کلمات در جمله مربوط است. به نسبت کلماتی که در همسایگی یک واژه قرار گرفته‌اند، رابطه هم‌نشینی می‌گویند (افراشی، ۱۳۷۷، ۳۱۹) که از عوامل موثر در تولید معنا هستند (چندلر، ۱۳۹۴، ۱۳۳) (به نقل از فلاح، ۱۴۰۱، ۲۶۷-۲۸۹). در بررسی حاضر، روش بررسی مولفه‌های معنایی قسط برپایه روابط هم‌نشینی آن در قران به‌کار می‌رود. مبنای این روش آن است که معنای هر واژه از مولفه‌هایی ترکیب شده است که می‌توان آنها را از تحلیل مولفه‌ای بازیافت (صفوی، ۱۳۷۹، ۲۷۷). در این نوشتار به بررسی معناشناسی مقایسه‌ای عدالت و قسط با تمرکز بر مولفه‌های معنایی آن از مسیر هم‌نشین‌ها در قران می‌پردازیم. پس از شناسایی جداگانه هم‌نشین‌های این دو واژه در قران، تحلیل مقایسه‌ای معنایی آنها در ۶ بخش انجام می‌شود.

- مولفه‌های معنایی
- مولفه‌های کارکردی و کاربردی
- هم‌نشین‌های دیگر
- نکته‌های ویژه هر واژه
- ابعاد اقتصادی
- مقایسه صریح قرآنی دو واژه

سپس به جمع‌بندی و ارایه اشتراکات و اختصاصات معنایی ابن دو واژه پرداخته می‌شود.

۳- پیشینه عدالت و قسط در قران

این بخش در دو قسمت واژه‌شناسی عدالت و قسط و مروری بر بررسی‌های عدالت و قسط در قران ارایه می‌شود.

۳-۱- واژه شناسی عدالت

در این زمینه فراهیدی (۱۴۰۸ق، ج۲، ۳۹) چند معنای واژه عدل را چنین بیان می‌کند: راستی،

درستی، دادگری، میانه‌روی، مساوات، استقامت، حکم به حق، برابری و قرار دادن هر چیز در جای خود. ابن‌منظور (۱۴۱۴ ق، ج ۱۱، ص ۴۱۴) می‌گوید عدل آن چیزی است که فطرت انسان حکم به درستی آن کند. این معنا را برخی واژه‌شناسان دیگر نیز پذیرفته‌اند (خوری شرتونی، ۱۳۸۵؛ ج ۳، ص ۴۹۴).

ابن‌منظور (۱۴۱۴ ق، ج ۱۱، ص ۴۱۴)معنای مقابل ظلم و جور بودن را نیز برای عدالت بیان می کند. افزون بر او دیگران نیز این معنا را بیان کرده‌اند (فراهیدی، ۱۴۰۸ ق، ۱۱۵۴؛ خوری شرتونی، ۱۳۸۵، ج ۳، ص ۴۹۴). راغب اصفهانی (۱۳۶۲، ۳۲۵-۳۲۶) یک معنای اصلی عدل را برابری می‌داند. افزون بر راغب دیگر لغت‌شناسان نیز معنای مساوات و برابری را پذیرفته‌اند (ابن فارس، ۱۴۱۰ ، ج ۴، ص ۲۴۶؛ طریحی، ۱۳۷۵، ج ۵، ص ۴۲۱). منجدالطلاب همه این معناها را برای واژه عدل یکجا بیان می‌کند: عدالت، راستی، درستی، عادل، نظیر، همتا، پاداش، میانه‌روی، مساوات، برابری، لنگه، پیمانه و مانند اینها (بستانی، ۱۳۷۴، ۳۵۲).

لغت‌نامه دهخدا برای عدل با فتحه ع (عَدل) معنای انصاف، داد، عدالت و معدلت و برای عدل با کسره ع (عِدل) معنای عوض، بدل، معادل، مقابل و برابر را بیان کرده است و معادل عربی آن را عدالت، عدل، انصاف، قاض، استقامت و اعتراف بحق بیان کرده است. در این لغت‌نامه برای عدالت نیز مترادف‌های انصاف، برابری، داد، دادگری، دادگستری، عدل، معدلت، منصفی ارایه شده است. همچنین با فتحه عَ مقابل ستم، مقابل بیداد، داد. مقابل جور، ضد جور، نقیض جور. مقابل ظلم، نصفت، قسط، عدالت، انصاف، امری بین افراط و تفریط. مساوات در مکافات به نیکی نیکی و به بدی بدی، داوری به حق، مساوی آزرم و برای عِدل (با کسره ع) عوض، بدل، معادل، مقابل و برابر را بیان کرده است (لغت‌نامه دهخدا، برخط، زیر واژه عدل). معین (۱۳۸۸، زیر عدل). عدل را به معنای درست، دقیق و راست معنا می‌کند و عدالت را به معنای عادل بودن، انصاف داشتن و دادگری بیان می‌کند

در زبان انگلیسی برای بیان مفهوم عدالت از واژه **Justice** استفاده می‌شود. این واژه در دیکشنری وبستر[۱] به معنای عدالت، داد، انصاف، درست، بی‌طرفی و مطابق واقعیت و در

۱- Merriam-Webster

دیکشنری کمبریج[۱] به معنای عدالت، داد، درست، مطابق قانون، واقعیت، برابری و حق به‌کار رفته است. منابع دیگر نیز مانند اینها با اندکی تفاوت این واژه را معنا کرده‌اند.

از مجموع نظر واژه‌شناسان می‌توان این معنا را برداشت کرد که عدل چند معنا دارد که یکی از آنها عدالت است و عدالت در معنای کلی به زبان انگلیسی، فارسی و عربی همان داد است که یک مفهوم کلی جهانی است.

۳-۲- واژه‌شناسی قسط

ابن منظور (۱۴۱۴، ج۷، ص ۳۷۷) قسط را عدل و حصه و نصیب می‌داند و اِقساط (با کسر اول) عدل در قسمت کردن است. راغب اصفهانی (۱۳۶۲، ج ۱، ۴۰۳) قسط را نصیب و سهم‌گذاری با عدالت می‌داند. بستانی (۱۳۷۹، ۴۴۴) در منجدالطلاب معنای قَسَطَ را از حق کناره گرفت، جفا پیشه کرد و عدالت پیشه کرد، بیان کرده است. قرشی (۱۳۷۱، ج۶، ۵-۶) معنای قسط را به کسر اول عدالت کرد و به فتح اول ستم کرد می‌داند و می‌نویسد قسط نصیبی است که از روی عدالت باشد.

دهخدا در لغت‌نامه به تفصیل قسط را توضیح می‌دهد و معناهای مختلف آن را بیان می‌کند: (با قَ سرَ) خشکی در گردن. راستی استخوان‌های ساق ستور. (با قَ) عدل و داد کردن. مانند عدل. (با قِ) عدل و داد، بهره از هر چیزی، حصه و نصیب، پیمانه که نیمه صاع باشد. مکیال یسع نصف صاع، مقدار، رزق، ترازو، کوزه، (با قَ) جور و بیدادگری کردن و از حق بازگردیدن، پریشان و پراکنده نمودن چیزی را، گران شدن نرخ (لغت‌نامه دهخدا، برخط، زیر واژه قسط). در فرهنگ فارسی معین (۱۳۸۸) نیز قسط به معنای عدل و داد، بهره، نصیب دانسته شده است. در انگلیسی و زبان‌های دیگر نیز بیشتر واژه قسط، معادل **Justice** آورده شده است.

۳- نگاهی به پیشینه عدالت و قسط در قران

درباره عدالت دیدگاه‌های بسیار گسترده‌ای ارایه شده است. در زمینه عدالت در اسلام نیز بررسی‌ها گسترده هستند. بیشتر اندیشمندان مسلمان درباره عدالت نظر داده‌اند. درباره عدالت و

۱- Cambridge Dictionary

قسط در قران نیز بررسی‌هایی انجام شده است.

یک دسته بررسی‌ها درپی استخراج معنای عدالت از قرآن بوده‌اند که به فراخور موضوع به قسط نیز اشاره کرده‌اند مانند هاشمی تنکابنی (۱۳۹۸)، باادب برزگر و کاظمی‌تبار (۱۴۰۰)، خسروپناه و همکاران (۱۳۹۳)، فرجی آرپناهی و همکاران (۱۳۹۹)، پورمولا و همکاران (۱۳۹۴)، امین‌مقدسی و افصحی (۱۴۰۲)، فخرزارع (۱۳۹۸)، خوش‌فر و رحمانی (۱۴۰۰)، اسکی و همکاران (۱۳۹۹)، عربشاهی کریزی (۱۳۹۵)، نظری (۱۳۸۳)، حسینی، سیدرضا (۱۳۹۰)، اخلاقی (۱۴۰۰)، یوسفی (۱۳۸۴) و فراهانی‌فرد (۱۳۹۱). بیشتر این بررسی‌ها یک معنای اصلی عدل را عدالت و عدالت را رعایت و دادن حق دیگران دانسته‌اند. اینها قسط را در دامنه معنای عدالت توضیح داده‌اند.

برخی بررسی‌ها عدالت و قسط را متفاوت دانسته‌اند. از این دسته بررسی‌ها، اخوان طبسی و میرحسینی (۱۳۹۵) به بررسی واژه‌شناسی قسط پرداخته و بیان می‌کنند درباره قسط با سه واژه کاملا متفاوت روبرو هستیم که اتفاقی زیر ریشه قسط آمده‌اند. قاسطین از ریشه قِش در زبان نوستراتیک باستان گرفته شده است. قسط در معنای عدالت از ریشه واژه یونانی دیقسطاس به معنای عدالت و قضاوت گرفته شده است. قسطاس نیز از واژه یونانی قُسطاس به معنای پیمانه و واحد سنجش ساخت یافته است.

اخوان طبسی و داوری (۱۳۹۷، ۱۰۷-۱۲۸) با مرور نظر لغت‌شناسان و ارایه نظرهای مشابه، بیان می‌کنند واژه قسط در معنای صریح خود دارای مولفه‌های معنایی قانون و قانونمداری و حق و نصیب است و در معنای ضمنی حق و راستی را دربر می‌گیرد. از همین منظر مفهوم قسط با مفهوم عدالت در علوم انسانی نوین (یعنی **Justic**) قابل مقایسه است.

الهی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹، ۸۱-۱۱۴) می‌گویند از کاربردهای قسط در آیات قرآن کریم به نظر می‌رسد، قسط ناظر به سهم‌ها و حق‌ها است. این سهم‌ها و حق‌ها در سه بعد اقتصاد- اجتماع- سیاست، چینش شده‌اند.

قاسم‌پور راوندی و همکاران (۱۴۰۱، ۳-۲۹) در بررسی قسط در آیه ۲۵ سوره حدید می‌نویسند برخی از مفسران و اندیشمندان برپایی قسط در این آیه را رعایت عدالت در داد و ستد و انفاق و رفع نیازهای دیگران دانسته‌اند. برخی دیگر براین باورند که قسط در این آیه ناظر به معنای عدالت اجتماعی است و آیه درصدد بیان برقراری آن به عنوان یکی از اهداف انبیا است.

مکارم شیرازی (۱۳۸۶، ج۱۰، ص۳۳۱) می‌نویسد واژه قسط و اقساط در مواردی به‌کار می‌رود

که گروهی در چیزی شریک باشند، اگر نصیب و بهره هر یک به‌طور کامل پرداخته شود، این عمل قسط است و اگر در میان آنها تبعیض کنند، جور است. ولی عدالت که نقطه مقابل آن ظلم است، مفهوم گسترده‌تری دارد که هم در موارد شرکت و هم در غیر آن به‌کار می‌رود. درجای دیگری (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ۴۴۰) می‌گوید در آیه ۴ سوره یونس، قسط تنها در مورد کسانی که عمل صالح دارند و پاداش نیک دریافت می‌کنند گفته شده و در مورد کیفر بدکاران عنوان نشده است. این به علت آن است که در معنای قسط نصیب و سهمیه موضوعیت دارد و مجازات و کیفر، در آمد و سهمیه محسوب نمی‌شود پس قسط تنها متناسب پاداش نیک است، نه مجازات.

قادری (۱۳۷۶، ۳۴۵) میان قسط و عدل تمایز قایل است. می‌نویسد آیات قسطی نسبت به آیات عدلی وضعیت عموم و خصوص مطلق دارند. یعنی آیات عدلی از خطاب خاص و آیات قسطی از خطاب عام برخوردار هستند، ولی این حکم در مورد قسط‌گذار و عدل‌گذار صادق نیست. ریشه این عدم صدق در تمایزی است که میان درست و معتبر برقرار است. معیار سنجش و تشخیص عدل و قسط، همچنین عدل‌گذار و قسط‌گذار یکسان نیست. مصادیق مقولات یاد شده در قاموس منطق از نوع عموم و خصوص من وجه است. قسط را نیز در دو دامنه معنایی تعریف می‌کند: قسطِ اعتباری و قسطِ حقیقی.

بهرامی (۱۳۹۵، ۱۲۳-۱۵۰) بیان می‌کند که واژه قسط با کلمه عدل همراه شده و به همان معنا به کار برده می‌شود. ولی در بیان تفاوت این دو گفته شده که عدل مفهومی گسترده‌تر از قسط دارد. زیرا قسط درباره عدالت ظاهری و تقسیم عادلانه و نقطه مقابل آن تبعیض است. ولی عدل هم درباره آن و هم موارد دیگر به‌کار می‌رود (عسکری، ۱۴۰۰ ق.، ۲۲۹).

در یک جمع‌بندی از پیشینه می‌توان گفت درباره تشابه و تفاوت معنایی عدالت و قسط برداشت های متفاوتی صورت گرفته است. برخی این دو را به یک معنا دانسته‌اند. ولی برخی همراه پذیرش مشترکات معنایی، تفاوت‌هایی نیز برای معنای این دو دانسته‌اند. درباره معنا و مفهوم قسط براین نظر هستند که قسط و اقساط در مواردی به‌کار می‌رود که گروهی در چیزی شریک باشند و اگر نصیب و بهره هر یک کامل پرداخته شود. این عمل قسط است. همچنین دیدگاهی بیان می‌دارد که قسط تنها شامل نصیب و پاداش می‌شود و مجازات را دربر نمی‌گیرد.

برداشت مشابهی بیان می‌کند در آیات قرآن کریم به‌نظر می‌رسد، قسط ناظر به سهم‌ها و حق‌ها است. یک دیدگاه نزدیک به این نیز قسط را عدالت اقتصادی می‌داند.

برداشت دیگری میان عدالت و قسط رابطه عموم و خصوص من‌وجه و برداشتی دیگر، رابطه این دو را عموم و خصوص مطلق می‌دانند. برداشتی قسط را در آیه ۲۵ حدید ناظر بر معنای عدالت اجتماعی می‌داند. برداشت دیگری نیز می‌پندارد قسط درباره عدالت ظاهری و تقسیم عادلانه و نقطه مقابل آن تبعیض است. ولی عدل هم درباره آن و هم درباره موارد دیگر به‌کار می‌رود. یک برداشت نیز واژه قسط را در معنای صریح خود دارای مولفه‌های معنایی قانون و قانونمداری و حق و نصیب و بسیار نزدیک به مفهوم **Justice** می‌داند.

براین پایه برداشت‌های بسیار متفاوتی درباره نسبت معنایی عدالت و قسط وجود دارد، ولی واقعیت این است که همه این برداشت‌های متفاوت نمی‌توانند درست باشند. برای درک بهتر درستی این برداشت‌ها به بررسی معناشناسی مقایسه‌ای عدالت و قسط با تمرکز بر مولفه‌های معنایی آن در قران می‌پردازیم.

٤- استخراج هم‌نشین‌های عدل و قسط در قرآن

٤-١- هم‌نشین‌های عدل

واژه عدل و ریشه آن ۲۸ بار در قران به‌کار رفته است (آیه‌های ۲ طلاق، ۹۵ مائده، ۱۰۶ مائده، ۷ انفطار، ۸ مائده، ۱۵۹ اعراف، ۹۰ نحل، ۱۸۱ اعراف، ۷۶ نحل، ۵۸ نسا، ۹ حجرات، ۳ نسا، ۱۵ شوری، ۱۲۹ نسا، ۱۳۵ نسا، ۱۵۲ أنعام، ۲۸۲ بقره و ۱۱۵ انعام). در برخی آیه‌ها بیش از یک بار و همه آیه‌های قران که در آن واژه‌هایی با ریشه عدل به‌کار رفته ۲۳ آیه است. عدل در قران به چند معنا به‌کار رفته است که یکی از آنها عدالت یا همان داد است.[۱] مترجمان و مفسران قران، در ۵ آیه آن را به معنایی غیر از عدالت به‌کار برده‌اند. در آیه‌های ۴۸ و ۱۲۳ سوره بقره مابه‌ازا و معادل ترجمه کرده‌اند. در آیه‌های ۱ و ۱۵۰ سوره انعام این واژه به معنای همتراز، برابر یا معادل ترجمه شده و در آیه ۶۰ سوره نمل نیز به معنای کوتاه آمدن و عدول کردن از حق گرفته شده است.

۱- تفلیسی عدل در قرآن را دارای هفت معنا می‌داند: درستی (نساء/ ۵۸)، بدل (بقره/ ۴۸)، مانند (مائده/ ۹۵)، برابر (انعام/ ۱) گردیدن (نساء/ ۱۳۵)، دادگری (مائده/ ۸) و نیکوکاری (مائده/ ۹۵) (تفلیسی، ۱۳۸۶، ۳۲۱).

البته در این آیه‌ها هم می‌توان با تعمق بیشتر ریشه عدالت را دید. اینجا وارد بحث ترجمه نمی-شویم. غیر از آیه‌های یاد شده، در ۱۸ آیه با ۲۱ تکرار از واژه با ریشه عدل مترجمان و مفسران منظور قران را عدالت و داد بیان کرده‌اند. از این آیه‌ها ۳ آیه به صاحب عدل یا عادل بودن شخص شاهد یا حکم‌دهنده اشاره دارد و آیه‌های دیگر به رفتار عادلانه یا عدول از عدالت پرداخته‌اند. آیه‌های قران که در آنها واژه عدل به معنای عدالت به‌کار رفته است، همراه با هم-نشین‌های سازنده مولفه‌های معنایی آنها در چارچوب ۱۴ مولفه استخراج و جداسازی شد تا بتوان معنای مقایسه‌ای بهتری از عدالت در قران را به‌دست آوریم. برای رعایت اختصار در متن مقاله آورده نشده است.

٤-۲- هم‌نشین‌های قسط

واژه قسط و مشتقات آن در قران ۲۳ بار و در ۲۰ آیه به‌کار رفته است (آیه‌های ۴۷ انبیا، ۸۵ هود، ۹ الرحمن، ۴۷ یونس، ۴۲ مائده، ۱۸ آل‌عمران، ۱۵۲ انعام، ۲۹ اعراف، ۲۵ حدید، ۲۱ آل‌عمران، ۵۴ یونس، ۱۳۵ نسا، ۹ حجرات، ۵ أحزاب، ۸ مائده، ۴ یونس، ۱۲۷ نسا، ۳ نساء، ۲۸۲ بقره، ۳۵ اسرا، ۱۸۱-۱۸۴ شعرا و ۱۴-۱۵ جن). . افزون بر این، واژه‌های قسطاس و قاسطون نیز هر کدام دوبار دیگر به‌کار رفته‌اند که برخی ریشه آنها را قسط می‌دانند و برخی نمی‌دانند. بیشترین تکرار در سوره‌های یونس و نسا آمده است. در این آیه‌ها ۵ بار به موضوع پاداش و مجازات آخرتی و ۹ بار به موضوع اقتصادی پرداخته شده است. آیه‌های دیگر به موضوع‌های دیگری اشاره کرده-اند. آیه‌های قران که در آنها واژه قسط به‌کار رفته است، همراه با هم‌نشین‌های سازنده مولفه‌های معنایی آنها (مانند عدالت) در چارچوب ۱۴ مولفه استخراج و جداسازی شد تا بتوان تحلیل معنایی مقایسه‌ای بهتری از قسط به‌دست آوریم.

۵- تحلیل مقایسه‌ای مولفه‌های معنایی عدالت و قسط در قران

اگر بخواهیم مجموعه هم‌نشین‌های عدالت و قسط را برای توضیح مفهوم درست و نیز مقایسه آنها به‌کار ببریم، می‌توانیم ابعاد مفهومی عدالت و قسط در قران را در چند ویژگی خلاصه کنیم. این هم‌نشین‌ها بر پایه آنچه در باره استخراج مولفه‌ها توضیح داده شد، در چارچوب ۶ بخش مولفه‌های معنایی، مولفه‌های کارکردی و کاربردی، هم‌نشین‌های دیگر، نکته‌های ویژه هر واژه،

ابعاد اقتصادی و غیراقتصادی و مقایسه تصریح شده قرآنی برای دو واژه در جدول ۱ خلاصه شده است.

۵-۱- مولفه‌های معنایی صریح

می‌توان بر پایه آیه‌های قران، ۴ مولفه معنایی صریح برای عدالت و قسط شناسایی کرد.

الف. معنای تصریح شده

۲۱ تکرار واژه عدل با مفهوم عدالت در قران به چند معنای مشابه به‌کار رفته است: کار درست، شهادت درست، مطابق واقعیت، رعایت و دادن حق، جزای متناسب عمل، جایگزین متناسب مجازات، بی‌طرفی و درستگویی. با توجه به محتوای آیه‌های قران این معناها درجایی به‌کار رفته‌اند که موضوع حق افراد درکار است. اینها درجایی مطرح هستند که اگر درست انجام نشود، حقی از کسی گرفته می‌شود. براین پایه این کارها برای رسیدن حق به حق‌دار است. ازاین‌رو می‌توان معنای اصلی عدالت را رسیدن حق هرکسی به او است.

درباره قسط نیز از ۲۳ تکرار واژه، معنای کلی نزدیک به عدالتی برداشت می‌شود.: کار درست، معامله درست، شهادت درست، دقیق و درست، برابر واقعیت، رعایت و دادن حق، دادن حق به صاحب آن و دادن حق یتیمان و دختران یتیمی که به همسری گرفته‌اید. با مشاهده این معناها می‌توان گفت معنای کلی قسط نیز با اندکی تفاوت در جزییات و مصداق‌ها، همان معنای رعایت و دادن حق دیگران یا رسیدن حق به حق‌دار است. بااین وجود قسط هرچند به معنای کلی عدالت است، ولی با توجه به مولفه‌های دیگر معنایی، می‌توان تفاوت‌هایی میان این دو یافت.

ب. ماهیت عدالت و قسط

درباره ماهیت عدالت در قران می‌توان گفت عدالت دستور خدا، قاعده اخلاقی، دستور انسان و عدول از عدالت گناه است. براین پایه قران رفتار به عدالت را واجب می‌داند و در آیه ۱۰۶ سوره مائده می‌فرماید باید شهادت عادلانه بدهید و امتناع از آن را گناه می‌شمارد. همچنین در آیه ۲۸۲ سوره بقره (که موضوع اقتصادی دارد) از نپذیرفتن شهادت و نوشتن درست توافق منع شده است. به سخنی این کار واجب انسانی و یک کار اخلاقی است. قران انجام آن را دارای پاداش ویژه‌ای نمی‌داند. داشتن عدالت برتری دانسته نشده است. نداشتن آن عیب و گناه است و کسانی که عدالت ندارند پست‌تر شمرده شده‌اند. در آیه ۳ سوره نسا هم می‌فرماید در کار اگر نمی‌توانید عدالت کنید آن را انجام ندهید. نمی‌فرماید اگر عدالت کنید پاداش می‌گیرید. یعنی انجام ندادن

کاری که در آن عدالت نباشد، بهتر است.

در قران درباره ماهیت قسط نیز آمده است: قسط دستور خدا، قاعده اخلاقی، دستور انسان، عدول از قسط گناه است. افزون براینها قسط کم و زیاد دارد و قسط معیار دارد. براین پایه قسط یک دستور دینی و قاعده بایسته انسانی مانند عدالت و بسیاری از دستورهای دینی اخلاقی است. بعد ویژه تصریح شده درباره ماهیت قسط (دربرابر عدالت) این است که قسط می‌تواند کم و زیاد داشته باشد. این نکته از به‌کار رفتن اقسط و قسط در قران (۵ احزاب و ۲۸۲ بقره) روشن می‌شود. افزون بر این چون قسط معیار اجرایی دارد، می‌تواند دقیق و دقیق‌تر داشته باشد. درباره نوشته شدن توافق نیز قران واژه اقسط بودن را به‌کار می‌برد. یعنی در انجام معامله درست، نوشتن معامله، زمینه اقسط را فراهم می‌کند.

پ. واژه‌های مخالف عدالت و قسط

در قران برای عدالت مخالف‌های تجاوز به حق دیگران، عدول از حق، فحشا، منکر، تجاوز، فساد، کتمان و تحریف شهادت و عدول از شهادت درست بیان شده است. افزون بر تجاوز به حقوق دیگران، عدول از حق و تحریف و عدول از شهادت درست که در معنای عدالت نیز آمده است، با دقت در اینها متوجه می‌شویم با وجودی‌که بسیاری گفته‌اند واژه مخالف عدالت، ظلم است، ولی در قران واژه مخالف عدالت را ۲ بار تجاور و خروج از حدود درست بیان کرده است و در یکی از آنها فحشا و منکر را نیز در کناری بغی (تجاوز از حدود) آورده شده است.

دربرابر این درباره واژه‌های مخالف قسط در قرآن مشابه عدالت تجاوز به حق دیگران، ندادن حق همسر و فرزندان همسر و تبدیل مال خوب آنها به بد، عدول از حق و فساد هستند، ولی افزون بر اینها کم‌فروشی، دستکاری در ترازو و مهمتر از همه ظلم بیان شده است. به‌آسانی می‌توان دریافت که دستکاری در ترازو و کم‌فروشی مصداق‌هایی از تجاوز و ندادن حق دیگران هستند، ولی این واژه‌ها با فساد دو اختلاف روشن دارند. یکی اینکه اینها تنها اقتصادی هستند و دیگری اینکه اینها با یک معیار مشخص قابل شناسایی هستند. افزون براین، خداوند واژه ظلم نشدن را در زمینه قسط و نیز زمان تعیین موازین قسط به‌کار برده است. به سخن دیگر هرچند در مفهوم عام ظلم را مخالف عدالت دانسته‌اند و می‌توان قسط را نیز عدالت، جامع‌تر از عدالت، نوعی از عدالت یا مصداقی از عدالت دانست، ولی به‌نظر می‌رسد اینکه قرآن ظلم را دربرابر

عدالت به‌کار نبرده و دربرابر قسط به‌کار برده است، می‌تواند ویژگی خاص قسط دربرابر عدالت باشد.

ت. پایه و معیار عدالت و قسط

می‌توان در قران معیارهایی را که کارها باید برپایه آنها انجام شود تا عدالت تحقق یابد، چنین برشمرد: توافق انجام شده، حق، درست، واقعیت، عرف، وحی، جریمه برابر خسارت وارده، آنچه خدا به افراد داده، حق هرکس و گفته بدهکار و پرداخت کننده. براین پایه می‌توان گفت رفتاری عادلانه است که در انجام آن حق هیچ کس از او گرفته نشود و در آن پایمال شدن انتقال حق کسی به دیگران فراهم نشود. نکته محوری حق و رعایت حق در عدالت در دو آیه ۱۵۹ و ۱۸۱ سوره اعراف به صراحت بیان شده است. این مفهوم در جاهای دیگر به ویژه در جاهایی که قران، شهادت درست یا نوشتن درست توافق‌ها را رفتار عادلانه می‌داند، مانند آیه‌های ۲۸۲ بقره، ۱۰۶ مائده و ۲ طلاق نیز دیده می‌شود.

می‌توان در قران معیارهایی را که هرکاری باید برپایه آن انجام شود تا قسط تحقق یابد، چنین برشمرد: توافق انجام شده، قرارداد، درست، واقعیت، معیارهای وضع شده خدا، وحی، کار انجام شده، معیارهای پذیرفته شده مردم، پیمانه، وزن و معیارهای پذیرفته شده طبیعی. در بیشتر آیه‌ها، هنگامی که از واژه قسط استفاده می‌شود، قران از معیار هم سخن می‌گوید. در آیه‌هایی (۴۷ انبیا و ۴۷ و ۵۴ یونس) قراردادن معیار برای تعیین پاداش و مجازات آخرتی را بیان کرده است. در جایی‌که ربط کمتری دارد، مانند آیه ۵ سوره احزاب نیز نسبت دادن فرزند به پدر واقعی را اقسط خوانده است. روشن است که اینجا نیز پدر واقعی بودن، معیار است. البته در اینجا می‌تواند معنای درست بودن هم باشد. این یک معیار حقیقی و طبیعی است. وزن و پیمانه که در تعداد بیشتری از آیه‌ها اشاره شده است، معیارهای پذیرفته شده اجتماعی هستند و کتاب خدا، وحی و قرار دادن موازین قسط در آخرت، معیارهای اعلام شده الهی، برخی برای دنیا و برخی برای آخرت هستند. تنها جایی که معیار از پیش تعیین شده جداگانه نام برده نشده است، آیه ۴۲ مائده است که حکمیت پیامبر میان کافران است. شاید بتوان از آیه‌هایی که درپی دستور عدالت کنید، گفته شده است قسط کنید، این معنا را برداشت کرد که در اجرای عدالت، قسط کنید، یعنی قسط شیوه یا ابزاری برای عدالت است.

در آیه‌های دارای موضوع قسط اقتصادی که به وزن و پیمانه کردن درست پرداخته‌اند، بیشتر به

صورت روشن ترازو و پیمانه را معیار بیان کرده است. در آیه‌های ۱۲۷ و ۳ سوره نسا که از نظر زمان نزول نیز پشت‌سر هم هستند، با مسلمانان درباره حقوق مکتوب شده دختران یتیمی که به نکاح خود در آورده‌اند سخن می‌گوید. اینجا دادن آن حق معین شده با معیارهای وحی (در قرآن) و عرف را قسط می‌داند. آیه ۲۸۲ بقره نیز معیار نوشتن قرارداد و معامله را اقسط می‌داند. آیه ۲۵ سوره حدید نیز بینات و میزان را معیار می‌داند.

۵-۲- مولفه‌های کارکردی

می‌توان در قرآن ۵ مولفه کارکردی برای عدالت و قسط شناسایی کرد: فاعل، موضوع و مصداق، وسیله اجرا، هدف و مانع.

الف. فاعل

در قران برای عمل به عدالت، خدا، پیامبران، مومنان، مسلمانان، گروهی از قوم موسی و گروهی از مردم را به عنوان فاعل مطرح کرده است. با توجه به آیه‌های قران برخی کارهای انسان‌ها، می‌توانند ویژگی عادلانه بودن داشته باشند (یا این ویژگی را نداشته باشند). اگر این ویژگی را داشته باشند، عدالت رخ داده است. اگر نه، عدالت رخ نداده است. با این‌حال درباره خدا گفته شده است عمل او به عدالت است. خدا خود را فاعل آن دانسته و انسان به ویژه انسان‌های مومن و مسلمان را فاعل بالقوه آن می‌داند (طلاق ۲، مائده ۹۵، مائده ۱۰۶، انفطار ۷ و مانند اینها) و در آیه‌های ۳ نساء و ۱۲۹ نساء و ۲۸۲ بقره که موضوع اقتصادی دارند به مسلمانان سفارش شده است عدالت کنند.

همچنین در قران برای عمل به قسط، خدا، ماموران قیامت، پیامبران، مومنان، مسلمانان، قوم شعیب پیامبر، مردم و مردم دارای کتاب و میزان را فاعل دانسته است. در جاهای مختلف قران گفته شده است قسط کنید. ولی در برخی جاها به صورت مطلق گفته شده است خدا قسط می‌کند (آیه ۱۸ آل‌عمران). به سخن دیگر خدا خلاف عدالت و قسط نخواهد داشت. در جایی به پیامبر گفته شده است اگر حکم می‌دهی به قسط بده. همچنین در آیه‌های مختلفی مومنان و مسلمانان خطاب قرار گرفته و سفارش و دستور داده شده‌اند که قسط کنند. همچنین در آیه ۲۵ حدید آمده است کتاب و میزان فرستادیم تا مردم قسط را برپا دارند. اینها به آن معنا است که خدا غیر عدالت و قسط ندارد، ولی همه انسان‌ها (از جمله پیامبران و مومنان) ممکن است و می‌توانند عدالت و قسط

کنند.

افزون براین در آیه ۲۱ سوره آل عمران سفارش کنندگان به قسط، همتراز پیامبران دانسته شده‌اند که این نیز نشانه‌ای بر جایگاه ویژه قسط است. همچنین در دو آیه ۸ ممتحنه و ۹ حجرات گفته شده است خدا قسط‌کنندگان را دوست دارد. این هم جایگاه قسط‌کنندگان را نشان می‌دهد. از این‌رو می‌توان فاعل قسط را از نظر قران انسان دارای رفتار برتر مانند نیکوکاران (محسنین) دانست که به دیگران سود می‌رسانند و قران همین واژه دوست داشتن خدا را درباره آنان نیز به‌کار برده است. همچنین قران مردم به معنای عام را نیز فاعل قسط بیان کرده است که درباره عدالت این صراحت نیست.

ب. موضوع و مصداق

برای عدالت در قران موضوع‌ها و مصداق‌های حکم دادن میان مردم، اصلاح میان دو طایفه و مردم، تعیین مصداق جریمه حکم برای جزای کار حرام، جزای جایگزین، عدالت میان مردم، دیکته کردن و نوشتن متن توافق، شهادت، قرارداد مالی، رعایت حقوق همسران، عدالت میان همسران، عدالت برپایه حق، عدالت در آفرینش انسان، سخن خدا و سخن گفتن انسان به عدل بیان شده است. یعنی بر پایه قران، این کارها مصداق‌هایی برای آن است که بدانیم باید درباره آنها و مانند آنها عدالت را رعایت کنیم. موضوع ۷ آیه (۸ تکرار) (۷ انفطار، ۸ مائده، ۱۵۹ اعراف، ۹۰ نحل، ۱۸۱ اعراف، ۹ حجرات و ۱۵ شوری) عدالت کلی است. موضوع ۲ آیه یکی سخن گفتن انسان (۱۵۲ انعام) به دنبال بیان قسط اقتصادی و یکی سخن خدا (۱۱۵ انعام) است. اگر در سخن گفتن نیز تاکید شده است عدالت کنید، روشن است که در بسیاری از گفتارهای نادرست ادعای انتصاب یک ناحق به کسی یا سلب حق از کسی صورت می‌گیرد. درباره گفتار می‌توان در معنای کلی‌تر، درستی یا نادرستی را هم مشاهده کرد. دروغ درباره حق افراد، مصداقی از بی‌عدالتی است. بااین وجود ممکن است هر نادرستی در گفتار بی‌عدالتی به شمار آید، ولی دست‌کم برخی از نادرستی‌های گفتار که در آن حق رعایت نمی‌شود، بی‌عدالتی به شمار می‌آید، ولی اگر عدالت را به معنای درست بدانیم، هر سخنی می‌تواند موضوع عدالت باشد.

