

مقالات علمی

طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری در ایران
دکتر سعید زرنیدی، جواد معدنی

بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان
ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام
دکتر علی یاسینی، عیسی هواسی

بررسی رابطه نابرابری‌های اقتصادی و رتبه کشورها در شاخص ادراک فساد
دکتر مجید کافی، مهری سادات موسوی

بررسی مسن جریان امور درفصوص رابطه سرمایه‌گذاری بخش دولتی؛ فصوصی و رشد اقتصادی در ایران
ممیدرضا مسن پور، اصغر سپه‌بان قره بابا

تملیلی بر رویکرد نظام ملی درستکاری در سیاستگذاری مبارزه با فساد
دکتر شعبان نجف پور، دکتر یاسر عبدالزهره عثمان

بازشناسی مفهوم بمران و نقش فرایند تصمیم سازی در کنترل بمران سازمانی
دکتر مصطفی ساوه درودی، مجتبی جامعی

گزارش تخصصی

آسیب‌شناسی پژوهش و تمقیق در دستگاه‌های اجرایی استان قم و آرایه راهکارهای بهبود آن
دکتر بهزاد دلاوری، مسعود صلیبی



فصلنامه دانش ارزیابی

سال هفتم؛ شماره بیست و چهارم؛ تابستان ۱۳۹۴

صاحب امتیاز: سازمان بازرسی کل کشور

مدیر مسئول: ناصر سراج

سر دبیر: ابراهیم شاهرخیان

هیأت تحریریه:

دکتر مقصود امیری، دکتر علیرضا دیهیم، دکتر مهدی سبحانی نژاد، دکتر
سید محمد رضا سید نورانی، دکتر حسین غلامی، دکتر حسین قلجی، دکتر حمیدرضا
ملک محمدی، دکتر نوروز هاشم زهی

تلفن: ۶۱۳۶۲۱۳۵-۶۱۳۶۲۳۰۷

bazrasi.research@136.ir

www.bazresi.ir

مدیر اجرایی: آمنه کاشانی موحد

ویراستار: هدی غنیمی

ویراستار انگلیسی: محمود مهدوی فر

صفحه آرا: مهسا احمدی

انتشارات: نشر علوم اجتماعی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۵۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران: خیابان آیه الله طالقانی، تقاطع سپهبد قرنی، سازمان بازرسی کل کشور،

طبقه ششم، دفتر فصلنامه دانش ارزیابی

فصلنامه دانش ارزیابی به استناد مجوز شماره ۹۰/۲۵۳۹۵ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

منتشر می شود.

مطالب مطرح شده در مقالات موضع سازمان بازرسی نبوده و نظر نویسندگان آن ها می باشد و صحت مطالب به عهده
نویسندگان خواهد بود.

فهرست مطالب

۱	سخن مدیر مسئول
	مقالات علمی
۵	طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری در ایران سعید زرنندی - جواد معدنی
۲۵	بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضائیه در استان ایلام دکتر علی یاسینی - عیسی هواسی
۴۳	بررسی رابطه نابرابری‌های اقتصادی و رتبه کشورها در شاخص ادراک فساد دکتر مجید کافی - مهری سادات موسوی
۶۱	بررسی حسن جریان امور در خصوص رابطه سرمایه‌گذاری بخش دولتی؛ خصوصی و رشد اقتصادی در ایران حمیدرضا حسن‌پور - اصغر سپهبدان قره‌بابا
۷۹	تحلیلی بر رویکرد نظام ملی درستکاری در سیاستگذاری مبارزه با فساد شعبان نجف‌پور - یاسر عبدالزهره عثمان
۱۰۱	بازشناسی مفهوم بحران و نقش فرایند تصمیم‌سازی در کنترل بحران سازمانی دکتر مصطفی ساوه درودی - مجتبی جامعی
	گزارش تخصصی
۱۲۱	آسیب‌شناسی پژوهش و تحقیق در دستگاه‌های اجرایی استان قم و آرایه راهکارهای بهبود آن دکتر رضا دلاوری - محمود صلیبی

سخن مدیر مسئول

به نام خالق یکتا

بیست و چهارمین شماره از فصلنامه دانش ارزیابی که در مقابل دیدگان خوانندگان محترم قرار دارد مجموعه‌ای بالنسبه متنوع از مقالات اما با محوریت فساد و درستکاری را در بر می‌گیرد. این دو واژه یعنی فساد در معنایی سلبی و درستکاری در معنایی ایجابی، از جمله دل‌مشغولی‌های اساسی دو حوزه‌ی فکری و اجرایی در جوامع امروزی هستند. حوزه‌های فکری و دانشگاهی می‌کوشند تا این دو پدیده را از زوایای مختلف و در عرصه‌های گوناگون اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی مورد کندوکاو علمی قرار دهند و فعالان حوزه‌های اجرایی، ضمن درگیری در میدان عمل با مشکلات و سختی‌های گاه غیرمنتظره، به دنبال یافتن روش‌های علمی مقابله با فساد و ترویج درستکاری هستند. از اینجاست که نقش نوشته‌های کاربردی، که از یک سو دستی در مباحث آکادمیک و از سوی دیگر پا در میدان عمل دارند، آشکار می‌شود که چگونه می‌توانند تغذیه‌کننده هر دو حوزه یادشده باشند.

شماره حاضر از فصلنامه دانش ارزیابی، کوشیده تا ضمن تلفیق این دو حوزه، محملی برای اندیشیدن به این بحث‌های علمی و تجربه‌های عملی را فراهم آورد.

بمنه و کرمه

ناصر سراج



مقالات علمی

طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری در ایران

سعید زرندی^۱

جواد معدنی^۲

چکیده

در حال حاضر بسیاری از کشورها در پاسخ به نیاز شهروندان برای غلبه بر فساد اداری موجود در دستگاه‌های اداری، به صورت مد گونه به سمت تدوین استراتژی‌های ملی مبارزه با فساد حرکت کرده‌اند اما در تعداد کمی از کشورها شاهد موفقیت این استراتژی‌ها هستیم. به خصوص در بسیاری از کشورها سازمان‌های بین‌المللی مانند بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول ضمن ارایه نسخه‌های تجویزی، تغییرات ساختاری را متناسب با این تغییرات به کشورها تحمیل می‌کنند. اگر سؤال شود جمهوری اسلامی ایران از چه مدلی برای مبارزه با فساد استفاده می‌کند پاسخ روشنی از طریق مجامع دانشگاهی و یا اجرایی به آن داده نمی‌شود. در این تحقیق مدلی بومی برای مبارزه با فساد اداری ایران ارایه خواهد شد. در ابتدا ادبیات موجود در داخل کشور در حدود ۴۵ پایان‌نامه و کتاب فارسی و بیش از ۳۰ مقاله خارجی مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور بومی کردن مدل، قوانین مصوب مرتبط با مسأله فساد و سپس نظرات اسلام در خصوص مبارزه با فساد و به خصوص بحث رشوه و در مرحله آخر بیانات مقام معظم رهبری در حوزه مبارزه با فساد مورد بررسی قرار گرفتند. با استفاده از ادبیات، ۳۶۵ شاخص استخراج گردید که این شاخص‌ها مقدمه ایجاد مدل تحلیلی بودند. با توجه به این که نگارنده در ضمن استفاده از مدل‌های موجود به دنبال استفاده از مدل‌های پیش ساخته نبوده است؛ لذا با استفاده از روش تحلیل مضمون که از روش‌های کیفی است برای تولید مدل اقدام نمود و مدل با ۴ بعد و ۹ مؤلفه رده ۱ و ۲۴ مؤلفه رده ۲ حاصل شد. در مرحله بعد به منظور سنجش نظر خبرگان از پرسش‌نامه با ۸۱ پرسش استفاده شد. به منظور سنجش روایی مدل از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که رابطه اجزای مدل مورد سنجش و تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه: فساد، مبارزه با فساد، مدل بومی، استراتژی.

۱. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی - saeed_zarandi@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، نویسنده مسئول - javadmadani75@yahoo.com

مقدمه

فساد اداری معضل بزرگ در سازمان‌های دولتی بسیاری از کشورهای جهان به شمار می‌آید. در کشورهای در حال توسعه که کشور ایران نیز از جمله آنان است، دولت‌ها، مسئولیت‌ها و وظایف گسترده‌ای بر عهده دارند و دامنه فعالیت‌های دولت به مراتب گسترده‌تر از کشورهای صنعتی است و به تعبیر امروزی حجم دولت بسیار زیاد است. این امر همراه با تفاوت‌های موجود در نظام سیاسی، دو دلیل اصلی رواج بیشتر فساد اداری و فاصله گرفتن از سلامت اداری در کشورهای روبه رشد است (قلی‌پور، ۱۳۸۴).

نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط سازمان شفافیت بین‌الملل بین ۱۶۸ کشور در سال ۲۰۰۹ نشان می‌دهد، مردم جهان فساد را یک مسأله و مشکل بزرگ می‌دانند که به‌طور گسترده‌ای زندگی آنان را تحت تأثیر قرار داده و از هر ده نفر یک نفر از مردم جهان رشوه پرداخت کرده و این میزان در کشورهای حوزه آسیا-اقیانوسیه افزایش داشته است (تیرپورت^۱، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، به‌طور کلی تمامی شواهد ذهنی و عینی موجود، حاکی از وجود رابطه منفی فساد و نرخ رشد و توسعه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است. به‌عنوان مثال نشان داده شده است که سالانه دو تا پنج درصد از کل تولید جهان به‌صورت رشوه ردوبدل می‌گردد (معصومی نیا و دادگر، ۱۳۸۳). یافته‌های حاصل از جمله مطالعات انجام شده توسط آقای فرامرز رفیع‌پور در سال ۱۳۸۵ که علاوه بر بررسی علل و عوامل و پیامدهای فساد، به بررسی میزان فساد در ایران و طبقه‌بندی سازمان‌های مختلف از لحاظ میزان فساد می‌پردازد، نشان می‌دهد فساد در بخش دولتی (رشوه و پارتی‌بازی) وجود داشته و نسبت به ۵ سال گذشته روند صعودی را طی کرده و میزان فساد (میانگین ۳/۲۱) در شهرداری‌ها نسبت به سایر سازمان‌ها و بخش‌ها (گمرک، مالیات، حوزه‌های اجرایی و مانند آن) بیشتر است. با توجه به یافته‌های مطالعه مذکور، شناخت علمی و مبتنی بر شرایط زمینه‌ای علل و عوامل و گلوگاه‌های فساد نظام اداری کشور و تدوین مدل مبارزه با فساد اداری، گامی مؤثر در سامان‌دهی نظام اداری ایران است که باید برداشته شود. شناسایی ابعاد مختلف و پیچیده، علل و عوامل متعدد تأثیرگذار و پیامدها و دلالت‌های منتج از فساد، مستلزم انجام مطالعات جامع و کاملی است که دارای ویژگی‌های یاد شده باشد (لافری^۲، ۲۰۰۴). آن چیزی که بعد از گذشت سال‌ها، مشاهده می‌شود این است که صرف استفاده از مدل‌های بین‌المللی، نتوانسته موفقیت تدوین استراتژی‌ها یا تدوین مدل‌ها را تضمین کند. آمار و اطلاعات و نتایج یافته‌های

1. Tireport

2. Lafree

تحقیقات و نظرسنجی‌های ملی و خصوصاً بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به‌رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه‌ی فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست و این امر نشان‌دهنده ضرورت انجام اقدامات و سیاست‌گذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است. تبیین جامعه‌عاری از فساد در سال‌های اخیر مورد تأکید عالی‌ترین مقامات، سند چشم‌انداز و برخی از قوانین و مصوبات کشورمان بوده است، در این تحقیق ضمن بررسی مدل‌های بین‌المللی و اشاره‌ای مختصر به دلایل ناکارآمدی آن‌ها در حوزه مبارزه با فساد، با بررسی اسناد بالادستی، قوانین مصوب مجلس و نیز سیاست‌های کلی نظام اداری، مدلی بومی برای مبارزه با فساد اداری ایران ارایه خواهد شد.

پیشینه تحقیق

فساد معادل فارسی واژه Corruption است. سازمان شفافیت بین‌الملل (TI)^۱ به‌اختصار فساد را: «سوءاستفاده از قدرت اعطا شده برای انتفاع شخصی» تعریف کرده است (لانگست^۲، ۱۹۹۸). در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، مصوب هفت آبان ماه سال ۱۳۹۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام، فساد را این‌گونه تعریف نموده است: «فساد عبارت است از هرگونه فعل یا ترک فعلی که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به‌صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و باهدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، بانقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی».

مدل‌ها و استراتژی‌های مبارزه با فساد:

برای چندین دهه تحقیقات فساد به‌طور عمده درمورد دلایل فساد و پیامدهای آن و مطالعاتی نیز در زمینه طبقه‌بندی و مدل‌های پویای فساد متمرکز بوده است. از سال ۱۹۹۰ با گسترش ادبیات مبارزه با فساد رویکردهای استراتژیک ملی در این زمینه گسترش یافت. هربرت (۱۹۹۸) شش استراتژی را برای مبارزه با فساد مشخص کرده است: استراتژی اقتصادی، آموزشی، فرهنگی، بوروکراتیک و سازمانی، سیاسی، سرکوب‌کننده و قضایی.

یمانی دست‌اندرمقاله‌ای باعنوان طراحی استراتژی‌های مبارزه با فساد برای کشورهای در حال توسعه

1. Transparency International

2. Langseth

(مطالعه موردی: کشور اریتره) که برگرفته از پایان‌نامه دکتری وی است، استراتژی‌های مبارزه با فساد را در ۴ حوزه تبیین می‌نماید که عبارت‌اند از: اصلاحات بازار / اقتصادی؛ اصلاحات بوروکراتیک / اداری؛ اصلاحات ارتقای شفافیت / پاسخگویی؛ و اصلاحات ارتقای پاسخگویی سیاسی (دستا^۱، ۲۰۰۴).

مونیکا دوره‌وی در پایان‌نامه دکتری خود با عنوان «شاخص ارزیابی مبارزه با فساد: ضمن مرور تطبیقی از استراتژی‌های مبارزه با فساد ۱۵ کشور اروپای مرکزی و شرقی»، به ارایه شاخص‌هایی می‌پردازد که میزان جامعیت استراتژی‌های مبارزه با فساد در کشورها را در ۳ بازه زمانی ۱۹۹۵، ۲۰۰۲ و ۲۰۰۳ اندازه‌گیری می‌کند. تفاوت این تحقیق با تحقیقات گذشته در این است که آن‌ها بر روش‌های کیفی استوار بودند ولی در این تحقیق، محقق به صورت کامل از متد کمی استفاده کرده است. در قسمت اول این تحقیق، بر ۹ حوزه خط‌مشی‌گذاری تمرکز شده است که نمونه‌هایی از آن‌ها عبارت‌اند از: استراتژی مبارزه با فساد همه‌گیر، خط‌مشی‌های مبارزه با فساد، تأمین مالی احزاب سیاسی، پایش اموال، تعارض منافع، آزادی اطلاعات، تأمین و تدارک بخش عمومی، نظارت و کنترل مالی و معافیت و ایمنی. همچنین در بخش دوم، اقدامات مبارزه با فساد در زیربخش‌های دولت بررسی می‌گردد که حوزه اجرایی، خدمات مدنی، قانون‌گذاری و امور قضایی را دربر می‌گیرد (دوره‌وی^۲، ۲۰۰۵).

انور شاه (۲۰۰۶) در مطالعاتی که برای بانک جهانی انجام داد اعلام کرد هر عمل فاسد سه عامل دارد: شخصی که عمل فاسد را انجام می‌دهد، شخصی که فعالانه یا غیرفعالانه در عمل فاسد مشارکت دارد و فرد یا گروه بزرگی از افراد که هزینه‌های آن فساد را حتی اگر از آن آگاه نیستند، پرداخت می‌کنند. برای این که استراتژی ضد فساد بتواند موفق باشد می‌بایست هر یک از عاملان، انگیزه خود را درک کرده و با وارد شدن در فرآیند تحلیل هزینه و سود (که عامل‌ها آن را بر عهده دارند) عوامل پایه و اساس آن انگیزه را تغییر دهند. انور شاه بیان می‌کند که آن کشورها با فساد بالا، کیفیت پایین حکمرانی را دارند، آن‌هایی که از نظر فساد متوسط هستند یک حکمرانی نسبی و آن‌هایی که فساد پایین دارند یک دولت و حکمرانی خوب دارند (شاه و هوثر^۳، ۲۰۰۰). هوپ^۴ (۱۹۹۹)، «ضمن تحلیل موفقیت‌های نسبتاً کمیاب و شکست‌های بی‌شمار از تلاش‌های ضد فساد در کشورهای مختلف، چندین عنصر کلیدی را که مانع از موفقیت و پیشرفت است را

1. Desta

2. Dorhoi

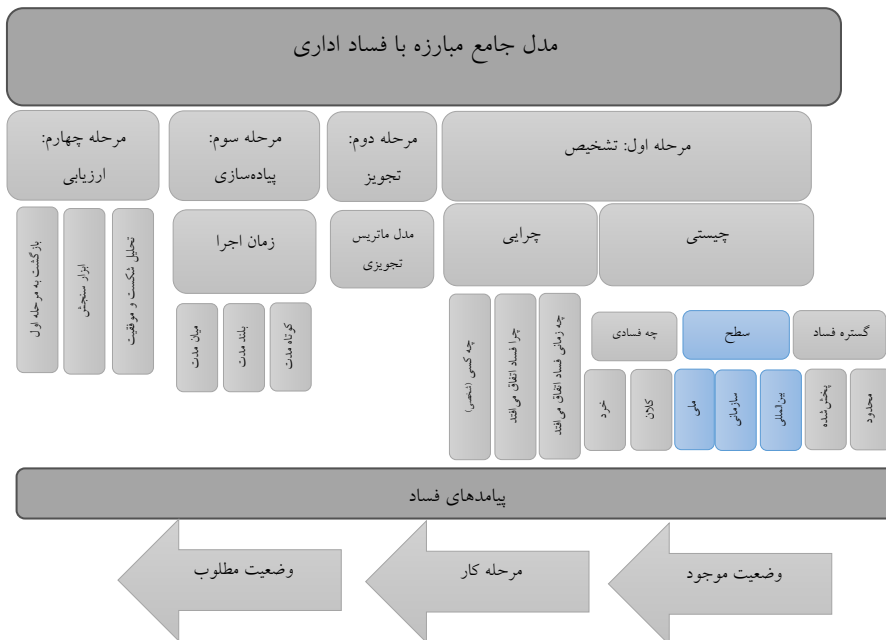
3. Shah & Huther

4. Hope

شناسایی می‌کند: محدودیت قدرت حاکم به دلیل وجود بوروکراسی فاسد، فقدان رهبری مؤثر و عدم تعهد رهبران، اتکای بیش از حد بر راه حل‌ها و چاره‌های قانونی، فقدان کانون ویژه و قابل دسترس، ناکامی در یافتن همکار در خارج از دولت (استفاده از حمایت جامعه‌ی مدنی، بخش خصوصی و...)»

آنچه از لحاظ فرایندی می‌توان از ادبیات مبارزه با فساد اداری استخراج نمود، چهار مرحله اصلی شامل تشخیص، تجویز، پیاده‌سازی و ارزیابی است که استراتژی استخراجی در این مقاله مربوط به بخش تجویز است.

شکل ۱- مدل جامع مبارزه با فساد اداری از نگاه فرایند مبارزه



ضرورت بومی‌سازی مدل‌های مبارزه با فساد

در طول دو دهه آخر قرن بیستم، نظریه و عملکرد اقتصاد توسعه تحت تأثیر مجموعه‌ای از سیاست‌ها قرار داشته است که جان ویلیامسون آن‌ها را اجماع واشنگتنی نامید. این سیاست‌ها در آمریکای لاتین به سیاست‌های نئولیبرالیسم معروف‌اند اما بسیاری از صاحب‌نظران آن‌ها را سیاست‌های بازار باز می‌نامند. این سیاست‌ها بر ۱۰ عنوان بنا شده که مهم‌ترین آن‌ها را می‌توان به سیاست‌های آزادسازی تجاری، مقررات زدایی و خصوصی‌سازی جمع‌بندی کرد. اتخاذ این

سیاست‌ها از ۱۹۸۰ به بعد پیش شرط لازم برای دریافت وام از بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول به شمار می‌رفت؛ اما نکته حائز اهمیت در اجرای این سیاست‌ها این است که چنین فرض می‌شده است که مسایل نهادی، شرایط اجتماعی و سیاسی مطلوب بوده یا در فرایند اجرای این سیاست‌ها خود را سازگار کرده‌اند؛ اما در عمل کشورهایی که این سیاست‌ها را دنبال کرده‌اند به دلیل فقدان زیرساخت‌های اقتصادی، حقوقی، قضایی و دیگر نهادهای لازم با مشکلاتی مواجه بوده‌اند و بعضاً دچار انصراف شده‌اند (یوسفی، ۱۳۸۸).

توجه به رویکردهای بومی در بسیاری از کشورها مدنظر قرار گرفته و از سال ۱۳۸۶ گفتمان جدیدی توسط رهبر معظم انقلاب اسلامی در ایران مطرح شد که به نوعی پاسخ به ناکارآمدی‌های قبلی و ضرورت توجه به رویکردهای اسلامی و ایرانی در طراحی مدل‌های توسعه داشت. این الگو، الگویی مقید از «توسعه» را دنبال می‌نماید. قید اسلامی بودن، به‌طور اجمالی چند شاخص اصلی را در توسعه ایجاد می‌کند و قید ایرانی بودن از توانالیه‌ی مدل توسعه‌ی غربی کاسته و به بومی شدن الگوی پیشرفت می‌انجامد. در استراتژی‌های مبارزه با فساد ارایه شده توسط بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول نیز هم‌گام با این سیاست‌های توسعه‌ای، راهکارهای مشابهی را ارایه داده که در بسیاری از کشورها با عدم توفیق روبه‌رو بوده‌اند. لذا در پاسخ به ناکارآمدی مدل‌های مبارزه با فساد ارایه شده توسط نهادهای بین‌المللی، طراحی مدل‌های بومی مبارزه با فساد ضروری است.

برای استخراج شاخص‌های بومی راه‌های زیر مدنظر قرار گرفت:

* استخراج شاخص از ادبیات تحقیق که در داخل کشور منتشر شده، دارای سطح ملی بوده و به مسأله فساد به‌صورت چندبعدی توجه شده باشد.

* بیانات مسئولان ارشد نظام که بیانگر سیاست‌های نهفته در پس ذهن آن‌ها است که در این تحقیق به‌طور خاص بیانات مقام رهبری مورد بررسی قرار گرفته است.

* اسناد فرادستی و قوانین و مستندات که بر مسأله مبارزه با فساد اثرگذار است که به‌طور خاص قانون اساسی، سند چشم‌انداز، قانون برنامه پنجم و سیاست‌های کلی نظام اداری کشور مورد توجه قرار گرفته است.

* قوانین مرتبط با حوزه مبارزه با فساد در کشور

لازم به ذکر است این شاخص‌ها در کنار مطالعه‌ی وسیعی که به‌طور تطبیقی از سایر کشورها انجام شده است در طراحی مدل استفاده خواهند شد.

شاخص‌های مبارزه با فساد در بیانات رهبری

پس از جستجوی متعدد توسط محقق تنها دو تحقیق یافت شد که فساد را از نظر مقام معظم رهبری بررسی کرده بودند. اولین تحقیق با عنوان «مبارزه با فساد از دیدگاه رهبری» که از سوی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۸۴ انجام شده است و در دومین تحقیق پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسین صفایی با عنوان «مبارزه با فساد از دیدگاه مقام معظم رهبری» است که با استفاده از روش داده بنیاد، نسبت به کدگذاری بیانات مقام معظم رهبری پرداخته‌اند. ده دسته کدشناسایی شدند که این ۱۰ دسته عبارت‌اند از: منشأ فساد، پیامد فساد، پیامد مبارزه با فساد، مُفسد، فرآیند مبارزه با فساد، موانع مبارزه با فساد، مصادیق سلامت در دستگاه‌ها، مصادیق فساد در دستگاه‌ها، استراتژی مبارزه با فساد و راهکارهای ایجاد سلامت که از این دو تحقیق شاخص‌هایی که بر جنبه‌های راهبردی مبارزه با فساد تأکید داشتند انتخاب گردید.