موضوع ۲ آیه (۳ تکرار) (۹۵ مائده و ۵۸ نساء) حکم دادن میان مردم و تعیین مصداق حکم خدا و حکم عادلانه جایگزین است. موضوع ۳ آیه (۲ طلاق و ۹۵ و ۱۰۶ مائده) شهادت دادن است.

یک آیه (۱۳۵ نساء) نیز منافع شخصی را مانع شهادت به قسط می‌داند. موضوع یک آیه (۷۶ نحل) فایده‌مندی آمر به عدالت مانند فایده‌مندی افراد ثروتمند است. موضوع ۳ آیه (۴ تکرار) عدالت اقتصادی است. ۲ آیه (۳ نساء و ۱۲۹ نساء) دادن حق اقتصادی همسران و یتیمان و در یک آیه (۲۸۲ بقره) یک بار نوشتن توافق اقتصادی و یک بار دیکته کردن حقوق اقتصادی فرد یتیم برای نوشتن توافق اقتصادی است. با این توضیح‌ها می‌توان گفت از نظر رفتاری یک بخش مهم موضوع عدالت در قران اقتصادی است.

موضوع‌ها و مصداق‌های قسط در قرآن نیز حکمیت، شهادت، نوشتن هرگونه توافق مالی، دادن حق دختران یتیم که به همسری گرفتید، ارث پسران همسران، قضاوت مردم در آخرت، تعیین اندازه دقیق و دادن پاداش و جزا در آخرت، قسط با غیر محارب‌ها، نسبت دادن فرزند به پدر واقعی اقسط، وزن و پیمانه کردن، استفاده از پیمانه و ترازوی درست و اجرای عدالت به قسط هستند که برخی از این موضوع‌ها مشابه موضوع‌های عدالت است. از ۲۳ آیه قسط، آیه‌های ۴۷ أنبیاء، ۴۷ یونس، ۱۸ آل‌عمران، ۵۴ و ۴ یونس موضوع قسط در دادن پاداش و جزای آخرتی هستند. ۹ آیه نیز موضوع‌های مختلف دیگر را مطرح می‌کنند. براین پایه قسط دامنه وسیعی از کارها را دربر می‌گیرد و این مغایر با برداشت‌هایی است که قسط را عدالت اقتصادی یا دادن نصیب، سهم و پاداش می‌داند.

پ. هدف

می‌توان هدف‌های عدالت را در قران چنین شناسایی کرد: برای خدا، تحقق حقوق وارثین، تحقق حق همسران، تحقق حقوق دیگران، اصلاح بین مردم، تنبیه گناه کار و نافرمان، خلقت احسن و انجام کار درست و برابر واقعیت. برای قسط نیز هدف‌های مشابهی قابل شناسایی است: برای خدا، تحقق حق دیگران، اعاده حق همسران یتیم، اصلاح میان مردم، دادن پاداش نیکوکار، قضاوت درست و تعیین و دادن دقیق پاداش و مجازات آخرتی، انجام درست‌تر معامله و دادن نسبت پدری واقعی.

می‌توان گفت برای خدا بودن، انگیزه مشترک عدالت و قسط است و هدف‌ها در ۳ دسته قضاوت درست، دادن حکم درست (با تفاوت حکمیت و حکم) و رسیدن حق به صاحب آن.

ت. وسیله

در قران برای تحقق عدالت دو وسیله بیان شده است: یکی گرفتن دو گواه عادل و دیگری نوشتن متن توافق. ولی برای قسط افزون بر گرفتن دو گواه عادل و نوشتن توافق، ابزارهایی مانند پیمانه، ترازو، موازین وضع شده خدا، میزان و مانند اینها نیز مطرح شده است که اینها با دو مورد مشترک میان عدالت و قسط تفاوت معناداری دارند. همه اینها ابزارهای قابل درک همگانی هستند و همگان می‌توانند خودشان درستی و نادرستی کار خود را تشخیص دهند. ولی درباره دو گواه و نوشتن، دیگران نیز درکار دخالت پیدا می‌کنند. شاید این نکته یک تفاوت معنایی مهم برای عدالت و قسط باشد که بیشتر توضیح داده خواهد شد.

ث. مانع

در قران چند علت و انگیزه اصلی برای عدول از عدالت و قسط بیان شده است: منافع خود و طرفداری از خویشاوندان که در آیه‌های ۱۰۶ مائده و ۱۵۲ انعام یاد شده است، پیروی هوای نفس که در آیه ۱۵ شورا و آیه ۱۳۵ نساء بیان شده است، دشمنی دیگران که در آیه ۸ مائده آمده است، کج فهمی که در آیه ۱۳۵ نساء بیان شده است و چند همسری که در آیه ۱۲۹ نساء آمده است. درباره قسط افزون بر اینها فروش شهادت درست نیز مطرح شده است. این مانع‌ها، نشانه آن است که عدالت و قسط نیازمند یک انگیزه خاص است که انسانیت و اخلاق را تقویت کند. البته ممکن است مانع‌های دیگری نیز وجود داشته باشد، ولی پیروی از هوای نفس می‌تواند همه مانع‌هایی را که در حوزه اراده و اختیار انسان است دربر بگیرد.

۵-۳- هم‌نشین‌های دیگر

می‌توان هم‌نشین‌های دیگر عدالت و قسط در قرآن را به ۳ دسته مثبت، منفی و خنثی از هم جدا کرد:

مثبت: تقوا، اخلاق، تذکر، موعظه، ایمان، راه درست، تسلیم امر خدا، وفای به عهد با خدا، خدا بخشنده گناه و مهربان، نجات انسان، سود، قسط، هدایت به حق، ارث، تکلیف به اندازه توان، رضایت طرفین به شاهد و کامل.

منفی: خطا در عبادت خدا، جریمه نافرمانی از خدا، منتقم، انسان بی‌فایده، عدول از قسط و جنگ برای رفع تجاوز.

خنثی: حکم، آخرت، خدا شنوا و دانا، خدا آگاه، خدا شنوا و بینا، تغییرناپذیری، برپاداشتن،

وصیت، استقامت و وظیفه.

همچنین هم‌نشین‌های قسط اینها هستند

مثبت: تقوا، ایمان، اخلاق، پاداش، کار نیک، سود، رشد، منافع مردم، سود رساندن، وفای به قرارداد، بهترین نتیجه، عزیز و حکیم، یاری خدا و رسول، وفای به عهد با خدا، تسلیم امرخدا، برای خدا، روی کردن به خدا در زمان عبادت، اخلاص، تکلیف به اندازه توان، استواری، عدالت و پاداش

منفی: ستمکار، کشتار متقابل، قاتل پیامبران، قاتل غیرحق، مواخده، مجازات برای کفر، عذاب، پشیمانی و هیزم دوزخ.

خنثی: قضاوت، حکمیت، برپاداشتن، ابزار آهنی، آخرت، قراردادن، حساب کردن، دختران یتیم، پسران ناتوان، ازدواج، تاریخ معین و معامله.

در این هم‌نشین‌ها چند نکته ویژه نهفته است:

- ✓ عدالت و قسط هر یک هم‌نشین دیگری آمده‌اند که می‌تواند تاییدی بر نزدیکی مفهومی دو واژه باشد.
- ✓ بخش قابل توجهی از هم‌نشین‌های دو واژه مشترک هستند که این نیز تایید دیگری بر اشتراک مفهومی است.
- ✓ در هم‌نشین‌های قسط واژه‌های خاص و دقیق موردی مانند یتیم، ناتوان، حساب کردن، ترازو، آهن و همچون اینها بیشتر دیده می‌شود. این می‌تواند نشانه‌ای از تفاوت مفهوم دو واژه باشد.

۵-٤- نکته‌های ویژه هر واژه

با وجود اشتراک‌های معنایی دو واژه عدالت و قسط، در قرآن برخی ویژگی‌ها برای یکی از این دو به‌کار رفته است و برای دیگری به‌کار نرفته است. افزون بر اینها گاهی قرآن همزمان در یک آیه یک کار را برای عدالت و یک کار را برای قسط مطرح کرده است. اینها می‌توان تفاوت معنایی دو واژه را بهتر روشن کند. نخست ویژگی‌های به‌کار رفته برای هر یک از دو مفهوم عدالت و قسط با یک تحلیل کوتاه و پس از آن مقایسه‌های قرآنی این دو واژه را مطرح می‌کنیم.

الف. ویژگی‌های عدالت در قرآن

برای عدالت ویژگی‌هایی مانند کار درست فردی دنیایی، می‌تواند نشانه دنیایی بودن عدالت در برابر قسط باشد که هم دنیایی و هم آخرتی است.

سخن خدا به‌عدل است، می‌تواند تفاوت معنایی قسط و عدل را نشان دهد.

سخن انسان به‌عدل باشد، می‌تواند تفاوت معنایی قسط و عدل را نشان دهد.

آفرینش انسان به‌عدل است، می‌تواند تفاوت معنایی قسط و عدل را نشان دهد.

ب. ویژگی‌های قسط در قرآن

برای قسط نیز برخی ویژگی‌ها بیان شده است که برای عدالت بیان نشده است:

قسط کار خدا و ملائکه و دانشمندان تاییدکننده قسط خدا هستند. ممکن است منظور این باشد که قسط را ملائکه و دانشمندان درک می‌کنند و دیگران نه. اینکه قابل تایید است باید معیار داشته باشد و دقیق باشد.

در حکمیت برای کافران و برخورد با کافران قسط به‌کار رفته است که برای آنان باید با معسار مشخص حکمیت کرد.

کم و زیاد داشتن قسط، ممکن است به علت معیار اندازه‌گیری داشتن قسط باشد که دقیق و دقیق‌تر است.

نوشتن هر توافقی اقسط، می‌تواند به این علت باشد که نوشته، معیار است و تایید معیارداری قسط است.

خدا مقسطین را دوست دارد، می‌تواند برتری ویژه قسط بر عدالت باشد.

قراردادن موازین قسط ابزار ظلم نشدن است که می‌تواند به علت معیارداری قسط باشد که قابل تشخیص بودن آن برای عامل به قسط را آسان می‌کند.

عدالت درباره قضاوت به‌کار نرفته و درباره حکم دادن به‌کار رفته است. ولی قسط درباره قضاوت و نیز حکمیت به‌کار رفته است.

پ. مقایسه تصریح شده قرآنی عدالت و قسط

می‌توان برخی متن‌های قابل برداشت مقایسه‌ای درباره عدالت و قسط در قران یافت که می‌توانند تفاوت معنایی قسط و عدالت را نشان دهند. مانند:

در هیچ جایی دو واژه عدالت و قسط در جمله‌های مشابه جایگزین یکدیگر نشده‌اند، ولی در

برخی جاها مفهوم مشابه دارند، مانند امر خدا به عدل و قسط. این کاربرد مشابه دیگری ندارد.
در آیه ۱۵۲ انعام، پیمانه و وزن کردن را به قسط، ولی سخن گفتن را به عدل دستور داده است.
در آیه ۳ و ۱۲۷ نساء قسط درباره حقوق دختران یتیم که به همسری گرفته‌اید و ارث پسران یتیم همسران، ولی عدالت برای همسران دیگر (که پدرانشان مدافع آنها است) به‌کار رفته است.
آیه ۲۸۲ بقره می‌فرماید نوشتن توافق مالی به عدالت باشد و نتیجه نوشتن زمینه اقسط را فراهم می‌کند.

۵-۵- تنوع ابعاد عدالت و قسط در قران

در قرآن عدالت برای دنیا مطرح شده است، درحالی‌که قسط در دنیا و آخرت مطرح شده است.
عدالت و قسط در قرآن در ابعاد متفاوتی مطرح شده‌اند. برخی ابعاد اینها مشترک و برخی ابعاد متفاوت است.
عدالت و قسط هر دو به عنوان واجب مطرح شده‌اند، برای خدا باید انجام شوند و مانند و همتراز عبادت دانسته شده‌اند.
عدالت و قسط هر دو از جنبه اخلاقی مطرح شده‌اند. این به علت آن است که هدف اصلی فرستادن پیامبران و دین گسترش اخلاق است.
عدالت و قسط از بعد رفتار درست فردی مطرح شده‌اند و این به نگاه دین وابسته است که هرکس در گرو رفتار خویش است.
عدالت و قسط هر دو برای حکم دادن و شهادت مطرح شده‌اند که در اختلاف میان افراد مطرح است. ولی در قضاوت و تشخیص اندازه حق قسط مطرح شده است. شاید بتوان این را بعد قضایی عدالت و قسط دانست.
عدالت و قسط هر دو در زمینه رعایت و دادن حقوق افراد مطرح شده است که می‌توان جنبه حقوقی آنها دانست.
عدالت در زمینه‌های سخن خدا، آفرینش انسان و سخن انسان مطرح شده است که قسط در این زمینه‌ها مطرح نشده است.

۵-٦- ابعاد اقتصادی

می‌توان ابعاد اقتصادی مطرح شده در قرآن برای عدالت را چنین برشمرد: حقوق اقتصادی در

طلاق و توافق‌های مالی آن، مجازات اقتصادی و کفاره گناه، شهادت وصیت، ارث، سود مادی و رشوه برای تحریف شهادت، همتراز کمک مالی به نزدیکان، همتراز امانت‌داری، حقوق اقتصادی و مالی همسران، رعایت حق اقتصادی همسران، جابجایی مال و حق، رعایت حق ثروتمند و فقیر، بدهی، وام، قرارداد مالی، حق مالی یتیم، دیکته کردن متن مالی، مجازات اقتصادی، نوشتن درست قرارداد.

همچنین می‌توان ابعاد اقتصادی مطرح شده برای قسط در قرآن را چنین بیان کرد: شهادت میان ثروتمند و فقیر، امکان جابجایی مال ثروتمند و فقیر در تخلف از شهادت، ارث، مهریه و حقوق اقتصادی دختران یتیمی که به همسری گرفته‌اید، حق اقتصادی و ارث پسران ضعیف همسران، نوشتن توافق مالی و معامله، ابزار اندازه‌گیری مال، فروش، وزن کردن و پیمانه کردن درست مال فروخته شده، پیمانه و ترازو، اکتفا به مال خود در برابر مال دیگران و صدقه، حق اقتصادی همسران، سود رساندن، توافق مالی، قرارداد، معامله، بدهی.

جدول (۱)- مولفه‌های معنایی مقایسه‌ای عدالت و قسط در قران

	مولفه	برای عدالت در قران	برای قسط در قران
۱	معنا	کار درست، درست‌کاری/ شهادت درست/ برابر واقع/ رعایت و دادن حقوق همسران/ جزای متناسب عمل و جایگزین متناسب مجازات/ بی‌طرفی/ درستگویی	کار درست، درستکاری/ معامله درست/ شهادت درست/ دقیق و درست، برابر واقع/ رعایت و دادن حقوق همسران و دیگران، دادن حق به صاحب آن/ دادن حق یتیمان و دختران یتیمی که به همسری گرفته‌اید.
۲	ماهیت	دستور خدا/ قاعده اخلاق/ گناه بودن عدول از عدالت/ دستور انسان	دستور خدا/ قاعده اخلاقی/ گناه بودن عدول از قسط/ دستور انسان کم و زیاد داشتن قسط/ معیارداری قسط
۳	پایه و معیار	توافق انجام شده/ درست، واقعیت/ عرف، وحی/ کار انجام شده (خسارت وارده)/ حق/ آنچه خدا به افراد داده/ گفته	توافق انجام شده/ قرارداد/ درست، واقعیت/ معیارهای وضع شده خدا، وحی/

		بدهکار و پرداخت کننده	کار انجام شده/ معیارهای پذیرفته شده مردم، پیمانه و ترازو/ معیار طبیعی
۴	مخالف	تجاوز به حق دیگران، عدول از حق/ فحشا، منکر، تجاوز/ فساد/ کتمان و تحریف شهادت، عدول از شهادت درست	تجاوز به حق دیگران، عدول از حق/ فساد، کم فروشی/ ندادن حق همسر و فرزندان همسر و تبدیل مال خوب انها به بد/ دستکاری در ترازو/ ظلم
۵	فاعل	خدا/ پیامبر/ مومنان/ مسلمانان/ گروهی از قوم موسی/ گروهی از مردم	خدا و ماموران قیامت/ پیامبر/ مومنان/ مسلمانان/ قوم شعیب پیامبر/ مردم، مردم دارای کتاب و میزان اقامه قسط
۶	موضوع و مصداق	حکم دادن میان مردم، اصلاح میان دو طایفه و مردم، تعیین مصداق جریمه حکم برای جزای کار حرام، جزای جایگزین/ عدالت میان مردم/ دیکته کردن و نوشتن متن توافق و شهادت/ قرارداد مالی/ رعایت حقوق همسران، عدالت میان همسران/ عدالت برپایه حق/ عدالت در آفرینش انسان/ سخن خدا به‌عدل/ سخن گفتن انسان به عدل	حکم در حکمیت میان کافران/ شهادت/ نوشتن هرگونه توافق مالی اقسط/ قسط درباره دختران یتیم که به همسری گرفتید، ارث پسران همسران/ قضاوت مردم در آخرت/ تعیین اندازه دقیق و دادن پاداش و جزا در آخرت/ قسط با غیر محارب‌ها/ نسبت دادن فرزند به پدر واقعی اقسط/ وزن و پیمانه کردن، استفاده از پیمانه و ترازوی درست/ اجرای عدالت به قسط
۷	هدف	برای خدا/ تحقق حقوق وارثین، تحقق حق همسران/ تحقق حقوق دیگران/ اصلاح بین مردم/ تنبیه گناه کار و نافرمان/ خلقت احسن/ انجام کار درست و برابر واقعیت	برای خدا/ تحقق حق دیگران/ اعاده حق همسران یتیم/ اصلاح میان مردم/ دادن پاداش نیکوکار، قضاوت درست و تعیین و دادن دقیق پاداش و مجازات آخرتی/ انجام درست‌تر معامله، دادن نسبت پدری واقعی اقسط
۸	وسیله	دو گواه عادل/ نوشتن متن توافق	دو گواه عادل/ نوشتن در همه حالت‌ها/ پیمانه و ترازو/ موازین وضع شده خدا

			برای پاداش و مجازات آخرت
۹	مانع	طرفداری از نزدیکان/ منافع خود و خویشان/ پیروی از هوای نفس/ چند همسری/ ناآگاهی/ دشمنی با شما	منافع خود و نزدیکان/ منافع ناحق شخصی/ پیروی از هوای نفس/ چند همسر داشتن مانع
۱۰	دیگر هم نشین‌ها	**مثبت**: تقوا، اخلاق، تذکر، موعظه، ایمان، راه درست، تسلیم امر خدا، وفای به عهد با خدا، خدا بخشنده گناه و مهربان، نجات انسان، سود، قسط، هدایت به حق، ارث، تکلیف به اندازه توان، رضایت طرفین به شاهد، کامل **منفی**: خطا در عبادت خدا، جریمه نافرمانی از خدا، منتقم، انسان بی‌فایده، عدول از قسط، جنگ برای رفع تجاوز **خنثی**: حکم، آخرت، خدا شنوا و دانا، خدا آگاه، خدا شنوا و بینا، تغییرناپذیری، برپاداشتن، وصیت، استقامت، وظیفه	**مثبت**: تقوا، ایمان، پاداش، کار نیک، سود، رشد، منافع مردم، سود رساندن، وفای به قرارداد، بهترین نتیجه، عزیز و حکیم، یاری خدا و رسول، وفای به عهد با خدا، تسلیم امرخدا، برای خدا، روی کردن به خدا در زمان عبادت، اخلاص، تکلیف به اندازه توان، استواری، عدالت، پاداش **منفی**: ستمکار، کشتار متقابل، قاتل پیامبران، قاتل غیرحق، مواخده، مجازات برای کفر، عذاب، پشیمانی، هیزم دوزخ **خنثی**: قضاوت، حکمیت، برپاداشتن، ابزار آهنی، آخرت، قراردادن، حساب کردن، دختران یتیم، پسران ناتوان، ازدواج، تاریخ معین، معامله
۱۱	ابعاد غیر اقتصادی	دنیایی، اخلاقی، عبادی، حکم دادن، حقوق، کار درست فردی، سخن خدا، خلقت انسان، سخن گفتن انسان	دنیایی، آخرتی، اخلاقی، عبادی، حکمیت، حقوق، قضاوت، کار درست فردی
۱۲	ابعاد اقتصادی	حقوق اقتصادی در طلاق و توافق‌های مالی آن/ مجازات اقتصادی و کفاره گناه/ شهادت وصیت، ارث/ سود مادی و فروش و تحریف شهادت/ همتراز کمک مالی به نزدیکان/ همتراز امانت‌داری/ حقوق اقتصادی و مالی همسران/ رعایت	شهادت میان ثروتمند و فقیر، امکان جابجایی مال ثروتمند و فقیر در تخلف از شهادت، ارث و مهریه و حقوق اقتصادی دختران یتیمی که به همسری گرفته‌اید و

		حق اقتصادی همسران/ جابجایی مال و حق، رعایت حق ثروتمند و فقیر/ بدهی، وام، قرارداد مالی، حق مالی یتیم دیکته کردن متن مالی مجازات اقتصادی، نوشتن درست قرارداد.	ارث پسران ضعیف، ترس از قسط نداشتن درباره یتیمانی که همسری گرفتید، نوشتن توافق بدهی اقسط، نزدیک شدن به مال یتیم، وزن کردن و پیمانه کردن، ابزار اندازه‌گیری مال، فروش، وزن کردن درست مال فروخته شده، پیمانه و ترازو کردن، اکتفا به مال خود در برابر مال دیگران، صدقه، حق‌اقتصادی همسران، حق‌اقتصادی دختران یتیم که به همسری گرفته‌اید و پسران‌ناتوان، سود رساندن، توافق مالی، قرارداد، معامله، بدهی، وزن و پیمانه کردن مال در فروش
۱۳	ویژگی خاص	کار درست فردی دنیایی، سخن خدا به عدل، سخن انسان، آفرینش انسان	کار خدا و تایید ملائکه و دانشمندان، قضاوت در آخرت بر مبنای قسط، حکمیت برای کافران، کم و زیاد داشتن قسط، نوشتن هر توافقی اقسط، خدا مقسطین را دوست دارد، قراردادن موازین قسط ابزار ظلم نشدن.
۱۴	مقایسه در قران	پیمانه و وزن به قسط ولی سخن گفتن به عدل، قسط درباره حقوق دختران یتیم که به همسری گرفته‌اید و ارث پسران یتیم همسران، ولی عدالت برای همسران دیگر، نوشتن توافق مالی به عدالت باشد و نوشتن توافق، زمینه اقسط رخ می‌دهد و در اجرای عدالت قسط کنید.	

٦- جمع بندی

با توجه به بررسی انجام شده دیدیم معنای اصلی دو واژه عدالت و قسط نزد واژه‌شناسان به رعایت و دادن حق دیگران بازمی‌گردد. بر پایه تحلیل مولفه‌های معناشناختی از هم‌نشین‌ها و کاربردهای قسط و عدالت در قرآن، تفاوت‌ها و شباهت‌های ظریفی قابل درک است که می‌تواند دامنه معنایی عدالت و قسط را روشن‌تر کند. در اینجا جمع‌بندی در چارچوب ۳ بخش اشتراکات معنایی، اختصاصات معنایی هر یک از دو واژه و در پایان، بحث نهایی ارایه می‌شود.

اشتراکات معنایی

- ✓ در معنای کلی دو واژه، مفهوم رعایت و دادن حق دیگران نهفته است. با این وجود، قرآن در هیچ‌جا این دو واژه را در جمله‌ها به عنوان جایگزین به‌کار نبرده است و حتی گاهی در یک آیه برخی از رفتارها را به قسط و برخی را به عدالت توصیه کرده یا نسبت داده است (مانند آیه‌های ۱۵۲ انعام، ۳ و ۱۲۷ نساء و ۲۸۲ بقره). براین پایه می‌توان برداشت کرد عدالت و قسط دقیق یک معنا ندارند.
- ✓ عدالت و قسط هر یک هم‌نشین دیگری آمده‌اند و بخشی از هم‌نشین‌های دو واژه مشترک هستند که می‌تواند تاییدی بر نزدیکی مفهومی دو واژه باشد.
- ✓ برای عمل به عدالت و قسط در قرآن یک انگیزه «برای خدا بودن» و هدف‌های مشابه «انجام کار درست» و «رعایت حق افراد» به‌کار رفته است. همچنین خدا دستور به رفتار به عدل و قسط داده است و عدالت و قسط هر دو به عنوان واجب، از جنبه اخلاقی و نیز رفتار درست فردی مطرح شده‌اند که اینها می‌توانند نشان‌دهنده بخشی از ماهیت نگاه دینی مشابه به قسط و عدالت باشد.
- ✓ برخی مفهوم‌ها مانند فساد و تجاوز به حق دیگران در جایگاه مخالف هردو واژه قسط و عدالت به‌کاربرده شده‌اند.
- ✓ گرفتن دو شاهد عادل و نوشتن توافق، وسیله تحقق مشترک عدالت و قسط بیان شده است.
- ✓ معیارهای وحی، عرف، واقعیت رخ‌داده و مانند اینها برای هردو به‌کار رفته‌اند.

اختصاصی عدالت

- ✓ معیار بودن حق دوبار به‌صورت صریح برای عدالت به‌کار رفته است، ولی به‌صورت صریح درباره قسط به‌کار نرفته است.
- ✓ در قران، موضوع آفرینش انسان به‌عدل، تنها برای عدالت به‌کاربرده شده است و می‌تواند دامنه معنایی عدالت را نشان دهد که در قسط نیست.
- ✓ در قران، موضوع‌های سخن خدا به‌عدل است و دستور به انسان که به‌عدل سخن بگو، تنها برای عدالت به‌کاربرده شده‌اند و می‌توانند دامنه معنایی عدالت را نشان دهند که در قسط نیست.
- ✓ آیه ۲۸۲ بقره می‌فرماید نوشتن توافق باید عادلانه باشد. هرتوافق نوشته شده، زمینه را برای اقسط فراهم می‌کند.

اختصاصی قسط

- ✓ در ماهیت قسط کم و زیاد وجود دارد. ولی درباره عدالت این‌گونه واژه استفاده نشده است.
- ✓ واژه‌های کم‌فروشی و دستکاری در ترازو و به ویژه واژه ظلم تنها به عنوان مخالف قسط به‌کار رفته است.
- ✓ معیارهای عملیاتی مانند پیمانه، وزن و همچون اینها تنها برای قسط به‌کار رفته است.
- ✓ قراردادن معیار برای قضاوت، برای اقامه و برای دادن پاداش و جزا تنها درباره قسط به‌کار رفته است.
- ✓ برای قسط مصداق‌های کاربردی موردی و دقیق‌تر به‌کار رفته‌اند، مانند: وزن کردن، پیمانه کردن، دادن حق همسران یتیم، دادن پاداش و مجازات آخرتی و همچون اینها، ولی عدالت این‌گونه مصداق‌هایی ندارد.
- ✓ در هم‌نشین‌های قسط، واژه‌های اقتصادی و واژه‌های خاص و دقیق موردی مانند یتیم، ناتوان، حساب کردن، آهن و همچون اینها بیشتر از عدالت است.
- ✓ خدا دوبار در قرآن گفته است که خدا قسط‌کنندگان را دوست دارد، ولی درباره عدالت‌کنندگان این واژه یا مشابه آن به‌کار نرفته است.
- ✓ قسط درباره قضاوت و نیز حکمیت به‌کار رفته است، ولی عدالت درباره قضاوت به‌کار

نرفته است و تنها درباره حکم دادن به‌کار رفته است.

- ✓ قسط هم دنیایی و هم آخرتی به‌کار برده شده، ولی عدل تنها درباره امور دنیایی به‌کار رفته است.
- ✓ قسط کار خدا و شاهد آن ملائکه و دانشمندان دانسته شده‌اند. ولی برای عدالت چنین چیزی نیست.
- ✓ در قرآن قراردادن موازین قسط ابزار ظلم نشدن دانسته شده است و ظلم مخالف قسط بیان شده است، ولی برای عدالت چنین بیانی نیست.
- ✓ ابزارهای کاربردی مانند کتاب، میزان و قسطاس تنها برای قسط به‌کار برده شده‌اند.

در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت:

۱. عدالت و قسط به معنای رعایت و دادن حقوق دیگران است.

۲. همه مصداق‌هایی که برای قسط مطرح شده‌اند دارای معیارهای اندازه‌گیری و تشخیص هستند. مانند دادن مال دیگران، وزن و پیمانه کردن و در جایی هم که خدا برای آخرت مطرح کرده است گفته است خدا معیارها را برقرار می‌کند و بر پایه آن اندازه پاداش و مجازات تا کوچک‌ترین مقدار تعیین می‌شود. در باره حقوق دختران یتیم که به همسری گرفته‌اید نیز گفته شده است مکتوب کرده و می‌کنیم. هر یک شرایط زمانی، مکانی، فرهنگی، اجتماعی، دنیایی و آخرتی خاص خود را دارند، ولی اینها قابلیت تشخیص را بسیار روشن می‌کنند. می‌توان گفت قسط عدالتی است که معیار دقیق همگانی برای آن وجود دارد.

۳. از این‌رو است که برای قضاوت (که به معنای تشخیص درست است) قسط به‌کار رفته است. ولی برای سخن گفتن، آفرینش انسان و حکم دادن و دادن کلی حق دیگران که معیار دقیق همگانی قابل تکرار ندارد، عدالت به‌کار رفته است.

۴. افزون بر اینها در بسیاری از مصداق‌های به‌کار رفته برای قسط، فاعل اختیار و قدرت برتر را دارد، مانند: خدا برای پاداش و جزای آخرت، شوهر دختران یتیم و فرزندان یتیم همسران (که کسی برای دفاع ندارند)، وزن و پیمانه کردن مال با پیمانه و ترازوی فروشنده و مانند اینها. ولی عدالت میان دو گروه متخاصم، با همسران معمول (نه یتیم) و میان مردم عادی مطرح است که هر کدام قدرت دفاع دارند.

۵. چند مورد خاص اندکی متفاوت وجود دارد که آنها هم قابل توجیه است. مانند حکمیت که

در آن تخاصم نیست. در جزییات تفاهم وجود دارد و تنها نیاز به فردی است که تشخیص درست بدهد. همچنین در نوشتن توافق که نوشته معیار دقیق سنجش حق از ناحق خواهد بود که در زمان نیز زمینه قسط برتر را فراهم می‌کند.

۶. قسط در شرایطی تحقق می‌یابد که برای حق همه دینفع‌ها، قاعده و معیارهای مشخص پذیرفته شده وجود دارد، یک جامعه قانون‌مدار و مبتنی بر نظام‌های حقوقی مشخص و مدون در دنیا و یا یک دستگاه هوشمند آخرتی که رعایت شدن و نشدن حق افراد قابل تشخیص باشد. از این‌رو است که برای کار خدا در حساب آخرتی قسط به‌کار رفته، ولی برای آفرینش انسان یا سخن خدا که انسان عدالت آن را درست درک نمی‌کند عدالت به‌کار رفته است.

۷. یک مشکل اصلی معنایی دیگر عدالت نزد اندیشمندان مختلف این است که بسیاری کوشش کرده‌اند عدالت را بی‌معیار تعریف کنند که به نتیجه نرسیده‌اند. تنها برخی که معیار گذاشته‌اند در ارایه نظر خود و فهماندن آن موفق بوده‌اند مانند عدالت به معنای انجام قرارداد یا توافق، انصاف و برابری. هرچند ممکن است برخی از این تعریف‌ها درست نباشد، ولی قابل فهم است. از این‌رو می‌توان گفت قسط تعریف عملیاتی و اجرایی عدالت به معنای دادن حق افراد برپایه معیارهای پذیرفته شده است. ممکن است در طول زمان معیارها تغییر کند، ولی مفهوم کلی عدالت یعنی دادن حق افراد پابرجا است. برای مثال مهریه و قاعده‌های آن در طول زمان تغییر می‌کند، ولی در هر زمان پرداخت حق همسر برابر قاعده‌های آن زمان، عدالت است.

۸. براین پایه به‌نظر می‌رسد برداشت‌هایی مانند اینکه قسط بعد اقتصادی عدالت است، قسط تنها برای دادن پاداش سهم و نصیب به‌کار می‌رود، عموم و خصوص من وجه بودن این دو، عدالت اجتماعی بودن قسط، عدالت ظاهری و تقسیم عادلانه بودن قسط و همچون اینها با معانی درون قرانی این دو واژه هماهنگی ندارد.

منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه‌های الهی قمشه‌ای، المیزان، طبری، آیتی، پاینده، ابراهیمی، انصاری و ارفع.

۲. ابن‌فارس، احمد (۱۴۱۰ ق) **معجم مقاییس اللغه**، محقق عبدالسلام محمد هارون، قم: مکتب الاعلام الاسلامی.

۳. ابن‌منظور، محمدبن‌مکرم (۱۴۱۴ ق) **لسان العرب**، چاپ سوم، بیروت: دار صادر.

۴. اخوان طبسی، محمدحسین و روح‌الله داوری (۱۳۹۷) صورت‌بندی مفهوم عدالت در قران کریم بر مبنای معناشناسی واژه قسط، **پژوهشنامه تفسیر و زبان قران**، شماره ۱۳، صص ۱۰۷-۱۲۸).

۵. اخوان طبسی، محمدحسین و یحیی میرحسینی (۱۳۹۵) ریشه‌شناسی تاریخی واژگان و اثر آن بر فهم مفردات قران کریم: مطالعه موردی ریشه قسط، **پژوهشنامه تفسیر و زبان قرآن**، شماره ۸، صص ۱۱۳-۱۳۲.

۶. اخلاقی، رحمت الله (۱۴۰۰) عدالت اجتماعی از منظر روایات، **معارف اسلامی و اقتصاد**، شماره ۱۳، صص ۸۷-۱۰۷.