بررسی قوانین مبارزه با فساد در ایران

در اسناد فرادستی کشور به عنوان خط‌مشی‌های فراگیر و هادی (قانون اساسی، بیانات امام‌راحل، دیدگاه مقام معظم رهبری، سند چشم‌انداز بیست‌ساله، سیاست‌های کلی ناظر بر برنامه‌های توسعه)، به موضوع مبارزه با فساد (پیشگیری، مراقبه و مقابله با فساد) برای داشتن نظام اداری سالم و عاری از فساد، به انحاء مختلف اشاره شده است. از جمله در اصول ۳، ۸، ۴۳، ۴۹، ۵۵، ۷۶، ۷۷، ۹۰، ۱۱۰، ۱۴۱، ۱۷۳، ۱۷۴، به کنترل و نظارت بر دستگاه‌های اجرایی و مبارزه با فساد، تباهی، انحصارطلبی، رشوه، اختلاس و ... تصریح شده است (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۸) در سند چشم‌انداز، به عنوان هدف آرمانی منبعث از قانون اساسی، سلامت و از بین بردن فساد به عنوان یک آرمان مطرح شده که کشور می‌باید در طی چهار برنامه توسعه به این آرمان دست یابد «جامعه ایران در افق سند چشم‌انداز، چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت: برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به‌دوراز فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مندی از محیط‌زیست مطلوب» (متن سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۳۸۴، ۱۴۰۴).

به همین دلیل در سیاست‌های کلی برنامه‌های مختلف و به ویژه برنامه چهارم و پنجم توسعه ابلاغی از طرف مقام معظم رهبری، در چندین بند به طور صریح به موضوع مبارزه با فساد تأکید شده است:

- تلاش در جهت تحقق عدالت اجتماعی و ایجاد فرصت‌های برابر و ارتقای شاخص‌هایی از قبیل آموزش، سلامت، تأمین غذا، افزایش درآمد سرانه و مبارزه با فساد.

- اصلاح نظام اداری و قضایی به منظور: افزایش تحرک و کارایی، بهبود خدمت‌رسانی به مردم، تأمین کرامت و معیشت کارکنان، به کارگیری مدیران و قضات لایق و امین و ... (متن سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران)

علاوه بر موارد فوق در قوانین موضوعه داخلی از جمله قانون رسیدگی به تخلفات اداری ۱۳۷۲، قانون منع اخذ پورسانت در معاملات خارجی، قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل و نیز قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد ۱۳۹۰ نیز شاخص های مبارزه با فساد اداری بررسی و استخراج گردید.

مبارزه با فساد از منظر اسلام

با بررسی آرای فقهی علما و فقهای شیعی دریافتیم که چه فقهای متقدم و چه فقهای متأخر همگی بر حرمت رشوه در حکم و قضا اتفاق نظر دارند و بسیاری از علما نیز لفظ رشوه را بدون ذکر «فی الحکم» عنوان کرده اند که این حرمت رشوه را در غیر حکم و قضا می رساند. در میان فقهای اهل تسنن نیز فقهای مذاهب چهارگانه، رشوه را اخذ مال به قاضی برای ابطال حق یا احقاق باطل می دانند و بر حرمت آن اتفاق نظر دارند. فقهای فقه شافعی و حنبلی با ذکر حدیثی از ابن عمر که راشی و مرتشی و - درموردی دیگر - رایش را مورد لعن قرار داده است، دلیل حرمت رشوه را عنوان کرده اند. بزرگان هر چهار مذهب فقهی اعطای هدیه یا رشوه ای را که برای تحصیل حق باشد جایز می دانند. البته همگی هدیه ای را که به واسطه آن قاضی برخلاف معمول قضاوت کند حرام می دانند چون از مصادیق رشوه است و برخی نیز آن را سحت می دانند. اخذ رشوه از سوی مرتشی حرام است چه به حق حکم کند چه به باطل؛ و این مطلبی است که علمای فقه شیعه و سنی در آن اختلاف رأی ندارند و بسیاری علما از کلمه «مطلقاً» برای حرمت اخذ رشوه استفاده کرده اند. در مجموع ۳۶۵ شاخص از ادبیات شناسایی شد که ۱۰۰ مورد آن برگرفته از سخنان رهبری و قوانین بالادستی نظام بوده است.

شکل ۲- منابع استخراج شاخص های مؤثر در طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری



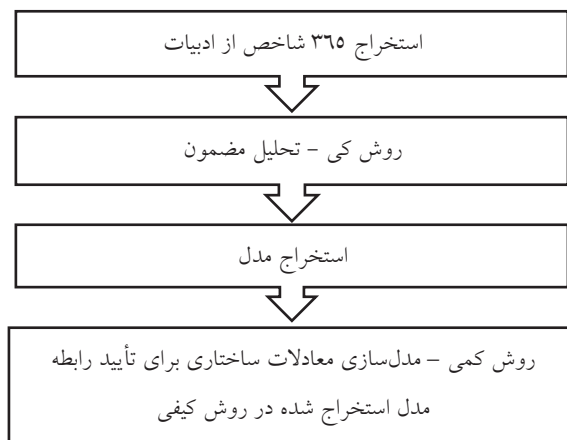
روش‌شناسی تحقیق:

برای استخراج مدل از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شد و مدل حاصل با روش کمی معادلات ساختاری تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تأیید مجدد قرار گرفت.

روش جمع‌آوری اطلاعات:

به‌طور کلی روش‌های جمع‌آوری اطلاعات به دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی قابل تقسیم است * در بخش کتابخانه‌ای، اطلاعات مربوط به پیشینه ادبیات و مبانی نظری تحقیق با مطالعه کتاب‌ها، مجلات، پایان‌نامه‌ها و اطلاعات اینترنتی جمع‌آوری شده است و نتایج تحقیق که ۳۶۵ شاخص بود با استفاده از روش تحلیل مضمون به مدل پیشنهادی تبدیل گردید. * در بخش میدانی تحقیق، برای بررسی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری از روش پرسشنامه استفاده شده است.

شکل ۳- مراحل انجام تحقیق



مروری بر تحقیقات مرتبط با تحلیل مضمون

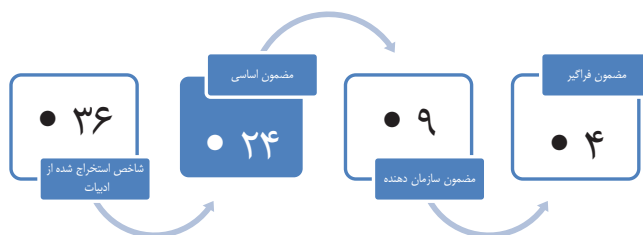
مضمون یا تم، بیانگر چیز مهمی در داده‌ها در رابطه با سؤالات تحقیق است و تاحدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). تحلیل مضمون، طیف گسترده‌ای از روش‌ها و فنون را دربر می‌گیرد. در فرایند تحلیل مضمون با توجه به اهداف و سؤالات تحقیق می‌توان از روش‌های تحلیلی مناسب آن استفاده کرد. در این بخش، چهار روش کاربردی مناسب در تحلیل مضمون که گاهی روش‌های جایگزین تحلیل مضمون نیز عنوان می‌شوند، مطرح گردیده است که عبارت‌اند از: کاربرد نرم‌افزارهای رایانه‌ای

در تحلیل مضمون، قالب مضامین، ماتریس مضامین، شبکه مضامین، تحلیل مقایسه‌ای که در این تحقیق از روش قالب مضامین استفاده شده است.

توضیح روش قالب مضامین

یکی از ابزارهای مناسب در تحلیل مضمون، تحلیل قالب مضامین^۱ است. قالب مضامین معمولاً در تحقیقاتی به کار می‌رود که تعداد متون و داده‌های مورد بررسی آن‌ها زیاد باشد (مثلاً ۱۰ تا ۳۰ منبع) این فن که نخستین بار توسط کینگ (۱۹۹۸) معرفی گردید، فهرستی از مضامین شناسایی شده در ادبیات نظری و یا استخراج شده از متن داده‌ها را به صورت درختی و سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد. ویژگی کلیدی این فن، سازمان‌دهی سلسله‌مراتبی مضامین و گروه‌بندی مضامین سطوح پایین‌تر در قالب خوشه‌ها و ایجاد مضامین سطح بالاتر از آن‌ها است. پژوهشگر می‌تواند برای سازمان‌دهی مضامین شناسایی شده از چهار یا پنج سطح استفاده کند. پس از ایجاد قالب مضامین، این قالب به‌طور پیوسته مورد بازبینی و اصلاح قرار می‌گیرد تا جایی که درک کاملی از متن مورد بررسی برای پژوهشگر فراهم گردد. برای اصلاح قالب مضامین می‌توان مضمونی را حذف و یا مضمون جدیدی را اضافه نمود؛ همچنین می‌توان قلمرو یک مضمون و سطح و جایگاه آن در سلسله‌مراتب را تغییر داد. در صورتی می‌توان ادعا نمود که قالب مضامین، نهایی و تکمیل شده است که اولاً همه داده‌ها کدگذاری شده باشند، ثانیاً حداقل دو بار داده‌های کدگذاری شده مطالعه گردد و ثالثاً نظر دو یا چند نفر خبره در خصوص سلسله‌مراتب مضامین پرسیده شود (کینگ، ۲۰۱۰). در این تحقیق با بررسی ادبیات داخلی و بین‌المللی ۳۶۵ شاخص شناسایی شد و از ۳۶۵ شاخص استخراج شده ۲۴ مضمون اساسی، ۹ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر استخراج گردید.

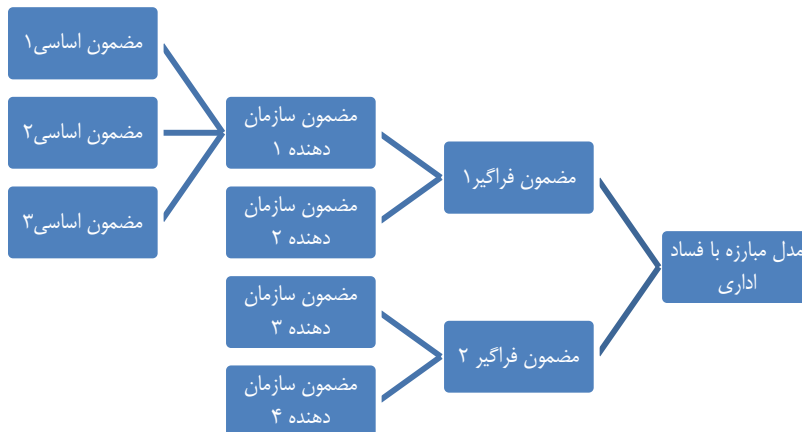
شکل ۴- رابطه‌ی اجزای مدل



برای نشان دادن مضامین استخراج شده از روش ماتریس زیر استفاده شده است. هر مضمون فراگیر متشکل از چند مضمون سازمان‌دهنده و هر مضمون سازمان‌دهنده متشکل از چندین

مضمون اساسی است. آنچه در این تحقیق در نظر گرفته شده مضامین فراگیر معادل ابعاد و مضامین سازمان دهنده معادل مؤلفه‌ها و مضامین اساسی معادل شاخص‌ها در نظر گرفته شده است.

شکل ۵- نحوه‌ی شکل‌گیری مدل با استفاده از مضامین



طراحی پرسشنامه

با طراحی پرسشنامه تلاش می‌شود تا ابزار مناسبی برای گردآوری داده‌ها طراحی شود و با انتخاب نمونه آماری از بین جامعه آماری تحقیق، داده‌های عینی مورد نیاز جمع‌آوری گردد. پرسشنامه طراحی شده متشکل از ۸۱ شاخص است. سؤالات پرسشنامه از نوع بسته بوده و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. در سمت راست، اهمیت شاخص در مبارزه با فساد سنجیده شده است و در سمت چپ وضع موجود شاخص مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت. روش توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، روش اینترنتی (پست الکترونیکی) و بعضاً مراجعه حضوری بوده است. برای تأیید اجزای مدل که توسط روش تحلیل مضمون شناسایی شد از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل استفاده گردیده است.

جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:

پس از انجام پیش‌آزمون، پرسشنامه تحقیق در بین برگزیدگان جامعه‌ی آماری توزیع شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارمندان بازرسی و نظارت، حراست و مدیران اجرایی دستگاه‌های اجرایی منتخب و تعدادی از اساتید دانشگاه آشنا به بحث مبارزه با فساد اداری هستند. با استفاده از فرمول زیر در نمونه‌گیری و با قرار دادن مقادیر زیر، حجم نمونه برآورد شده ۶۰ نفر است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. براساس قانون مدیریت خدمات

کشوری وزارتخانه‌های ایران را می‌توان به گروه حاکمیتی، گروه اجتماعی- فرهنگی، گروه خدماتی و گروه اقتصادی تقسیم کرد که در این بین چون بخش‌های داخل و خارج از دولت باید مدنظر قرار گیرد؛ در حوزه نظارت علاوه بر ناظران مستقر در دولت، از نهادهایی چون سازمان بازرسی و دیوان محاسبات نیز استفاده خواهد شد. برای گروه اقتصادی بانک‌های کشاورزی و ملی از گروه بانک‌ها و وزارت صنعت، معدن و تجارت انتخاب شدند، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات از گروه خدماتی انتخاب گردید و در گروه حاکمیتی، معاونت منابع انسانی ریاست جمهوری و تعدادی از کارکنان سازمان بازرسی کل کشور انتخاب شدند. حوزه نظارت، مدیران و کارشناسان تخلفات اداری، حراست و بازرسی دستگاه‌های مرکزی در شهر تهران و همچنین اساتید دانشگاه مسلط به این حوزه را نیز مدنظر قرار خواهد داد. لازم به ذکر است این طرح تحقیقاتی در یکی از نشست‌های تخصصی مرکز آموزش مدیریت دولتی که با حضور نمایندگان هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری دستگاه‌ها بود نیز ارایه و پرسشنامه‌ای نیز برای اعضا مدعو ارسال شد که مجموعاً ۹۰ پرسشنامه توزیع و ۶۶ پرسشنامه عودت شد.

محاسبه روایی و پایایی پرسشنامه

برای محاسبه روایی از روایی صوری استفاده شد و ۱۵ نفر از خبرگان، سؤال‌های پرسشنامه را بررسی و ارتباط آن را بررسی نمودند و برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که کلیه ضرایب بالاتر از ۰/۷ محاسبه گردید.

سؤالات تحقیق:

۱. مدل بومی مبارزه با فساد اداری ایران دارای چه اجزایی است؟
۲. آیا بین ابعاد و شاخص‌های مبارزه با فساد بر گرفته از روش تحلیل مضمون از لحاظ آماری رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

پاسخ به سؤال اول:

با عنایت به این که در طرح حاضر، شاخص‌ها از ادبیات استخراج شد، برای کدبندی از روش تحلیل مضمون استفاده گردید و از این مرحله به بعد فرایند کدگذاری توصیفی و تفسیری شاخص‌های استخراج شده، آغاز گردید. ضمن کدگذاری، برخی از مضامین اصلی شناسایی شدند. سپس این مضامین در قالب مضامین سازمان دهنده و در نهایت مضامین فراگیر طبقه‌بندی گردید. لازم به ذکر است که یادداشت‌برداری و ثبت اندیشه‌ها و تفسیر داده‌ها در طول مراحل مختلف کدگذاری انجام می‌شود که به استخراج مدل کمک خواهد کرد. با بررسی ادبیات داخلی و بین‌المللی ۳۶۵ شاخص شناسایی شدند که از ۳۶۵ شاخص استخراج شده ابتدا ۲۴ مضمون اساسی و سپس ۹ مضمون سازمان دهنده با استفاده از روش قالب مضامین شناسایی و ۹ مضمون نهایی در قالب ۴ مضمون فراگیر جمع‌بندی شد.

جدول ۱- فراوانی مضامین سازمان دهنده

مضامین سازمان دهنده		مضامین سازمان دهنده	
توسعه اخلاق حرفه‌ای	۲۶	آموزش عمومی	۲۳
توسعه نوآوری در دولت	۹	بستر سازی اخلاقی	۸
شفافیت	۲۵	دسترسی به اطلاعات	۷
شناسایی نقاط آسیب‌پذیر	۵	رقابت سیاسی سالم	۶
عدالت اقتصادی	۴	مشارکت عمومی	۱۵
عزم رهبران به مبارزه با فساد	۲	پاسخگویی مدیران	۱۴
قوانین مبارزه با فساد	۱۹	نظام منابع انسانی مبتنی بر اخلاق	۲۱
هم‌راستایی و یکپارچگی سیاست‌ها	۱۳	ارتقای اخلاق فردی	۱۵
نظارت مستمر	۷	اصلاح ساختار و فرایندها	۱۹
نهادهای نظارتی	۲۵	اصلاح فضای کسب و کار	۱۷
نظارت مدنی	۲۹	بهسازی نیروی انسانی	۱۴
سیاست‌زدایی از فرایند قضایی	۹	تشدید مجازات	۱۶
		کارآمدی دادگاه‌ها	۸
		همکاری‌های قضایی بین‌المللی	۱۵

پاسخ به سؤال ۲:

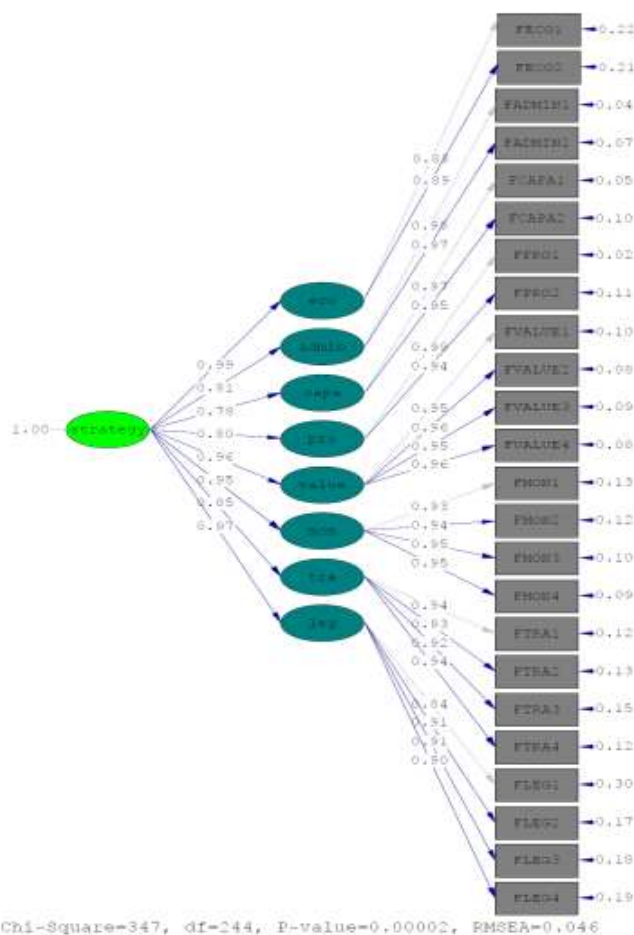
به منظور سنجش مجدد مدل استخراج شده، از روش تحلیل مضمون با استفاده از پرسشنامه‌ای با ۸۱ شاخص استفاده شد که بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم و از اهمیت هر عامل سؤال گردید.

شکل ۵- مدل بومی مبارزه با فساد اداری

مدل مبارزه با فساد اداری															
نظام برخورد مؤثر با تخلفات		نظارت کارآمد		پیشگیری اجتماعی		پیشگیری نهادی									
کارآمدی دادگاهها	همکاری های قضایی بین المللی	تشدید مجازات	نظارت دولت	نظارت حرفه ای	نظارت مدنی	بستر سازی اخلاقی در جامعه	رقابت سیاسی سالم	مشارکت عمومی	آموزش عمومی	هم راه سازی استراتژیک	ارتقای کرامت انسانی	ساماندهی اقتصادی	رشد ارزش های اخلاقی	چابک سازی نظام اداری	ارتقاء شفافیت و پاسخگویی

برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم افزار Lisrel، آزمون و تحلیل های زیر صورت گرفتند. دیاگرام زیر ضریب استاندارد و عدد معناداری مدل پژوهش حاضر را نشان می دهد. شاخص های برازش مناسب مدل شامل GFI، X2 (شاخص نیکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل شده نیکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه ای) و RMR (ریشه میانگین توان دوم باقی مانده) است. بدین صورت مدل از برازش مناسب برخوردار است که نسبت X2 به درجه آزادی (df) کم تر از ۳ باشد، مقدار CFI بیشتر از ۹۰ درصد، مقدار GFI، AGFI بیشتر از ۸۰ درصد و مقدار RMSEA کم تر از ۰/۰۸ باشد (کلاتری، ۱۳۸۸).

همان طور که دیاگرام زیر نشان می دهند، مقدار RMSEA برابر ۰/۰۴۶ و مقدار X2 به درجه آزادی (df) برابر با ۲/۴۴ است. مقدار شاخص AGFI، CFI و GFI به ترتیب برابر با ۰/۹۵، ۰/۹۸ و ۰/۹۶ است که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارند.



تمایز با مطالعات پیشین

- از ۴۳ تحقیق فارسی بررسی شده ۲۴ تحقیق در سطح ملی بوده که ۱۲ مطالعه آن به تأثیر یک متغیر خاص و فساد مربوط است مانند حقوق - پورسانت و ۹ مطالعه بر علل اشاره داشته‌اند.
- ۴ مطالعه که دو مورد آن دارای مدل یکسانی است هم جنبه ملی داشته، هم به دنبال ارایه راهکار بوده و هم بر چند بعد تمرکز داشته‌اند که با موضوع تحقیق شباهت دارند؛ که تمایزات آن‌ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت.
- مطالعات بین‌المللی انجام شده توسط مجامع بین‌المللی عمدتاً با رویکرد این تحقیق مشابهت دارند و در این بخش مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

مطالعات داخلی

- در بین مطالعات داخلی صورت گرفته، بیشترین نزدیکی به پایان‌نامه بهزاد فرخ سرشت است که در پایان‌نامه دکتری خود تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به‌منظور ارایه الگویی برای کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران» به شناسایی عوامل مؤثر در بروز فساد در نظام اداری ایران و چگونگی مقابله با آن و شناخت واقعی ریشه‌ها و علل بروز فساد اداری به‌منظور فراهم آوردن زمینه کافی برای ارایه الگوی مناسب با جامعه ایران اسلامی برای کاهش فساد اداری پرداخته است. یافته‌های این تحقیق شامل رتبه‌بندی متغیرهای مؤثر در بروز فساد اداری و همچنین رتبه‌بندی راهکارهای مؤثر در مبارزه با آن، روش‌های اتخاذ شده در مبارزه با فساد اداری در کشورهای موفق در این زمینه و وجود رابطه خطی میان عوامل ایجاد فساد اداری و نیز روش‌های مبارزه با آن بوده است.
- لازم به ذکر است که ایشان ۱۱ راهکار و ۱۲ علت بروز فساد را تشخیص داده بودند. در نهایت وی مدل مبارزه با فساد اداری مبتنی بر راهبردهای مدیریتی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و مدنی را بر اساس مبانی نظری و یافته‌های تحقیق، ارایه کرده است.

مطالعات خارجی

- در بین مطالعات انجام شده در خارج از کشور می‌توان به پایان‌نامه دکترای یمانی دستا که به تدوین استراتژی مبارزه با فساد در اریتره پرداخته بود اشاره کرد. ایشان ضمن تشخیص ۴ بخش اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و اداری ۲۵ راهکار را ذیل آن شناسایی کرده بودند.
- در بین مطالعات بین‌المللی، بیشترین نزدیکی با مدل OECD و آژانس امداد رسانی آمریکا

وجود دارد که مطالعات آژانس امدادسانی آمریکا در ۴ فصل، بخش های تقویت، پیشگیری و نهادسازی و فعالیت های آگاه سازی عمومی با ۲۴ راهکار را رایه نموده است؛ که بسیاری از مسایل از جمله توجه به اخلاق فردی و خودسازی، عدم توجه جدی به آموزش های پیشگیرانه و نقش جدی رهبران از اهم آن می باشند.