۷. اسکی، محمد شفیق، جهانگیر ولدبیگی و شاهرخ سالاریان (۱۳۹۹) تحلیل حق، عدالت و مسئولیت اجتماعی در آموزه‌های قرآنی، **مطالعات تاریخ و تمدن ایران و اسلام**، دوره پنجم، شماره ۳، صص ۶۹-۸۴

۸. الهی‌زاده، محمد حسین، سید مجتبی امامی و محمدصادق تراب‌زاده جهرمی (۱۳۹۹) جامعه-پردازی مبتنی بر قسط و عدل؛ برداشتی از المیزان، **پژوهش‌های میان رشته‌ای قران کریم**، سال ۱۱، ش ۲، صص ۸۱-۱۱۴)

۹. امین‌مقدسی، ابوالحسن و نفیسه افصحی (۱۴۰۲) واکاوی معناشناختی مفهوم عدالت اجتماعی در قرآن کریم با تکیه بر مبحث هم‌نشین‌های معنایی: **ادب عربی**، سال ۱۵، شماره ۱، صص۴۳-۶۰.

۱۰. باادب برزگر، اعظم و محمدعلی کاظمی تبار (۱۴۰۰) معناشناسی عدل در قرآن کریم، **همایش تحقیقات کاربردی در حوزه قرآن و حدیث**، دوره ۱، صص ۱۸۷-۲۰۲.

۱۱. بستانی، فواد افرام (۱۳۷۴) **منجدالطلاب**، ترجمه بندرریگی، محمد، تهران: اسلامی.

۱۲. بهرامی، معصومه ۱۳۹۵ معناشناسی واژه عدالت، **پژوهشنامه نوین فقهی حقوقی زنان و خانواده**، شماره ۳، صص، ۱۲۳-۱۵۰.

۱۳. پورمولا، سیدمحمدهاشم، مرجان غلامی و راضیه بن‌زاده (۱۳۹۴) معناشناسی واژه عدل در قرآن کریم بر مبنای روش ایزوتسو، **پژوهش‌های فران و حدیث**، سال چهل و هشتم، شماره یکم، صص ۱-۲۳.

۱۴. حسینی، سیدرضا (۱۳۹۰) مفهوم و ماهیت عدالت اجتماعی با رویکرد اسلامی، **اقتصاد اسلامی**، سال یازدهم، شماره ۴۴، صص ۵-۳۰.

۱۵. خسروپناه، عبدالحسین، علی اصغر پورعزت و حبیب محمدنژاد چاوشی (۱۳۹۳) وسعت معنایی عدالت در قران، **فصلنامه مطالعات تفسیری**، شماره ۱۷، سال ۵، صص ۴۹-۷۴.

۱۶. خوری شرتونی، سعید (۱۳۸۵) **اقرب الموارد فی فصح و الشوارد**، تهران: اسوه.

۱۷. خوش‌فر، محسن و راحله رحمانی (۱۴۰۰) الگوی عدل الهی با تکیه بر تفاسیر المیزان و اطیب البیان، **تحقیقات کلامی**، شماره ۳۳، صص ۴۱-۵۷.

۱۸. راغب اصفهانی، حسین‌بن‌محمد (۱۳۶۲) **المفردات فی غریب القرآن**، تهران: مرتضوی.

۱۹. سیدخراسانی، راضیه سادات و علی فتحی (۱۳۹۸) تحلیل رابطه حق در قران مجید بر پایه معناشناسی حق و با تاکید بر معناشناسی ساختگرا، **پژوهش دینی**، ش ۳۹، صص ۱۱۳-۱۳۵.

۲۰. شجاعی، حسین و محمدحسین اخوان طبسی (۱۴۰۰) چالش‌های واکاوی اصطلاحات تخصصی علوم انسانی در قران، **فصلنامه پژوش‌های قرآنی**، سال ۲۶، شماره۳، صص ۲۵-۴۶.

۲۱. صفوی، کوروش (۱۳۷۹) **درآمدی بر معناشناسی**، تهران: سوره.

۲۲. عربشاهی کریزی، احمد (۱۳۹۵) بررسی عدالت در قرآن کریم در سه محور، **فصلنامه مطالعات قرآنی**، سال هفتم، شماره ۸۲، صص ۱۰۹-۱۳۲.

۲۳. فراهانی‌فرد، سعید (۱۳۸۴) توسعه پایدار بر محور عدالت، **اقتصاد اسلامی**، سال پنجم، ش ۱۹، ص۹۱-۱۲۲.

۲۴. فراهیدی، خلیل‌بن‌احمد (۱۴۰۸ ق) **کتاب العین**، بیروت: الاعلمی لالمطبوعات.

۲۵. فخرزارع، سید حسین (۱۳۹۸) عدالت اجتماعی در قران، **اسلام و مطالعات اجتماعی**، سال ۷، شماره ۲، صص ۷-۲۸.

۲۶. فرجی آرپناهی، زهرا، جلال ابراهیمی‌فر، معصومه عبدالهی آرپناهی، عیسی ابراهیمی‌فر، زینب عبدالهی آرپناهی (۱۳۹۹) تحقق رویکرد عدالت اجتماعی از دیدگاه قران کریم و روایات، **مجله علوم اسلامی انسانی**، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۱۹-۲۶.

۲۷. فلاح، ابراهیم (۱۴۰۱) واکاوی مولفه‌های معنایی علم برپایه روابط همنشین در نهج‌البلاغه، **پژوهشنامه علوی**، سال ۱۳، ش ۱، صص ۲۶۷-۲۸۹.

۲۸. قادری، حاتم (۱۳۷۶) قسط، عدل و حکومت، **مجموعه مقالات کنگره بین‌المللی امام خمینی و احیای تفکر دینی**، ج۱، ص ۳۴۵، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س).

۲۹. قاسم‌پور راوندی، محسن، محمد علی مهدوی‌راد و شیما محمودپور قمصر (۱۴۰۱) بررسی آرای مفسران درباره مفهوم و گستره عدالت اجتماعی با تاکید بر آیه ۲۵ سوره حدید، **پژوهشنامه معارف قرآنی**، شماره ۴۸، صص ۳-۲۹.

۳۰. قرشی بنایی، سیدعلی اکبر (۱۳۷۱) **قاموس قرآن**، ج ۶، چ ۶، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

۳۱. گلدانی، زهرا و علی احمد ناصح (۱۴۰۱) مولفه‌های معنایی واژه سعی در قرآن کریم، **کتاب قیم**، ش ۲۷، صص ۴۷-۶۶.

۳۲. معین، محمد (۱۳۸۸) **فرهنگ فارسی معین**، ۶ جلدی، تهران: امیر کبیر.

۳۳. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۶) **پیام قرآن**، دارالکتب الاسلامیه، تهران، ۱۳۸۶ هـ ش، چاپ نهم، ج ۱۰، ص ۱۳۳.

۳۴. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۷) **لغات در تفسیر نمونه**، قم: انتشارات امام علی بن ابی طالب (علیه السلام)، چاپ اول، ص ۴۴۰.

۳۵. نظری، حسن آقا (۱۳۸۳) عدالت اقتصادی از نظر افلاطون، ارسطو و اسلام، **اقتصاد اسلامی**، سال چهارم، تابستان ۱۳۸۳، صص ۶۵-۸۱

۳۶. هاشمی تنکابنی، سید موسی ۱۳۹۸ مرور تاریخی نظریه‌های مختلف درباره عدالت و پیجویی شواهد قرآنی مؤید هر نظریه، **مطالعات تاریخی قرآن و حدیث**، شماره ۶۶، صص ۲۱۵-۲۴۰.

۳۷. یوسفی، احمدعلی (۱۳۸۴) عدالت اقتصادی، **اقتصاد اسلامی**، سال ۵، شماره ۱۷، صص ۹۵-۱۱۲.

۳۸. لغت‌نامه دهخدا: **https://icps.ut.ac.ir/fa/dictionary**

۳۹. دیکشنری وبستر **merriam-webster.com**

۴۰. دیکشنری کمبریج **dictionary.cambridge.org**

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ٥١٤-٤٨٨
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲٥, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

جامعه‌شناسی تطبیقی خشونت در اندیشهٔ فانون و اسپیواک

حامد حاجی‌حیدری[۱]
داوود طالقانی[۲]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱۲/۱۷ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۵/۲۵
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
مطالعات پسااستعماری به‌عنوان یکی از سنت‌های متأخر علوم انسانی شناخته می‌شود و از جمله شخصیت‌های مهم در این حوزه فرانتس فانون وگایاتری چاکراورتی اسپیواک هستند. این متفکران در زمینه مطالعه خشونت تلاش‌های مهمی را انجام داده‌اند و نظرات ایشان را می‌توان در زمینه جامعه‌شناسی خشونت قلمداد کرد. در این پژوهش، ضمن مرور و بررسی دیدگاه‌های فانون و اسپیواک، مطالعه‌ای مقایسه‌ای میان دیدگاه‌های این دو نظریه‌پرداز انجام شده است. مقایسه دیدگاه فانون و اسپیواک در این مقاله به میانجی نظریهٔ کارل اشمیت در باب خشونت انجام گرفته است. بر اساس مطالعهٔ مقایسه‌ای انجام گرفته، فانون، محتوای خشونت‌آمیز در سیاست و استعمار را به رسمیت می‌شناسد، و به فرودستان و استعمارشدگان توصیه می‌کند که به خشونت

[۱] - عضو هیأت علمی گروه جامعه شناسی دانشگاه تهران. (نویسنده مسئول). h.h.heidari@ut.ac.ir
[۲] - دانشجوی دکتری تخصصی Ph.D گروه علوم اجتماعی اسلامی دانشگاه تهران.

متوسل شوند، اما اسپیواک این وجه خشونت‌آمیز را به رسمیت نشناخته و دامنه‌ای از راه حل‌ها را پیشنهاد می‌کند. فرانتس فانون، در طراحی دیدگاه خود می‌پذیرد که استعمار به شیوه‌های خشونت‌آمیز بر بومیان و فرودستان سلطه‌گری می‌کند، و در مقام نظریه‌پرداز و مبارز انقلابی، تنها راه مبارزه علیه خشونت استعمار را خشونت قلمداد می‌کند. در مقابل، اسپیواک میان دو گونه از خشونت یعنی خشونت معقول و نامعقول تفکیک قائل می‌شود و هر دو نوع از خشونت را غیرانسانی و غیرقابل تجویز می‌داند. در این مقاله ریشه‌ها و ابعاد اختلاف این دو متفکر با چارچوب مرجع دیدگاه کارل اشمیت در باب خشونت بررسی شده است.

کلیدواژه: نظریه پسااستعماری، فرانتس فانون، گایاتری چاکراورتی اسپیواک، جامعه‌شناسی خشونت.

۱- مقدمه و بیان مسأله

خشونت به عنوان یکی از مظاهر احساسی و بروزات هیجانی شناخته می‌شود. خشونت نیز مانند سایر رفتارهای انسان می‌تواند سویه‌های اجتماعی داشته باشد و در نسبت‌های مختلف جامعه مانند نهادها، سازمان‌ها، گروه‌ها و... محل تأمل واقع شود. به همین جهت جامعه‌شناسی خشونت به توصیف، تفسیر و تبیین آن می‌پردازد. از منظرهای متفاوت، خشونت را می‌توان به صورت جسمی، روانی، اقتصادی و یا حتی فرهنگی تعریف کرد. از آنجا که خشونت در زمینه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ظاهر می‌شود، اهمیت تحلیل آن از نگاه متفکران پسااستعماری نیز دوچندان می‌شود.

در میان اندیشه‌های موجود درباره مواجهات جامعه‌شناسانه-فلسفی با خشونت، نظرات دو متفکر پسااستعماری یعنی فرانتس فانون[۱] و گایاتری چاکراورتی اسپیواک[۲] سرفصلی را گشوده است. در نگاه این دو متفکر تشابهات و تفاوت‌های مهمی وجود دارد و نسبت به خشونت ایجاب و

---

[۱]- Frantz Fanon

[۲]- Gayatri Chakravorty Spivak

سلب به صورت توأمان لحاظ می‌شود. فرانتس فانون، با تأکید بر تجربیات استعمارزدگان، خشونت را بخش جدایی‌ناپذیر از فرآیند استعمار و همچنین مبارزه علیه آن می‌داند. او به صراحت بیان می‌کند که استعمار به شیوه‌ای خشونت‌آمیز، تسلط خود را بر ملت‌های بومی تحمیل می‌کند و به همین دلیل، راه رهایی از استعمار نیز باید خشونت‌آمیز باشد. فانون معتقد است که خشونت استعماری انسانیت افراد مستعمره را تهدید می‌کند و تنها با استفاده از خشونت می‌توان این وضعیت را تغییر داد و انسانیت از دست‌رفته را بازسازی کرد (ر.ک: فانون، ۱۳۵۱). در مقابل، اسپیواک خشونت را به دو نوع معقول و نامعقول تقسیم می‌کند و معتقد است که هر دو شکل از خشونت غیراخلاقی و ناپذیرفتنی هستند. او با نگرشی فمینیستی و پسااستعماری، بر روی تأثیرات خشونت بر فرودستان تمرکز می‌کند. از دیدگاه اسپیواک، خشونت‌های ساختاری و معرفتی که توسط قدرت‌های مسلط اعمال می‌شوند، منجر به به‌حاشیه‌راندن و سکوت گروه‌های تحت‌سلطه می‌شوند (ر.ک: اسپیواک، ۱۳۹۶).

در همین جا می‌توان مسأله و سؤال جستار حاضر را تدقیق کرد، اینکه فانون و اسپیواک هر کدام خشونت را چگونه می‌بینند و توضیح می‌دهند، و تفاوت و تشابه نگاه آن‌ها از لحاظ منظر، خاستگاه، صورت‌بندی و نتیجه (پیوست) چه خواهد بود؟ به تعبیر دیگر می‌توان پرسش کرد که چگونه فانون و اسپیواک به خشونت به عنوان یک ابزار یا پدیده اجتماعی نگاه می‌کنند و چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی در دیدگاه‌های آن‌ها نسبت به خشونت وجود دارد؟ برای پاسخ به این سؤال و مقایسه دیدگاه فانون و اسپیواک از نگاه کارل اشمیت[۱] درباره قدرت و خشونت استفاده شده است. اشمیت به عنوان یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان علوم سیاسی و هم‌چنین یکی از صاحب‌نظران درباره خشونت دیدگاه فراگیر و مستحکمی دارد و ایده‌های او در باب قدرت، سیاست و خشونت بر دیگر فیلسوفان و اندیشمندان از جمله ماکس وبر[۲]، هانا آرنت[۳]، میشل

---

[۱]- Carl Schmitt

[۲]- Max Weber

[۳]- Hannah Arendt

فوکو[۱]، جورجو آگامبن[۲]، بیونگ چول هان[۳] و... اثر گذاشته است. برای پاسخ به این پرسش از اندیشه سیاسی و اجتماعی کارل اشمیت، فیلسوف و نظریه‌پرداز آلمانی بهره گرفته خواهد شد. کارل اشمیت با تأکید بر ذات خشونت‌آمیز سیاست و دولت، نظراتی را مطرح می‌کند که برای درک بهتر خشونت در اندیشه فانون و اسپیواک بسیار کاربردی هستند. او معتقد است که سیاست و قدرت ذاتاً با خشونت در هم آمیخته‌اند و برای حفظ هرگونه نظام سیاسی، خشونت یک ضرورت است. این دیدگاه اشمیت، که خشونت را در مقام یک ابزار و همچنین به عنوان ماهیت اساسی قدرت معرفی می‌کند، به فهم دقیق‌تر از نظریات فانون و اسپیواک کمک می‌کند.

در حوزه مطالعه اندیشه‌های فانون پیش از پژوهش حاضر، مصطفی رحیمی (۱۳۵۲) فانون در آینه غرب را نگاشته بود و به عنوان درآمدی بر زندگی و آراء وی بود. حسنی و مهرکی (۱۴۰۰) با تکیه بر نظرات فانون خوانشی پسااستعماری از کتاب خسی در میقات را ارائه کرده بودند. هم‌چنین شیرزادیان (۱۳۸۸) نظریات پسااستعماری فانون و بابا و سعید را مقایسه کرده بود. پیش‌تر نیز درباره اسپیواک پژوهش‌های معدودی انجام شده است. برخی از این آثار مانند پژوهش حیدری و البرزی اوانکی (۱۳۹۶) بر خوانش پسااستعماری همسایه‌ها در پرتو نظرات اسپیواک تمرکز داشته است. لویی و الوندی (۱۳۹۷) نیز مقایسه‌ای میان نظرات گرامشی و اسپیواک درباره فرودستی داشته‌اند. با توجه به این آثار می‌توان گفت که هنوز مطالعه جدی، تک‌نگارانه و مقایسه‌ای پیرامون دیدگاه‌های فانون و اسپیواک در ایران انجام نشده است و لزوم مقایسه دیدگاه آنان درباره مسائل خاص و ضرورت نگاه‌های انتقادی احساس می‌شود.

ادبیات نظری

در معنای خشونت و تعریف آن میان متفکران توافق نظری وجود ندارد، بنابراین در ارائه تعریفی از خشونت به مشکل برمی‌خوریم. با این همه می‌توان گفت «خشونت» در لغت به معنی درشتی،

۱- Michel Foucaul

۲- Giorgio Agamben

۳- Byung-Chul Han

تندی کردن، ضد لینت و نرمی، خشم، غضب و... است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۵۹۳). در یک نگاه اولیه و بسیط خشونت عبارت است از: «هرگونه تهاجم فیزیکی علیه هستی انسان که با انگیزه آسیب، رنج و یا لطمه زدن همراه باشد» (نراقی، ۱۳۷۸: ۱۷). در تعریف جامعه‌شناسان ایرانی، «خشونت رفتاری است که با هدف آسیب رساندن به دیگری سر می‌زند و دامنه آن از تحقیر و توهین، تجاوز و ضرب و جرح تا تخریب اموال و دارایی و قتل (یعنی آسیب رساندن جسمانی یا روانی به فرد دیگر) گسترده است. در نظام قضایی و انتظامی ایران، خشونت شامل قتل عمد، ضرب و جرح و تخریب می‌شود» (صدیق سروستانی، ۱۳۸۷: ۱۱۳ ، آزادارمکی و بهار، ۱۳۷۷: ۷۶-۷۷).

در نگاهی دقیق‌تر می‌توان تعابیر مفهوم‌پردازی شده از خشونت را دسته‌بندی و معرفی کرد. برخی رویکردها خشونت را به استفاده از زور (نویمان، ۱۳۹۸: ۷۹) و یا سوء استفاده از قدرت (الهام، ۱۳۷۹: ۳۳) معرفی می‌کنند. در تعریف دیگر، خشونت به هر حمله غیرقانونی به آزادی‌هایی که جامعه رسماً یا ضمناً برای افراد خود قائل گردیده، تعبیر می‌شود (مصفا، طارم سری و عبدالرحمن عالم، ۱۳۶۶: ۱۹۶-۱۹۷). در تعریف سوم، خشونت، کاربرد نیروی فیزیکی و یا تهدید ناشی از کاربرد نیروی فیزیکی است که می‌تواند لطمات جسمی، معنوی، بر شخص یا اشخاص بگذارد (اخوان کاظمی، ۱۳۷۹: ۶۹). در تعاریف خشونت به جنبهٔ اجتماعی آن نیز توجه شده است، چنانکه خشونت را از جنبهٔ اجتماعی، به نابردباری مذهبی، دگرناپذیری فکری[۱] و یا استفاده از زور و قدرت به شیوه‌ای مخرب به وسیله نهادها یا هویات اجتماعی در راستای تحصیل غایات مورد نظر این نهادها تعریف می‌کنند (حنایی کاشانی، ۱۳۷۷: ۱۲۳).

به دلیل اینکه در میانه این پژوهش از چند متفکر در حوزه اندیشه سیاسی کمک گرفته شده و این افراد مهم‌ترین شخصیت‌ها در مطالعه فلسفی خشونت هستند، بنابراین در تعریف خشونت به نگاه‌های آنان بسنده می‌شود. هانا آرنت دربارهٔ خشونت می‌گوید: «اگر به بحث‌هایی که درباره خشونت انجام یافته است، نگاه کنیم، به زودی متوجه می‌شویم که در میان صاحبان نظریه‌های سیاسی، اعم از چپ یا راست، اجماعی وجود دارد مبنی بر اینکه خشونت چیزی نیست به جز

---

[۱]- Intellectual Intolerance

واضح‌ترین جلوه قدرت (آرنت، ۱۳۹۸: ۵۷). اما او مدعی است که اگر قدرت سیاسی به درستی فهمیده شود، از خشونت سرچشمه نمی‌گیرد، بلکه از عمل هماهنگ افراد سرچشمه می‌گیرد (لسناف، ۱۳۸۵: ۱۰۸). بنابراین در تمایز میان خشونت و قدرت باید گفت که قدرت همیشه نیاز دارد به شمار هر چه بیشتری از آدمیان متکی باشد، در حالی که خشونت می‌تواند تا حدودی از آن درگذرد، زیرا برای تحمیل خود می‌تواند متوسل به ابزارهایی شود (هلن، ۱۳۹۱: ۲۱۱).

ماکس وبر شخصیت دیگری است که در تعریف نسبت قدرت و خشونت باید به او اشاره کرد. او معتقد است که «ابزار اصلی سیاست خشونت است» (وبر، ۱۳۹۲: ۱۴۱). و «هیچ سیاست‌مداری نیست که از خشونت استفاده نکند» (همان: ۱۴۵) با این حال به عقیدهٔ وبر، این تنها دولت است که حق استفادهٔ مشروع از خشونت را دارد. علاوه بر وبر، خشونت محل توجه جامعه‌شناسان دیگر نیز بوده است، برای نمونه:

چهار نظریه جهانی در مورد ماهیت تضاد، چگونگی کارکرد خشونت، چیستی انقلاب و چگونگی ایجاد ارتباط انسان با انسان در زمینه‌های اجتماعی در هر جامعه‌ای تبدیل شده‌اند. «نظریهٔ اول عبارت است از خشونت نمادین[۱] که پیر بوردیو[۲] آن را وارد علوم اجتماعی می‌کند، نظریهٔ دوم عبارت است از نگرش به خشونت به‌مثابه کشمکش در میان کنشگران اجتماعی که آلن تورن[۳] پایه‌گذار آن است. نظریهٔ سوم عبارت است از تبدیل خشونت از مسأله فیزیکی به مسأله سازمان‌های اجتماعی، نظریه چهارم عبارت است از فردگرایی روش‌شناسی که جامعه‌شناس بزرگ ریمون بودن[۴] آن را به کار گرفته است» (باخوان، ۱۴۰۰: ۳۶).

روش تحقیق

این مقاله از روش‌شناسی تطبیقی برای تحلیل و مقایسه دیدگاه‌های فرانتس فانون و گایاتری

۱- Symbolic Violence

۲- Pierre Bourdieu

۳- Alain Touraine

۴- Raymond Boudon

اسپیواک در زمینه خشونت استفاده می‌کند. «روش تطبیقی یکی از اصلی‌ترین روش‌ها در حوزه علوم اجتماعی، به ویژه در جامعه‌شناسی تطبیقی و تاریخی است» (غفاری، ۱۳۸۸: ۷۶) روش پژوهش تطبیقی در علوم اجتماعی به تحلیل و مقایسه نظام‌مند مفاهیم، نظریات یا پدیده‌ها در بافت‌های متفاوت می‌پردازد (c.f: Smelser: ۲۰۰۳: ۶۴۵). در این مطالعه، رویکرد فانون و اسپیواک به خشونت به عنوان دو متفکر برجسته پسااستعماری در مرکز توجه قرار گرفته است. همچنین برای مقایسه و تحلیل نظرات این متفکر از دیدگاه کارل اشمیت درباره خشونت استفاده می‌شود. همچنین باید گفت که در این پژوهش از روش کیفی تحلیل اسنادی و کتاب‌خانه‌ای و با رجوع به منابع اصلی از دو متفکر مذکور و منابع پیرامونی که درباره موضوع خشونت و اندیشه‌های آنان موجود است، استفاده خواهد شد. «روش پژوهش اسنادی هم به منزله روشی تام و هم تکنیکی برای تقویت سایر روش‌های کیفی در پژوهش‌های علوم اجتماعی مورد توجه بوده است. در این روش، پژوهشگر داده‌های خود را درباره کنشگران، وقایع و پدیده‌های اجتماعی، از بین منابع و اسناد جمع‌آوری می‌کند» (صادقی فسایی و عرفان‌منش، ۱۳۹۴: ۶۳).

منابع اصلی مورد استفاده در این پژوهش شامل کتاب‌ها و مقالات اصلی فانون و اسپیواک، همراه با نقدها و تفسیرهایی از نظریات آن‌ها توسط متفکران برجسته حوزه مطالعات خشونت مانند نقدهای کارل اشمیت، والتر بنیامین[۱] و هانا آرنت است. همچنین منابعی که به بررسی تأثیرات سیاسی و فلسفی فانون و اسپیواک در حوزه مطالعات پسااستعماری پرداخته‌اند، به‌عنوان مواد ثانویه مورد تحلیل قرار می‌گیرند. این پژوهش چهار گام اصلی را در جهت رسیدن به پاسخ به سؤال و مسأله اصلی طی می‌کند:

۱. **جمع‌آوری داده‌ها**: داده‌های اصلی این پژوهش از آثار منتشرشده فانون و اسپیواک و همچنین منابع و آثاری است که به صورت مستقیم درباره دیدگاه‌های فلسفی، سیاسی و اجتماعی مربوط به خشونت است.

۲. **تحلیل داده‌ها**: داده‌های به‌دست‌آمده از منابع اصلی و ثانویه مورد بررسی و تحلیل

---

[۱]- Walter Benjamin

قرار می‌گیرند. هدف از این تحلیل، کشف مضامین کلیدی در دیدگاه‌های فانون و اسپیواک نسبت به خشونت، بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌های آن‌ها و همچنین تطبیق این دیدگاه‌ها با چارچوب نظری کارل اشمیت به عنوان میانجی مقایسه است.

۳. **مقایسه تطبیقی**: در این گام دیدگاه‌های فانون و اسپیواک درباره خشونت با یکدیگر مقایسه شده و تفاوت‌ها و شباهت‌های آن‌ها در زمینه‌هایی مانند منطق استعمار، راهبردهای رهایی‌بخش و مواجهه با خشونت به میانجی‌گری دیدگاه کارل اشمیت بررسی می‌شود.

۴. **تفسیر نتایج**: نتایج به دست آمده از تحلیل و تفسیر، در قالب استدلال‌های نظری تدوین می‌شود. هدف از این تفسیر، نشان دادن رابطه میان خشونت و قدرت در اندیشه فانون و اسپیواک و همچنین ارائه پیشنهادهایی برای درک بهتر خشونت در مطالعات و پژوهش‌های پسااستعماری است.

فرانتس فانون و خشونت

مقدمه‌ای بر مفهوم خشونت در آثار فانون

فرانتس فانون در ۲۰ ژوئیه سال ۱۹۲۵ متولد شد. او اصالتاً اهل مارتینیک بود و در کسوت روان‌پزشک، نویسنده و فعال انقلابی فعالیت می‌کرد. وی یکی از برجسته‌ترین شخصیت‌های مطالعات پسااستعماری است و برخی از آثارش الهام‌بخش جریان‌های انقلابی در آفریقا و سایر کشورهای تحت سلطه استعمار بود. از مهم‌ترین آثار وی می‌توان به پوست سیاه[۱]، صورتک‌های سفید؛ استعمار میرا[۲]، دوزخیان روی زمین[۳]، انقلاب آفریقا، سال پنجم الجزایر و واپسین دم استعمار اشاره کرد. فانون در زندگی خود به صورت مستقیم با استعمار و خشونت‌های آن مواجه بود. فانون در توجه خود به استعمار و راه‌های رهایی از آن، بر ضرورت خشونت در روند

۱- Black Skin, White Masks

۲- A Dying Colonialism

۳- The Wretched of the Earth

استعمارزدایی تأکید داشت. از نظر فانون استعمارزدایی عبارت است از:

«جانشین شدن یک نوع از بشر به جای نوعی دیگر است. این جانشینی دارای مرحله انتقالی نیست بلکه مطلق، کامل و همه‌جانبه است. آزادی، تجدید حیات ملی، احیای دوباره عنوان ملت به مردم استعمارزده، مشترک‌المنافع و هر عنوان تازه و یا متداول دیگر، از هر قبیل که باشد و فرمول‌های جدید که ارائه شوند، استعمارزدایی همیشه پدیده‌ای خشونت‌بار بوده است. استعمارزدایی مرد نو، زبان و انسانیت می‌سازد و در نتیجه به زندگی حرکتی طبیعی می‌دهد. اما این آفرینش مدیون هیچ نیرویی ماوراءطبیعی نیست. «چیز» استعمارزده در فرایند و جریانی که خود را آزاد می‌کند، انسان می‌شود. بنابراین استعمارزدایی یعنی طرد کامل وضعیت استعماری» (فانون، ۱۳۶۱: ۴۷-۴۶).

خشونت به منزله ابزاری برای آزادی

فانون معتقد است برای بازیابی فرهنگ ملی نو و رفع سده‌ها از خودبیگانگی روحی و فرهنگی، باید شورش خشونت‌بار توسط مستعمرات گذشته صورت پذیرد. او می‌پذیرد که مبارزه برای آزادی ملی نمی‌تواند به سادگی فرهنگ ملی پیش از امپریالیسم و استعمار را بازگرداند اما ارزش مبارزه در این است که راه را برای ایجاد آگاهی ملی که به هر حال در امتداد سنت دیرین است، آماده سازد (مومسن، ۱۳۶۳: ۱۴۶-۱۴۵).

فانون نسبت به مبارزه با استعمار به عنوان یکی از راه‌های اصلی استعمارزدایی و پیامدهای آن تأکید می‌کند:

ما بارها گفته‌ایم که نباید امیدوار بود دولتی استعمارگر در رویه خود انعطاف و نرمش نشان دهد. توسل به هیچ نوع دیپلماسی یا نبوغ سیاسی، با مهارت و زبردستی نمی‌تواند به نابودی استعمار منجر شود. استعمار قادر نیست منکر عملیات خود شود و تنها راه مبارزه این است که نیروها با یکدیگر متحد شوند و آن را نابود سازند (فانون، ۱۳۵۱: ۱۴۱).

هویت‌سازی خشونت در استعمار زدایی

نزد فانون با انقلاب و اعمال خشونت نسبت به استعمارگر باید او را حذف کرد و به جای آن

نوعی از هویت بومی سیاسی را مستقر کرد، به همین خاطر در تعبیر شهید مطهری، خشونت همزاد ایده هویت ملی است و از این رهگذر، تنها منازعه و پیروزی نهایی می‌توانست موجبات ابداع ارزش‌های جدید را فراهم سازد (مطهری، ۱۳۹۴: ۲۷).

در تحلیل فانون از خشونت اثرات روانی و جسمانی نیز دیده می‌شود. فانون درباره‌ی شکنجه که «نیازی اساسی در جهان استعمار» بود، نوشته است. به دلیل خشونتی که پلیس ملزم به اعمال آن بر الجزایری‌ها بود، فانون اشاره می‌کند که از ابتدای سال ۱۹۵۶ «موارد جنون در میان مأموران پلیس رایج شد». او به تفصیل علائم و اثرات این جنون را بیان می‌کند که شامل «تهدید به کشتن همسرانشان، وارد کردن آسیب‌های شدید به فرزندانشان، خودکشی، و درگیری فیزیکی با همکاران» بود (Fanon, ۱۹۶۴). در این تحلیل می‌بینیم که آثار روانی خشونت استعماری هم بر استعمارگر و هم بر استعمارشده ظاهر می‌گردد. اسپیواک در معرفی زندگی و عملکرد فانون در مقام یک پزشک که با استعمار مواجه شده است، می‌گوید: « او به جای توجیه خشونت، بر درمان اثرات آن تمرکز داشت» (Spivak, ۲۰۱۴).

خشونت و واکنش‌های فرهنگی

با این حال در نگاه فانون، خشونت مورد نقادی جدی متفکران متعددی نیز قرار گرفته است. برای مثال احسان شریعتی با ارجاع نقل قول مشهور «وقتی یک استعمار زده یک استعمارگر را می‌کشد در آن واحد دو نفر آزاد می‌شوند: یکی استعمار زده و یکی استعمارگر!» نگاه فانون را مذمت می‌کند (شریعتی، ۱۳۹۳). در مقابل لوئیس گوردن در پاسخ به این پرسش که کدام جنبهٔ اندیشهٔ فانون بدتر از همه تفسیر یا فهمیده شده، پاسخ می‌دهد:

اکثر اندیشه‌های او را بد فهمیده‌اند، اما دو جنبه مورد بدترین بدفهمی قرار گرفته، تأملات وی دربارهٔ خشونت، و تلقی بسیاری از منتقدین از ایده‌های وی درباره‌ی روابط بینانژادی. در مورد اولی، خیلی‌ها نتوانستند بفهمند که فانون از خشونت متنفر بود. نگاه او این بود که نمی‌توان بدون درگیر شدن با خشونت، به کاستن یا برچیدن آن تلاش کرد. وضعیت [در زمانه فانون] تراژیک بود: اگر درباره خشونت کاری انجام ندهی، به ماندگاری‌اش کمک کرده‌ای» (گوردن، ۱۳۹۵) .

نقد دیدگاه فانون درباره خشونت

اندیشه اجتماعی و سیاسی فانون توسط برخی از اندیشمندان مورد نقد و بررسی قرار گرفته است و هانا آرنت یکی از کسانی است که نسبت به افکار و دیدگاه‌های فانون ملاحظات انتقادی داشته است. آرنت در اثر کلاسیک و مشهور خود یعنی «خشونت و اندیشه‌هایی درباره سیاست و انقلاب» به اندیشه فانون هجوم می‌برد. او در ابتدا به سارتر طعنه می‌زند که بر کتاب *دوزخیان زمین* فانون مقدمه نوشته است و در توصیه به خشونت از سورل و فانون نیز رادیکال‌تر شده است. از نظر او تنها روستائیان الجزایری هستند که به این نتیجه رسیده‌اند فقط خشونت مؤثر است و جز آنان کسی خشونت را ستایش نمی‌کند (آرنت، ۱۳۹۴: ۳۳-۳۰). آرنت از اینکه جنبش‌های اجتماعی تحت تأثیر اندیشه‌های خشونت‌آمیز فانون، گلایه می‌کند و مشکل فانون را به ایدئولوژی مارکسیستی او گره می‌زند. فانون معتقد بود که فرهنگ بومی در آفریقا باید ایدئولوژیک شود، اما آرنت معتقد است که همین اندیشه و هم‌چنین جهان سوم خودش یک ایدئولوژی است و باید از آن پرهیز شود (همان: ۴۳-۴۱). آرنت در نقد فانون او را متهم به اخلاق‌گریزی می‌کند و او نیز مانند سورل و سارتر و مارکس با بورژوازی دشمن است (همان: ۹۹).