● بانک توسعه آسیایی و سازمان همکاری های اقتصادی OECD به منظور رایه چارچوب مبارزه با فساد در کشورهای عضو، اقدام به ترسیم خط مشی مبارزه با فساد برای کشورها نموده است و در آن ۳ پایه اصلی را مدنظر قرار داده است؛ که عبارت اند از پایه ۱: توسعه سیستم های شفاف و اثربخش، حوزه عمومی، پایه ۲: تقویت اعمال مبارزه با رشوه و ارتقای سلامت در عملیات کسب و کار، پایه ۳: پشتیبانی از درگیری فعال عموم؛ در ذیل سه پایه، ۳۵ راهبرد رایه شده است. جدول زیر مقایسه مضامین اساسی تحقیق حاضر با شاخص های دو مدل فوق الذکر را بیان می دارد.

جدول ۲- مقایسه بین مضامین مدل تحقیق حاضر با دو مدل بین المللی

OECD	USAID	زرنندی
سیستم هایی برای ارتقای شفافیت از طریق افشا و یا نظارت بر دارایی و بدهی و ... ممنوعیت یا محدود کردن تعارض منافع	افزایش پاسخگویی افشای مالی و هدایا	پاسخگویی مدیران
		اخلاق کارگزاران
		ارتقای اخلاق فردی
	ساده سازی روبه ها و برنامه های دولت	اصلاح ساختار و فرآیندها
ساده سازی محیط قانونی با حذف قوانین که هم پوشانی دارند و باری برای کسب و کار می باشد.	افزایش سرعت فرآیند خصوصی سازی	اصلاح فضای کسب و کار
آمادگی و اجرای برنامه های آموزشی به منظور ایجاد فرهنگ مبارزه با فساد		آموزش عمومی
		بستر سازی اخلاقی
	جریمه نمودن مسئولان متخلف	تشدید مجازات
ارتقای حکمرانی خوب شرکت ها که در آن کنترل های درونی کافی مانند اصول اخلاقی یا راه اندازی راه های ارتباطات مؤثر و آموزش کارکنان را به همراه داشته باشد. ارتقای کدهای اخلاقی از طریق استانداردهای درونی یا آموزش های فرهنگی و برای اطمینان از درک صحیح مسئولیت ها	بهبود استانداردهای اخلاقی	توسعه اخلاق حرفه ای
		توسعه نوآوری در دولت
سیستم هایی برای دسترسی اطلاعات شامل تأمین وجوه طرفین سیاسی و رقابت های انتخاباتی و هزینه ها		رقابت سیاسی سالم

OECD	USAID	زرنندی
سیستم‌هایی برای تهیه گزارش‌های عمومی از عملکرد و تصمیم‌سازی‌ها		شفافیت
پایه‌سازی اقداماتی که دسترسی عموم به اطلاعات مناسب را فراهم آورد. اطمینان از آزادی مردم و رسانه‌ها برای دریافت و ارائه اطلاعات عمومی در زمینه فساد با توجه به قوانین داخلی و اثربخشی عملیاتی اداره	اطمینان از استقلال رسانه‌ها و توانایی آن‌ها در دسترسی به اطلاعات	
سیستم‌ها و اقدامات برای ارتقای شفافیت مالی، مطابقت با استانداردهای بین‌المللی موجود و اقدامات برای نظارت بر مؤسسات مالی	شکل‌دهی سیستم مدیریت مالی مدرن	
رویه‌های شفاف مناسب برای خرید عمومی که رقابت عادلانه را ایجاد نموده و فعالیت‌های فاسد را مانع شود.	شکل‌دهی تأمین رقابتی	
	فرآیند بودجه‌ریزی باز، با تشکیل گروه‌هایی و تشویق شهروندان برای مشارکت در بودجه محلی	
		عزم رهبران به مبارزه با فساد
اطمینان از وجود و اجرای اثربخش قوانین ضد پول‌شویی	فراهم آوردن قدرت تعقیب و بازرسی قوی، امکان بازجویی و تعقیب مدیران ارشد	قوانین مبارزه با فساد
حساب‌های شفاف و تنبیهات اثربخش برای حذف رشوه از مسئولان عمومی، وجود و اجرای اثربخش قوانین برای حذف پشتیبانی‌های غیرمستقیم از رشوه، اطمینان از وجود قوانین با تضمین‌های بازدارنده که به‌صورت فعال و اثربخش، مبارزه با تخلف رشوه‌ی مسئولان دولتی را هدایت می‌کند.		
اطمینان از وجود قوانینی که متخلفان دریافت رشوه تحت تعقیب مقامات ذی‌صلاح قرار گیرند.		
	سیاست‌زدایی اجرای قانون ارتقای اصلاحات قضایی (استقلال قضایی از اجرا)	کارآمدی دادگاه‌ها
آغاز فعالیت‌های آگاه‌سازی عمومی در سطوح مختلف	ایجاد درک عمومی از نتایج و علل فساد	مشارکت عمومی
پشتیبانی از NGOهایی که سبب ارتقای سلامت و مبارزه با فساد هستند.	شکل‌دهی مشارکت خصوصی-دولتی در مبارزه با فساد	
حفاظت از مخبرین		نظارت مدنی
اقداماتی در راستای اطمینان از اعلام گزارش‌های مالی به مسئولان استقرار سیستم گزارش‌دهی عمومی برای قضات و سایر آژانس‌های دولتی که شامل افشای فعالیت‌هایی در زمینه ارتقای سلامت و پاسخ‌گویی و مبارزه با فساد هستند. سیستم‌های دریافت شکایت‌ها که از ارتباط مناسب بین دولت و کارکنان خدمات کسب و کار، اطمینان یابد.	تشویق مشارکت خصوصی-دولتی (به‌عنوان گروه‌های ناظر)	

OECD	USAID	زرنده
ارتباط همکاری با گروه‌های جامعه مدنی درگیری NGO ها در نظارت بر برنامه‌ها و فعالیت‌های بخش عمومی	تشکیل آمودزمان به عنوان عامل مستقل برای رسیدگی به شکایات	نظارت مستمر
رویه‌های نظارتی مناسب که قابل کاربرد برای اداره عمومی و بخش عمومی باشد.	ارزیابی پایه‌ای برای اندازه‌گیری و پیشرفت	
توسعه سیستم‌هایی برای پرداخت مکفی برای حفظ زندگی مناسب	تغییر در مشوق‌ها در برابر رفتارهای مثبت	نظام منابع انسانی مبتنی بر اخلاق
توسعه سیستم‌های شفاف برای استخدام و ارتقای شفاف برای کمک به جلوگیری از سوء استفاده		
توسعه سیستم‌های مشخص گردش شغلی به منظور پیشگیری از فساد		
مطابقت با استانداردهای بین‌المللی موجود و اقدامات برای نظارت بر مؤسسات مالی		نهادهای نظارتی
ارتقای نهادهای رسیدگی و بازرسی عمومی	شکل‌دهی نقش بازرسی کل با اطمینان از نظارت بر عملیات دولت با توسعه موقعیت جدید	هم‌راستایی و یکپارچگی سیاست‌ها
تقویت همکاری چندجانبه با سایر کشورها در زمینه معاضدت‌های قضایی مانند بازگشت اموال		همکاری‌های قضایی بین‌المللی

نتیجه‌گیری:

مبارزه با فساد اداری نیازمند مطالعات جامع‌نگر است. در این تحقیق که برگرفته از پایان‌نامه دوره دکتری نویسنده اصلی است. ضمن انجام مطالعه جامع در زمینه‌ی ادبیات تحقیق بیش از ۴۶ تحقیق داخلی و ۳۰ تحقیق خارجی مورد بررسی قرار گرفت که در مجموع ۳۶۵ شاخص استخراج گردید. برای تبدیل این شاخص‌ها به یک مدل جامع، از روش تحلیل مضمون استفاده شد و نهایتاً مدل با ۴ بعد و ۹ مؤلفه رده ۱ و ۲۴ مؤلفه رده ۲ و ۸۱ شاخص شناسایی شد. ابعاد اصلی مدل جامع عبارت از پیشگیری اجتماعی، پیشگیری نهادی، مراقبه و مقابله است. در رده بعد مؤلفه‌هایی با عنوان نظام مؤثر برخورد با تخلفات، ارتقای ظرفیت‌های مردمی، ارتقای شفافیت و پاسخگویی، چابک‌سازی نظام اداری، رشد ارزش‌های اخلاقی، ساماندهی اقتصادی، نظارت کارآمد و هم‌راستایی استراتژیک تشکیل شد.

نکته حایز اهمیت این است که برای مبارزه با فساد نمی‌توان تنها بر یک بعد خاص تمرکز نمود بلکه باید بر تمامی ابعاد توجه داشت. به‌طور مثال اگر در حوزه ارتقای ظرفیت‌های مردمی یا ارتقا شفافیت و پاسخگویی بی‌توجهی شود و تنها به دنبال اصلاحات اقتصادی یا نظارتی باشیم،

بعید است ریشه‌کنی بیماری صعب‌العلاج فساد امکان‌پذیر گردد. در ادامه تحقیق، رابطه هر بعد با شاخص‌های زیرمجموعه از روش تحلیل عاملی تأییدی نیز مورد سنجش قرار گرفت که بدین منظور پرسشنامه مورد نظر طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت و نتایج آن مؤید رابطه معنادار بین ابعاد و شاخص‌های پیشنهاد شده از روش تحلیل مضمون می‌باشند.

نهایتاً فرمول زیر برای مبارزه با فساد اداری ارایه شد: مبارزه با فساد اداری = نظام مؤثر برخورد با تخلفات ۰/۹۷ + ارتقا شفافیت و پاسخگویی ۰/۸۵ + نظارت کارآمد ۰/۹۵ + رشد ارزش‌های اخلاقی ۰/۹۶ + ارتقا کرامت انسانی ۰/۸۰ + چابک‌سازی اداری ۰/۸۱ + ارتقا ظرفیت‌های مردمی ۰/۷۸ + ساماندهی اقتصادی ۰/۹۹ + هم‌راستایی استراتژیک ۰/۸۷.

فهرست منابع:

- ۱- فرخ سرشت، بهزاد. «بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارایه الگویی برای کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران»، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، (۱۳۸۲)
- ۲- دیوید، ای مک‌ناب. مترجمان: واعظی، رضا- آزمندیان، محمدصادق، روش‌های تحقیق کمی و کیفی مدیریت دولتی و سازمان‌های غیرانتفاعی، جلد اول، تهران، ایران: انتشارات صفار- اشراقی، (۱۳۹۰)
- ۳- رفیع پور، فرامرز. سرطان اجتماعی فساد، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، (۱۳۸۶)
- ۴- قلی پور، رحمت‌الله. «تحلیل رابطه الگوی حکمرانی خوب و فساد اداری»، مجله فرهنگ مدیریت، (۱۳۸۴)، پاییز، ۱۰۳ تا ۱۲۸
- ۵- کلانتری، خلیل. مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی، (چاپ اول)، تهران، انتشارات فرهنگ صبا، (۱۳۸۸)
- ۶- معصومی‌نیا، غلامعلی - دادگر، حسن. فساد مالی، انتشارات کانون اندیشه جوان، (۱۳۸۳)

1-Arnold J Heidenheimer. September (2001) olitical Corruption: Concepts and Contexts (3rd Edition المجلد). Transaction Publishers Paperback [Paperback].