با اینکه آرنت نقدها و طعنه‌های مهمی را از اردوگاه لیبرالیسم و سرمایه‌داری در حق فانون بیان می‌کند، اما مسأله فانون کماکان پابرجاست. یعنی هنوز هم خشونت نژادی و وحشت روزمره برای سیاهان در دنیای امروز قابل طرح است و این موقعیت اندیشه‌های فانون را بار دیگر فراخوان می‌دهد. با استعانت از دیدگاه جورج یانسی شاید بتوان ادعا کرد که پیش و بیش از اینکه فرانتس فانون خشونت را توصیه کند، این «جهانی بودن است که خشونت و انسان‌زدایی را عادی می‌سازد» (یانسی، ۱۳۹۶: ۴۲) حتی ریچارد برنشتاین نیز از این موضع فراتر می‌رود و برای فرانتس فانون شأن برملاکننده خشونت استعمار را قائل می‌شود:

بسیاری از مردمان دوزخیان روی زمین فانون را کتابی در تقدیس خشونت انقلابی می‌انگارند، اما به نظر من این خوانش درستی از کتاب نیست. نکته اصلی کتاب، به زعم من، آشکار ساختن بی‌رحمی سبعانه خشونت استعماگرانه‌ای است که جنبش‌های انقلابی با آن‌ها شکل گرفته‌اند. برای قرون متمادی، استعمار راهی «مشروع» برای متمدن ساختن مردم بومی در نظر گرفته می‌شد. امپراطوری‌های استعماری حتی اگر بر واقعیت رفتار خشونت‌بارشان گردن می‌نهادند، باز هم آن

را به منزله راهی برای تحقق قانون و نظم «توجیه می‌کردند». امروزه در نتیجه آثار افرادی هم‌چون فانون و دیگر نویسندگان مطالعات پسااستعماری، پرده از وحشت هولناک خشونت استعماری برافتاده است (برنشتاین، ۱۳۹۶: ۱۱۲).

پیامدهای خشونت در استعمارزدایی

بنا بر توضیحات فوق می‌توان در این جا با ملاحظات انتقادی بیان شده، چند نکته را ناظر به نگاه فرانتس فانون درباره خشونت به صورت خلاصه بیان کرد:

۱. فانون خشونت را به عنوان یک استراتژی جهت رهایی از استعمار برای مردم بومی حفظ می‌کند.
۲. فانون استعمار را متهم به اعمال خشونت کرده و از اعمال اسف‌بار استعمارگران پرده‌برداری می‌کند.
۳. ایدهٔ فانون درباره خشونت دارای ابهام‌های اساسی است زیرا برخی منتقدان در مواجهه با آن دچار بدفهمی و کژفهمی شده‌اند.
۴. هانا آرنت در مقام یکی از منتقدان فانون، وی را به خشونت‌طلبی، انزجار از بورژوازی و در نتیجه اخلاق‌گریزی متهم می‌کند.
۵. توصیهٔ فانون هنوز هم قابل طرح است، زیرا هم‌چنان خشونت‌های نژادی در قبال سیاهان اعمال می‌شود.

گایاتری چاکراورتی اسپیواک و خشونت

مقدمه‌ای بر دیدگاه اسپیواک درباره خشونت

گایاتری چاکراورتی اسپیواک در سال ۱۹۴۲ در بنگال به دنیا آمد. او در رشته ادبیات تطبیقی تحصیل کرده و به عنوان یکی از متخصصان و صاحب‌نظران این رشته به شمار می‌رود. عمده پژوهش‌های وی پیرامون نقد ادبی مارکسیستی، فمینیستی و پسااستعماری است. از مهم‌ترین آثار

وی می‌توان به «مرگ یک رشته»[۱]، «آیا فرودست می‌تواند سخن بگوید؟[۲]»، «نظریه در حاشیه»[۳]، «ترجمه گراماتولوژی ژاک دریدا[۴]» و... اشاره کرد. تجربه زیسته اسپیواک به عنوان یک هندی‌تبار که در جغرافیای استعمارزده زندگی کرده، و همچنین مواجهه او با مضامین و نگرش‌های استعماری و شرق‌هراسانه در ادبیات غربی او را به نقد ادبی پسااستعماری سوق داد و خشونتِ استعمار یکی از مسائلی بود که وی در اندیشه‌اش به آن توجه کرد.

خشونت به منزله مکانیسم سرکوب

موضع اسپیواک در قبال خشونت همانند نثر و لحن ادبی او دارای پیچیدگی‌های ظریفی است. او معتقد است که خشونت در بدو امر به این خاطر نمایان می‌شود که برخی انسان‌ها نسبت به بعضی دیگر سلطه پیدا می‌کنند. او می‌گوید: «زمانی که برخی انسان‌ها را مادون بشر ارزش‌گذاری می‌کنند، خشونت به عنوان تنها راه‌حل ظهور می‌یابد» (اسپیواک، ۱۳۹۶: ۷۱). در نظر اسپیواک، هنگامی که به فرودستان و بومی‌ها از سوی نیروهای متفاوت سلطه اعمال می‌شود، آنان نیز تنها خشونت را در برابر خود می‌بینند و خود نیز به خشونت روی می‌آورند. به همین دلیل برای بومیان خشونت یک گزینه همیشگی است. او معتقد است: «سرکوب‌شدگان نیز تنها با یک امکان برای هویت خویش رو به رو هستند که خود امری خشونت‌آمیز است. این روند به سیاست سرکوب‌شدگان بدل می‌شود و قوای فکری آن‌ها را به خود معطوف می‌سازد» (همان: ۷۲).

گونه‌های خشونت در دیدگاه اسپیواک

اسپیواک که در صورت‌بندی از خشونت قائل به دو نوع خشونت که شامل خشونت معقول و

---

[۱]- Death of a Discipline

[۲]- Can the Subaltern Speak?

[۳]- Theory in the Margins

[۴]- Jacques Derrida

نامعقول[۱] است، اشاره می‌کند:

هنگام مواجهه با خشونتی که نامعقول محسوب می‌شود، گروه‌های غالب واکنش‌های خشونت‌آمیز را شرورانه تفسیر می‌کنند و می‌گویند بله! این آدم‌ها همین‌طور هستند و نه‌تنها ارزش بشری کمتری دارند، بلکه ذاتاً شرور و جنایت‌کارند. آن‌ها کیشی دارند که باعث تمایل به قتل و کشتار می‌شود. در عین حال خشونت دولتی، که بسیاری معقول تلقی‌اش می‌کنند، روی هم رفته، بسیار هراسناک‌تر است. در چنین خشونتی استدلال می‌شود که اگر فردی نوع خاصی از لباس را پوشیده یا به زمینه خاصی تعلق داشته باشد، می‌توان او را قانوناً به قتل رساند. چنین خشونتی هراس‌انگیزتر است، زیرا پیوسته توسط قدرت توجیه می‌شود (همان: ۷۲).

در این مقایسه، در نوع اِعمال خشونت از سوی دولت و قدرت مشروع، و گروه‌های شرور و غیرمشروع تفاوت وجود ندارد، و اتفاقاً چون نیروهای دولتی، اِعمال خشونت خود را قانونی اعلام می‌کنند، باید بیشتر محل نقد و توجه قرار بگیرد. اسپیواک در عین حال برای زیستن در جهان خشونت‌خیز به راه‌حلی ایجابی که غیرخشونت‌آمیز باشد، می‌اندیشد. او توصیه می‌کند: «این مقاومتی بدون خون‌ریزی است و باید آن را آموخت. ما باید دانشی را مرتبط با این نظام‌های ظاهراً انتزاعی تولید کنیم تا بتوانیم خشونت اجتماعی سرمایه‌داری مقررات‌زدوده[۲] را به چالش بکشیم» (همان: ۷۴). واضح است که اشارهٔ اسپیواک به خشونت‌های قانونی دولت‌های نولیبرال است و در برابر اعمال خشونت این سرمایه‌داری خشن، نوعی از نظام دانشی پسااستعماری[۳] با ویژگی نقادانه را پیشنهاد می‌کند.

نقدهای اسپیواک به فانون

اسپیواک برای فانون به خاطر ایده‌های انقلابی احترام قائل است، اما آثار فانون را به دلیل محدودیت‌هایش در قبال زنان و جنسیت مورد انتقاد قرار می‌دهد، تا جایی که مدعی است:

۱- Reasonable and Unreasonable Violence

۲- Deregulated Capitalist Social Violence

۳- Postcolonial Epistemic System

نقد من تنها به فانون محدود نمی‌شود. در واقع، او نیز به مانند همه مردانی است که درباره منازعات انقلابی سخن گفته‌اند. نبرد فمینیستی را نمی‌توان از آن‌ها آموخت. با این حال او در اثر خویش استعمار میرا، به راستی از درون کوشیده است تا موقعیت زنان را با پرسش از ساختارهای مردسالار حاکم درک کند (همان: ۷۶).

نقد اسپیواک به فانون ناظر به این نکته است که خشونت استعماری در قبال زنان را به صورت بسنده توضیح نمی‌دهد و راه‌حل انقلابی‌اش نیز تا حدودی مردانه است، اگرچه با رعایت انصاف برخی از تلاش‌های فانون در این زمینه را یادآوری می‌کند.

تخریب سازنده به منزله نقد اجتماعی

استراتژی اسپیواک در برابر خشونت، در مفهومی به نام تخریب سازنده[۱] معرفی می‌شود. اسپیواک خشونت را با تخریب سازنده تبدیل به ابزاری برای نقد اجتماعی و ادبی می‌کند؛ او توضیح می‌دهد:

من از اصطلاح تخریب سازنده برای افزودن تفسیری به معنای معمول تخریب استفاده کرده‌ام: نابود ساختن عمدی از درون. تخریب سازنده نابودی صرف نیست، ایده اصلی آن است که به گفتار مورد انتقاد به تمامی وارد شویم و بتوانیم آن را از درون معکوس سازیم. تنها راه واقعی و مؤثر برای این‌گونه تخریب آن است که از نزدیک با آن کار کنید (همان: ۷۷).

به نظر می‌رسید استراتژی تخریب سازنده در قبال خشونت، الهام گرفته از رویکرد واسازی (برساخت‌زدایی) دریدا است و نام تناقض‌آمیز آن یعنی تخریب سازنده، یادآور استعاره نیچه از جهان مدرن در مقاله فواید و مضار تاریخ است، یعنی ساختمانی که در همان لحظه که ساخته می‌شود، در حال تخریب شدن نیز باشد.

فرودستی و خشونت

---

[۱]- Constructive Destruction

یکی از گروه‌های مورد خشونت قرار گرفته که اسپیواک به آن توجه زیادی داشته، زنان زیرطبقه است. او رویکردها و روش‌های موجود در مطالعات فرودستان[۱] را نقد می‌کند، زیرا آن‌ها تحت تأثیر الگوهای غربی خودآگاهی طبقاتی و فاعلیت می‌داند. او در نقد دلوز و فوکو مدعی است که روشنفکر مد نظر آنان گروه فرودستان را نادیده می‌گیرد و فرودست ناپیدا می‌شود. او در این ناپیدایی نوعی «خشونت معرفتی»[۲] را تشخیص می‌دهد که فرودست را به مثابه «دیگری» می‌سازد. (اسپیواک، ۱۳۹۷: ۲۶)

پرسش اسپیواک این است که آیا فرودست در شرایطی که خشونت معرفتی نیز بر او اعمال می‌شود، قادر به سخن گفتن است؟ او معتقد است که در فضای هژمونیک امپریالیستی، جهان سوم به مثابه دیگری فرض می‌شود. از نظر اسپیواک جهان سوم در این رابطه همچنان در جایگاه فرودست تثبیت می‌شود، در شرایطی که رابطه قدرت و سلطهٔ خود را در پس پرده خشونت معرفتی پنهان کرده‌اند (همان: ۶۰).

نگرش اسپیواک به فرودستی به منزله طبقه شامل یک گروه هم‌سطح و یکسان نیست، بلکه او با در نظر گرفتن مفهوم «زیرطبقه»[۳] این انگاره را به پیش می‌کشد که نه‌تنها فرودستی یک طبقه نیست، بلکه باید سطوح مختلفی از ذهنیت‌ها را شناسایی کرد. زیرطبقه به افرادی و گروه‌هایی اشاره دارد که در ساختارهای اجتماعی قدرت شناخته نشده و صدایشان شنیده نمی‌شود. اسپیواک زیرطبقه را به عنوان گروه‌های اجتماعی تعریف می‌کند که «دسترسی به حرکت اجتماعی، صدا و نمایندگی در ساختارهای اجتماعی ندارند و از «خطوط حرکت» در جامعه قطع شده‌اند. این حاشیه‌نشینی آن‌ها را بیرون از نخبگان قرار می‌دهد و مانع از مشارکت آن‌ها در «ساختارهای انتزاعی دولت» می‌شود (Spivak, Landry & McLean, ۱۹۹۶:۲۸۸-۲۸۹). اسپیواک دیدگاه گرامشی درباره‌ی استقلال زیرطبقه را نقد می‌کند. «دلیل این مخالفت، دیدگاه او مبنی بر این است که این خودمختاری به همگن‌سازی گروه فرودست و هویت ذهنی افراد آن

۱- Subaltern Studies

۲- Epistemic Violence

۳- Subaltern

می‌انجامد. انتقاد دوم اسپیواک به گروه مطالعات فرودست این است که به باور او، هیچ روش‌شناسی، حتی جامع‌ترین روش مارکسیستی، نمی‌تواند از نوعی ذات‌گرایی در تلاش برای تعریف اینکه چه کسی یا چه چیزی می‌تواند جزو گروه فرودست باشد، پرهیز کند» (Louai, ۲۰۱۲: ۶-۷).

خشونت در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی

اسپیواک در جهان سوم تنها به خشونت معرفتی و خشونت سخت اشاره نمی‌کند، بلکه او با توجه به موقعیت هند و وضعیت تنازع ادیان در این کشور نیز آگاه است، بنابراین نظری نیز به خشونت مذهبی دارد. او در این‌باره می‌گوید:

«بی‌تردید من به هر شکل ممکن از قوانین سکولار حمایت می‌کنم. من کاملاً مخالف حکومت دینی‌ام. اما می‌توانم بفهمم که در بافتی بزرگ‌تر، سکولاریسم در مستعمره‌های سابق، موقعیتی وابسته به طبقه است و موقعیتی اخلاقی نیست. سکولاریسم در مقابل انگیزه‌های خشونت مذهبی، یا هر چیزی که بنیادگرایی خوانده می‌شود، ابزار کاملاً قدرت‌مندی نیست. به همین ترتیب در مورد بسط یا استعمارزدایی آثار اصیل در نهادهای آمریکا، من بیشتر در پی سازش دادن ضدیت‌ام تا این‌که ببینم برنامه‌ام چیست. این واقعاً در این‌جا روز به روز بیشتر در مورد من جواب می‌دهد» (اسپیواک، ۱۳۹۸: ۱۰۳-۱۰۲).

اسپیواک صراحتاً می‌گوید در مقابل خشونت مذهبی و خشونت منتج از بنیادگرایی دینی، طرفدار سکولاریسم است اما در عین حال معتقد است که سکولاریسم را نیز لزوماً پاسخ کافی و راه‌حل نیست و ظاهراً در این‌باره راه‌حل و برنامه‌ای ندارد، جز اینکه با خشونت مذهبی مخالفت کند.

تفسیر اسپیواک از خشونت

بنا بر توضیحات فوق می‌توان مواضع اسپیواک درباره خشونت را در گزاره‌های ذیل به صورت خلاصه بیان کرد:

۱. خشونت به عنوان یک ابزار و یک امکان برای سرکوب‌شدگان بومی در برابر استعمارگران به کار می‌رود.

۲. خشونت معقول (خشونت اعمال شده از سوی قدرت مشروع) خطرناک‌تر از خشونت

نامعقول (خشونت اعمال شده از سوی قدرت نامشروع) است.

۳. در برابر خشونتِ دولت نولیبرال می‌بایست قسمی از نظام دانشی را تأسیس کرد و از ابزارهای معرفتی غیرخشونت‌آمیز توسل جست.

۴. استراتژی اسپیواک در قبال خشونت، تخریب سازنده است و از دل قدرت اقدام به واسازی (برساخت‌زدایی) می‌کند.

۵. مطالعات فرودستان، موضوع پژوهشی خود را تبدیل به دیگری می‌کنند و به نوعی خشونت معرفتی را به آنان اعمال می‌کنند.

۶. اسپیواک در برابر خشونت مذهبی از قوانین و دولت سکولار حمایت می‌کند.

مقایسه دیدگاه فانون و اسپیواک به میانجی فلسفه سیاسی

هنگامی که درباره خشونت صحبت می‌شود، این معنا به ذهن تبادر پیدا می‌کند که خشونت امری منفی و مذموم است و باید صراحتاً با آن مخالفت کرد و تنها کسانی با خشونت موافق هستند که به تروریسم، آپارتایدیسم، فاشیسم و... تعلق دارند. با این حال این تصویرسازی خشونت به شدت غیرواقع است. اگر توانایی اعمال خشونت سازمان‌یافته مانند اجازه کشتن و تعدی به بدن جسمانی وجود نداشته باشد، عملاً هیچ قانون و دولتی پایدار نخواهند ماند. دولت‌ها نیز برای حفظ امنیت و اقتدار خود اقدام به انحصاری کردن خشونت می‌کنند و از این طریق قانون و بقای خود را ضمانت می‌بخشند. بیونگ چول هال فیلسوف کره‌ای با برداشت خود از نگاه اشمیت می‌گوید: «امکان واقعی خشونت ماهیت امر سیاسی است» (هان، ۱۴۰۰: ۳۱). اسلاوی ژیژک[۱] تصمیم‌گیری اشمیتی را به عنوان «یک کنش خشونت‌آمیز و عمیق که تنها بر خودش استوار است» در نظر می‌گیرد و تأکید می‌کند که این تصمیم «برای یک نظم مشخص نیست، بلکه در درجه اول برای اصل فرمال نظم به خودی خود است.» بنابراین، از دید ژیژک، محتوای نظم حاصل، دل‌بخواهی و تصادفی است و محافظه‌کاری اشمیت بر پایه از بین بردن ارزش‌ها و مقامات سنتی بنا شده است (Žižek, ۱۹۹۹: ۱۸-۱۹).

نگرش کارل اشمیت در توصیف امر سیاسی در توضیح مقایسه دیدگاه فانون و اسپیواک و نقد

۱- Slavoj Žižek

نظر آنان در این جا به کار می‌رود. اگر از منظر اشمیت بخواهیم نگاه کنیم، برای بقای دولت، میل به خشونت همیشه وجود دارد، اما در اعمال همیشه دو شرط وجود دارد: تصرف ارضی و اشغال نظامی. اتفاقاً در این شرط اول است که استعمار به شکل کلاسیک و معمول آن رخ می‌دهد. دولت برای بقای خود، زمین بومیان را اشغال می‌کند و این تصرف نیز به واسطه نیروی نظامی و قهریه میسر می‌شود.

در این‌جا نقد بنیامین به اشمیت نیز قابل توجه است، یعنی دولت پیش از تأسیس از خشونت بهره می‌برد تا قانون را تأسیس کند و بنیامین از آن به خشونت برسازنده[۱] قانون یاد می‌کند، و دولت پس از تأسیس قانون بار دیگر از خشونت استفاده می‌کند تا بقای خود را تضمین کند و بنیامین از آن نیز به خشونت حافظ قانون[۲] تعبیر می‌کند. از دو شرط اعمال خشونت که اشمیت ذکر می‌کرد، میشل فوکو شرط سومی را نیز به آن افزود و آن نظارت بر بدن‌ها، سامان‌دهی جمعیت و بهره‌گیری از زیست‌سیاست[۳] بود. باید در همین جا یادآوری کرد که استعمار صرفاً اشغال زمین به وسیله نیروی نظامی نبود و اتفاقاً در مسائل زیستی و محیطی بومیان مداخله می‌کند. نوع برخورد دولت‌های اشغال‌گر با بومیان در ایده امر سیاسی اشمیتی[۴] قابل فهم است: چون بومیان تبعه هیچ دولتی (به معنای دولت مدرن) نیستند، این دولت‌ها آن‌ها را انسان حساب نمی‌کنند و در زندگی‌شان دخالت و تصرف می‌کنند، تا بومیان را انسان کنند. لازم به یادآوری است که فرانتس فانون نیز کارویژه اصلی استعمار را انسان‌زدایی از بومیان می‌دانست. در برابر این مبارزه هویتی، فانون خشونت را پیشنهاد می‌دهد، این جا نیز باید نگاه هان را یادآوری کرد: «سیاست خشونت اشمیت، سیاست هویت است» (هان، ۱۴۰۰: ۳۴) برای نگه‌داری از هویت بومیان، فانون به خشونت متوسل می‌شود، زیرا استعماگر نیز خشونت را تبدیل به پروژه‌ای هویتی کرده است.

با این حال این خشونتی که توسط دولت استعمارگر در برابر بومیان به کار می‌رود، هدف نیست،

---

[۱]- Law-Making Violence

[۲]- Law-Preserving

[۳]- Biopolitics

[۴]- Schmittian Political

بلکه وسیله است و اتفاقاً خشونت ناب است. جورجو آگامبن با الهام از ایده والتر بنیامین می‌گوید: «خشونت ناب خشونتی است که رابطه‌اش با هدف از نوع رابطه وسایل با اهداف نیست، بلکه خود را در رابطه با وسیله بودن خویش برپا نگه می‌دارد» (آگامبن، ۱۳۹۲: ۱۶۸). اما بنیامین معتقد است که نقد خشونت به منزله وسیله کافی نیست، بلکه هدف را نیز باید مورد پرسش قرار داد. بنیامین می‌گوید:

«اهداف عادلانه می‌توانند از طریق وسایل موجه به دست آیند، و وسایل موجه می‌توانند در جهت اهداف عادلانه به کار روند. قانون طبیعی می‌کوشد از طریق عادلانه بودن اهداف، وسایل را توجیه کند، قانون ایجابی می‌کوشد از طریق موجه بودن وسایل، عادلانه بودن اهداف را تضمین کند» (بنیامین، ۱۳۹۲: ۱۷۷) .

هم‌گرایی هدف و وسیله در خشونت، تنها مورد توجه بنیامین نیست. هانا آرنت نیز به این مورد اشاره می‌کند:

حاکم بر هر عمل خشونت‌آمیز، مقوله وسیله و غایت است. بزرگ‌ترین ویژگی این مقوله در زمینه احوال و امور بشر همواره این بوده است که وسیله بر غایت فائق آمده است، حال آن‌که وسیله فقط به خاطر رسیدن به غایت لزوم پیدا می‌کند و باید در سایه آن توجیه شود. چون غایت اعمال آدمی، به تفکیک از محصول غایی صنعت، هرگز به درستی قابل پیش‌بینی نیست، بنابراین وسایلی که برای رسیدن به هدف‌های سیاسی به کار می‌روند، اغلب بیش از خود آن هدف‌ها با آینده ارتباط پیدا می‌کنند (آرنت، ۱۳۹۸: ۱۸).

آرنت نیز تصریح می‌کند که در تأمل درباره خشونت، وسیله و هدف هم‌پوشانی دارند و به نوعی ایده بنیامین را به زبانی دیگر تأیید می‌کند. مسأله این است که باید توجیهات استعمار را نقد کرد. استراتژی فانون برای حفظ خشونت در میان بومیان را بنیامین به تعبیری دقیق توضیح می‌دهد: «نوعی خصلت قانون‌ساز یا وضع‌کننده قانون در ذات تمام انواع چنین خشونتی نهفته است» (همان: ۱۸۴). یعنی خشونت ورزیدن در برابر دولت استعمارگر خود نوعی تأسیس قانون جدید است. استعمار با خشونت ورزیدن از قانون خود می‌خواهد صیانت کند و بومیان با خشونت ورزیدن می‌خواهند قانون جدید تأسیس کنند، زیرا از نظر بنیامین خشونت از این دو حالت خارج نیست: «هر خشونتی در مقام وسیله یا برسازنده قانون است یا حافظ قانون» (همان: ۱۸۹). حال با همین نگاه می‌توان گفت که خشونتی که استعمارگر رقم می‌زند، خشونت منفی است اما

خشونتی که بومیان علیه استعمارگران به کار می‌برند، خشونت مثبت است. اما فانون در کار روانکاوانه-روان‌پزشکانه خود به سویه دیگر ماجرا التفات ندارد. او به تفصیل پیوست‌های روانی استعمار برای بومیان را توضیح می‌دهند، یعنی به ما می‌گوید که چگونه خشونت استعمارگر باعث اختلالات روانی می‌شود، ولی هنوز به این نکته التفات پیدا نکرده است که خشونت مثبت یا همان خشونتی که خودش توصیه می‌کند، نیز باعث به وجود آمدن اختلالات روانی می‌شود. این مسأله را هان گوشزد می‌کند:

امروزه مردم به شدت نسبت به این مازاد همسانی و افراط در امر مثبت واکنش نشان می‌دهند. واکنش آن‌ها به شکل تخلیه هیجانی روانی است. اصلاً واکنشی ایمن در مقابل امر منفی نیست چون از همسان به صورت افراطی استفاده می‌کند و همین باعث می‌شود سیستم ایمنی فعال نشود. به خاطر همین خشونت امر مثبت مصیبت‌بارتر از خشونت امر منفی است. ایجاد اختلالات عصبی مدام، یعنی ایجاد چیزهایی هم‌چون روان‌فرسودگی یا افسردگی عارضه‌ای است که نشان از نفی یا رد حاکمیت غالب را دارد. تفاوت بین استثمارگر و استثمارشده از بین می‌رود. فرادست‌ها درست به مانند فرودست‌ها از روان‌فرسودگی رنج می‌برند. قربانیان نظام هم‌دستان نظام هستند (هان، ۱۴۰۰: ۷۱).

در اعمال خشونت به بومیان، چنان‌که خوانش اشمیتی و بنیامینی مرور شد، توجه به اقتصاد خشونت نیز اهمیت می‌یابد. فانون و مبارزان بومی که علیه استعمار فعالیت می‌کردند، به حفظ خشونت در برابر خشونت استعمارگر آگاه بودند. شاید بتوان گفت که این اقتصاد خشونت است که خشونت استعماگر را زنده نگه می‌دارد، یعنی مسأله سرمایه را نمی‌توان نادیده گرفت. بیونگ چول هان به این مسأله دقت داشته و می‌گوید: «دقیقاً همین اقتصاد جادویی خشونت است که از هر تفکر منطقی‌ای حذر می‌کند و باعث می‌شود عنادهای خونین تا این حد مخرب باشند. حتی این موضوع مطرح شده بود که انتقام‌جو فقط اعضای گروه مهاجم را نمی‌کشد، بلکه رهگذرانی که سر راهش هستند را هم از بین می‌برد» (هان، ۱۴۰۰: ۱۴). بر اساس این تعبیر می‌توان با یادآوری نگاه فانون و اسپیواک گفت که استعمار بومیان را می‌کشد و به هر طریقی این کار را انجام می‌دهد تا راه خودش را بر کسب جنون‌آمیز سرمایه باز کند.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

بر اساس تحلیل فوق می‌توان گفت که فانون خشونت را به عنوان ابزاری برای رهایی و بازسازی انسانیت در جوامع تحت استعمار تلقی می‌کند. او معتقد است که خشونت استعمار به‌طور مستقیم انسانیت افراد مستعمره را سلب می‌کند و تنها با توسل به خشونت می‌توان این وضعیت را تغییر داد. فانون بر این باور است که خشونت راهی اجتناب‌ناپذیر در فرآیند استعمارزدایی است و بدون آن، بازگشت به انسانیت کامل و احیای هویت بومی غیرممکن است. در این راستا، نظریه‌های فانون به شدت بر تجربه‌های انقلابی و مقاومت فیزیکی متکی است و او خشونت را بخشی از فرآیند بازسازی اجتماعی و فرهنگی جوامع مستعمره می‌داند.

اسپیواک با تفکیک میان خشونت معقول و نامعقول، نگاه متفاوتی به خشونت دارد و بر این باور است که هر دو نوع خشونت، چه از سوی قدرت‌های غالب و چه از سوی گروه‌های سرکوب‌شده، غیرانسانی و ناپذیرفتنی هستند. او بر خشونت معرفتی و ساختاری تأکید می‌کند؛ نوعی خشونت که در آن گروه‌های فرودست و تحت‌سلطه، به‌عنوان دیگری به حاشیه رانده می‌شوند و از بیان و سخن گفتن محروم می‌مانند. از دیدگاه اسپیواک، خشونت علیه فرودستان در سطح فیزیکی، معرفتی و فرهنگی اعمال می‌شود و این نوع خشونت به مراتب پیچیده‌تر و خطرناک‌تر است. او به جای توسل به خشونت فیزیکی، بر راهکارهای ایجابی و غیرخشونت‌آمیز برای مقاومت در برابر سلطه نولیبرالی تأکید می‌کند.

یکی از تفاوت‌های عمده این دو نظریه‌پرداز در نوع مواجهه با خشونت، نسبت به دولت‌ها و قدرت‌های مسلط است. فانون معتقد است که خشونت دولت‌های استعماری بخشی از ماهیت ذاتی آن‌هاست و تنها راه مقابله با آن، استفاده از خشونت است. در مقابل، اسپیواک تلاش می‌کند تا به جای توسل به خشونت، بر نقد معرفتی[۱] و مبارزه غیرخشونت‌آمیز تأکید کند. از نظر او، خشونت دولتی که به عنوان معقول تلقی می‌شود، بسیار خطرناک‌تر از خشونت‌های آشکار و نامعقول است و باید در برابر آن با آگاهی و مقاومت معرفتی ایستاد.

نقطه اشتراک و تفاهم فانون و اسپیواک نیز بر این قضیه استوار است که هر دو متفکر به نوعی از خشونت به عنوان یک ابزار ساختاری و سیاسی اشاره می‌کنند. کارل اشمیت معتقد است که

---

[۱]- Epistemological Critique

خشونت در ذات سیاست است و هر قدرتی برای بقا به نوعی از خشونت نیاز دارد. دولت‌ها به‌طور ذاتی از خشونت برای حفظ اقتدار خود استفاده می‌کنند و در این شرایط، خشونت همواره بخشی از قدرت است. استعمار نیز به عنوان یکی از شکل‌های سیاست، واجد این خشونت خواهد بود و هر عمل سیاسی در برابر این شکل از سیاست نیز خشونت‌آمیز خواهد بود. به این ترتیب، استعمار هم در مقام عمل و هم در مقام ابزار از خشونت بهره خواهد برد و لاجرم در برابر این خشونت عریان و ظاهری، کاری جز توسل به خشونت نمی‌توان کرد. پس این استراتژی فانون یعنی توصیه خشونت و حفظ خشونت نه‌تنها مذموم و خطا نیست، بلکه یک عمل سیاسی منطقی و واقعی است. از سوی دیگر، نقد استعمار در نقد خشونتِ استعمار معنا دارد. به همین دلیل نیز فانون و اسپیواک هر دو به مکانیسم‌های اعمال خشونت می‌پردازند و شکل‌های اعمال خشونت در استعمار را برملا می‌کنند، زیرا خشونت برای استعمار هم هدف و هم ابزار است.

هم‌چنین نقدهایی که تاکنون به فانون روایت شده، و به صورت خاص در دیدگاه‌های انتقادی آرنت شهرت پیدا کرده است، بیش از آنکه معطوف به فانون باشد، یا صورتی ایدئولوژیک مثل مارکسیسم داشته باشد، به دلیل گفتگوی ناتمام آرنت و اشمیت است. اشمیت و وبر ذات سیاست را با زور و خشونت توضیح می‌دهند، اما آرنت نمی‌خواهد این وجه را بپذیرد. به همین دلیل باید گفت نگرش فانون به خشونت استعمار به نگاه اشمیت و وبر قرابت دارد. اسپیواک با توجه به نگاه اشمیت و وبر درباره قدرت و خشونت، دوگانه خشونت معقول و نامعقول را معرفی می‌کند و هر دو خشونت را نقد می‌کند. از یک طرف این نگاه را می‌توان تحت تأثیر بنیامین در نقد خشونت دانست، با این تفاوت که بنیامین امکانی الهیاتی را معرفی می‌کند، اما اسپیواک صراحتاً خود را سکولار معرفی می‌کند و فعلاً راه‌حلی ندارد. از سوی دیگر، اسپیواک درکی همانند اشمیت و وبر از سیاست و قدرت ندارد و دیدگاه او به این نتیجه نمی‌انجامد که لاجرم هر دولتی برای حفظ خود و قانون خود از خشونت استفاده خواهد کرد و حتی بومیان نیز اگر بخواهند قانون استعماری موجود را برهم بزنند، یا دولت مستقلی تأسیس کنند، باید به خشونت متوسل شوند. به نظر می‌رسد مهم‌ترین وجه افتراق فانون و اسپیواک در مواجهه با خشونت در همین نکته باشد. اگرچه اسپیواک از قانون سکولار و دولت غیرمذهبی حمایت می‌کند، اما همین دولت نیز برای تأسیس و حفظ به خشونت پناه خواهد برد. پس می‌توان گفت که رویکرد فانون به خشونت

حداقل چنین تناقضی را برخلاف نگاه اسپیواک ندارد.

در نهایت می‌توان مجموع تفاسیر و توضیحات فوق را در جدول ذیل به صورت خلاصه ارائه نمود:

موضوع	دیدگاه فانون	دیدگاه اسپیواک
نقش خشونت در استعمارزدایی	خشونت را بخشی اساسی از استعمارزدایی می‌داند؛ آن را ابزاری برای بازسازی انسانیت تحت استعمار قلمداد می‌کند.	خشونت را رد می‌کند و به استراتژی‌های غیرخشونت‌آمیز و مبتنی بر دانش تأکید می‌کند.
ماهیت خشونت	خشونت را بخشی ذاتی از استعمار و ضروری برای براندازی آن می‌داند.	میان خشونت معقول (مورد تأیید دولت) و نامعقول تمایز قائل شده و هر دو را نقد می‌کند.
خشونت به عنوان مقاومت	به مقاومت فیزیکی و خشونت انقلابی علیه استعمارگران باور دارد.	به جای خشونت فیزیکی، مقاومت فکری و نقد ساختاری را پیشنهاد می‌دهد.
خشونت معقول و نامعقول	بین انواع خشونت تمایز قائل نمی‌شود؛ تمرکز بر آزادی فیزیکی است.	خشونت را به دو نوع معقول و نامعقول تقسیم می‌کند و هر نوع خشونت را غیراخلاقی می‌داند.
مقاومت مبتنی بر دانش	بر رهایی روانی تأکید دارد ولی به روش‌های مبتنی بر دانش توجه خاصی ندارد.	به مقاومت فکری و مبتنی بر دانش به عنوان جایگزین خشونت فیزیکی باور دارد.