2- D. E. Kaufmann. (2000), Governance Matters: From Measurement To Action. Volume 37(2)

- 3- D. F. Thompson. (1993), edited Corruption: The Case of the Keating Five. American Political Science Review, pp369-381
- 4- Frederick, Staphenurst و Petter Langseth. (1997), The Role of Public Administration in fighting Corruption. International Journal of Public Sector Management, Vol. 10, No.5.
- 5- LaFree. (2004), Corruption as a Global Social Problem", Handbook of Social Problems: A Comparative International Perspective.
- 6- Huberts. (1998), What can be done against public corruption and fraud: expert views on strategies to protect public integrity, Crime, law & social change .209-224:29
- 7- Shah, J. A Huther,(2000), Anti-corruption policies and programs: a framework for evaluation. World Bank policy research working paper no.2501. <http://ssrn.com/abstract=632571>.
- 8- LaFree.G. (2004), Corruption as a Global Social Problem". Handbook of Social Problems: A Comparativ International Perspective.
- 9- Langseth, petter; Staphenurst, Rich & Pope, Jeremy (1998). «The role of a national integrity system in fighting corruption», The Economic Development Institute of the World Bank.
- 10- M Collier. (1999), Explaining Corruption: An Institutional-Choice Approach, The International Studies Association 40th Convention, Washington D.C,
- 11- Dests, YEMANE (2004), Designing Anti-Corruption Strategies for Developing Countries: A Country Study of Eritrea, University of North Carolina state. Ph.D. dissertation
- 12- Dorhoi, Monica (2005), Anti-Corruption Strategies and Fighting Corruption in Central and Eastern Europe.
- 13- Oskar Kurer. (2005). Corruption: An Alternative Approach to Its Definition and Measurement, Political Studies 53, 222-239.
- 14- R McCusker (2006), Review of anti-corruption strategies... Australian Institute of Criminology Retrieved from <http://www.aic.gov.au>.
- 15- R Staphenurst و - GS Kindra (1998), Social marketing strategies to fight corruption, Washington DC: Economic Development Institute of the World Bank.
- 16- Rose - Ackerman (1996), The Political Economy Of Corruption: Causes End Consequences, World Bank.

بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شدهی کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوهی قضاییه در استان ایلام

دکتر علی یاسینی^۱

عیسی هواسی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام بود. این پژوهش بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین بر اساس شیوه جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است که جامعه آماری آن را تمامی کارکنان زیرمجموعه قوه قضاییه (۹۰۰ نفر) تشکیل داده و روش نمونه گیری تصادفی سهمی مورد استفاده قرار گرفت. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۷۰ نفر برآورد شد. برای جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد راهبردهای منابع انسانی درویش، موهگالی، موسوی و پناهی (۲۰۱۲)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و حمایت سازمانی ادراک شده آلن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد؛ که روایی آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha=0/94$) محاسبه شده است. به منظور تحلیل فرضیه‌ها از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری دارد همچنین راهبردهای منابع انسانی از طریق مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی، جذب و استخدام، مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کاری، بر تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: راهبردهای منابع انسانی، تعهد سازمانی، حمایت ادراک شده، سازمان‌های زیرمجموعه قوهی قضاییه

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام. (مستول مکاتبه) - Email: a_yas1363@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، بازرس کل استان ایلام - سازمان بازرسی کل کشور - Email: eisahavasi@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی مهم ترین سرمایه و مزیت رقابتی در هر سازمانی بوده است و بی شک توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی در هر سازمانی نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاص است؛ بنابراین مهم ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و چالش های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. با توجه به حساسیت کار کارکنان ستادی در سازمان های امروزی، اهمیت به پیامدهای کاری این کارکنان ضروری است. از این رو راهبردهای منابع انسانی با محوریت توسعه دانش کارکنان، باید مطابق با چشم انداز و راهبرد سازمان و با مدنظر قرار دادن نقاط قوت و ضعف، فرصت ها و تهدیدهای محیطی تدوین گردد (رضایی راد و دعایی، ۱۳۹۱). از تأثیرات مهم این راهبردها بر گرایش های کاری کارکنان از جمله تعهد سازمانی^۱ و توجه به سلامتی و رفاه آنها در محیط کار می باشد (هروآبادی و مرباقی، ۱۳۸۰).

در چند سال گذشته به دلیل ارتباط تعهد سازمانی با تمایلات کاری و پیامدهای روانی، این سازه، بخشی مهم از مطالعات سازمانی بوده است (پاناسیا و واندربرگ^۲، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی را به عنوان میزان وابستگی هویت فرد به سازمان و تمایل به مشارکت در امور تعریف کرده اند (شور و واین^۳، ۲۰۰۰). تعهد کارکنان به سازمان می تواند در نتیجه ی روابط تبادلی بهبود یابد. این ارتباطات تبادلی در پرتو نظریه تبادل اجتماعی بحث و بررسی می شوند (فی نات^۴، ۲۰۱۱). اساس این تبادلات بر این فرض است که وقتی فردی کار مورد علاقه ی طرف مقابل را انجام می دهد، انتظار دارد فرد مقابل نسبت به جبران و تلافی این رفتار واکنش نشان دهد (برنارد و بلو^۵، ۲۰۰۲). با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، درک کارکنان از چگونگی اجرای راهبردهای منابع انسانی، زمانی تعهد سازمانی را بهبود می بخشد که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه، بهزیستی و تلاش آنها توجه می کند (بارتلت^۶، ۲۰۰۱). به این معنا که این وظایف، پیامی را به کارکنان در مورد تعهد سازمان به آنها می رسانند و موجب می شوند کارکنان در پاسخ، تعهد خود را افزایش دهند. همچنین به منظور مطالعه ی تبادلات موجود بین کارکنان و مدیران، مفهوم حمایت سازمانی درک شده به دلیل رابطه معنادار با تعهد کارکنان مورد توجه قرار گرفته است

1. Organizational Commitment

2. Panaccio & Vandenberghe

3. Shore & Vin

4. Fitnat

5. Bernard & Blue

6. Bartlett

(شاپیرو و کسلر^۱، ۲۰۰۰). حمایت سازمانی درک شده به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش سلامتی و آسایش آن‌ها اشاره دارد. بر این اساس کارکنانی که میزان بالایی از حمایت سازمانی را درک می‌کنند، تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت (رضایی زاده و دعایی، ۱۳۹۱). مطالعات پیشین بیانگر این مطلب هستند که نه تنها تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری با راهبردهای منابع انسانی دارد، بلکه باور کارکنان از چگونگی اجرای این راهبردها به نوعی با تعهد سازمانی در ارتباط خواهد بود و باور کارکنان در مورد اجرای تعهدات سازمان نسبت به آن‌ها به عنوان حمایت سازمانی درک شده مطرح می‌شود؛ بنابراین، راهبردهای منابع انسانی می‌توانند رابطه مستقیمی با حمایت سازمانی درک شده داشته باشند. در چنین حالتی کارکنان به منظور توازن در ارتباطات تبادلی با سازمان، تمایلات و رفتارهای خود را بر اساس میزان تعهد کارفرمایان به آن‌ها تنظیم می‌نمایند (حریری، روتن و جان محمدی، ۱۳۹۲). باور کارکنان نسبت به تحت حمایت بودن توسط کارفرما، در ایشان این اعتماد را به همراه دارد که سازمان در نظر دارد تعهدات تبادل شده را به نحو بسیار مؤثری در قبال کارکنانش اجرا نماید. از این رو باور کارکنان در مورد تعهد سازمان به آن‌ها، با میزان تعهداتشان نسبت به سازمان در ارتباط خواهد بود (شن و همکاران^۲، ۲۰۱۴).

البته برخی از پژوهشگران معتقدند ممکن است ارتباط مستقیمی بین راهبردهای منابع انسانی و تعهد سازمانی وجود نداشته باشد؛ زیرا بر این باورند که ارتباط بین راهبردهای منابع انسانی و گرایش‌های رفتاری کارکنان با توجه به باور ایشان نسبت به متعهد بودن سازمان به آن‌ها تعدیل می‌شود. در واقع باور کارکنان نسبت به متعهد بودن سازمان به آن‌ها نقش واسطه را ایفا می‌نماید (هریت، کیدومبو، ابونیو، کیستوفر و گاکو^۳، ۲۰۱۲). پژوهش‌های اخیر نشان داده است مفهوم حمایت سازمانی درک شده می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی برای ایجاد توانمندی کارکنان مطرح شود (لینو و لاوندر^۴، ۲۰۱۲). لذا فرضیه‌ی رابطه مستقیم راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی نمی‌تواند لزوماً درست باشد؛ زیرا اجرای این راهبردها ابتدا با برداشت کارکنان در مورد انگیزه‌ی اصلی سازمان در ارتباط خواهد بود.

در ایران نقش حمایت سازمانی ادراک شده کمتر از مؤلفه‌های سازمانی دیگر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته مثلاً در اولین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی که در سال ۱۳۸۷ در دانشگاه اصفهان برگزار شد تنها ۱/۰۵٪ از مقاله‌ها به حمایت سازمانی ادراک شده

1. Shapiro & Kessler

2. Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou. & Zhang

3. Harriet, Kidombo, Obonyo, Chistopher, & Gakuu

4. Leenu & Lakhwinder

اختصاص یافته بود، در حالی که ۱۶٪ مقالات مربوط به رضایت شغلی، ۱۶٪ به تعهد سازمانی، ۱۳٪ به سبک رهبری و ۱۳٪ به عملکرد کارکنان اختصاص یافته بود و این خود نشان می‌دهد که باید بیش از این در مورد نقش حمایت سازمانی ادراک شده به کنکاش و بررسی اقدام کرد.

بااستناد به پیشینه‌ی پژوهش در زمینه‌ی ادراکات و باورهای کارکنان، می‌توان بیان کرد سازمان از طریق راهبردهای منابع انسانی می‌تواند تعهد به کارکنان را عملی سازد و این راهبردها منجر به افزایش حمایت سازمانی درک شده می‌شوند. با افزایش حمایت سازمانی درک شده، کارکنان با تعهد بیشتر به سازمان انجام وظیفه می‌کنند و عملکرد خود را بهبود می‌بخشند. در حقیقت راهبردهای منابع انسانی پیام‌هایی را به افراد در مورد انتظار سازمان از کارکنان و انتظار کارکنان از سازمان ارسال می‌کنند (شانوک و آیزنبرگر^۱، ۲۰۰۶). بنابراین این راهبردها نقش مهمی را در ارسال پیام از طرف سازمان به کارکنان و ایجاد باور حمایت سازمانی درک شده ایفا می‌نمایند. البته راهبردهای منابع انسانی زمانی با عملکرد سازمان رابطه بیشتری خواهند داشت که به‌طور هماهنگ و یکپارچه اجرا شوند. به این علت که درک کلی کارکنان، احساس کارکنان نسبت به راهبردهای گوناگون را به‌جای تنها یک راهبرد نشان می‌دهد زیرا که آن‌ها در معرض راهبردهای متنوع منابع انسانی هستند و تنها در معرض یک راهبرد مجزائی باشند (نوروزی سید حسینی، ۱۳۹۱).

اکنون در ایران روند پیاده‌سازی اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی شدن سازمان‌های دولتی تحولی است که به تدریج نیروی انسانی را به منبعی رقابتی بدل خواهد کرد. رقابت برای جذب و به‌ویژه نگهداری نیروی انسانی در دوره پیاده‌سازی اصل ۴۴ اهمیت مطالعه حمایت سازمان و تعهد را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. واضح است که مدیران تأثیر فراوانی روی کارکنان خود دارند و از آنجایی که در رابطه با تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی در ایران پژوهش زیادی صورت نگرفته است؛ بنابراین تحقیق در خصوص ارتباط بین مؤلفه‌های مذکور برای پیشبرد اهداف سازمان و آن‌هم اهداف استان ایلام امری ضروری به نظر می‌رسد. از جمله اهمیت این پژوهش مشخص شدن این نکته است که آیا تعهد سازمانی تحت تأثیر حمایت ادراک شده کارکنان و راهبردهای منابع انسانی است؟ فواید عملی پژوهش حاضر این است که می‌توان از نتایج آن در انتخاب راهبردهای منابع انسانی در سازمان‌های مرتبط با قوه قضاییه، اصلاح رفتار کارکنان و نیز یافتن راهکارهای رفتاری مؤثرتری برای افزایش کارایی کارکنان استفاده نمود. از دیگر فواید غیرمستقیم پژوهش حاضر می‌توان به افزایش رضایت شغلی، سلامت روانی در محیط کار، بهبود ارتباطات مدیران و کارکنان و ایجاد سازمانی سالم و پیشرو اشاره نمود.

با توجه به هدف و مسأله پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

۱. راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری دارند.
۲. راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط معناداری دارند.
۳. راهبردهای منابع انسانی پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی هستند.
۴. راهبردهای منابع انسانی پیش‌بینی کننده حمایت سازمانی ادراک شده هستند.

روش‌شناسی پژوهش

الف- نوع و ماهیت پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی است، زیرا هدف محقق از انجام این نوع پژوهش توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. از آنجایی که روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد، نوع تحقیق در زمره‌ی پژوهش‌های همبستگی قرار دارد. پژوهش حاضر قصد دارد با بررسی روابط بین متغیرهای سه گانه؛ مشکلات مرتبط با استراتژی‌ها در این سازمان‌ها را شناسایی و راه‌حل و پیشنهادهایی در جهت حل این مشکلات، ارائه دهد. بر این اساس نوع پژوهش را می‌توان یک پژوهش کاربردی دانست.

ب- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کارکنان زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام می‌باشند که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر است. این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شده است و جامعه آماری به گروه‌ها و طبقاتی که دارای ویژگی‌های مشترکی هستند تقسیم می‌شود. تعداد نمونه لازم متناسب با حجم جامعه با استفاده از فرمول کوکران برابر است با:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)}{\varepsilon^2 (N-1) + z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)} = \frac{900(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.07^2)(900) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 270$$

از کل ۲۷۰ نفر افراد مورد مطالعه؛ تعداد ۱۸۵ نفر (۶۸/۵ درصد) مرد و تعداد ۸۵ نفر (۳۱/۵ درصد) زن بوده‌اند. تعداد ۴۹ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۱۸/۱ درصد)، تعداد ۱۷۲ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۶۳/۷ درصد)، تعداد ۳۲ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۱۱/۹ درصد) و تعداد ۱۷ نفر نیز بیشتر از ۵۰ سال (۶/۳ درصد) سن داشته‌اند. تعداد ۲ نفر دارای تحصیلات دیپلم (۷ درصد) ۳۱ نفر فوق‌دیپلم (۱۱/۵ درصد)، ۱۵۷ نفر کارشناسی (۵۸/۱ درصد) ۷۸ نفر کارشناسی ارشد (۲۸/۹ درصد) و تعداد ۲ نفر

دارای تحصیلات دکترا (۷ درصد) هستند. در نهایت تعداد ۷۴ نفر دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال (۲۷/۴ درصد)، تعداد ۱۱۹ نفر سابقه‌ای بین ۵ تا ۱۰ سال (۴۴/۱ درصد)، تعداد ۶۱ نفر دارای سابقه‌ای بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۲/۶ درصد)، تعداد ۷ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال (۲/۶ درصد) و تعداد ۹ نفر بین ۲۰ سال به بالا (۳/۳ درصد) می‌باشند.

ج- ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه ابزار استاندارد استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی و حاوی ۲۴ سؤال است. برای هر یک از ابعاد در پرسشنامه ۸ سؤال استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه آلن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۳ سؤال و تک عاملی است. برای سنجش متغیر راهبردهای منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد راهبردهای منابع انسانی درویش، موگالی، موسوی و پناهی (۲۰۱۲) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۲۷ سؤال و ۵ مؤلفه می‌باشد. به منظور میزان پایایی متغیرهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در جدول ۱ مقدار ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرهای پژوهش ذکر شده است.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ردیف	ابعاد	تعداد سؤال‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
انسانی راهبردهای منابع	توسعه منابع انسانی	۴	۰/۸۳
	جذب و استخدام	۴	۰/۸۰
	مدیریت عملکرد	۳	۰/۸۳
	جبران خدمات	۸	۰/۷۳
	روابط کاری	۳	۰/۸۶
سازمانی تعهد	تعهد عاطفی	۸	۰/۷۷
	تعهد مستمر	۸	۰/۸۴
	تعهد هنجاری	۸	۰/۷۲
حمایت ادراک شده			۰/۸۶
کل			۰/۹۴

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توصیفی برای تمامی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	تعداد	انحراف معیار	مینیم	ماکزیم	دامنه	میان
توسعه منابع انسانی	۳/۷۱	۲۷۰	۰/۶۸۷	۱/۷۵	۵/۰۰	۳/۲۵	۳/۷۵
جذب و استخدام	۳/۳۸	۲۷۰	۰/۷۲۱	۱/۵۰	۵/۰۰	۳/۵۰	۳/۲۵
مدیریت عملکرد	۳/۴۳	۲۷۰	۰/۸۸۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۰۰	۳/۳۳
جبران خدمات	۳/۴۶	۲۷۰	۰/۶۸۳	۱/۲۵	۴/۸۸	۳/۶۳	۳/۵۰
روابط کاری	۳/۳۵	۲۷۰	۰/۸۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۰۰	۳/۳۳
تعهد عاطفی	۳/۴۱	۲۷۰	۰/۶۱۰	۱/۶۳	۴/۷۵	۳/۱۳	۳/۳۷
تعهد مستمر	۳/۴۹	۲۷۰	۰/۶۸۰	۱/۰۰	۴/۷۵	۳/۷۵	۳/۶۲
تعهد هنجاری	۳/۵۶	۲۷۰	۰/۶۴۱	۱/۶۳	۵/۷۵	۳/۱۳	۳/۶۲
حمایت ادراک شده	۳/۴۸	۲۷۰	۰/۴۳۰	۲/۰۶	۵/۵۶	۲/۵۰	۳/۴۳

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد بعد توسعه منابع انسانی بالاترین میانگین (۳/۷۱) و بعد روابط کاری بامیانگین (۳/۳۵) پایین‌ترین میانگین را در بین ابعاد راهبردهای منابع انسانی داشته و در رتبه آخر است. برای ابعاد تعهد سازمانی، تعهد هنجاری بالاترین میانگین (۳/۵۶) و بعد تعهد عاطفی بامیانگین (۳/۴۱) کمترین میانگین را دارا می‌باشند و حمایت ادراک شده دارای میانگین (۳/۴۸) می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش و ماهیت فرضیه‌های تحقیق، برای آزمون و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چند گانه‌ای هم‌زمان استفاده شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون ضریب همبستگی برای ارتباط بین راهبردهای منابع انسانی - تعهد سازمانی -

حمایت سازمانی

متغیرهای پژوهش	تعهد سازمانی			حمایت ادراک شده		
	شدت رابطه	سطح معناداری	نتیجه‌گیری	شدت رابطه	سطح معناداری	نتیجه‌گیری
توسعه منابع انسانی	۰/۴۹۳*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۳۸۴*	۰/۰۰۰	تأیید
جذب و استخدام	۰/۵۰۱*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۲۰*	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت عملکرد	۰/۵۵۴*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۰۱*	۰/۰۰۰	تأیید
جبران خدمات	۰/۷۴۱*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۵۹۱*	۰/۰۰۰	تأیید
روابط کاری	۰/۵۷۳*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۶۴*	۰/۰۰۰	تأیید
نمره کل راهبردهای منابع انسانی	۰/۷۰۷*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۵۶۳*	۰/۰۰۰	تأیید

یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط بین راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار است. قوی‌ترین رابطه، مربوط به رابطه‌ی خطی راهبرد جبران خدمات و تعهد سازمانی ($r=0/707$) و ضعیف‌ترین رابطه مربوط به رابطه‌ی خطی راهبرد توسعه منابع انسانی با تعهد سازمانی ($r=0/493$) می‌باشد. ضرایب همبستگی مربوط به ارتباط خطی بین راهبردهای منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که به لحاظ آماری ارتباطات فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. لازم به ذکر است که قوی‌ترین ارتباط مربوط به رابطه خطی راهبرد جبران خدمات و حمایت سازمانی ادراک شده ($r=0/59$) و ضعیف‌ترین رابطه مربوط به رابطه خطی راهبرد توسعه منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده ($r=0/38$) می‌باشد. همبستگی نمره کل راهبرد منابع انسانی با متغیرهای تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که به لحاظ آماری ارتباط خطی معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. لازم به ذکر است که شدت ارتباط راهبرد منابع انسانی با تعهد ($r=0/707$) قوی‌تر از ارتباط آن با حمایت سازمانی ادراک شده ($r=0/563$) است.

الف- بررسی تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر تعهد سازمانی

برای بررسی بهترین تبیین‌کننده تعهد سازمانی، از رگرسیون چند گانه استفاده شد. یافته‌ها به

شرح زیر است:

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون چند گانه هم‌زمان

آماره‌های تشخیص هم خطی				R ^۲	R	F	DW	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مراحل	
CI	EV	VIF	Tol							β	Std		B
۹/۷۹	۱/۰۰۰	-	-	۰/۵۴۲	۰/۷۰۷*	۱۱۱,۳۸	۱,۸۹	۰/۰۰۰	۹/۰۲۰	-	۰/۱۳۲	۱/۹۷۳	(ثابت)
۳/۹۵۴	۰/۰۵	۱/۳۷	۰/۷۲					۰/۰۰۰	۹/۶۲۶	۰/۴۹۳	۰/۰۴۳	۰/۴۱۰	توسعه منابع انسانی
۱۸/۱۰۴	۰/۰۳	۲/۲۷	۰/۴۳					۰/۰۰۰	۱۰/۳۱۹	۰/۵۰۱	۰/۰۴۰	۰/۴۱۱	جذب و استخدام
۱۹/۹۴	۰/۰۲	۱/۹۰	۰/۵۳					۰/۰۰۰	۱۰/۵۸۷	۰/۵۵۴	۰/۰۳۲	۰/۳۴۲	مدیریت عملکرد
۲۰/۰۸	۰/۰۲	۱/۴۰	۰/۷۱					۰/۰۰۰	۱۹/۰۷۹	۰/۷۴۱	۰/۰۳۲	۰/۶۱۸	جبران خدمات
۲۲/۰۲	۰/۰۲	۱/۶۶	۰/۶۰					۰/۰۰۰	۱۱/۳۶۸	۰/۵۷۳	۰/۰۳۲	۰/۳۶۷	روابط کاری

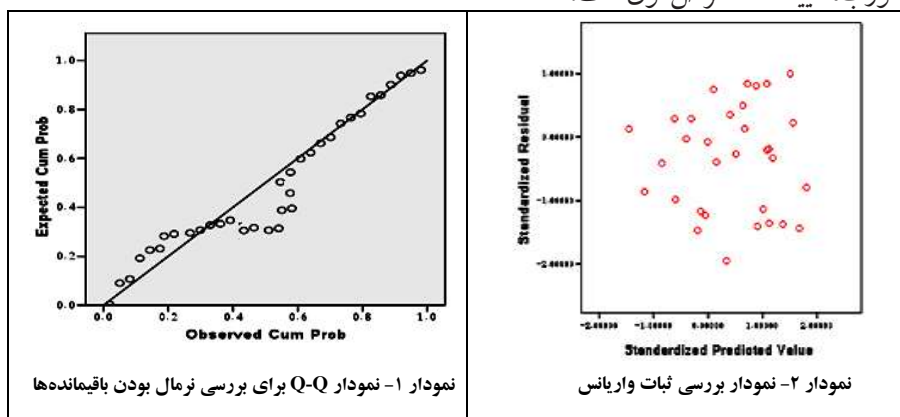
a. متغیر ملاک: تعهد سازمانی

CI: Condition Index EV: Eigen value DW: Durbin-Watson Tol: Tolerance

یک مدل به شرح جدول ۴ تشکیل شده است که در آن متغیر ملاک همان تعهد سازمانی

و متغیر پیش‌بین راهبردهای منابع انسانی می‌باشند. قبل از بررسی مدل رگرسیونی، لازم است که

مفروضه‌های مدل مورد بررسی قرار گیرند. در ابتدا ثبات نرمال بودن باقیمانده‌ها و ثبات واریانس مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها به شرح زیر است: ابتدا مهم‌ترین بخش صحت مدل در مورد نرمال بودن باقیمانده‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. نمودار Q-Q نیز با عنایت به تجمع داده‌ها بر محور مورب، تأیید کننده فرض فوق است.