منابع:

اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۷۹)، «**امام علی (ع)؛ عدالت و خشونت**»، در *کتاب نقد*، بهار و تابستان ۱۳۷۹، شماره ۱۴ و ۱۵، صص.۶۶-۸۷.

اسپیواک، گایاتری چاکراورتی (۱۳۹۶)، ***وقتی قانون دیگر معادل عدالت نیست، گفتگوهایی درباره خشونت: مصاحبه‌های برد اونز با متفکران معاصر***، ترجمه علی حاتمیان، تهران: ترجمان علوم انسانی.

اسپیواک، گایاتری چاکراورتی (۱۳۹۷)، ***آیا فرودستان می‌توانند سخن بگویند؟***، ترجمه ایوب کریمی، تهران: نشر فلات.

اسپیواک، گایاتری چاکراورتی (۱۳۹۸)، ***نظریه در حاشیه***، ترجمه پیمان خان‌محمدی، تهران: نشر بان.

آرنت، هانا (۱۳۹۴)، ***خشونت و اندیشه‌هایی درباره سیاست و انقلاب***، ترجمه عزت‌الله فولادوند، تهران: خوارزمی.

آزادارمکی، تقی و مهری بهار (۱۳۷۷)، ***بررسی مسائل اجتماعی ایران***، تهران: نشر جهاد.

آگامبن، جورجو (۱۳۹۲)، ***والتر بنیامین در برابر کارل اشمیت، گزیده مقالات قانون و خشونت***، ترجمه جواد گنجی، گزینش و ویرایش مراد فرهادپور، امید مهرگان و صالح نجفی، تهران: انتشارات رخداد نو.

باخوان، عادل (۱۴۰۰)، ***جامعه‌شناسی خشونت***، ترجمه حسین محمدزاده و جمال ادهمی، هران: انتشارات جامعه‌شناسان.

برنشتاین، ریچارد (۱۳۹۶)، ***احیای فکر خشونت، گفتگوهایی درباره خشونت: مصاحبه‌های برد اونز با متفکران معاصر***، ترجمه علی تقوی‌نسب، تهران: ترجمان علوم انسانی.

بنیامین، والتر (۱۳۹۲)، ***نقد خشونت، گزیده مقالات قانون و خشونت***، ترجمه امید مهرگان و مراد فرهادپور، گزینش و ویرایش مراد فرهادپور، امید مهرگان و صالح نجفی، تهران: انتشارات رخداد نو.

حسنی، زهرا و ایرج مهرکی (۱۴۰۰)، ***خوانش پسااستعماری خسی در میقات با تکیه بر نظرات فرانتس فانون***، دو فصلنامه علمی تخصصی زبان و ادبیات فارسی شفای دل، سال چهارم، شماره هفتم، بهار و تابستان ۱۴۰۰، ۶۹-۸۴ صص.

حنایی کاشانی، محمدسعید (۱۳۷۷)، ***پرسش از تکنولوژی و خشونت***، ماهنامه کیان، سال هشتم، بهمن و اسفند ۱۳۷۷، شماره ۴۵.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، ***لغت‌نامه دهخدا***، جلد ۱۱، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

رحیمی، مصطفی (۱۳۵۲)، ***فانون در آینه غرب***، مجله الفبا، جلد اول.

شریعتی، احسان (۱۳۹۳)، «**گاندی و فلسفه نفی خشونت درگفت وگو با احسان شریعتی**»، در *روزنامه شهروند*، ۱۰/۰۷/۱۳۹۳ (وبگاه: shahrvand-newspaper.ir/news:nomobile/main/۸۳۸۲)

شیرزادیان، رضا (۱۳۸۸)، ***مطالعات پسااستعماری، نقد و ارزیابی دیدگاه های فرانتس فانون، ادواردسعید، و هومی بابا***، فصلنامه مطالعات سیاسی، پاییز ۱۳۸۸، شماره ۵.

صادقی فسایی، سهیلا و ایمان عرفان‌منش (۱۳۹۴)، ***مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی؛ مورد مطالعه: تأثیرات مدرن‌شدن بر خانواده ایرانی***، فصلنامه علمی – پژوهشی راهبرد فرهنگ، دوره ۸، شماره ۲۹، خرداد ۱۳۹۴، ۶۱-۹۱ صص.

صدیق سروستانی، رحمت‌الله (۱۳۸۷)، ***آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)***، تهران: نشر سمت.

غفاری، غلامرضا (۱۳۸۸)، ***منطق پژوهش تطبیقی***، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دی ۱۳۸۸، دوره ۳، شماره ۴، ۷۶-۹۲ صص.

فانون، فرانتس (۱۳۵۱)، ***انقلاب آفریقا***، ترجمه محمد کاردان، تهران: خوارزمی.

فانون، فرانتس (۱۳۶۱)، ***مغضوبین زمین***، ترجمه ف. باقری، تهران: انتشارات مولی.

گوردن، لوئیس (۱۳۹۵)، ***بازخوانی فرانتس فانون***، ترجمه حمید پرنیان، رادیو زمانه، ۱۳۹۵/۰۷/۲۶ (وبگاه: www.radiozamaneh.com/۳۰۳۵۱۸)

لسناف، مایکل ایچ (۱۳۸۵)، ***فیلسوفان سیاسی قرن بیستم***، ترجمه خشایار دیهیمی، تهران: نشر ماهی.

لویی، الحبیب و رضا الوندی (۱۳۹۷)، ***بازنگری در مفهوم سابالترن (فرودستان) از گرامشی تا اسپیواک: (تحولات تاریخی و کاربردهای جدید)***، فصلنامه تاریخ نو، سال هشتم، زمستان ۱۳۹۷، شماره ۲۵، ۳-۱۴ صص.

مصفا، نسرین؛ مسعود طارم سری و بهرام عبدالرحمن عالم (۱۳۶۶)، ***تجاوز در حقوق بین‌الملل***، زیر نظر جمشید ممتاز، فصلنامه حقوقی بین‌المللی، شماره ۸.

مطهری، مرتضی (۱۳۹۴)، ***خدمات متقابل اسلام و ایران***، تهران: موسسه انتشارات صدرا.

مونسن، ولفگانگ (۱۳۶۳)، ***تئوری‌های امپریالیسم***، ترجمه کوروش زعیم، تهران: امیرکبیر.

نراقی، احمد (۱۳۷۸)، ***مجموعه مقالات خشونت و جامعه***، گردآوری اصغر افتخاری، تهران: نشر سیپید.

نویمان، فرانتس (۱۳۹۸)، ***آزادی، قدرت و قانون***، ترجمه عزت‌الله فولادوند، تهران: خوارزمی.

وبر، ماکس (۱۳۹۲)، ***دین، قدرت، جامعه***، ترجمه احمد تدین، تهران: نشر هرمس.

الهام، غلامحسین (۱۳۷۹)، ***خشونت‌های قانونی و نظام‌های سیاسی***، فصلنامه کتاب نقد، شماره ۱۴ و ۱۵.

هان، بیونگ چول (۱۴۰۰)، ***توپولوژی خشونت***، ترجمه آراز بارسقیان، تهران: نشر یکشنبه.

هلن، فرایا (۱۳۹۱)، ***خشونت در تاریخ اندیشه فلسفی***، ترجمه عباس باقری، تهران: فرزان روز.

یانسی، جورج (۱۳۹۶)، ***کاکاسیاه نمی‌تواند فیلسوف باشد، گفتگوهایی درباره خشونت: مصاحبه‌های برد اونز با متفکران معاصر***، ترجمه علی حاتمیان، تهران: ترجمان علوم انسانی.

Fanon, Frantz (۱۹۶۴). **"Toward the African Revolution"**, Translated by Haakon Chevalier, Grove Press, New York, USA.

Louai, El Habib (۲۰۱۲). **"Retracing the concept of the subaltern from Gramsci to Spivak: Historical developments and new applications"**, *African Journal of History and Culture* (AJHC) Vol. ۴(۱), pp. ۴-۸.

Smelser, Neil. J (۲۰۰۳). "**On Comparative Analysis, Interdisciplinary and Internationalization in Sociology"**, International Sociology, ۱۸ (۴): ۶۴۳-۶۵۷.

Spivak, G. C. (۲۰۱۴). **"Preface to concerning violence"**. *Film Quarterly*. ۲۰۱۴;۶۸(۱):۶۱-۶۲.

Spivak, G. C., Landry, D. and McLean, G. M. (۱۹۹۶). **"Subaltern Talk: Interviews with the Editors (۱۹۹۳–۹٤)"**, in *The Spivak Reader*, London, Routledge, pp. ۲۸۷–۳۰۸.

Žižek, Slavoj (۱۹۹۹). **"Carl Schmitt in the Age of Post-Politics",** in *The Challenge of Carl Schmitt*, Edited by Chantal Mouffe, London: Verso.

فصلنامه راهبرد توسعه/ سال بیستم و یکم/ شماره ۲ (پیاپی۸۲)/ تابستان ۱٤۰٤/ ۵۵۵-۵۱۵
Quarterly Journal of Development Strategy, ۲۰۲۵, Vol. ۲۱, No.۲ (۸۲)

الگوی توسعه مدیریت ریسک فراگیر (رویکرد: نظریه زمینه بنیان)

محسن بزرگی[۱]
عسگر پاک مرام[۲]
زهره خواجه سعید[۳]
علی بشارت[٤]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۴/۲۱ ـ تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۳/۲۰
نوع مقاله: **علمی پژوهشی**

چکیده:
مدیریت ریسک فراگیر یک فرایند تلفیقی و پیوسته برای مدیریت ریسک‌ها در تمام ابعاد شرکتی شامل ریسک‌های استراتژیک، مالی، عملیاتی، انطباقی و اعتباری، به منظور کمینه کردن تغییرات عملکرد غیرمنتظره و بیشینه کردن ارزش ذاتی شرکت است. این فرآیند، با طرح نیازهای بنیادی مرتبط با اداره و سیاست‌گذاری‌های شرکت، داده‌ها و تحلیل‌های ریسک، مدیریت

[۱] – دانشجوی دکتری، گروه مهندسی مالی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران.
[۲] – دانشیار، گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. (نویسنده مسئول) a.pakmaram@iau.ac.ir
[۳] – استادیار، گروه اقتصاد، دانشکده علوم انسانی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران.
[٤] – استادیار، گروه حسابداری، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه ، ایران.

ریسک و نظارت و گزارش عملکرد، به هیئت مدیره و مدیریت این امکان را می‌دهد تا تصمیمات مربوط به ریسک بازده خود را با آگاهی و اطلاعات بیشتری اتخاذ نمایند آورد. هدف این پژوهش ارائه الگوی مدیریت ریسک فراگیر در بازار سرمایه ایران است که با استفاده از رویکرد کیفی (نظریه داده بنیاد) می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان بود. به این منظور در سال ۱۴۰۲ با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند (گلوله برفی) با ۲۴ نفر از خبرگان که در زمینه مدیریت ریسک صاحب نظر و دارای تجربه بوده‌اند، مصاحبه‌های عمیق تا مرحله اشباع صورت گرفت. داده‌های پژوهش با استفاده از روش کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفت. براساس الگوی ارائه شده به طور کلی نتایج نشان داد که در زمینه شرایط علّی، افراد متخصص و صاحب نظر معتقد بودند که مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر مدیریت ریسک فراگیر مقوله‌هایی شامل فاز های چرخه بازار سرمایه شامل برنامه ریزی مدیریت ریسک، شناسایی ریسک ها، اجرای تحلیل کیفی ریسک، اجرای تحلیل کمی ریسک، برنامه ریزی پاسخ به ریسک، کنترل ریسک ها می‌باشد. هفت مقوله اصلی یعنی اختیارات مدیریت ارشد، واحد مدیریت ریسک، کنترل، حاکمیت، مدل فرهنگ ریسک، استراتژی ها و اشتها، خط مشی ها و رویه ها و ارتقاء مهارت ها شرایط زمینه‌ای را تشکیل دادند. شرایط مداخله‌گر دارای پنج مقوله اصلی شرایط محیطی، قدرت چانه زنی، ارزیابی مدل ریسک، تجزیه و تحلیل شکاف ها و اقدامات بالقوه اصلاحی می باشد می‌باشد. مقوله های مربوط به راهبردها به ترتیبل شامل توسعه ارزش ها، تدوین چرخه عمر، تدوین هدف عملیاتی ریسک و تدوین ریسک تلفیقی می باشد. در این پژوهش پیامدها در شش مقوله اصلی شامل ارتقاء موقعیت شرکت، ارتقاء پایداری شرکت، فراگیری بالقوه، رشد و توسعه پایدار، بازخورد پالش ها، بهبود تصمیم گیری است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت ر یسک فراگیر، بازار سرمایه، داده بنیاد

مقدمه

ریسک در یک معنای عام عبارت است از تغییرات قیمت که این قیمت خود شامل نرخ های ارز، نرخ های سود، نرخ های کالا و نرخ های بازدهی سهام می باشد. در هر حال تغییر این متغیرها به علت تغییر در بسیاری از عوامل است که هر یک به صورت سطوح مختلف ریسک

وارد می شوند. مدیریت ریسک در حوزه مالی و غیر مالی متفاوت است(کامبیل[۱]، ۲۰۱۹). ریسک از شاخص های اصلی تصمیم گیری است که از مطرح شدن آن با این عنوان بیش از نیم قرن نمی گذرد. در طول این مدت تحقیقات زیادی درخصوص معرفی شاخص های اندازه گیری ریسک و عوامل موثر بر آن انجام شده است. در حال حاضر مدیریت ریسک یکی از شعب اصلی علم مالی است و در کلیه سازمان ها، بخش مدیریت ریسک از اهمیت زیادی برخوردار است و گزارشات این بخش به طور گسترده ای در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته می شود. دیدگاه های متفاوتی از ریسک توسط پژوهشگران مطرح شده است. بر اساس دیدگاه اول ریسک عبارت است از احتمال هر گونه نوسانات عایدی در آینده و دیدگاه دوم تنها احتمال کاهش عایدی و یا پایین تر بودن عایدی از مقدار خاصی را ریسک می دانند(بیزلی[۲] و همکاران، ۲۰۱۹). ظهور و محبوبیت مدیریت ریسک[۳] از واکنش به تغییرات سریع ناشی از جهانی شدن و فشار قانونی بر بنگاه های اقتصادی برای مدیریت ریسک ها به طور کلی صورت گرفته است. اهمیت آن در سال های اخیر به دلیل تعدد تقلب های شرکتی، رسوایی مالی[۴]، افزایش پیچیدگی خطرات و فشار از سوی سازمان های نظارتی به طور چشمگیری افزایش یافته است (ایکسایو[۵] و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیریت ریسک یک روش منطقی و سیستماتیک برای تحلیل، ارزیابی و طرز برخورد با ریسک مربوط به هر نوع فعالیت است که سازمان ها را قادر می سازد تا ضمن بهره گیری از مزایای فرصت ها خسارت ها را به حداقل برسانند. مدیریت ریسک شاخه ی جدیدی از علم مدیریت است که علیرغم جوان بودن به سرعت در حال گسترش و رشد است و در انواع گرایش ها مورد استقبال متخصصان و مدیران قرار گرفته است(پاپی و همکاران[۶]، ۲۰۱۲). نکته

---

[۱] -Kambil

[۲] -Beasley

[۳]- Risk Managment

[۴]- Financial scandal

[۵] -Xiao

[۶]- Paape

ای کـه قابـل توجـه اسـت تفـاوت میـان ریسـک وعـدم قطعیـت اسـت، یکـی از رایج تریـن اشـتباهاتی کـه در فراینـد مدیریـت ریسـک رخ می دهـد عـدم شـناخت مفهومی میـان ریسـک و عـدم قطعیـت اسـت. ایـن اشـتباه در مرحلـه شناسـایی ریسـک های پـروژه رخ می دهـد و روشـن اسـت کـه چنانچـه ایـن مرحلـه از فراینـد مدیریـت ریسـک بـه اشـتباه انجـام شـود مراحـل بعـدی مدیریـت ریسـک نیـز مشـکل خواهـد داشـت. بنابرایـن اطمینـان از اینکـه ریسـکهای تعریف شـده واقعـا ریسـک هسـتند، نکتـه ای اساسـی اسـت. ریسـک همـان عـدم قطعیـت نیسـت، به طـور اجمالی بـرای تشـریح تفـاوت میـان ایـن دو می تـوان یـک تعریـف سـاده از ریسـک ارائـه کـرد: ریسـک عبـارت اسـت از عدمقطعیتی کـه اهمیـت دارد زیـرا میتوانـد روی یـک یـا چندیـن هـدف در پـروژه تأثیـر بگـذارد(نیکلاس[۱] و همکاران، ۲۰۱۲).کمیته حمایت از سازمانها در کمیسیون تردوی معروف به کوزو[۲] معتقد است که کسب و کار ها با آینده ای پر از عدم اطمینان مواجه خواهند شد(کوزو، ۲۰۱۷). مدیریت ریسک مؤثر که بر مبنای اصول مفهومی معتبر قرار دارد بخش مهمی از این فرآیند تصمیم گیری را تشکیل می دهد. مدیریت ریسک روشی موثر جهت حداقل کردن اثرهای نامطلوب ریسک(ایزینگر[۳]، ۱۹۹۱) و بهبود عملکرد شرکت ها است(چپمن و وارد[۴]، ۲۰۰۳). مدیران ارشد بر اساس شناخت محیط کلان، محیط صنعت و آگاهی از توانایی های مالی و انسانی بنگاه اقتصادی خود، راه های مختلف دستیابی به هدفها را بررسی می کنند و از میان آنها راه یا راهکارهای مناسب تر را انتخاب می کنند. مدیریت ریسک واحد تجاری، ریسک را مدیریت می کند تا اطمینان قابل قبولی برای دستیابی به اهداف واحد تجاری را فراهم آورد(گوردون[۵] و همکاران، ۲۰۰۹).

---

[۱]- Nicholas

[۲]-COSO

[۳]- Essinger

[۴]-Chapman & Ward

[۵]-Gordon

شرکتها همواره روش هایی را برای مقابله با عدم اطمینان های کاری جستجو می کنند. در این راستا، می توان یک مدل جامع در قالب مدیریت ریسک فراگیر به عنوان ابزاری کارآمد برای مدیران شرکت ها معرفی نمود. شناسایی و مدیریت ریسک یکی از رویکردهای جدید است که برای تقویت و ارتقای اثر بخشی شرکت ها مورد استفاده قرار می گیرد. به طور کلی ریسک با مفهوم احتمال تحمل زیان و یا عدم اطمینان شناخته می شود. در محیط رقابتی امروز در بازار سرمایه کشور در بین شرکت ها در سطح صنعت و در سطح کلان، بقای شرکت ها در گرو بهبود مستمر عملکرد آن به منظور حفظ و افزایش توان رقابتی و کسب منافع بیشتر است. این مهم از طریق تعیین اهداف، برنامه ریزی، کنترل و مدیریت ریسک یکپارچه و فراگیر و به تبع آن اندازه گیری عملکرد شرکت برای آگاهی از میزان موفقیت در تحقق اهداف از پیش تعیین شده، محقق می گردد. با اجرای یک طرح مدیریت ریسک و در نظر گرفتن ریسک ها یا رویدادهای مختلف احتمالی قبل از وقوع شرکت ها می‌توانند بقای خود را تضمین نمایند. این به این دلیل است که یک برنامه قوی مدیریت ریسک فراگیر به بنگا های اقتصادی کمک می‌کند تا رویه‌هایی را برای جلوگیری از تهدیدهای احتمالی ایجاد کنید و در صورت بروز ریسک، تاثیر آنها را به حداقل برساند. این توانایی در درک و کنترل ریسک، شرکت ها را قادر می‌سازد تا در تصمیمات خود اطمینان بیشتری داشته باشید. به علاوه، مدیریت ریسک فراگیر می‌تواند شرکت‌ها کمک کند تا آنها بتوانند به طور خاص بر مدیریت ریسک تمرکز کنند و در نتیجه به اهدافشان دست یابند. مطالعات متعددی نشان می‌دهد که ساختار ریسک‌ها در سال‌های اخیر به طور قابل توجهی تغییر کرده است. در گذشته مدل‌های سنتی مبتنی بر فرضیات ساده‌ای نظیر همبستگی خطی میان دارایی‌ها، پاسخگوی نیازها بوده‌اند اما در محیط پیچیده و متغیر امروز، این مدل‌ها کارایی خود را از دست داده‌اند. علاوه بر این، بازار سرمایه با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی‌تری روبه‌رو است. شواهد تجربی از بازارهای مالی حاکی از آن است که حتی بدون وقوع شوک‌های ناگهانی، ریسک های مترتب افزایش یافته است. این پدیده، شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور را ملزم می‌کند که نه‌تنها به بازده، بلکه به مدیریت دقیق‌تر ریسک توجه کنند. در این میان مدیریت ریسک در کشورهای در حال توسعه مانند ایران با چالش‌های بیشتری نسبت به کشورهای پیشرفته روبه‌رو است. بازارهای مالی این کشورها به دلیل ساختارهای مالی کمتر توسعه‌یافته، کمبود نقدینگی و آسیب‌پذیری در برابر شوک‌ها، به مراتب بی‌ثبات‌تر هستند.

این موضوع به ویژه در شرایط بحرانی تشدید می‌شود؛ جایی که بازارها وابستگی‌های شدیدی را میان دارایی‌ها تجربه می‌کنند. در کشور ایران عوامل متعددی مدیریت ریسک را دشوارتر می‌کند. ساختار نامتوازن بازار سرمایه، عمق کم بازارها و وابستگی به منابع محدود، سبب شده که شوک‌ها اثرات مضاعفی بر بازار سرمایه داشته باشد. یکی دیگر از موضوعات مهم در مدیریت ریسک بازارهای نوظهور، درک و تحلیل وابستگی‌های غیرخطی و نامتقارن میان دارایی‌هاست. از این رو، در پاسخ به این مسئله، توجه زیادی به توسعه چارچوب‌های مدیریت ریسک فراگیر و تقویت شیوه‌های مدیریت ریسک فراگیر شرکت ها شده است. در این پژوهش برآن است تا با ارائه ی الگویی مناسب این امکان را برای شرکت های فعال در بازار سرمایه فرآهم آورد که مدیریت ریسک فراگیر را متناسب با آستانه ی ریسک در شرکت خود پیاده سازی نمایند، که از آن در این پژوهش به مدیریت ریسک فراگیر یاد می نمائیم. از این رو، پژوهش های پیشین داخلی، یک شکاف اساسی تحقیقاتی را در زمینه مدیریت ریسک فراگیر را نشان می دهد و آن عدم ارائه الگوی مدیریت ریسک فراگیر است. معدود بررسی های انجام شده در مطالعات تطبیقی، بررسی و معرفی ساز و کارهای موجود در پژوهش های پیشین داخلی و خارجی پرداخته اند. به نظر می رسد الگوی مدیریت ریسک فراگیر در بستر بازار سرمایه کشور و مورد توافق خبرگان ضروری است. با توجه به اهمیت تاثیر تصمیمات مربوط به مدیریت ریسک فراگیر، این پژوهش به دنبال پاسخ به این است که چه عواملی باید در طراحی الگوی مدیریت ریسک فراگیر شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور در نظر گرفته شوند؟ الگوی پیشنهادی مناسب برای مدیریت ریسک فراگیر شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ریسک از شاخص های اصلی تصمیم گیری است که از مطرح شدن آن با این عنوان بیش از نیم قرن نمی گذرد. در طول این مدت تحقیقات زیادی درخصوص معرفی شاخص های اندازه گیری ریسک و عوامل موثر بر آن انجام شده است. در حال حاضر مدیریت ریسک یکی از شعب اصلی علم مالی است و در کلیه سازمان ها، بخش مدیریت ریسک از اهمیت زیادی

برخوردار است و گزارشات این بخش به طور گسترده ای در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته می شود. دیدگاه های متفاوتی از ریسک توسط پژوهشگران مطرح شده است. بر اساس دیدگاه اول ریسک عبارت است از احتمال هر گونه نوسانات عایدی در آینده و دیدگاه دوم تنها احتمال کاهش عایدی و یا پایین تر بودن عایدی از مقدار خاصی را ریسک می دانند(بیزلی و همکاران، ۲۰۱۹). ظهور و محبوبیت مدیریت ریسک از واکنش به تغییرات سریع ناشی از جهانی شدن و فشار قانونی بر بنگاه های اقتصادی برای مدیریت ریسک ها به طور کلی صورت گرفته است. اهمیت آن در سال های اخیر به دلیل تعدد تقلب های شرکتی، رسوایی مالی ، افزایش پیچیدگی خطرات و فشار از سوی سازمان های نظارتی به طور چشمگیری افزایش یافته است(کاشیف و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیریت ریسک یک روش منطقی و سیستماتیک برای تحلیل، ارزیابی و طرز برخورد با ریسک مربوط به هر نوع فعالیت است که سازمان ها را قادر می سازد تا ضمن بهره گیری از مزایای فرصت ها خسارت ها را به حداقل برسانند. مدیریت ریسک شاخه ی جدیدی از علم مدیریت است که علیرغم جوان بودن به سرعت در حال گسترش و رشد است و در انواع گرایش ها مورد استقبال متخصصان و مدیران قرار گرفته است(لی و چن ، ۲۰۱۲). نکته ای که قابل توجه است تفاوت میان ریسک وعدم قطعیت است، یکی از رایج ترین اشتباهاتی که در فرایند مدیریت ریسک رخ می دهد عدم شناخت مفهومی میان ریسک و عدم قطعیت است. این اشتباه در مرحله شناسایی ریسک های پروژه رخ می دهد و روشن است که چنانچه این مرحله از فرایند مدیریت ریسک به اشتباه انجام شود مراحل بعدی مدیریت ریسک نیز مشکل خواهد داشت. بنابراین اطمینان از اینکه ریسکهای تعریف شده واقعا ریسک هستند، نکته ای اساسی است. ریسک همان عدم قطعیت نیست، به طور اجمالی برای تشریح تفاوت میان این دو می توان یک تعریف ساده از ریسک ارائه کرد: ریسک عبارت است از عدمقطعیتی که اهمیت دارد زیرا میتواند روی یک یا چندین هدف در پروژه تأثیر بگذارد (نیکلاس و همکاران، ۲۰۱۲).

ادبیات بین المللی درباره مدیریت ریسک فراگیر چنین استدلال می کند که شرکت ها می توانند عملکرد خود را با در پیش گرفتن رویکرد جامع برای مدیریت ریسک بهبود بخشند(پاپه و

اسپکه[۱]، ۲۰۱۲ و کوون و همکاران[۲]، ۲۰۱۳). مدیریت ریسک فراگیر یک فرایند تلفیقی و پیوسته برای مدیریت ریسک‌ها در تمام ابعاد شرکتی شامل ریسک‌های استراتژیک، مالی، عملیاتی، انطباقی و اعتباری، به منظور کمینه کردن تغییرات عملکرد غیرمنتظره و بیشینه کردن ارزش ذاتی شرکت است. این فرآیند، با طرح نیازهای بنیادی مرتبط با اداره و سیاست‌گذاری‌های شرکت (از جمله اشتهای ریسک)، داده‌ها و تحلیل‌های ریسک، مدیریت ریسک و نظارت و گزارش عملکرد، به هیئت مدیره و مدیریت این امکان را می‌دهد تا تصمیمات مربوط به ریسک بازده خود را با آگاهی و اطلاعات بیشتری اتخاذ نمایند آورد(لی و همکاران[۳]، ۲۰۱۶). مدیریت ریسک فراگیر پدیده ای نسبتاً جدید است و برخی از مطالعات هنوز درصدد بررسی این موضوع اند که مدیران ریسک چگونه بر پردازش تصمیم ها در شرکت ها تأثیر می گذارند(مایدل و کاربو[۴]، ۲۰۱۶).

منظور از مدیریت ریسک فراگیر شناسایی، تحلیل و کنترل اقتصادی کلیه ریسک ها یا احتمال خطرهایی است که می تواند دارائی ها و درآمدهای بنگاه اقتصادی را تهدید نماید. در واقع، مدیریت فراگیر همان سیستمی است که جهت نظم بخشی به عملیات مقابله با عدم قطعیت یا احتمال انحراف طراحی می شود(ادموندز[۵] و همکاران، ۲۰۱۵). مدیریت ریسک فراگیر مانند یک رادار جلو بین عمل کرده و آینده غیرقطعی را جست و جو می کند تا چیزهایی را که ممکن است سبب خطری مهم شوند، در کوتاه ترین زمان ممکن شناسایی و از آنها اجتناب شود یا فرصتی مهم کشف شود. به عبارت دیگر مدیریت ریسک فراگیر نه تنها برای محدود کردن زیان ها به کار گرفته می شود، بلکه به دنبال شناسایی، توسعه و بهره برداری از فرصتها است. همچنین مدیریت ریسک، ابزار قوی و دوسویه، هم برای دفاع و هم برای تهاجم در بازار خدمات مالی

---

[۱] -Paape & Speklé

[۲]- Quon

[۳] -Lee

[۴] -Meidell, A & Kaarbøe

[۵] -Edmonds

رقابتی امروز محسوب می شود(اندرسون[۱]، ۲۰۰۶). طراحی و توسعه سیستم های مدیریت ریسک می تواند در جهت کاهش هزینه های مستقیم و غیر مستقیم، هزینه های مالی، تنوع درآمد و همچنین تغییرات منفی در بازارهای مالی مورد استفاده قرار گیرد(فلوریو و لئونی[۲]، ۲۰۱۷).

ریسک در یک معنای عام عبارت است از تغییرات قیمت که این قیمت خود شامل نرخ های ارز، نرخ های سود، نرخ های کالا و نرخ های بازدهی سهام می باشد. در هر حال تغییر این متغیرها به علت تغییر در بسیاری از عوامل است که هر یک به صورت سطوح مختلف ریسک وارد می شوند. مدیریت ریسک در حوزه مالی و غیر مالی متفاوت است (کامبیل ، ۲۰۱۹).

تهیه برنامه های استراتژیک برای هر کسب وکاری به معنی درک این است که چه چیزهایی برای آن کسب وکار خلق ارزش می کند و چه چیزهایی ارزش آن را می کاهد. این به معنی آن است که استفاده از فرصت ها باید همراه با درک ریسک هایی باشد که باید از آنها اجتناب کرد. بنابراین، رشد هر کسب وکاری مستلزم پذیرش برخی ریسک هاست. با توجه به این که در دنیای امروز ریسک ها بزرگتر، پیچیده تر، متنوع و پویا شده اند، توانائی هر کسب وکاری در مواجه موفقیت آمیز با ریسک ها، یکی از نشانه های اصلی توان رقابت آن است. پیچیده و متنوع شدن ریسک[۳] ها، فقط ناشی از تغییرات سریع در فنّاوری، سرعت در ارتباطات، جهانی شدن کسب وکارها و تغییر بازارها نیست. تمامی ذینفعان و قانون گذاران هیئت مدیره را تحت فشار گذاشته اند که ریسک هایشان را به صورت جامع تر، دقیق تر و سیستماتیک تر مدیریت کنند. شرکت هایی که مدیریت ریسک را فقط در حد تطبیق با قوانین انجام می دهند، نمی توانند به صورت موفقیت آمیزی ریسک های مهم را مدیریت کنند(کیم و شان[۳]،۲۰۱۴)

مدیریت ریسک فراگیر، فعالیتی جامع، یکپارچه و مستقل است که به شرکت کمک می کند تا به هدف اصلی خود یعنی حداکثر سازی ثروت سهامداران دست یابد. امروزه شرکت ها در محیطی فعالیت می کنند که دائماً در حال تغییر است و نیاز به رویکردی یکپارچه برای مدیریت

---

[۱] -Andersen

[۲] -Florio & Leoni

[۳] -Kim and Shan

ریسک های خود دارند. این امر از طریق مدیریت سنتی ریسک که در آن ریسک ها به طور جداگانه بررسی و مدیریت می شوند، تحقق نخواهد یافت. پویایی، سیّال بودن و به هم وابسته بودن جزو ماهیت ریسک هاست. مدیریت ریسک فراگیر فرآیندی سیستماتیک در نظام کنترل داخلی که به منظور اطمینان از اجرای خط مشی های هیئت مدیره، کمک به محقق شدن اهداف شرکت و محافظت از دارایی ها و ثروت سهامداران و سازمان شکل می گیرد. هدف این فرآیند، مدیریت و کنترل یکپارچه ریسک های سازمان است. این فرآیند، روابط متقابل بین ریسک ها را در نظر میگیرد و منعکس کننده ماهیت ریسک است که مرزهای مصنوعی سازمان را برنمی تابد. به علاوه، این فرآیند به طور مداوم بازبینی می شود تا اصلاحات لازم درآن اعمال شود بنابراین، به طور خلاصه میتوان گفت که مدیریت ریسک فراگیر چهارچوبی جامع، یکپارچه و مستقل از مدیریت ریسک های شرکت، به منظور حداکثر کردن ثروت سهامداران است (چن و همکاران،۲۰۱۳).

اهمیت پایش میزان در معرض ریسک قرار داشتن و رویه های مدیریت ریسک، پس از فروپاشی مالی چند بانک مهم (از قبیل لهمن برادرز و مریل لینچ) و آثار متعاقب آن در سایر شرکت ها و اقتصاد جهانی، مشخص شد. با مطرح شدن موضوع افشای ریسک، انجمن ها و نهادهای حسابداری و مالی و پژوهشگران در سراسر دنیا از آن استقبال کردند. در رابطه با اهمیت افشای ریسک، مواردی همچون بهبود تصمیم گیری، کمک به ارزیابی مباشرت، کاهش ناقرینگی اطلاعاتی و هزینه سرمایه، عملکرد بهتر بازار و ارتباط بهتر با ذینفعان ذکر شده است.

الف: تصمیم گیری مالی و ارزیابی مباشرت

در چارچوب مفهومی گزارشگری مالی و نوشته های حسابداری و مالی هر دو جنبه مفید بودن برای تصمیم گیری و نقش مباشرتی اطلاعات مدنظر قرار گرفته است (هیات استانداردهای حسابداری بین المللی[۱]، ۲۰۱۰ و ۲۰۱۵ و بیر و همکاران،۲۰۱۰). در خصوص اطلاعات مربوط به ریسک، همانگونه که بیان شد، تقاضای زیادی وجود دارد؛ زیرا گزارشگری ریسک اطلاعات

---

[۱]- International Accounting Standards Board

مفیدی به بازار انتقال میدهد و درک ذینفعان از میزان درمعرض ریسک قرار داشتن را بهبود می بخشد(لینسمیر و همکاران[۱]، ۲۰۰۲) به این ترتیب افشای اطلاعات حسابداری و ریسک میتوانند با کاهش ناقرینگی اطلاعاتی به هدف های ارزش گذاری و ارزیابی مباشرت کمک کنند (بیر و همکاران، ۲۰۱۰ و میهکنن،۲۰۱۳). از یک سو سرمایه گذاران و ذینفعان خواهان بهبود در افشای ریسک به منظور اتخاذ تصمیمات آگاهانه هستند(سولومن و همکاران، ۲۰۰۰و رجب و هندلی- اسکاچلر،۲۰۰۹)؛ زیرا گزارشگری ریسک میتواند به عنوان منبعی از اطلاعات برای مدل های تصمیم گیری باشد. اگر مدل تصمیم گیری شامل مجموعه ای از کنش ها، شرایط و خروجی ها باشد، عدم قطعیت خروجی و نتیجه تصمیم به پیش آمد شرایط محدود می شود(دمسکی[۲]،۱۹۸۰). بنابراین اطلاعات ارائه شده در گزارش ریسک، احتمال وقوع شرایط و همچنین احتمال خروجی ها را پیش بینی میکند. بر این اساس در صورتی که شرکت ها در ارائه اطلاعات مربوط به ریسک های پیش بینی هایی از نتایج مالی و جریان نقد آتی فراهم کنند، سرمایهگ ذاران می توانند به گونه ای مناسب ارزش سهام را بر پایه سود پیش بینی شده ارزیابی کنند (لنسلی و شریوز،۲۰۰۰).

ب: کاهش ناقرینگی اطلاعاتی، بهبود نقدشوندگی و کاهش هزینه سرمایه

یکی از اطلاعات مفید برای سرمایه گذاران اطلاعات مربوط به ریسک است که عدم قطعیت سرمایه گذاران را کاهش می دهد و اطلاعات مربوطی را برای استفاده در مدل های ارزشگ ذاری ارائه میکند(میهکنن،۲۰۱۳). به این ترتیب افشا و گزارشگری ریسک در عملکرد مناسب بازار سرمایه نیز اثرگذار است(دیومز،۲۰۰۸) در صورت افشای ناکافی اطلاعات، مدیران برتری اطلاعاتی نسبت به افراد بیرونی کسب خواهند کرد(ایجاد ناقرینگی اطلاعاتی) و این موضوع موجب گزینش نادرست و خطر اخلاقی [۳]میشود .با توجه به اینکه سرمایه گذاران اطلاعات

---

[۱]- insmeier & et al

[۲] -Demski

[۳] -در این رابطه اسکات(۲۰۰۳) در فصل ۱۲ کتاب خود در خصوص خطر اخلاقی و گزینش نادرست مطالبی ارائه نموده است. وی گزینش نادرست را مربوط به آن قسمت از ناقرینگی اطلاعاتی میداند که امکان معامله درون سازمانی برپایه اطلاعات محرمانه و همچنین محرمانه نگه داشتن اطلاعات مربوط به رویدادهای نامطلوب آتی و به تعویق انداختن آنها را فراهم میکند. از سوی دیگر بیان میکند که خطر اخلاقی به دیدگاه فرصتطلبانه مدیران در ارائه عملکرد خود و کم کاری در ایفای تعهدات اشاره دارد.

مربوط به ریسک را در تصمیمات سرمایه گذاری خود لحاظ می کنند(جوریون،۲۰۰۲) در صورت عدم افشای کافی این اطلاعات، ناقرینگی اطلاعاتی ایجاد میشود. با افزایش در ناقرینگی اطلاعاتی، فاصله قیمتی خرید و فروش افزایش می یابد(کمپل و همکاران،۲۰۱۴) در نتیجه ناقرینگی اطلاعاتی میتواند موجب کاهش حجم معاملات(میهکنن،۲۰۱۳) و در نهایت کاهش نقدشوندگی سهام گردد(جلیلی و همکاران،۱۳۹۲) و لین و همکاران[۱]،۲۰۱۰) ،همچنین باتوجه به این که ناقرینگی اطلاعاتی موجب افزایش هزینه سرمایه می شود(هی و همکاران[۲]،۲۰۱۳) ،و اطلاعات مربوط به ریسک ناقرینگی اطلاعاتی را کاهش میدهند، لذا میتوان بیان داشت که افشای اطلاعات مربوط به ریسک موجب کاهش هزینه سرمایه می شود (هیلی و پالپو،۲۰۰۱).

ج: بهبود روابط با ذینفعان

اطلاعات مربوط به ریسک تنها برای سرمایه گذاران مهم نیست؛ بلکه دیگر ذینفعان مالی و غیرمالی نیز به اطلاعات مربوط به ریسک اهمیت می دهند؛ زیرا میزان ریسک پذیری شرکت و توانایی مدیریت ریسک، میتواند آنها را متأثر سازد (امران و همکاران،۲۰۰۹). همچنین وقوع رویدادهای از قبیل ورشکستگی شرکت، ریسکهای سرمایه گذاری و مسائل قانونی موجب ترغیب همه گروه های ذینفع به تقاضای اطلاعات ریسک شده است (ادمو،۲۰۱۳) وقوع ریسک های مختلف نیز ممکن است به مشروعیت و شهرت شرکت صدمه بزند(لنسلی و کاجوتر،۲۰۰۸). تفتیان و کاکایی سبزه خانی(۱۴۰۲)، در مطالعه ای با عنوان عوامل و پیامدهای تعیین کننده احساس ریسک درگزارش های سالانه از طریق رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری نشان دادند که احساس ریسک تأثیر مثبت و معناداری بر هزینه سرمایه و نیز بر عدم تقارن اطلاعاتی دارد. متغیرهای ساختار مالکیت، ویژگی های کلان اقتصادی و ویژگی های هیئت مدیره بر احساس ریسک تأثیر مثبت و معناداری دارند. قادری آذر و گلستانه (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت افشا و مدیریت ریسک بر همزمانی قیمت سهام پرداختند. آنها با طرح این

---

[۱]- Lin & et al

[۲] -He & et al

موضوع که همزمانی قیمت سهام با انعکاس میزان اطلاعات بازار نسبت به اطلاعات خاص شرکت، موجب کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و در نهایت کاهش ریسک گزینش مغایر می شود و افزایش نقدشوندگی را به همراه دارد و به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت افشای اطلاعات و همزمانی قیمت سهام رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، دیگر نتیجه به دست آمده نشاندهنده آن است که بین مدیریت ریسک و همزمانی قیمت سهام رابطه معناداری وجود دارد. لبیب زاده و همکاران(۱۴۰۱)، به ارزیابی تاثیر سطوح مختلف افشای ریسک شرکت بر ادراک سرمایه گذاران: تحلیل اقلیدسی براساس متن کاوی پرداختند. نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجود دو مقوله اصلی به عنوان سطوح تفکیک گزارشگری ریسک شرکت های بازار سرمایه حکایت دارد. همچنین نتایج در بخش کمی نشان داد، میانگین ادراک سرمایه گذاران در همگرایی افشاء ریسک نسبت به واگرایی در افشاء ریسک بیشتر است. پور احمدی و فرساد امان الهی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت ریسک سازمان بر رابطه بین تأمین مالی خارجی و مدیریت سود پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت ریسک سازمانی بر مدیریت سود و همچنین، تأمین مالی خارجی بر مدیریت سود تأثیر دارد. نتایج نشان داد مدیریت ریسک سازمانی می تواند عملکرد عملیاتی و ارزش شرکت را بهبود بخشیده و شرکتهایی که به علت عدم اطمینان محیطی در معرض ریسک بالا هستند، از تأثیرات نامطلوب ریسک جلوگیری و کنترل کرده و پیامدهای سودمندی را به حداقل رسانده و نوسانات سود را کاهش دهد. رنجبر شمسی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تحلیل ارتباط معیارهای ریسک و عملکرد با تأکید بر نقش اثربخشی مدیریت ریسک در شرکت های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج آزمون فرضیه ها و برازش مدل معادلات ساختاری نشان داد معیارهای ریسک بر وضعیت عملکرد شرکت ها تأثیر معناداری دارد و اثربخشی مدیریت ریسک به عنوان متغیر مداخله گر این ارتباط را تعدیل می کند. دائویی و بوروئیس[۱](۲۰۲۲)، واکنش نامتقارن بازارهای سهام به احساس ریسک: یک مدل جدید قیمت گذاری دارایی را مورد مطالعه قرار دادند و نشان دادند که احساسات سرمایه گذار نقش محور ی در بازار سهام دارد. همچنین، احساسات سرمایه

---

[۱]- Dhaoui & Bourouis

گذار به عنوان یک ریسک سیستماتیک عمل می کند که ممکن است توسط بازار سهام قیمت گذاری شود و سرمایه گذاران با احساسات کم(بدبینی) به طور کلی بیشتر از سرمایه گذاران دارای احساسات بالا(خوش بینی، اعتماد به نفس بیش ازحد) بیشترند و احتمال موفقیت آنها بسیار بیشتر است. الشندیدی و زنگ[۱] (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان ارتباط ارزشی افشا ی مرتبط با ریسک: آیا لحن افشا اهمیت دارد؟ به بررسی افشای ریسک و لحن آن در گزارش های سالانه انگلستان و تأثیر آن بر قیمت سهام پرداختند. برای این منظور فهرستی از کلمات مربوط به ریسک مثبت و منفی ایجاد نمودند و از طریق شمارش این کلمات در گزارشات سالانه شرکت ها، لحن(احساس) ریسک مثبت و منفی برای هر شرکت را اندازه گیری کردند. نتایج نشان داد که ارتباط ارزشی اطلاعات کل ریسک با قیمت سهام ازنظر آماری قابل مشاهده نیست مگر اینکه در لحن آن تمایز درنظر گرفته شود. درمجموع، افشای ریسک مثبت (منفی) بهطور قابلتوجهی قیمت سهام را افزایش (کاهش) می دهد. کالورز[۲] و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت ریسک سازمانی و مدیریت درآمد واقعی: شواهدی از اعتماد مدیریت پرداختند. یافته ها نشان داد شرکت هایی که مدیریت ریسک شرکت مؤثرتری دارند، تمایل بیشتری به انجام رفتارهای مسئولیت اجتماعی شرکتی دارند. با توجه به تعاملات اعتماد به نفس مدیریتی و مدیریت ریسک شرکت، نتایج حاکی از آن است وقتی شرکت های با مدیر عامل با اطمینانِ بیشتر دست به فعالیت های واقعی می زنند، ورودی مسئولیت اجتماعی شرکتی آنها بیشتر است. اعتماد به نفس مدیریتی بر سیاست های شرکت، از جمله کاهش اثرات خطر کلی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر می گذارد. دیگر نتایج حاکی از آن است که مدیران عامل مطمئن با سهام بالاتر، انسجام بیشتری نسبت به بنگاه ها دارند و بنابراین، احتمالاً فعالیت های مسئولیت اجتماعی را افزایش میدهند تا اعتبار شرکتها را از طریق مدیریت ریسک

---

[۱]- Elshandidy & Zeng

[۲] -Kaverz et al

سازمانی افزایش دهند. وایلرز[۱] و همکاران (۲۰۲۲)، با تشریح مراحل شناسایی، ارزیابی، طبقه بندی و تعیین اولویت ها، کاهش و کنترل ریسک به ارائه الگویی برای مدیریت ریسک پروژه پرداختند و نتیجه گرفتند که تصمیم گیرندگان باید به دور از تعصب و با استفاده از دانش سفارشیشده برای پروژه، اولویت های ریسک را تعیین کنند و ارزیابی و اتخاذ تصمیم های عملکردی را پیش از افزایش اثر ریسک بر پروژه به عمل آورند. در این راه پیش بینی بودجه متناسب برای مدیریت ریسک های احتمالی، از اهمیت بسزایی برخوردار است. چن و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر روش های مدیریت ریسک و نحوه اجرای آن بر بهبود عملکرد مالی پایدار در سریلانکا و ارائه راهنمایی برای همه شرکت ها در مورد چگونگی رفع خطرات ناشی از ورشکستگی آنها پرداختند. این پژوهش به پوشش گسترده بخشهای کسب وکار ۲۵ شرکت نمونه پرداخته است. نتایج نشان داد شیوه های مدیریت ریسک در جریان نقدی عملیاتی،

منجر به کاهش عملکرد مالی پایدار میشود. این مطالعه نشان داد که شیوه های مدیریت ریسک نقدی سرمایه گذاری، رابطه ای با عملکرد مالی پایدار ندارد. سیلوا و همکارا[۲](۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان مدیریت ریسک سازمانی و ارزش شرکت: شواهدی از برزیل» با استفاده از الگوی دومرحله ای هکمن به بررسی رابطه بین استفاده از رویکرد مدیریت ریسک سازمانی با ارزش شرکت پرداختند. دریافتند که بین استفاده از رویکرد مدیریت ریسک سازمانی و ارزش شرکت رابطه مثبتی وجود دارد. شاد و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت شبکه ریسک جامع شرکت ها پرداخته و به این نتیجه دست یافتند که عوامل محیطی و اقتصادی بر ریسک های مالی و غیرمالی تأثیرگذار هستند. بیزلی و همکاران(۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر مدیریت شبکه ریسک جامع پرداخته و به این نتیجه دست یافته اند که عوامل محیطی و اقتصادی بر ریسک های مالی و غیر مالی تاثیرگذار هستند. دیوی هان گرانی و

---

[۱]-Wilerz et al

[۲]- Silva abd et al

همکاران[۱](۲۰۱۹)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ریسک مدیریت داخلی، خارجی و سازمانی بر عملکرد شرکتهای خرد، کوچک و متوسط با هدف توسعه نقش عوامل داخلی ، عوامل خارجی و مدیریت ریسک انجام و نتایج یافته ها نشان می دهد که فعالیت بنگاهها در شناسایی و مدیریت ریسک، اهمیت چشمگیری را در عملکردهای عملیاتی کسب و کار ایجاد می کند.

پرسش های پژوهش

با توجه به اینکه این پژوهش به روش کیفی انجام شده است، لذا این رویکرد که منجر به استفاده از نظریه داده بنیاد شده است، فرضیه‌ای وجود ندارد و از آنجا که تحقیق حاضر به دنبال ارائه الگوی مناسبی برای توسعه مدیریت ریسک فراگیر در قلمرو بازار سرمایه می‌باشد، ابتدا به دنبال یافتن مولفه‌های مناسب برای تبیین الگوی مورد نظر خواهیم بود که در این راستا سوالات زیر را مطرح شده است:

سوال ۱: چه عواملی باید در طراحی الگوی مدیریت ریسک فراگیر شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور در نظر گرفته شوند؟

سوال ۲: الگوی پیشنهادی مطلو برای مدیریت ریسک فراگیر شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور چگونه است؟

سوال ۳: شرایط علّی چه هستند؟ شرایط زمینه‌ای در شکل گیری مدیریت ریسک فراگیر شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور کدامند؟ مولفه‌های مداخله‌گر کدامند؟ راهبردهای آن کدامند؟ پیامدهای مدیریت ریسک فراگیر شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور چیست؟

روش‌شناسی

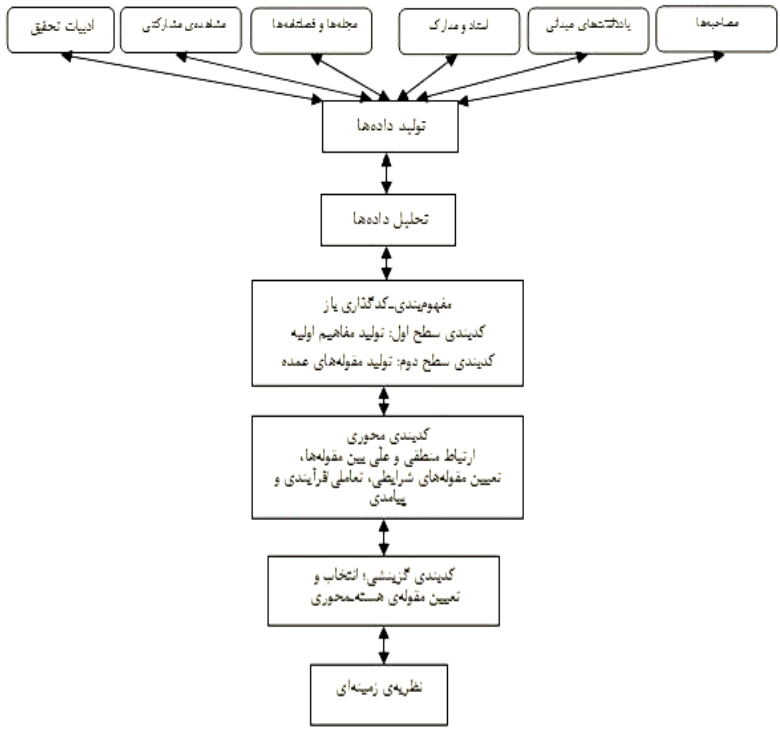
هدف پژوهش حاضر، توسعه الگوی مدیریت ریسک فراگیر در قلمرو بازار سرمایه ازنظر خبرگان به روش نظریه‌پردازی زمینه بنیان است. درنتیجه از منظر بعد زمانی، مقطعی است؛ زیرا مصاحبه‌ها در سال ۱۴۰۲ انجام‌شده‌اند. از منظر هدف، به دلایل پیش رو از نوع اکتشافی است.

---

[۱]- Dewi Hanggraeni

پژوهشی با موضوع توسعه الگوی مدیریت ریسک فراگیر در قلمرو بازار سرمایه، با روش این پژوهش(نظریه‌پردازی زمینه بنیان) در کشور انجام‌نشده است؛ نتایج این پژوهش به ارائه یک نظریه منتج می‌شود و یافته‌های این پژوهش دانش موجود را در زمینه مدیریت ریسک فراگیر توسعه می‌دهد.

این پژوهش، از منظر فرایند اجرا (نوع داده‌ها)، از نوع کیفی است و بخش اول(داده‌ها)، از منابع مختلفی مانند مصاحبه، مشاهده و مشارکت گردآوری می‌شود که در این پژوهش نیز داده‌ها با مصاحبه و پرسشنامه جمع‌آوری‌شده‌اند. در بخش دوم شامل روش‌های تحلیلی و تعبیر و تفسیری است که برای رسیدن به یافته‌ها یا نظریه‌ها به کار می‌رود. این روش‌ها شامل شیوه‌های مفهوم‌پردازی از داده‌ها است که به کدگذاری مرسوم است. بخش سوم روش پژوهش کیفی، عبارت است از گزارش‌های نوشته‌شده یا ترسیم نمودارها و شکل‌ها با ارائه شفاهی که در این پژوهش از روش نموداری استفاده‌شده است. همچنین در این پژوهش از منظر نتیجه اجرا از نوع بنیادی است که باهدف کشف ماهیت پدیده‌ها انجام می‌شود. از منظر منطق اجرا(یا نوع استدلال) از نوع استقرایی است؛ زیرا در این پژوهش مصاحبه‌شوندگان با توجه به تجربه‌های خود درباره نتایج پدیده‌ها توضیحات خود را ارائه می‌کنند.



شکل (۱): مراحل انجام تحقیق بر اساس نظریه زمینه بنیان

هدف پژوهش حاضر این است که عوامل مؤثر بر مدیریت ریسک فراگیر از دیدگاه گروه‌های مختلف که گروه های عمده درگیر با آن (اعضاء هیئت علمی، مدیران سطوح عالی شرکت های فعال در بازار سرمایه، شرکای مؤسسات حسابرسی، سازمان بورس و اوراق بهادار و سازمان حسابرسی و سایر (مشاوران مالیاتی،کارشناس رسمی دادگستری، تحلیل‌گران مالی)) می باشد. کفایت نظری معیار قضاوت در مورد زمان متوقف کردن نمونه‌برداری نظری مقوله‌ها یا نظریه است. بنابراین، در نظریه‌پردازی داده بنیاد، نمونه‌گیری با کمک ظهور مفهومی و نه طرح پژوهش به پیش می‌رود و از سوی کفایت نظری و نه طرح پژوهش محدود می‌شود از این رو، با توجه به هدف پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه ساختار نیافته و با رویکردی اکتشافی گردآوری شده‌اند.

نمونه‌گیری تا زمانی ادامه خواهد یافت که طبقه‌ای به اشباع برسد. اغلب تصور بر این است که اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که دیگر، طبقه‌ی تازه‌ای از داده‌ها استخراج نمی‌شود؛ اما در اصل، اشباع نظری چیزی ورای این موضوع است. به بیان دیگر، هدف از این نوع بررسی صرفا، رسیدن به مجموعه‌ای از طبقات نیست؛ بلکه اشباع نظری به توسعه‌ی طبقه‌بندی‌ها بر مبنای ویژگی‌ها و ابعادشان اشاره دارد که شامل تنوعات و روابط ممکن‌شان با دیگر مفاهیم است. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی گلوله برفی می‌باشد. این فن شامل شناسایی برخی افراد مهم یک جمعیت و مصاحبه با آن‌ها است، سپس محقق به پیشنهاد این افراد برای مصاحبه به سراغ افراد دیگر می‌رود. در این مطالعه ابتدا تعدادی از اشخاص صاحب‌نظر مطروحه با روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. بر اساس نظریه داده‌بنیاد مدّ نظر آستراوس و کوربین (۱۹۹۹) تعداد نمونه مناسب ۱۰ تا ۲۵ نفر است که افزایش این تعداد به مرحله اشباع تئوریکی بستگی دارد؛ یعنی تا زمانی که دیگر اطلاعات و دادهٔ جدیدی از مصاحبه‌شوندگان حاصل نشود، فرایند جمع‌آوری اطلاعات ادامه پیدا می‌کند. در این رساله تعداد ۲۴ نفر به روش گلوله برفی به عنوان نمونه در بخش نظریه داده بنیاد برای انجام مصاحبه انتخاب شدند.

یافته‌های پژوهش

میانگین مدت‌زمان مصاحبه برای طراحی الگوی منسجم مدیریت ریسک فراگیر، حدوداً ۱۴ دقیقه است. برای سنجش روایی و پایایی پژوهش، قبل از شروع مصاحبه‌ها، پس از مصاحبه با ۴ نفر از خبرگان دانشگاه، حرفه و شرکت‌ها و اخذ نظرات آن‌ها، رهنمود مصاحبه تهیه شد و مصاحبه‌ها حول رهنمود مصاحبه صورت گرفت. با افزایش تعداد مصاحبه‌ها، رهنمود مصاحبه‌ها نیز گسترش یافت. به‌منظور اعتبار یافته‌ها، نتایج تحلیل و کدگذاری برخی از مصاحبه‌ها در اختیار ۴ نفر از مشارکت‌کنندگان در پژوهش و ۴ نفر خارج از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. خبرگان عموماً مدل استخراج‌شده را معتبر تلقی کردند. هدف این پژوهش، طراحی الگوی منسجم مدیریت ریسک فراگیر در قلمرو بازار سرمایه است. با ۲۴ نفر از خبرگان حوزه مبانی نظری مدیریتر یسک فراگیر و سایر صاحب‌نظران مصاحبه عمیق صورت گرفت. در نگاره (۱) مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان گزارش‌شده است.

جدول(۱): اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

حوزه کاری	تعداد	رتبه علمی				مدرک تحصیلی		میزان تجربه (به سال)	
		استاد تمام	دانشیار	استادیار	سایر	کارشناسی ارشد	دکتری	کمتر از ده سال	بیش از ده سال
هیئت‌علمی دانشگاه	۱۰	۱	۵	۴	–	–	۱۰	۵	۵
مدیران سطوح عالی شرکت های بورسی	۴	–	۱	۳	–	-	۴	۱	۳
شرکای مؤسسات حسابرسی	۴	–	–	۳	۱	۱	۳	–	۴
سازمان بورس و اوراق بهادار و سازمان حسابرسی	۲	-	۱	۱	–	–	۲	۲	۰
سایر (مشاوران مالیاتی،کارشناس رسمی دادگستری، تحلیل گران مالی)	۴	–	۱	۲	۱	۱	۳	۲	۲
مجموع	۲۴	۱	۸	۱۳	۲	۲	۲۲	۱۰	۱۴

متن هر ۲۴ مصاحبه، به‌منظور دسته‌بندی و مرتب‌سازی، در نرم‌افزار مکس کیودا تحلیل گردید و برای عوامل ایجادکننده مدیریت ریسک فراگیر، ۲۰۶ مفهوم اولیه شناسایی شد. جدول زیر فراوانی مفاهیم استخراج‌شده از نرم‌افزار مکس کیودا را نشان می‌دهد.

جدول(۲): فراوانی مفاهیم پژوهش

مقوله‌های اصلی پژوهش	تعداد مفاهیم	درصد فراوانی
طراحی نقشه راه مدیریت ریسک	۱۸	٪۹
شناسایی منابع ریسک	۲۲	٪۱۱
تحلیل کسب و کار	۱۸	٪۹
اهداف راهبردی	۱۴	٪۷
رشد کسب و کار از طریق ریسک پذیری	۸	٪۴
تدوین اجزای کلیدی مدیریت ریسک فراگیر	۱۵	٪۷

ارتقاء مهارت ها	۱۴	٪۷
ارتقاء شاخص های کلیدی	۷	٪۳
فراگیری بالقوه	۱۴	٪۷
بهبود تصمیم گیری	۱۲	٪۶
شرایط و جّو موجود	۲۰	٪۱۰
ارزیابی مدل ریسک	۱۳	٪۶
توسعه ارزش ها	۱۱	٪۵
تدوین چرخه عمر ریسک	۱۰	٪۴
تدوین هدف عملیاتی	۵	٪۲
تدوین ریسک تلفیقی	۵	٪۲
مجموع	۲۰۶	٪۱۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

مفاهیم مستخرج، در قالب کدگذاری استقرایی، دسته بندی و مرتب گردید و مؤلفه‌های اصلی مؤثر بر مدیریت ریسک فراکیر شناسایی شد. نگاره (۳) به معرفی و توضیح این بخش می‌پردازد.

جدول(۳): کدگذاری استقرایی مفاهیم

عوامل توسعه دهنده مدیریت ریسک فراگیر		
مؤلفه‌های اصلی	مفاهیم	
طراحی نقشه راه مدیریت ریسک	برنامه ریزی مدیریت ریسک	تکنیک های تحلیلی
		رای صاحب نظران
		جلسات
	شناسایی ریسک ها	بازنگری های اسناد
		تکنیک های جمع آوری اطلاعات
		تحلیل فهرست وارسی
		تحلیل مفروضات
		تکنیک های ترسیمی
		تحلیل نقاط قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدها
		رای صاحب نظران
	اجرای تحلیل	سنجش احتمال و تاثیر ریسک

	کیفی ریسک	ماتریس احتمال و تاثیر ریسک
		دسته بندی ریسک
		سنجش فوریت ریسک
		رای صاحب نظران
	اجرای تحلیل کمی ریسک	تکنیک های جمع آوری و ارائه داده ها
		تکنیک های مدل سازی و تحلیل کمی ریسک
		رای صاحب نظران
	برنامه ریزی پاسخ به ریسک	راهبردهای ریسک های منفی یا تهدیدها
		راهبردهای ریسک های مثبت یا فرصت ها
		راهبردهای واکنش اقتضایی
		رای صاحب نظران
	کنترل ریسکها	سنجش مجدد ریسک
		ممیزی های ریسک
		تحلیل روند مغایرت
		اندازه گیری عملکرد منفی
		تحلیل اندوخته
		جلسات
شناسایی منابع ریسک	ریسک های مالی	ریسک رقابت ریسک بازار (ریسک نرخ ارز، ریسک نرخ سود، ریسک تورم؛ ریسک تغییرات قیمت اوراق بهادار) ریسک نقدشوندگی ریسک سرمایه ریسک نقدینگی ریسک اعتباری

	ریسک های غیرمالی	ریسک شهرت و اعتبار (ریسک کشور) ریسک نیروی انسانی (ریسک عدم وجود ارتقای شغلی، ریسک از دست دادن نیروی خبره، ریسک چسبندگی نیروی انسانی، ریسک رفتار، ریسک جذب و به کار گماشتن) ریسک قوانین و مقررات ریسک سیاسی ریسک عملیاتی (ریسک انطباق، ریسک مدیریت، ریسک مدل، ریسک نوآوری، ریسک نرم افزار، ریسک فرآیندها) ریسک رویداد ریسک حاکمیت شرکتی
تحلیل کسب و کار	درون دادها	اهداف و طرح تجاری، طرح فرآیندها، زنجیره ارزش، کمیته عالی حسابرسی، کنترل های داخلی، برنامه های مدیریت ریسک، گزارشات مالی، برنامه بازاریابی، تحلیل نسبت ها
	ابزارها و روش ها	ابزارهای تحلیل مالی، شناخت فرآیند مدیریت ریسک، تحلیل **SWOT**،
اهداف راهبردی	افزایش سودآوری	-
	افزایش ارزش ویژه	-
	افزایش سهم از بازاری	-
	ارتقای توان رقابتی	-
	افزایش بهره وری	-
رشد کسب و کار از طریق ریسک پذیری	اختیارات مدیر ارشد	دارای اختیارات و مسئولیت های پیچیده و سطح بالا جهت شناسایی ریسک های استراتژیک و عملیاتی سازمان نفوذ و قدرت رهبری دوایر سازمانی مبتنی بر ریسک

	واحد مدیریت ریسک	واحد اجتناب از ریسک بررسی اقتصادی طرح های سرمایه گذاری و کسب و کار در صنعت واحد نگهداشت ریسک واحد انتقال ریسک به صنعت
	کنترل	کنترل برنامه های ریسک، کنترل فرآیندهای منتج به ریسک
تدوین اجزای کلیدی مدیریت ریسک فراگیر	حاکمیت	نظارت مدیران ارشد تعریف روشن نقش ها و مسئولیت ها رویه های تشدید (پیگیری) اعتبارسنجی مدل حسابرسی مستقل و بررسی عملکرد حسابرسی داخلی
	مدل فرهنگ ریسک، استراتژی و اشتها	مدل فرهنگ ریسک تعبیه شده در کل شرکت مدل استراتژی ریسک چارچوب ریسک پذیری محدودیت ها و هشدارهای اولیه
	خط مشی ها و رویه ها	توسعه خط مشی ها و فرآیندها جهت اطمینان از سازگاری استانداردها در سراسر شرکت مرور مرتب و به روز نمودن رویه های داخلی ارائه رویه های داخلی به پرسنل جهت استفاده مداوم برای پشتیبانی از مدل مدیریت ریسک فراگیر
ارتقاء مهارت ها	تقویت و پرورش مهارت های مدیران	تفکر استراتژیک مهارت‌های تحلیلی مهارت‌های ارتباطی مهارت حل مسئله دانش مالی آموزش و پیشرفت مداوم توانایی کار تحت فشار
ارتقاء شاخص های کلیدی	ارتقاء موقعیت شرکت	انعقاد قراردادهای کلان و قدرت چانه زنی بالا در شرایط نااطمینان، قدرت شکل دهی و ارتقای توانگری در صنعت، ارتقای اعتبار شرکت در صنعت
	ارتقاء پایداری شرکت	

فراگیری بالقوه	مزایای بالقوه	دامنه وسیعی از اطلاعات بالقوه جهت انعکاس به افراد دورن سازمانی و برون سازمانی دیدگاه تلفیقی و نظارت فراگیر و همه جانبه پاسخ چابک و موثر به قوانین و تغییرات جدید الگوی ترویج فرهنگ ریسک فراگیر
	بازخورد چالش ها	مشارکت عمیق ذینفعان در فرآیند مدیریت ریسک جامع کفایت زیرساخت های لازم و سیستم های پشتیبانی فرآیندها هماهنگی بین عملکردهای مختلف و واحد ها تغییرات سازمانی
بهبود تصمیم گیری	تصمیم گیری دقیق و مطمئن	بهبود تصمیمات استراتژیک، مالی و عملیاتی افزایش قابلیت اطمینان رشد و توسعه پایدار
شرایط و جوّ موجود	شرایط محیطی	محیط سیاسی محیط اقتصادی محیط قانونی و مقرراتی
	قدرت چانه زنی	قدرت چانه زنی واحدهای همجوار مدیریت ریسک بخصوص در اجرای استراژی های جسورانه و محاقظه کارانه اجتناب و کاهش ریسک ها قدرت چانه زنی شرکت های فرعی و تابعه قدرت چانه زنی با مشتریان طرف قرارداد
ارزیابی مدل ریسک	تجزیه و تحلیل شکاف ها	ارزیابی هر دو سطح انطباق با استانداردهای قابل اجرا و کارایی مدل شیوه های مدیریت ریسک فراگیر
	اقدامات بالقوه اصلاحی	چک لیست مقررات و رویه های اجرایی طرح جامع و اقدامات اصلاحی
توسعه ارزش ها	هژمونی فرهنگی	تسلط ساختاری نهادهای بالادستی تناسب ساختاری قدرت با لایه های فرهنگی پذیرش قدرت های نهادی
	خلق زنجیره ارزش	توسعه مدیریت دانش ارزیابی استراتژی های رقابتی متمایز شناسایی پتانسیل های بالقوه

تدوین چرخه عمر ریسک	چرخه عمر مدیریت ریسک فراگیر	توسعه مدل اعتبارسنجی ادواری مدل پیشتیبانی کافی و مناسب نظارت مداوم شناسایی اشتهای مدل ریسک فراگیر
تدوین هدف عملیاتی	هدف گذاری برای ریسک مدل چارچوب	تعریف، طبقه بندی و تلخیص مدل توسعه، پیاده سازی و اعتبارسنجی مدل تعریف کنترل مدیریت ریسک نظارت و گزارش
تدوین ریسک تلفیقی	در نظر گرفتن رویکردهای تلفیقی	مدل کمی سازی تکنیک های ریسک کمی سازی سرمایه اقتصادی
	پشتیبانی تکنولوژیکی	شتاب دهنده های تکنولوژیکی برای مدیریت تعریف راه حل های استراتژیک اجرای راه حل های استراتژیک

منبع: یافته‌های پژوهشگر

قبل از ارائه مدل، برای غنی‌سازی مفاهیم، انطباق نظری و شفاف‌سازی صورت می‌پذیرد. مفاهیم می‌تواند در طی مراحل مختلف زمینه بنیان چندوجهی تکامل یابند. اصلاح مفاهیم از طریق طرح سؤال‌های مختلف و با درنظرگرفتن مقوله‌ها انجام می‌شود (فرودی و حجازی،۱۳۹۹). به‌منظور ساماندهی، ادغام وگروه‌بندی اولیه مصاحبه، غنی‌سازی مفاهیم از طریق جدول راهنمای ارتباط شرطی اسکات و هاول (۲۰۰۸) صورت‌گرفته است؛ پالایش مفهومی مقوله‌های اصلی، در جدول ۴ بیان‌شده است.

جدول(٤): پالایش مفهومی مقوله‌های اصلی پژوهش

مقوله اصلی	What چه چیزی	Where کجا	When چه موقع	Why چرا	How چطور	Consequence پیامد
طراحی نقشه راه مدیریت ریسک	نقشه راه مدیریت ریسک فراگیر را چطور طرح می نمایید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	مدیریت ریسک فراگیر	نقشه پردازی	ارتقاء موقعیت شرکت
شناسایی منابع ریسک	منابع ریسک را در چه ابعادی ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	مدیریت ریسک فراگیر	نقشه پردازی	ارتقاء موقعیت شرکت
تحلیل کسب و کار	ابزارها و روش های مورد استفاده در تحلیل کسب و کار و را چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	شناخت کسب و کار	ابزارهای تحلیل	ارتقاء پایداری شرکت
اهداف راهبردی	اهداف راهبردی را در چه ابعادی تدوین می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	سالانه	ارتقاء موقعیت شرکت	ارتقاء موقعیت شرکت	ارتقاء موقعیت شرکت
رشد کسب و کار	رشد کسب و کار را با لحاظ مدیریت ریسک چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	سالانه	افزایش انعطاف پذیری	استراتژی برخورد با ریسک	ارتقاء پایداری شرکت
تدوین اجزای کلیدی مدیریت ریسک فراگیر	اجزای کلیدی مدیریت ریسک فراگیر را چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	شناخت کسب و کار	بازخورد چالش ها	بازخورد چالش ها
ارتقاء مهارت ها و شاخص های کلیدی و فراگیری بالقوه	مهارت های مدیران و شاخص های کلیدی را چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	تقویت مهارت مدیران و برخورد باچاش ها	پایداری شرکت و فراگیری بالقوه	ارتقاء موقعیت شرکت و فراگیری بالقوه
بهبود تصمیم گیری شرایط موجود	جّو موجود را چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	تصمیم گیری دقیق و مطمئن	بهبود تصمیمات استراتژیک	رشد و توسعه پایدار
ارزیابی مدل	مدل ریسک را چگونه ارزیابی	شرکت های	بازه زمانی	تجزیه و تحلیل	اقدامات	بازخورد چالش

ریسک	می کنید؟	فعال در بازار سرمایه	مشخص	شکاف ها	اصلاحی	ها
توسعه ارزش ها	ارزش های شرکت را چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	هژمونی	خلق زنجیره ارزش	ارتقاء موقعیت شرکت
تدوین چرخه عمر و هدف ریسک	چرخه و هدف ریسک را چگونه ارزیابی می کنید؟	شرکت های فعال در بازار سرمایه	بازه زمانی مشخص	ارزیابی چرخه ریسک و مدل های تلفیقی	پشتیبانی و ارزیابی	بهبود تصمیم گیری

منبع: یافته‌های پژوهشگر

درکدگذاری بخش‌های پیشین، مقوله‌ها به‌صورت نظام‌مند بهبود و توسعه یافتند و با زیر مقوله‌ها پیوند داده شدند؛ با این وجود این مقوله‌ها باید برای تشکیل یک آرایش نظری بزرگ‌تر یکپارچه شوند (فرودی و حجازی،۱۳۹۹). به همین منظور، الگوی جامع مدیریت ریسک فراگیر، در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل(۱): الگوی تجویزی مدیریت ریسک فراگیر در قلمرو بازار سرمایه

هریک از عوامل استخراج‌شده از ادبیات موجود و نظرات خبرگان، پس از تلفیق و گروه‌بندی، درچارچوب عوامل علّی، ساختاری و زمینه‌ای بیان شده است. جدول ۵ کدگذاری الگویی مفاهیم را نشان می‌دهد.

جدول(۵): کدگذاری الگویی - معادل کدگذاری محوری

نوع	مقوله‌های اصلی
شرایط علّی	برنامه ریزی مدیریت ریسک، شناسایی ریسک ها، اجرای تحلیل کیفی ریسک، اجرای تحلیل کمی ریسک، برنامه ریزی پاسخ به ریسک، کنترل ریسک ها
شرایط زمینه‌ای	اختیارات مدیریت ارشد، واحد مدیریت ریسک، کنترل، حاکمیت، مدل فرهنگ ریسک، استراتژی ها و اشتها، خط مشی ها و رویه ها، ارتقاء مهارت ها
شرایط مداخله‌گر	شرایط محیطی، قدرت چانه زنی، ارزیابی مدل ریسک، تجزیه و تحلیل شکاف ها، اقدامات بالقوه اصلاحی
راهبردها	توسعه ارزش ها، تدوین چرخه عمر، تدوین هدف عملیاتی ریسک، تدوین ریسک تلفیقی
پیامدها	ارتقاء موقعیت شرکت، ارتقاء پایداری شرکت، فراگیری بالقوه، رشد و توسعه پایدار، بازخورد پالش ها، بهبود تصمیم گیری

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در روش زمینه بنیان چندوجهی، بعد از تلخیص نظریه، انطباق نظری و شفاف‌سازی با مبانی نظری موجود، صورت می‌پذیرد. الگوی نهایی مدیریت ریسک فراگیر، با مبانی نظری موجود سازگاری دارد و از انسجام نظری لازم برخوردار است. جدول زیر نشان می‌دهد، کدام یک از مقوله‌های مدیریت ریسک فراگیر، با ادبیات موجود انطباق دارد و چه مقوله‌های جدیدی به ادبیات موجود اضافه می‌شود.

جدول(٦): غنی‌سازی - صحه‌گذاری داده‌ها

مؤلفه‌های موجود در ادبیات	صاحب‌نظر، محقق	انطباق نظریه با یافته‌ها (صحه‌گذاری)
طراحی نقشه راه مدیریت ریسک (شناسایی ریسک ها، اجرای تحلیل کیفی ریسک، اجرای تحلیل کمّی ریسک، برنامه ریزی پاسخ به ریسک و کنترل ریسک)	-	مؤلفه جدید
شناسایی منابع ریسک (ریسک های مالی و غیرمالی)	باقری و لطفی (۱۳۹۵)، طالب نیا و برزیگر (۱۳۹۷)، بیک زاده (۱۴۰۳)، داوینی (۲۰۱۴)، سیتارامان و همکاران (۲۰۱۷)، آوکران (۲۰۱۸)، راملی و همکاران (۲۰۱۹)،	همسو است

	لیونز (۲۰۱۴)، گادزو و همکاران (۲۰۱۹)، ادنان و همکاران (۲۰۲۱)،	
تحلیل کسب و کار (درون دادها و ابزارها و روش ها)	-	مؤلفه جدید
اهداف راهبردی (اهداف کوتاه مدت و اهداف بلندمدت)	بیک زاده (۱۴۰۳)، دارکر (۱۹۸۶)، آوتریویل (۱۹۹۸)، داوینی (۲۰۱۴)، سیتارامان و همکاران (۲۰۱۷)، دوهرتی (۲۰۱۸)، آوکران (۲۰۱۸)، راملی و همکاران (۲۰۱۹)، لیونز (۲۰۱۴)، گادزو و همکاران (۲۰۱۹)، لاوری و همکاران (۲۰۲۰)، کورت و اسنودن (۲۰۲۱)	همسو است
رشد کسب و کار از طریق ریسک پذیری (اختیارات مدیریت ارشد، واحد مدیریت ریسک و کنترل)	-	مؤلفه جدید
تدوین اجزای کلیدی مدیریت ریسک فراگیر (مدل فرهنگ ریسک، استراتژی و اشتهای ریسک و تدوین خط مشی و رویه ها)	-	مؤلفه جدید
ارتقاء مهارت ها و شاخص های کلیدی (تقویت و پرورش مهارت های مدیران و ارتقاء موقعیت و پایداری و شرکت)	رضوی و تجریشی (۱۴۰۱)، کف نر و همکاران (۲۰۱۳)، آلی (۲۰۱۹)، آوکران (۲۰۱۸)، راملی و همکاران (۲۰۱۹)، لیونز (۲۰۱۴)، گادزو و همکاران (۲۰۱۹)، لاوری و همکاران (۲۰۲۰)، کورت و اسنودن (۲۰۲۱)	همسو است
فراگیری بالقوه و بهبود تصمیم گیری (بازخورد چالش ها و تصمیم گیری مطمئن)	-	مؤلفه جدید
شرایط و جّو موجود (ارزیابی شرایط محیطی و قدرت چانه زنی)	**KPMG International (۲۰۱۹)**	مؤلفه جدید

ارزیابی مدت ریسک و توسعه ارزش ها (تجزیه و تحلیل شکاف ها، اقدامات بالقوه اصلاحی، هژمونی فرهنگی و خلق زنجیره ارزش)	-	مؤلفه جدید
تدوین چرخه عمر و هدف عملیاتی ریسک و تدوین ریسک تلفیقی (ارزیابی چرخه ریسک، هدفگذرای برای ریسک، در نظر گرفتن رویکردهای تلفیقی وتکنولوژی)	-	مؤلفه جدید

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای اعتباریابی کیفی الگو از روش دلفی استفاده شده است. هدف از این گام، ارزیابی و پالایش فهرست مقوله‌های اصلی و فرعی با استفاده از یکی از روش‌های توافق جمعی مانند روش دلفی، فیش بول و تل استار است. روش انتخابی برای این پژوهش، روش دلفی است. روش دلفی به عنوان یک روش تجربی معتبر برای دستیابی به توافق جمعی، هنگامی مورد استفاده قرار می‌گیرد که اطلاعات مورد نیاز انتزاعی(ذهنی) بوده و امکان حضور شرکت‌کنندگان در یک مکان برای تشکیل جلسه وجود نداشته باشد. در این پژوهش در دور اول، فهرست مقوله‌ها زیرمقوله‌ها و مفاهیم در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت تا در مورد آنها اظهار نظر نمایند. در دور دوم، مجموعه عوامل گردآوری شده در اختیار خبرگان گروه دوم قرار گرفت. در نهایت، زیر مقوله‌ها و مفاهیمی که میانگین بالاتری را از نظر خبرگان کسب کرده‌اند، انتخاب شدند. در این پژوهش، در روش دلفی، شرکت کنندگان به تعداد ۱۹ نفر از خبرگان بوده و پرسشنامه مورد نظر به صورت ارسال از طریق ایمیل در اختیارشان قرار گرفته است. در دور اول، فهرست مولفه-ها، شرایط علّی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای مدیریت ریسک فراگیر در اختیار این افراد قرار گرفت تا در مورد آنها در قالب طیف لیکرت، اظهار نظر نمایند. همچنین از انها خواسته شد که نظرات خود را در قالب پیشنهاد یا اصلاح، به مجموعه اضافه نمایند. در مرحله اول، چند مفهوم ادغام شد و برخی موارد اصلاح گردید. یافته‌های مرحله دوم حاکی از آن بود که خبرگان به اتفاق نظر رسیدند. بنابراین برای تعیین معنی‌داری مقوله‌های استخراج شده با استفاده از پرسشنامه از آزمون دوجمه‌ای در سطح (۰/۵) بهره گرفته شد. به منظور استفاده از این آزمون باید مقادیر داده‌ها را به دو گروه طبقه‌بندی کرد. لذا پاسخ‌های خیلی

کم، کم و بدون نظر در گروه اول و پاسخ‌های زیاد و خیلی زیاد در گروه دوم قرار گرفتند.

جدول(۷): گزاره‌های مفهومی مرتبط با مفاهیم به دست آمده از دلفی

عنوان مقوله	احتمال مشاهده شده		Sig
	≤۳	>۳	
طراحی نقشه راه مدیریت ریسک	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۰
شناسایی منابع ریسک	۰/۰۵	۰/۹۵	۰/۰۰۰
تحلیل کسب و کار	۰/۱۰	۰/۹۰	۰/۰۰۰
اهداف راهبردی	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۵
رشد کسب و کار از طریق ریسک پذیری	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۰
تدوین اجزای کلیدی مدیریت ریسک فراگیر	۰/۱۰	۰/۹۰	۰/۰۰۰
ارتقاء مهارت ها	۰/۱۲	۰/۸۸	۰/۰۰۵
ارتقاء شاخص های کلیدی	۰/۱۰	۰/۰۹۰	۰/۰۰۰
فراگیری بالقوه	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۵
بهبود تصمیم گیری	۰/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰
شرایط و جّو موجود	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۵
ارزیابی مدل ریسک	۰/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰
توسعه ارزش ها	۰/۱۰	۰/۹۰	۰/۰۰۵
تدوین چرخه عمر ریسک	۰/۱۰	۰/۹۰	۰/۰۰۷
تدوین هدف عملیاتی	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۵
تدوین ریسک تلفیقی	۰/۲۰	۰/۸۰	۰/۰۳۰

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج آزمون دوجمله‌ای در جدول ۷، تمامی مقوله‌های اصلی در سطح ۰/۰۵۰ معناداراست. بنابراین ابعاد بالا به عنوان مولفه‌های مدیریت ریسک فراگیر در نظر گرفته شدند.

نتیجه‌گیری و بحث

هدف این پژوهش توسعه الگوی مدیریت ریسک فراگیر در قلمرو بازار سرمایه (شرایط علّی، مداخله‌گر و زمینه‌ای؛ راهبردها و پیامدهای مدیریت ریسک فراگیر) است. با توجه به نتایج به دست آمده از مصاحبه با خبرگان و نیز اعتباریابی الگو می‌توان گفت در زمینه شرایط علّی، بیشتر افراد متخصص و صاحب نظر در زمینه حرفه مدیریت ریسک معتقد بودند که مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر مدیریت ریسک فراگیر مقوله‌هایی شامل فاز های چرخه بازار سرمایه شامل برنامه ریزی مدیریت ریسک، شناسایی ریسک ها، اجرای تحلیل کیفی ریسک، اجرای تحلیل کمی ریسک، برنامه ریزی پاسخ به ریسک، کنترل ریسک ها می‌باشد. هفت مقوله اصلی یعنی اختیارات مدیریت ارشد، واحد مدیریت ریسک، کنترل، حاکمیت، مدل فرهنگ ریسک، استراتژی ها و اشتها، خط مشی ها و رویه ها و ارتقاء مهارت ها شرایط زمینه‌ای را تشکیل دادند. شرایط مداخله‌گر دارای پنج مقوله اصلی شرایط محیطی، قدرت چانه زنی، ارزیابی مدل ریسک، تجزیه و تحلیل شکاف ها و اقدامات بالقوه اصلاحی می باشد می‌باشد. مقوله های مربوط به راهبردها به ترتیبل شامل توسعه ارزش ها، تدوین چرخه عمر، تدوین هدف عملیاتی ریسک و تدوین ریسک تلفیقی می باشد. در این مطالعه، پیامدها در شش مقوله اصلی شامل ارتقاء موقعیت شرکت، ارتقاء پایداری شرکت، فراگیری بالقوه، رشد و توسعه پایدار، بازخورد پالش ها، بهبود تصمیم گیری است که ارتقاء موقعیت و ارتقاء پایداری دارای مقوله های فرعی انعقاد قراردادهای کلان و قدرت چانه زنی بالا در شرایط نااطمینان، قدرت شکل دهی و ارتقای توانگری در صنعت، ارتقای اعتبار شرکت در صنعت طبقه‌بندی شدند. همچنین، فراگیری بالقوه شامل مقوله های فرعی مزایای بالقوه و بازخورد چالش ها و نهایتاً بهبود تصمیم گیری شامل مقوله فرعی تصمیم گیری دقیق و مطمئن می باشد. در نهایت می‌توان گفت با توجه به نتایج به دست آمده یافته‌های این پژوهش در حالت کلی با نتایج پژوهش فرنلی و همکاران (۲۰۲۲)، بیزلی و همکاران (۲۰۱۹)، دیوی هان گرانی و همکاران (۲۰۱۹)، کوهن و همکاران (۲۰۱۷) و ماهادین و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادات ذیل در جهت نیل به نقشه پردازی و طراحی مدیریت ریسک فراگیر طرح می گردد:

الف) مدیران سطح عالی و میانی در مدیریت ریسک فراگیر به لزوم شناسایی و توجه به عوامل علّی، توجه کافی را داشته باشند و اهمیت برنامه‌ریزی جهت تدوین و اجرای سیستم مدیریت ریسک فراگیر را درک نموده و در تصمیمات خود ملحوظ نمایند.

ب) طبق نتایج حاصل از پژوهش، مدیران ارشد می بایست بر اساس شناخت محیط کلان، محیط صنعت و آگاهی از توانایی های مالی و انسانی بنگاه اقتصادی خود، طراحی و نقشه پردازی مدیریت ریسک خود را بررسی نمایند. این فرآیند، با طرح نیازهای بنیادی مرتبط با اداره و سیاست‌گذاری‌های شرکت (از جمله اشتهای ریسک)، داده‌ها و تحلیل‌های ریسک، مدیریت ریسک و نظارت و گزارش عملکرد، . لذا، به مدیران اجرائی بخش ریسک جامع سازمان ها، پیشنهاد می شود تا تصمیمات مربوط به ریسک بازده خود را با آگاهی و اطلاعات بیشتری اتخاذ نمایند آورد منظور از مدیریت ریسک فراگیر شناسایی، تحلیل و کنترل اقتصادی کلیه ریسک ها یا احتمال خطرهایی است که می تواند دارائی ها و درآمدهای بنگاه اقتصادی را تهدید نماید. در واقع، مدیریت فراگیر همان سیستمی است که جهت نظم بخشی به عملیات مقابله با عدم قطعیت یا احتمال انحراف طراحی می شود.

ج) مدیریت ریسک فراگیر مانند یک رادار جلو بین عمل کرده و آینده غیرقطعی را جست و جو می کند تا چیزهایی را که ممکن است سبب خطری مهم شوند، در کوتاه ترین زمان ممکن شناسایی و از آنها اجتناب شود یا فرصتی مهم کشف شود. لذا، به مدیران سازمان ها پیشنهاد می شود مدیریت ریسک فراگیر را به عنوان ابزاری برای شناسایی، توسعه و بهره برداری از فرصتها استفاده نمایند. همچنین مدیریت ریسک، ابزار قوی و دوسویه، هم برای دفاع و هم برای تهاجم در بازار خدمات مالی رقابتی امروز محسوب می شود.

د) به مدیران سازمان ها پیشنهاد می شود طراحی و توسعه سیستم های مدیریت ریسک را در دستور کار خود قرار دهند چرا که این سیستم می تواند در جهت کاهش هزینه های مستقیم و غیر مستقیم، هزینه های مالی، تنوع درآمد و همچنین تغییرات منفی در بازارهای مالی مورد استفاده قرار گیرد.

ه) سازمان ها همواره روش هایی را برای مقابله با عدم اطمینان های کاری جستجو می کنند. در این راستا، می توانند یک مدل جامع در قالب مدیریت ریسک فراگیر به عنوان ابزاری کارآمد برای مدیران شرکت ها معرفی نمود. شناسایی و مدیریت ریسک یکی از رویکردهای جدید

است که برای تقویت و ارتقای اثر بخشی شرکت ها مورد استفاده قرار می گیرد. به طور کلی ریسک با مفهوم احتمال تحمل زیان و یا عدم اطمینان شناخته می شود. در محیط رقابتی امروز در بازار سرمایه کشور در بین شرکت ها در سطح صنعت و در سطح کلان، بقای شرکت ها در گرو بهبود مستمر عملکرد آن به منظور حفظ و افزایش توان رقابتی و کسب منافع بیشتر است. این مهم از طریق تعیین اهداف، برنامه ریزی، کنترل و مدیریت ریسک یکپارچه و فراگیر و به تبع آن اندازه گیری عملکرد شرکت برای آگاهی از میزان موفقیت در تحقق اهداف از پیش تعییین شده، محقق می گردد.

و) مدیریت ریسک فراگیر فرصتی برای مدیران شرکت های فعال در بازار سرمایه کشور فراهم می کند تا به دیدی گسترده و جامع از رویدادهای بالقوه تأثیرگذار بر تحقق اهداف شرکت ها، دست یابند. از آنجایی که در هنگام تلاش شرکت برای دستیابی به اهدافش، ریسک ها به طور پیوسته تغییر می کنند، تقاضای زیادی برای اطلاعات ریسک مربوط و به موقع وجود دارد. بسیاری از شرکت ها در پی توسعه فرایندی هستند که اطلاعاتی غنی درباره رویدادهای بالقوه مؤثر بر واحد اقتصادی، به ویژه ریسک های سطح بالای در معرض وقوع، برای مدیریت و هیئت مدیره فراهم نماید تا بتوانند به طور مستمر بر آنها نظارت نمایند.

ن) نقشه ذهنی قوی در جهت نیل به سیاست ها و اهداف شرکت با داشتن نقشه ذهنی بهینه و قوی جهت مدیریت ریسک فراگیرطراحی نمایند.نیاز متخصصین یادگیری به مدیریت ریسک فراگیر: متخصصین یادگیری به مدیریت ریسک فراگیر برای مشارکت در جلسات برنامه ریزی استراتژیک نیاز دارند. مدیریت ریسک فراگیر نشات گرفته از نقشه پردازی ذهنی مدیریت کلیه ریسک های محیط درونی و بیرونی شرکت است. در واقع این مجموعه ای از مهارت ها است که می توان و باید به وسیله آموزش متخصصین و کارکردن در محل کار آموخته شود. افرادی در بین ما وجود دارند که در آموزش و توسعه دارای توانایی ویژه ای هستند.

ی) مدیران سازمان ها می توانند جهت بهبود عملکرد خود از مدیریت ریسک فراگیر بهره مند گردند. مدیریت ریسک فراگیر در ارزیابی این موضوع کمک می کند که آیا شرکت در حال پیشرفت هست یا نه. این موضوع این اطمینان را ایجاد می کند که مدیران می‌تواند به طور کامل در موفقیت شرکت مشارکت داشته باشد و به انها مهارت های مفیدی انتقال می دهد که به

موجب آن بتوانند هر کاری را که انجام می دهند و هر کاری را که به تجارشان مربوط می‌شود انتقال داده شود.

خ) برای مدیران در حوزه های کسب و کار فعال در بازار سرمایه کشور مدیریت ریسک فراگیر موردی اساسی به شمارمی رود، زیرا آنها عملکرد خود را از طریق مدیریت ریسک نشان می دهند.

منابع

قادری. صلاح الدین، لشکری. زهرا، تاری ویردی. یداله و کیقبادی. امیر رضا، (۱۳۹۹)، مدل مدیریت ریسک شرکتی و پیامدهای آن بر عملکرد حسابداری و اقتصادی شرکت، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، سال ۱۶، شماره ۶۵، ۱۳۹-۱۷۳.

خاکی، غلامرضا. ۱۳۹۰. *روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی*، چاپ هشتم، تهران، انتشارات بازتاب.

داوری، علی.، رضازاده. آرش. ۱۳۹۳. *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار* ***PLS***، چاپ دوم، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.

سیدعباس زاده، محمد.، امانی ساری لگلو، جواد.، خضری آذر، همین. پاشوی. قاسم.۱۳۹۳. *مقدمه ای بر مدل یابی معادلات ساختاری به روش* ***PLS*** *و کاربرد آن در علوم رفتاری*، چاپ اول، انتشارات دانشگاه ارومیه.

عسگرنژاد نوری، باقر و امکانی، پریسا، (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت اثربخش ریسک در عملکرد مالی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران: نقش واسطه ای سرمایهٔ فکری و اهرم مالی، *فصلنامه مدیریت دارایی و تأمین مالی*، سال پنجم، شماره دوم، شماره پیاپی (۷۱)، تابستان، صص ۹۳-۱۱۲.

قنبریان، رضا، (۱۳۹۳)، چارچوب های مدیریت ریسک، *دانشنامه مدیریت ریسک*، مجله حسابدار، مرداد ماه، صص ۳۰-۳۳.

محمدی پور. رحمت اله، احمدی. فاطمه و صیدخانی. رضا، (۱۴۰۲)، الگوی تامین مالی مشارکتی مبتنی بر ریسک، *فصلنامه حسابداری دولتی*، سال ۱۰، شماره ۱۹، ۱۶۲-۱۸۰.

عسگری. ناصر، (۱۴۰۲)، اعتبارسنجی الگوی بهیابی و بهسازی فرهنگ ریسک پذیری با رویکرد اقتصائات سازمانی، *دومین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت کسب و کار*، سال ۱۴۰۲

Andersen, T.J. (۲۰۰۶). Global Derivatives: *A Strategic Risk Management Perspective*. PearsonEducation, Harlow.

Beasley, Mark, & Frigo, Mark, Frigo, (۲۰۱۹), "Strategic Risk Management: Creating And Protecting Value" Strategic Finance; Vol. ۸۸ Issue ۱۱.

Beasley, Mark, & Frigo, Mark, Frigo, (۲۰۱۹), "Strategic Risk Management: Creating And Protecting Value" *Strategic Finance*; Vol. ۸۸ Issue ۱۱.

Chapman, C. & Ward, S. (۲۰۰۳). "Project Risk Management: Processes", *Techniques and Insights*, Wiley, Hoboken.

COHEN JEFFREY and KRISHNAMOORTHY G. and WRIGHT. A (۲۰۱۶). Enterprise Risk Management and the Financial Reporting Process: *The Experiences of Audit Committee Members*, CFOs, and External Auditors. Contemporary Accounting Research ۳۴ ۲, Summer ۲۰۱۷,: ۱۱۷۸–۱۲۰۹.

COSO. (۲۰۱۷). Enterprise risk management integrating with strategy and performance. <www.erm.coso.org> accessed ۰۲.۰۵.۲۰۱۸. (pp. ۱-۱۰): Commi*ttee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission.*

Delsil.B. Grinblatt, M. & Keloharju, M. (۲۰۲۰). "What Makes Investors Trade?" *Journal of Finance*, ۵۶(۲), ۵۸۹-۶۱۶.

Dewi Hanggraeni , Beata ´ Slusarczyk, Liyu Adhi Kasari Sulung ۱ and Athor Subroto. The Impact of Internal, External and Enterprise Risk Management on the Performance of Micro, *Small and Medium Enterprises.* April ۲۰۱۹; Published.

Edmonds, Christopher T., Edmonds, Jennifer E., Leece, Ryan D., Vermeer, Thomas E.(۲۰۱۵),"Do risk management activities impact earnings volatility?", Research in Accounting Regulation. ۲۷, ۶۶– ۷۲.

Essinger, J. & Rosen, J. (۱۹۹۱)."*Using Technology for Risk Management'*, Woodhead-Faulkner, Cambridge.

Fearnley, Carina J. (۲۰۲۲) Mind mapping in qualitative data analysis: Managing interview data in interdisciplinary and multi -sited research projects, *Geography and Environment.* ۹(۱),۱ -۱۹

Florio, Cristina. Leoni, Giulia(۲۰۱۷), Enterprise risk management and firm performance: The Italian case, *The British Accounting Review*, ۴۹, ۵۶-۷۴.

Gathergood, J. (۲۰۲۰). Self-Control, Financial Literacy and Consumer OverIndebtedness. *Journal of Economic Psychology*, ۳۳, ۵۹۰-۶۰۲.

Gordon, L. A., Loeb, M. P. & Tseng, C. Y. (۲۰۰۹). "Enterprise risk management and firm performance: A contingency perspective", *Account. Public Policy*, ۲۸: ۳۰۱–۳۲۷.

Kambil, Aiit, (۲۰۱۹), "The Value Killers Revisited: A Risk Management Study," Deloitte LIP.

Karen ,L (۲۰۰۵). *Defining Risk and Credit Risk Management.*

Kashif Shad, Muhammad., Lai, Fong-Woon., Lai Fatt, Chuah., Klemeš, Jiří Jaromír., Bokhari, Awais.(۲۰۱۹)." Integrating Sustainability Reporting into Enterprise Risk Management and its Relationship with Business Performance: A Conceptual Framework". Journal of Cleaner Production.

Kormandi R.C. & Meguire P.G. ,۱۹۸۵, "*Macroeconomic determinants of growth*: croaacountry evidence", Journal of monetary Economics. ۱۶(۲) September

Kuo, Y. F., Lin, Y. M., & Chien, H. F. (۲۰۲۲). Corporate social responsibility, enterprise risk management, and real earnings management: *Evidence from managerial confidence. Finance Research* Letters, ۴۱, issue C.

Lee, J., Cho, E., and H. Choi. (۲۰۱۶). The Effect Of Internal Control Weakness on Investment Efficiency, *The Journal of Applied Business Research*. Vol. ۳۲, No ۳, Pp. ۶۴۹-۶۶۱.

Malik, M. F., Zaman, M., & Buckby, S. (۲۰۲۱). Enterprise Risk Management and Firm Performance: Role of the Risk Committee. Journal of Contemporary Accounting and Economics ۱۶(۱):۱۰۰۱۷۸

DOI:۱۰.۱۰۱۶/j.jcae.۲۰۱۹.۱۰۰۱۷۸

Martínez-Miera, D. & Repullo, R. (۲۰۰۷). Does competition reduce the risk of bank failure? *unpublished manuscript, CEMFI*.

Meidell, A., & Kaarbøe, K. (۲۰۱۶). How the enterprise risk management function influences decision-making in the organization - a field study of a large, global oil and gas company. *The British Accounting Review*, ۱ (۴۹), ۳۹-۵۵.

https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.bar.۲۰۱۶.۱۰.۰۰۵.

Mercelline Nafula, Waswa, & Joshua Matanda, Wepukhulu, (۲۰۱۸), Effect of usage of derivatative financial Instruments on financial Performance of non-financial firms listed at the nairobi Securitles exchange, kenya, *International Journal of Finance and Accounting*, Vol.۳, Issue ۲, pp. ۱ – ۱۸.

Nicholas,John and Steyn, Herman.۲۰۱۲. Project Management for Engineering,

Business and Technology. *Fourth edition. Routledge*. New York.
Paape, L., & Speklé, R. F. (۲۰۱۲). The adoption and design of enterprise risk management practices: An empirical study. *European Accounting Review*, ۲۱ (۳), ۵۳۳-۵۶۴. https://doi.org/۱۰.۱۰۸۰/ ۰۹۶۳۸۱۸۰.۲۰۱۲.۶۶۱۹۳۷.
Quon, Tony K.Zeghal,Daniel.Maingot,Michael(۲۰۱۲),"Enterprise risk management and firm performance*", Procedia - Social and Behavioral Sciences*.۶۲,۲۶۳ – ۲۶۷.
Repullo(۲۰۰۴).The Determinants of Bank Liquidity Risk within the Context of Euro Area*, University of Rome Tor Vergata*, Vol. ۲, Issue. ۱۰, pp.۵۱- ۶۴, ۲۰۱۳
Shad, M. K., Lai, F. W. et al. (۲۰۱۹). Integrating sustainability reporting into enterprise risk management and its relationship with business performance: A *conceptual framework. Journal of Cleaner Production*, ۲۰۸, ۴۱۵-۴۲۵.
Vagner, D. (۲۰۱۱). Systemic Risks and Macroprudential Bank Regulation A Critical Appraisal. *Networks Financial Institute Policy Brief*. No. ۲۰۱۱-PB۰۴.
Weakness on Investment Efficiency, *The Journal of Applied Business Research*. Vol. ۳۲, No ۳, Pp. ۶۴۹-۶۶۱.
WenShwo ,. F(۲۰۰۹). "The Effect of Macroeconomic Condition on Banks' Risk and Profitability"., *Reserve Bank of Australia Research*.
Willumsen, P., Oehmen, J., Stingl, V., & Geraldi, J. (۲۰۲۲). Value creation through project risk management. International *Journal of Project Management*, ۲۴, ۴۵-۶۸
With, M. & Sensilou, B. (۲۰۲۱). "Prospect Theory, Mental Accounting, and Momentum." *Journal of Financial Economics*, ۷۸(۱), ۳۱۱-۳۳۹
Xiao, Lei, and Huan Cao, (۲۰۱۹). Managing supply chain resilience to pursue business and environmental strategies. *Business Strategy and the Environment*.
Xiao, Yayi.,(۲۰۱۶), The Research on Liquidity Risk Management of China's Commercial Banks, *Open Journal of Social Sciences*, ۲۰۱۶, ۴, ۲۵۱-۲۵۹.

Abstracts

Quarterly Journal of Development Strategy, ٢٠٢٥, Vol. ٢١, No٤ (٨٢), ٥٥٦-٥٩٠

Designing an economic entrepreneurship development model centered on the role of women

Amin Najaf Gholidoost[١]
Gholamreza Rahimi[٢*]
Farhad Nejad Irani[٣]

Abstract

Background and purpose: The presence of women in the society shows the role of this stratum more in economic processes, which makes it necessary to pay attention to it. Based on this, the present research was conducted with the aim of designing a model of economic entrepreneurship development centered on the role of women.

Methods: From the point of view of the goal, the current research is developmental and has a mixed approach (qualitative and quantitative), which is in the form of an interpretive paradigm in the qualitative part. The data collection tool was semi-structured interviews. The research community was ١٥ people from ١٥ entrepreneurship experts in the field of women and university professors who were selected purposefully based on theoretical saturation. Thematic analysis strategy was used to analyze the obtained data.

Findings: The findings of the research showed that five main themes and twenty organizing themes of women's empowerment (scientific promotion of women entrepreneurs, communication skills, women's skill enhancement), individual characteristics (women's action initiative, women's responsibility, spirit self-belief); economic

١ - Ph.D. Student in Comparative Management, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

٢ - Assistant Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran (Corresponding Author). Email: drrahimi٦٢@gmail.com

٣ - Assistant Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

support (financial incentives, tax support, facilities and loans); Creating a supportive environment (supporting families, legal support, forming entrepreneurship support units and institutions, introducing entrepreneurs, facilitating processes, facilitating marketing); Cultural development (cultural improvement of the society, promoting the spirit of teamwork, changing the traditions of the society, trusting women, changing the attitude towards gender).
Conclusion: According to the findings of the research, one of the effective factors in achieving the promotion of women's entrepreneurship in East Azarbaijan province is women's entrepreneurship, which is carried out by using women's empowerment, individual characteristics, economic support, creating a supportive environment, and cultural development. to be The contribution of this research is the development of an integrated framework for entrepreneurship development that provides suggestions to its managers regarding the development of women's entrepreneurship and future researchers.

Keywords: women's entrepreneurship, East Azerbaijan province, women's empowerment, individual characteristics, economic support, creating a supportive environment, cultural development.

Identifying and rating environmental management accounting tools and presenting a model for sustainable development of the hotel industry

Azadeh Elsadat Torabzadeh Bafeghi [١]
Mahmoud Moeinuddin[٢]
Nasim Shah Moradi [٣]
Forough Heirani [٤]

Abstract

The consequences of tourism industry activities can cause different environmental problems, which can be harmful and detrimental to different groups. Environmental management accounting (EMA) integrates the two main principles of sustainable development, environment and economy, and allows companies to control the environmental consequences of business in the form of monetary units. The main objective of the present study is to identify and rate environmental management accounting tools and present an appropriate model for implementing environmental management accounting in the hotel industry. The research method is a survey and qualitative type. In the first step of the research, the statistical population includes specialists and experts in the field of hotel management. Sampling from this population was carried out purposefully and finally ٩ experts were selected. By reviewing the literature and theoretical background, environmental management accounting techniques in the hotel industry were identified and the importance of each was determined using the fuzzy screening method. The environmental cost accounting techniques, full cost accounting, environmental investment efficiency assessment and comprehensive quality environmental management were found to have a very high importance. Then, using the content analysis method, a suitable model for implementing environmental management accounting in the hotel industry based on the Environmental

[١] - PhD Student, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran
[٢] -Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran (Corresponding Author) Mahmoudmoein@iauyazd.ac.ir
[٣] - Assistant Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran
[٤] - Assistant Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran

Management System (EMS) was proposed. This model includes ٤ main stages: planning, implementation and control, measurement and evaluation, and review.

Keywords: Environmental management accounting tools, fuzzy screening, environmental management accounting model, hotel industry.

Explaining the implementation gap in the anti-smuggling policy of goods and currency in order to enhancing social security

Seyed Dariush Javid[١]
Gholamreza Rahimi[٢]
Karamollah Daneshfard[٣]

Abstract

Background and objective: The smuggling of goods and currency represents one of the most significant obstacles to ensuring social security, imposing profound and detrimental consequences on society. Extensive evidence suggests that the policy aimed at combating the smuggling of goods and currency in Iran has failed to achieve its intended objectives following its adoption. Acknowledging the complexity inherent in policy implementation, the present study seeks to investigate the implementation gap in the anti-smuggling policy with the aim of enhancing social security.

Methodology: This study adopts a qualitative approach within an interpretive paradigm, utilizing thematic analysis as the strategy for data analysis. Data were collected through semi-structured interviews with seventeen policy implementers, who were purposefully selected, and interviews continued until data saturation was achieved. To ensure the validity of the research model, two strategies were employed: external audit and triangulation.

Findings and results: The findings of this study revealed six main themes and fourteen organizing themes that contribute to the implementation gap in anti-smuggling policies of goods and currency. These include: institutional capacity weaknesses (organizational independence, judicial system inefficiencies,

١ - Ph.D. Candidate in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

٢ - Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran (Corresponding Author). Email: rahimigholamreza@srbiau.ac.ir

٣ - Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

administrative corruption); resource shortages (control equipment, human resource limitations); process inconsistency and lack of integration (unclear process definitions, poor information coherence, fragmented system performance); planning deficiencies (tariff setting, structural weaknesses in policy); and oversight shortcomings (inadequate monitoring of cargo movement, neglect of border control). The results indicate that the implementation of such policies is a complex phenomenon, and the resulting gap has harmful consequences for the country—often overlooked by policymakers. Therefore, revisiting and reforming the policy implementation process is essential to enhancing social security.

Keywords: social security, social order, policy implementation, gap implementation, prevention of goods and currency smuggling poli.

Identification and ranking of talent management indicators in Astan Qods Razavi using fuzzy Delphi approach

Hamideh Ojaghi Shirmard[١]
Shahla Sohrabi[٢]*
Jafar Beikzad[٣]

Abstract

Talent management responds to an important part of the unspoken needs of the organization's strategic decision-makers and accelerates development paths for the most talented people. The purpose of the current research is to identify and rank the indicators of talent management in Astan Qods Razavi. This research is applied in terms of purpose, and in terms of research typology, it is among mixed research with qualitative and quantitative approach in inductive-comparative paradigm. The current research method is fuzzy Delphi. The statistical population of this research is the professors and experts of public administration and human resource management in the qualitative section, according to the purpose of the research, sampling in this research was done in a targeted manner and in the number of ١٩ people. The statistical population is a quantitative section of senior and middle managers and supervisors of subordinate departments of Astan Qods, which was determined using the convenience sampling method with a sample size of ٨٣ people. The data collection tool was an interview in the qualitative part and a questionnaire in the quantitative part, the validity and reliability of which were confirmed using the CVR index, Cohen's kappa test and retest. In the qualitative part, the qualitative data obtained from the interviews was done using the MAXQDA٢٠٢٠ software and the

١. Ph.D Candidate Department of Public Administration, Bonab.C., Islamic Azad University, Bonab, Iran.
٢. Associate Professor Department of Public Administration, SR.C.,, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) **sohrabi١٤٠٣@iau.ac.ir**
٣. Associate Professor Department of Public Administration, Bonab.C., Islamic Azad University, Bonab, Iran.

coding method, and the quantitative part of the research and final analysis was done using the fuzzy Delphi method. Using the qualitative data obtained from the exploratory interviews, ۲٤ talent management indicators were identified and then by extracting these factors, they were ranked through quantitative research. The results of the research show that talent alignment and retention, talent pool, flexibility in the recruitment and retention process, and organization policies are the most important indicators of talent management.

Key words: talent management, Astan Qods, fuzzy Delphi

Framework for Achieving Efficiency in the Islamic Republic of Iran with an Emphasis on Efficient Supervision

Seyed Ahmad Mousavi[١]
Ebrahim Mousazadeh[٢]
Vali Rostami[٣]

Abstract

The present paper, titled Framework for Achieving Efficiency with an Emphasis on Efficient Supervision, reflects the author's concern for establishing efficiency in the inefficient areas of the system and consequently enhancing the overall efficiency of the system in all domains. According to the author, sustainable improvement of the system's efficiency in all fields, as the most important and vital priority of the Islamic Republic of Iran, can be achieved in two steps
The first step requires serious commitment from senior officials and system agents to realize efficiency in all areas, contingent upon adherence to the framework proposed in this study and attention to its requirements .The second step follows the completion of the first step by system agents and naturally, with increased social trust, the sustainable enhancement of the system's efficiency in all fields is realized with the cooperation of the nation.To address the issue of system efficiency, the main research question is: How can the enhancement of efficiency in the Islamic Republic of Iran be ensured with an emphasis on efficient supervision, and what are its other important and determining components? The main hypothesis of the study is that the lack of cohesion and synergy in the macro structure of the system and its institutions, aligned with the overarching

١- PhD Student in Public Law, Aras Campus, University of Tehran (Corresponding Author). mousavi.ahmad١١١@gmail.com

٢- Professor, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran.

٣- Professor, University of Law and Political Science, University of Tehran.

policies and communicated programs, under unified management and efficient supervision, has led to the failure to achieve efficiency in inefficient domains.The most important finding of the research confirms that cohesion and synergy in the macro structure of the system, through unified management and effective supervision by the supreme supervisory institution in accordance with the implementation of policies, communicated macro programs, and approved laws, alongside the cooperation of the nation, facilitates the enhancement of the system's efficiency in all areas.The research method is descriptive-analytical, and data collection was conducted through library research.

Keywords: Efficiency enhancement, Structural synergy, Efficient supervision, Supreme supervisory institution.

From Economics to Economic Sociology

Maysam Musai[1]

Abstract

This article aims to explain the limits and limitations of economic sociology as an interdisciplinary scientific knowledge in comparison with classical economics. The first question is, what is the need for economic sociology, given economic theories? And what is economic sociology in principle? And what does it contribute to a more realistic explanation of economic phenomena? And can it be said that economic sociology has a more complete explanation of development developments in developing countries such as Iran? Following the answers to the aforementioned questions, other questions are raised, such as the following:

Can the findings of economic sociology be used in policymaking?

What are the nature of the topics that can be raised in economic sociology?

Is the method of study in economic sociology different from the method of economics and sociology?

Is there a difference in the role of structure and agency in economic sociology studies with economics or sociology?

What is meant by structure? Are the structures in economics and sociology the same?

Does the analysis of social phenomena in the specific sense of the word by economic methods or the study of economic theories by sociological methods fall under the category of economic sociology studies? Or are these studies purely economic?

Is the "actor" in social studies the same as the "actor" or "economic man" in economic studies? What is the difference between an actor and an actor?

What are the relative advantages of economic sociology studies for analyzing economic phenomena in the long or short term compared

[1] -Professor, Member of the Working Group for the Transformation and Promotion of the Economics Department, University of Tehran. mousaaei@ut.ac.ir

to studying the same phenomena with the help of neoclassical theories?
What areas does economic sociology cover?
In which areas of social sciences and economics is the use of economic sociology theories advantageous and in which areas is it not?
What are the shortcomings of economic sociology in analyzing economic phenomena?
Are quantitative studies for understanding economic phenomena necessarily outside the scope of economic sociology?
How close or far are the schools of thought in economics to economic sociology?
What is the position of economic sociology in Iran?
What future is conceivable for economic sociology?
These are the issues pursued in this article.

Keywords: economic sociology, neoclassical economics, economic phenomena, social phenomena and methodology of economic sociology.

Identifying factors affecting business leadership in knowledge-based companies

Somayeh Sarbazqadim[١]
Majid Bagherzadeh Khajeh[٢]
Kamaluddin Rahmani Yushanloie[٣]

Abstract

The aim of this research is to identify the factors affecting business leadership in knowledge-based companies using exploratory factor analysis. In this section, the research field included experts, employees, and specialists of knowledge-based companies of small and medium-sized businesses in Tabriz, of which ٣٨٥ people were selected by simple random sampling method. Exploratory factor analysis was used to analyze the data, and finally, the Friedman test was used to rank and rank the factors. Thus, the findings indicate that five main factors (leadership skills, personality components, organizational environmental leadership components, leadership approaches, and ethical leadership interactions) are effective on business leadership, and in terms of importance, leadership skills ranked first, leadership personality components ranked second, organizational environmental leadership components ranked third, leadership approaches ranked fourth, and ethical leadership components ranked fifth. Finally, practical suggestions based on the results of the research were presented to the statistical community.

Keywords: Business**,** Knowledge-Based Companies, Leadership.

١ - PhD Student, Department of Industrial Management, Aras International Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
٢ - Assistant Professor, Department of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran Bagherzadeh@iaut.ac.ir
٣ - Assistant Professor, Department of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Designing a brain information management curriculum in order to develop a degree centering on brain information management

Fatemeh Satei[۱]
Masoumeh Sadat Abtahi[۲]
Rohollah Khodabandeh Lou[۳]
Rohollah Karimi Khoyegani[٤]

Abstract

In this research, the compilation and design of a brain information management curriculum was discussed with the foundational data theory method. Interviews were used to collect research data. The participants were ۱۷ experts in this field. The analyzes revealed ٦۷ codes or primary concepts. The goal of the curriculum (۱٤ items), the logic and why of the curriculum (۱۲ items) and techniques (۱۱ items) had the highest number of concepts. The elements of the logic and reason of the curriculum include ۱) achieving brain capacities, ۲) diversity in the cognitive and functional brain system, ۳) the role of information and how to process them, ٤) interdisciplinary applications, ٥) the special nature of information and ٦) flexibility. It was the brain. The goals include ۱) improving learning, ۲) improving personal performance in daily life, ۳) learning at a high speed, ٤) improving the speed and quality of decision-making, ٥) developing creativity, ٦) mental agility, ۷) learning accumulation, ۸) health, ۹) training specialists, ۱۰) empowering control over information. The teaching method included ۱) pen and paper, ۲) self-study and intervention, ۳) project teaching method, ٤) group discussion, ٥) problem solving, ٦) comparison and contrast, ۷) group cooperation

---

[۱]- Fatemehsatei,phD student specializing in curriculum planning Department of Educational Studies and Curriculum Development, SR.C., Islamic Azad University, City, Iran

[۲]- Dr. Masoumeh Al-Sadat Abtahi, Assistant Professor, Department of Educational Studies and Curriculum Planning, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) : fatemeh.satei@gmail.com

[۳]- Assistant Professor, Faculty of Educational Technology, UPM Malaysia, Malaysia

[۴]-Associate Professor, Faculty of Educational Sciences, Allameh Tabatabaei, Tehran, Iran

and ٨) games. The curriculum content included ١) information analysis, ٢) processing reconstruction, ٣) information pathogenesis, ٤) information management, ٥) infomorphology, ٦) infotherapy, ٧) brain function, ٨) neuroscience. The techniques included ١) unconscious processing, ٢) mental photography technique, ٣) using natural brain functions, ٤) active recall, ٥) visual images, ٦) small content, ٧) interactive exercises. The appropriate evaluation and evaluation method for this course was the formative evaluation method.

Keywords: Curriculum, brain, information, information management, brain information management.

Presenting a model for strengthening positive organizational behaviors in employees of government organizations

Afsaneh Sadeghi[۱]
Houshang Taghizadeh[۲]
Ali Ghorbani[۳]

Abstract

The present study was conducted with the aim of presenting a model for strengthening positive organizational behaviors in employees of government organizations. The present research method was mixed (qualitative and quantitative). In this study, the grounded theory method was used. The present study is an applied-developmental study in terms of its purpose, which was conducted in the qualitative stage using the purposive sampling method and using academic managers and experts, senior and middle managers of government organizations, who had complete information about positive organizational behaviors. The data of the qualitative part were obtained using semi-structured interviews. In the present study, the most important method of data collection was the use of interviews (semi-structured). Since the most important method of data collection was interviews. In this study, according to the criteria provided by "Cresswell and Miller" in order to ensure the validity of the research, a three-stage process of open, axial and selective coding was used in accordance with the grounded theory process using MAXQDA software. In general, from the analysis of qualitative research data, ۱۰ main categories and ۲۹ subcategories were identified and

[۱]-Ph.D Student, Department of Public Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

[۲]- Professor, Department of Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, E-mail: taghizadeh@iaut.ac.ir

[۳]- Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

presented. According to the results, causal conditions (individual, organizational, and supra-organizational factors), contextual conditions (organizational culture, macro-management and policy-making, employee participation), central category (enhancing positive organizational behavior of employees), strategies (micro-level, macro-level), consequences (individual, organizational, supra-organizational), and intervening conditions (the role of the government, social factors, and economic factors) were identified as explanations for strengthening positive organizational behaviors in employees of government organizations.

Keywords: Organizational behaviors, positivity, government organizations.

Designing the desired financial architecture model

Amir tabandeh Dost[۱]
Akbar Akbar kanani[۲]
Heidar mohamadzadeh salteh[۳]
Yaghoub Aghdam Mazraeh[٤]

Abstract

The financial architecture of the company determines not only the efficiency of the formed capital structure from the point of view of its owners and the alignment of their goals with the goals of the company's management, but also its position in the market. The compatibility of interests between owners and managers determines the alignment of strategic and operational goals of the company and the financial component of achieving them.The most general form of financial architecture is the expression of patterns of the inherent structure of the system, the program or the general concept used to create it and achieve the strategic goals of these activities, taking into account a combination of external and internal factors of the company's idea. Therefore, the current research has been carried out with the aim of designing the optimal financial architecture model. The research method is practical in terms of its purpose and it is considered quantitative in terms of the nature of the research. The statistical population consisted of capital market experts, and the statistical sample of the research was compiled using the relationship of determining the sample size based on the opinion of "Hare" (۲۰۱٤), selection and a researcher-made questionnaire based on semi-structured interviews with the help of experts, and then To quantitatively evaluate content validity and to ensure that the most

[۱]- PhD Student, Department of Accounting, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran

[۲]- Associate Professor, Department of Accounting, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran(Corresponding Author) Akbarkanani۲۰۰۰@yahoo.com

[۳]- Associate Professor, Department of Accounting, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran

[٤]- Department of Accounting, Sofian Branch, Islamic Azad University, Sofian, Iran.

important and correct content (necessity of the question) is selected, (content validity ratio) and to ensure that the tool questions are designed in the best way to measure content, from (validity index) Content) has been used. The reliability of the questionnaire was also checked using Cronbach's alpha and the total value was ٨٩٤/. Was obtained. To analyze the data, confirmatory factor analysis and structural equation models were used with the help of Lisrel and Spss software. Examining the paradigm model showed that causal conditions have a positive and significant effect on the central phenomenon, background, intervening and central conditions on strategies and strategies on the consequences of financial architecture.

Keywords: Architecture, Financial architecture, Ownership structure, Corporate governance.

Analysis of the mediating role of green human resources management in the impact of organizational factors on sustainable organizational development

Saber Ghorbani[۱]

Abstract

The aim of the Analysis of the mediating role of green human resources management in the impact of organizational factors on sustainable organizational development in public organizations of Tabriz city. The present research method is descriptive-survey and a questionnaire was used to measure the research variables. In this research, to measure the research components, a questionnaire based on the Likert scale is used, and therefore, to measure the organizational factors, the questionnaire of Manourian and Kesai (۲۰۰۷) and to measure the variable of green human resource management, the questionnaire of Azadeh Safai and Mehran Nejati (۲۰۲۰) and for The questionnaire of Chris et al. (۲۰۰٦) was used to measure the variable of sustainable organizational development. The statistical population of the current research includes managers, experts and employees in the field of management and human resources of more than a dozen active organizations in Tabriz city, and the sample size is ۳۸٤ according to Morgan's table for the unlimited population. The sampling method was simple. To verify the validity of the questions in the questionnaire, two types of validity (face validity, confirmatory factor analysis, convergent validity, divergent validity) were used and to ensure the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha and composite reliability were used. The results of this research show that organizational factors have an impact on sustainable organizational development with an emphasis on the mediating variable of green human resource management in public organizations of Tabriz city, and all research hypotheses were confirmed.

Keywords: Organizational factors, sustainable organizational development, green human resource management.

۱ - Assistant Professor, Department of Public Administration, Sarab Branch, Sarab Islamic Azad University, Iran. saber_ghorbani٦۰@yahoo.com

The structure of the social responsibility development of the Customs Organization based on the analysis of the content of the teachings of Nahj al-Balagheh

Siamak Azari [۱]
Nima Ranjijafaroudi [۲]
Alireza Farakhbakht Foman [۳]

Abstract

From the perspective of Imam Ali (AS), humans are inherently social beings whose presence in society necessitates the development of social and political responsibilities to effectively contribute to the community. Based on this premise, the present study aims to explore the structure of developing social responsibility within the customs organization through a content analysis of the teachings in Nahj al-Balagha. Given the nature of the subject, this research is categorized as a quantitative content analysis, which is an appropriate approach for understanding the content of texts and extracting key concepts. The statistical population of the study includes the entire Nahj al-Balagha, with the sample comprising all sermons and teachings related to the development of social responsibility. Data collection was conducted using specialized content analysis sheets, and relevant content was extracted from Nahj al-Balagha. To analyze the data, a coding guideline was designed and implemented based on the objectives and focus of the research. The findings revealed five main components of social responsibility, including the ethical dimension, the educational and learning dimension, the leadership and management dimension, the economic dimension, and the legal dimension, which were identified from hundreds of sub-components. Attention to and effective implementation of these components can play a significant role in improving the quality of social responsibility development among individuals in the organization.

۱ - Department of public administration, Aa.C., Islamic Azad University, Astara, Iran.
۲ - Department of public administration, BaA.C., Islamic Azad University, International Bandaranzali, Iran. (Corresponding Author): ranji@iaubanz.ac.ir
۳ - Department of public administration, BaA.C., Islamic Azad University, International Bandaranzali, Iran.

The results of this study can contribute to enhancing the performance of the customs organization, increasing the social responsibility of its employees and managers, and fostering improved social interactions within the organization.

Keywords: development of social responsibility, customs organization, Nahj al-Balagha.

Consequences of organizational innovation in the banking industry (Case Study: Sepeh Bank branches in East Azarbaijan province)

Ali Jabraeili Jouband[١]
Yaghoub Alavi Matin[٢]
Morteza Honarmand Azimi[٣]

Abstract

Background and objective: Innovation in an organization is critical to achieve operational success, which significantly affects the success and performance of an organization. Therefore, the present research, understanding the importance of organizational innovation, seeks to identify the consequences of organizational innovation in the banking industry in Sepeh Bank branches in East Azerbaijan province.

Methodology: The current research is practical in terms of purpose. The statistical population includes all previous researches. To collect data, internal and external databases were searched, which included ١٥٦ articles. In this regard, keywords related to the purpose of the research were searched, and with the purpose of targeted sampling, ٩١ articles of the most relevant researches were selected as a statistical sample.

Findings and results: The findings of the research showed that the consequences of organizational innovation include ٥٤ basic themes, ٨ organizing themes and ٤ inclusive themes. The results of the research showed that the consequences of organizational innovation have four overarching themes of organizational productivity (efficiency, effectiveness); organizational sustainability (response to the environment, value creation); improving the organization's performance (organizational purposefulness, organizational growth

١- Ph.D. Student in Industrial Management (Systems Management), Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

٢- Assistant Professor, Department of Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author). Email:alavimatin@iaut.ac.ir

٣- Assistant Professor, Department of Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

and development); Job belonging of employees (job satisfaction, professional improvement of employees).

Keywords: organizational innovation, organizational productivity, organizational sustainability, organizational performance, job engagement.

Monetary and fiscal policy and macroeconomic variables in selected Islamic countries

Ebrahim safarzadeh[۱]
Roya aleemran*[۲]
Seyedali Paytakhti oskoii[۳]

Abstract

To implement a successful monetary and fiscal policy, it is necessary for economic authorities to have a correct assessment of the time and extent of the impact of this policy on economic variables. For this purpose, adequate understanding and recognition of the tools and mechanisms through which the monetary and fiscal policy affects the economic sectors is necessary. Therefore, developing a monetary and fiscal strategy appropriate to the economic conditions in countries such as Iran and Islamic countries such as Saudi Arabia, Kuwait, etc., which are concerned with Islamic economic policy and the elimination of interest rates and the implementation of economic justice, is of great importance. In order to collect the required information, this research was done from various tools such as internal websites and visiting libraries. Also, EXCEL software and EVIEWS۱۳ statistical software were used to test the hypotheses and finally analyze the data. The research results have been examined in the form of eight hypotheses and the results show that the effect of fiscal policy in selected Islamic countries on the variables of GDP, price index and interest rate is positive and significant, and the effects of this policy on the exchange rate are negative and significant.

Keywords: Monetary and fiscal policy, macroeconomic variables, Islamic countries.

[۱] -Ph.D. Student, Department of Economics, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
[۲]-Department of Economics, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran *Email*: aleemran@iaut.ac.ir
[۳]- Department of Economics, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

The Role of Creditors in the Restructuring of Insolvent Business Enterprises

Parastoo Yousefi[۱]
Mohsen Emami Gheshlagh[۲]
Asghar Arabian[۳]

Abstract

The current Iranian Commercial Code is primarily derived from the French Commercial Code of ۱۸۰۷. Despite its abrogation in France and subsequent reforms in comparative jurisdictions, Iran has not enacted substantive legislative reforms in bankruptcy law since the promulgation of the ۱۹۳۲ Code. Meanwhile, the rapid expansion and complexity of commercial activities have necessitated the adoption of modern insolvency frameworks in other jurisdictions, most notably corporate restructuring regimes. Restructuring—implemented through a legally binding restructuring plan—applies to both commercial and non-commercial debtors. Its initiation requires approval by a qualified majority of creditors and subsequent confirmation by the court. Upon judicial confirmation, the debtor assumes the status of debtor-in-possession, retaining managerial control over assets and operations while negotiating repayment schedules with creditors within court-sanctioned deadlines. This plan generates binding obligations for both debtors and creditors, serving as a mechanism to preserve enterprise value while ensuring creditor satisfaction.

In Iranian law, restructuring in its narrow technical sense remains absent from the ۱۹۳۲ Commercial Code. Although the ۲۰۰۵ Draft Bill introduced provisions to address this deficiency, the ۲۰۱۲ Draft Bill reverted largely to the existing legal framework, with the

۱ - PhD student in Private Law, Private Law Department, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

۲ - Assistant Professor and Faculty Member, Law Department, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. (Responsible Author) **۲۷۵۵۰۱۷۸۸۰@iau.ac.ir**

۳ - Associate Professor, Faculty Member, Department of Private Law, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

principal innovation being the recognition of preventive composition agreements (concordat préventif) prior to a formal bankruptcy declaration. The central inquiry of this study is thus: How does Iranian law conceptualize and regulate the restructuring of insolvent enterprises? It concludes that Iranian law lacks a coherent restructuring regime comparable to those adopted in advanced legal systems, and that even targeted legislative initiatives—such as the Law for the Protection of Industries and the Crisis Management Commission established under Article ۱۳۸ of the Constitution—have failed to address this systemic gap. Accordingly, this area of Iranian commercial law demands comprehensive legislative reform, informed by comparative analysis and contemporary insolvency principles.

Keywords: Creditors, economic enterprises, bankrupt.

The Impact of Exchange Rate Volatility on the Growth of Iran's Economic Sectors in Boom and Recession Regimes Using the Markov-Switching Approach

Seyed Ahmad Shojaei[۱]
Reza Maaboudi[۲]
Hamid Asayessh[۳]

Abstract

Over the past two decades, the Iranian economy has experienced a high degree of volatility and instability in financial and foreign exchange markets due to various reasons, such as widespread sanctions and inflation, which have resulted in significant fluctuations in macroeconomic variables and created an atmosphere of uncertainty for investors and economic agents. Considering the importance of the subject, the present study, using the Markov-Switching approach, has examined the impact of exchange rate volatility on the growth of value added in the agricultural, industrial& mining, and service sectors of Iran during the period ۱۹۹۱-۲۰۲۲. The findings indicate that exchange rate volatility in both boom and bust regimes has a negative and significant impact on the growth of value added in the agriculture, industry & mining, and service sectors. In a way, with increasing exchange rate fluctuations, the industry & mining, services, and agriculture sectors experience the greatest decrease in value added, respectively. Also, the intensity of the impact of exchange rate fluctuations on the growth of value added in the sectors is greater during recession than during boom. Other findings also show that capital stock and trade openness have a positive and significant effect on the growth of value added in industry & mining, agriculture, and services in both boom and bust

[۱] -PhD Candidate in Economic, Islamic Azad University Aligoudarz, Aligoudarz, Iran.

[۲]- Associate Professor, Department of Economics, Faculty of Humanities, Ayatollah Boroujerdi University(Corresponding Author), Email: maaboudi@abru.ac.ir

[۳]- Associate Professor, Department of Economics, Faculty of Humanities, Ayatollah Boroujerdi University.

periods, and this effect is greater in boom periods than in recession periods. Effects of inflation rate fluctuations, oil price fluctuations, economic policy uncertainty, and depreciation of the national currency also have a negative effect on the growth value of sectors in both boom and bust periods, so that the intensity of the impacts is greater in the bust regime than in the boom regime. To reduce exchange rate volatility and fluctuations in Iran, it is recommended to implement policies such as reducing central bank interventions in the foreign exchange market, maintaining fiscal discipline and lowering public debt, enhancing the attractiveness of financial markets to absorb idle capital, and unifying the exchange rate. Implementing these policies can, in addition to decreasing currency instability, increase investor confidence and improve the growth of value added across various sectors of the economy.

Keywords: Exchange Rate Volatility, Economic Growth, Boom and Recession Regime, Markov-Switching Approach.

Study of the factors affecting social isolation of the elderly and its consequences

Parastoo Kani[۱]
Maysam Musai[۲]

Abstract

Nowadays, due to the improvement of public health standards, human life expectancy has increased. With longer lifespans, aging and the factors influencing it as well as its effects and consequences have become a social issue for the elderly. We aim to find a solution to reduce the social isolation of older individuals. For this purpose, we used a questionnaire and approached ۱۸ elderly residents of the Kahrizak facility who were willing to participate in in-depth interviews. Using the Boolean algebra approach, we studied the factors affecting the degree of social isolation among the elderly. The most significant factors included marital status, income, employment, health condition, and the number of children and grandchildren. The findings showed that the higher the level of social isolation among the elderly participants, the more they experienced feelings of purposelessness, loneliness, difficulties in social relationships, psychological problems, and physical illness. Additionally, as people grow older, their health status and personality change simultaneously, which may directly affect their social interactions and lead to a decline in the quality of their relationships. Therefore, actions must be taken to prevent the isolation of the elderly. These include encouraging them to join social networks and learn how to use digital platforms, providing communication devices such as radios, televisions, newspapers, books, home entertainment systems, and mobile phones, and promoting their membership in clubs and social environments.

Keywords: Elderly, Social Isolation, Socioeconomic Factors.

---

[۱]- PhD Candidate in Social Welfare, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author) kaniparastoo@gmail.com

[۲] –Professor, Member of the Working Group for the Transformation and Promotion of the Economics Department, University of Tehran.

Justice and Qest in the Quran With Emphasis on Economic Aspects

Morteza Ezzati[١]

Abstract

Justice is a great human ideal that has always been the focus of thoughtful thinkers and rulers, and the divine religion has also paid special attention to it. Qest is one of the words that has extensive semantic similarities with justice and has been used more than justice in the Quran. Different views have been presented about the semantic relationship of these two words. Some have considered Qest and justice to have the same meaning, while others have attributed different meanings to them. However, in order to better understand the concept and meaning of justice and Qest in the Quran and the semantic relationship of these two words together, it is appropriate to search for the meaning of justice and Qest in the Quran by examining the Quran more systematically in order to find a more correct semantic relationship between the two. This article attempts to achieve a more accurate semantic relationship between the two words justice and Qest in the Quran by analyzing the semantic components of the two words comparatively based on their co-occurrence relationships in the Quran and to test other interpretations of their semantic relationship. The result is that it seems that justice and Qest can be understood in the general sense of respecting and giving the rights of individuals, but these two words in the Quran, while having certain semantic similarities, also have clear semantic and practical differences. Justice has general conceptual dimensions, but Qest is the operational and executive definition of justice in the sense of giving the rights of individuals based on accepted standards in society.

Keywords: Qest, justice, Quran, ethics, criteria.

[١]- Associate Professor of Economics, Tarbiat Modares University

Comparative Sociology of Violence in the Thought of Fanon and Spivak

Hamed Haji-Heidari[۱]
Davood Taleghani[۲]

Abstract

Postcolonial studies is known as one of the recent traditions of the humanities, and among the important figures in this field are Franz Fanon and Gayatri Chakravorty Spivak. These thinkers have made important efforts in the field of studying violence, and their views can be considered in the field of sociology of violence. In this research, while reviewing and examining the views of Fanon and Spivak, a comparative study has been conducted between the views of these two theorists. The comparison of the views of Fanon and Spivak in this article has been carried out through the mediation of Carl Schmitt's theory of violence. Based on a comparative study, Fanon recognizes the violent content of politics and colonialism, and advises the subjugated and the colonized to resort to violence, but Spivak does not recognize this violent aspect and proposes a range of solutions. In designing his perspective, Franz Fanon accepts that colonialism dominates the natives and the subjugated in violent ways, and as a theorist and revolutionary fighter, he considers violence as the only way to fight against colonial violence. In contrast, Spivak distinguishes between two types of violence, namely reasonable and unreasonable violence, and considers both types of violence to be inhuman and inadmissible. This article examines the roots and dimensions of the difference between these two thinkers with the reference frame of Carl Schmitt's view on violence.

Keywords: Postcolonial theory, Franz Fanon, Gayatri Chakravorty Spivak, sociology of violence.

---

[۱]- Faculty member, Department of Sociology, University of Tehran/ h.h.heidari@ut.ac.ir

[۲]- Ph.D. student at the Department of Islamic Social Sciences, University of Tehran.

The development A Pattern of Comprehensive Risk Management (Approach: Grounded Theory)

Mohsen bozorgi[١]
Asghar pakmaram[٢]
Zohreh khajehsaeid[٣]
Besharat ali[٤]

Abstract

Comprehensive risk management is an integrated and continuous process for managing risks in all corporate dimensions, including strategic, financial, operational, compliance and credit risks, in order to minimize unexpected performance changes and maximize the inherent value of the company. This process enables the board and management to make more informed and informed decisions about their performance risk by mapping out the fundamental needs related to corporate governance and policies, risk data and analytics, risk management and performance monitoring and reporting. to bring The purpose of this research is to provide a comprehensive risk management model in the Iranian capital market using a qualitative approach (foundation data theory). The data collection tool was a semi-structured interview with experts. For this purpose, in ٢٠٢٣, by using the targeted sampling approach (snowball), in-depth interviews were conducted with ٢٤ experts who had opinions and experience in the field of risk management. The research data was analyzed using coding method and using Maxqda software. Based on the presented model, in general, the results showed that in the field of causal conditions, experts and experts believed that the most important factors affecting comprehensive risk

[١]- Doctoral Student, Department of Financial Engineering, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran

[٢]- Dept. of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. (Responsible author) a.pakmaram@iau.ac.ir

[٣]- Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Humanities, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran

[٤]- Assistant Professor, Department of Accounting, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran.

management are categories that include capital market cycle phases, including risk management planning, identifying risks, performing analysis Qualitative risk is the implementation of quantitative risk analysis, risk response planning, risk control. Seven main categories, i.e. senior management authority, risk management unit, control, governance, risk culture model, strategies and appetite, policies and procedures, and skills promotion, formed the background conditions. Intervening conditions have five main categories of environmental conditions, bargaining power, risk model assessment, gap analysis and potential corrective measures. The categories related to strategies include value development, life cycle development, risk operational goal development, and integrated risk development. In this research, the results in six main categories include improving the position of the company, improving the stability of the company, learning potential, sustainable growth and development, feedback from the refiners, and improving decision making.

Keywords: Comprehensive Risk Management, Capital Market, Grounded Theory