به منظور بررسی ثابت بودن واریانس متغیر ملاک برای تمامی مقادیر متغیرهای پیش‌بین، نمودار مقادیر باقی مانده‌ها در مقابل مقادیر پیش‌بینی به شرح شکل ۱ است. با توجه به نبود روند یکنواخت افزایش یا کاهش و پراکنش نقاط بر محور افقی مفروض به صورت متناسب، نگرانی خاصی در مورد ثبات نداشتن واریانس متغیر مستقل وجود ندارد. در ادامه بررسی استقلال تمامی مشاهدات نیز با استفاده از آزمون دوربین واتسون بر روی باقیمانده‌ها انجام گرفت که مقدار بسیار نزدیک به ۲ برای آن (مطابق جدول ۴)، نشانگر نبود همبستگی بین داده‌های متوالی است؛ بنابراین در مدل تشکیل شده، آماره دوربین واتسون در وضعیت مناسب قرار دارد. همچنین تحلیل واریانس رگرسیون که نشان‌دهنده استقلال خطاهاست، برای تمامی مدل معنادار و برابر ۱۱۱/۳۸ می‌باشد. همچنین عدم هم خطی چند گانه توسط دو شاخص عامل تورم واریانس و تولرانس مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که مقادیر عامل تورم واریانس و تولرانس در پائین تر از دامنه مشخص شده (مقادیر کمتر از ۱۰ شاخص عامل تورم واریانس و مقادیر کمتر از ۱ برای شاخص تولرانس، برای تشکیل مدل مناسب هستند). می‌باشند؛ بنابراین هم خطی میان متغیرهای مستقل وجود ندارد. با عنایت به مجموع بررسی‌های انجام شده، می‌توان تناسب داده‌ها را برای اجرای مدل رگرسیونی مناسب و نتایج به دست آمده را معتبر دانست. بنابراین، متغیرهای پیش‌بین به عنوان

متغیرهای توجیه کننده تعهد سازمانی معرفی می شوند.

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی نشان می دهد، توسعه منابع انسانی با ضریب تعیین $0/257$ بر تعهد سازمانی تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان 95 درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین توسعه منابع انسانی با تعهد سازمانی وجود دارد به عبارتی توسعه منابع انسانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی جذب و استخدام نشان می دهد، مؤلفه جذب و استخدام نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین $0/284$ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان 95 درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین جذب و استخدام با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی جذب و استخدام بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی مدیریت عملکرد نشان می دهد مدیریت عملکرد نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین $0/295$ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان 95 درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین مدیریت عملکرد با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی مدیریت عملکرد بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی جبران خدمات و تعهد سازمانی نشان می دهد، جبران خدمات نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین $0/576$ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان 95 درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین جبران خدمات با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی جبران خدمات بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی روابط کاری و تعهد سازمانی نشان می دهد، روابط کاری نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین $0/325$ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان 95 درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین روابط کاری با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی روابط کاری بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد.

ب- بررسی تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر حمایت سازمانی

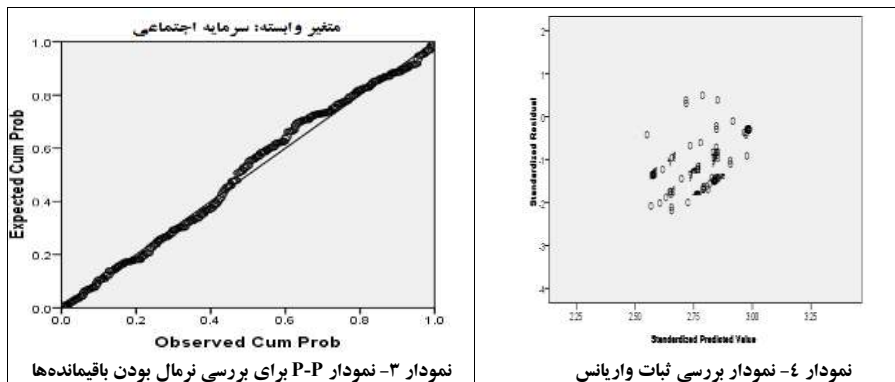
جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون چند گانه هم زمان

آماره های تشخیص هم خطی				R ²	R	F	DW	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مراحل
CI	EV	VIF	Tol							β	Std B	
۹/۷۹	۱/۰۰۰	-	-	۰/۳۵	۰/۵۶*	۵۲/۹۳	۱/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۱۷۶	۱/۳۵۴	۰/۱۷۶	۱/۳۵۴ (ثابت)
۱۳/۹۵۴	۰/۰۵	۱/۳۷	۰/۷۲					۰/۰۰۰	۷/۲۷۶	۰/۳۸۴	۰/۰۵۱	۰/۳۷۲ توسعه منابع انسانی
۱۸/۱۰۴	۰/۰۳	۲/۲۷	۰/۴۳					۰/۰۰۰	۸/۱۶۱	۰/۴۲۰	۰/۰۴۸	۰/۳۸۹ جذب و استخدام
۱۹/۹۴	۰/۰۲	۱/۹۰	۰/۵۳					۰/۰۰۰	۷/۳۱۷	۰/۴۰۱	۰/۰۴۰	۰/۲۹۱ مدیریت عملکرد
۲۰/۰۸	۰/۰۲	۱/۴۰	۰/۷۱					۰/۰۰۰	۱۳/۰۲۴	۰/۵۹۱	۰/۰۴۴	۰/۵۷۴ جبران خدمات
۲۲/۰۲	۰/۰۲	۱/۶۶	۰/۶۰					۰/۰۰۰	۸/۸۱۴	۰/۴۶۴	۰/۰۳۹	۰/۳۴۵ روابط کاری

Δ متغیر ملاک: حمایت سازمانی ادراک شده

CI: Condition Index EV: Eigen value DW: Durbin-Watson Tol: Tolerance

برای بررسی بهترین تبیین کننده حمایت سازمانی ادراک شده، از رگرسیون چند گانه استفاده شد. قبل از بررسی مدل رگرسیونی، لازم است که مفروضه های مدل مورد بررسی قرار گیرند. در ابتدا ثابت نرمال بودن باقیمانده ها و ثابت واریانس مورد بررسی قرار گرفت. یافته ها به شرح زیر می باشد: ابتدا مهم ترین بخش صحت مدل در مورد نرمال بودن باقیمانده ها مورد توجه قرار می گیرد. نمودار P-P نیز با عنایت به تجمع داده ها بر محور مورب، تأیید کننده فرض فوق است.



به منظور بررسی ثابت بودن واریانس متغیر وابسته برای تمامی مقادیر متغیرهای پیش بین، نمودار مقادیر باقیمانده ها در مقابل مقادیر پیش بینی در شکل ۳ ترسیم شده است. با توجه به نبود روند یکنواخت افزایش یا کاهش و پراکنش نقاط بر محور افقی مفروض به صورت متناسب، نگرانی خاصی در مورد ثابت نداشتن واریانس متغیر مستقل وجود ندارد. در ادامه بررسی استقلال تمامی مشاهدات نیز با استفاده از آزمون دوربین - واتسن بر روی باقیمانده ها انجام گرفت که مقدار

بسیار نزدیک به ۲ برای آن (مطابق جدول ۵) نشانگر نبود همبستگی بین داده‌های متوالی است؛ بنابراین در مدل تشکیل شده، آماره دوربین واتسون در وضعیت مناسب قرار دارد. مقدار $1/83$ دوربین واتسون بیانگر استقلال خطاها می‌باشد، بدان معنا که هر مؤلفه به تنهایی می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای حمایت سازمانی ادراک شده باشد. همچنین تحلیل واریانس رگرسیون که نشان‌دهنده استقلال خطاهاست، برای تمامی مدل معنادار و برابر $52/93$ می‌باشد. همچنین عدم هم‌خطی چندگانه توسط دو شاخص عامل تورم واریانس و تولرانس مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که مقادیر عامل تورم واریانس و تولرانس پائین‌تر از دامنه مشخص شده (مقادیر کمتر از 10 شاخص عامل تورم واریانس و مقادیر کمتر از 1 برای شاخص تولرانس، برای تشکیل مدل مناسب هستند). می‌باشند؛ بنابراین هم‌خطی میان متغیرهای مستقل وجود ندارد. پیش‌فرض‌های رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که تمامی شرایط برای تشکیل مدل پیش‌بینی کننده وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه هم‌زمان نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های راهبردهای منابع انسانی بر حمایت ادراک شده تأثیر معناداری دارند. این امر نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌ها دارای همبستگی متوسط به بالا با حمایت سازمانی ادراک شده بوده ($R=0/56$) و این مقدار به لحاظ آماری معنادار است. لازم به ذکر است که راهبردهای منابع انسانی مجموعاً 35 درصد از واریانس حمایت سازمانی ادراک شده را تبیین معنادار کرده‌اند. روی هم رفته یافته‌های نشان می‌دهد که در بین ابعاد راهبردهای منابع انسانی، جبران خدمات با مقدار تأثیر ($\beta=0/59$) و توسعه منابع انسانی با مقدار تأثیر ($\beta=0/38$) به ترتیب دارای قوی‌ترین و ضعیف‌ترین اثر بر حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشند. مدل رگرسیونی راهبردهای منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = 1.35 + 0.59 X_1 + 0.46 X_2 + 0.42 X_3 + 0.40 X_4 + 0.38 X_5$$

بحث و نتیجه‌گیری

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش در نهایت این فرضیه تأیید شد که بین راهبردهای منابع انسانی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری وجود دارد. به عبارتی با توجه به مقدار سطح معناداری و علامت ضریب B مثبت، می‌توان اذعان داشت که جهت تأثیر مثبت و معنادار است و این مقدار برابر با $0/707$ می‌باشد. در بین راهبردهای منابع انسانی، راهبرد توسعه منابع انسانی با تعهد به لحاظ آماری ارتباط معناداری داشت و در مدل پیش‌بینی نیز میزان تأثیر راهبرد توسعه منابع انسانی بر تعهد

سازمانی، ۰/۴۹۳ برآورد شد یعنی با ایجاد توسعه منابع انسانی، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین در مدل پیش‌بینی، میزان تأثیر راهبرد جذب و استخدام بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار است. میزان تأثیر برابر با ۰/۵۰۱ بوده و با توجه به مقدار t و سطح معناداری به لحاظ آماری معنادار می‌باشد؛ یعنی هر چه برنامه‌های جذب و استخدام افزایش یابند، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. میزان تأثیر راهبرد مدیریت عملکرد بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار گزارش شده است. میزان تأثیر برابر با ۰/۵۵۴ بوده و با توجه به مقدار t و سطح معناداری به لحاظ آماری معنادار می‌باشد؛ یعنی هر چه مدیریت عملکرد دقیق‌تر و قوی‌تر باشد، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در بررسی تأثیر راهبرد جبران خدمات بر تعهد سازمانی یافته‌ها نشان داد که در سطح خطای ۰/۰۵ و فاصله اطمینان ۰/۹۵ میزان تأثیر برابر با ۰/۷۴ می‌باشد، یعنی با افزایش جبران خدمات تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. پس از تجزیه و تحلیل ارتباط روابط کاری و تعهد سازمانی، یافته‌ها نشان داد که با توجه به جهت ضریب B و مقادیر t و سطح معناداری، میزان تأثیر راهبرد روابط کاری، بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار و مقدار آن برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد؛ یعنی با افزایش روابط کاری، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج فوق درباره‌ی تأثیر راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی با نتایج پژوهش‌های رضایی‌راد و دعایی (۱۳۹۱)، دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است.

مدل پیش‌بینی راهبردهای منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که میزان تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار است؛ یعنی با به کارگیری راهبردهای منابع انسانی، حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش با یافته‌های رضایی‌راد و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر راهبرد توسعه منابع انسانی بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها نشان داد که به لحاظ آماری راهبرد توسعه منابع انسانی به میزان ۰/۳۸۴ بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است. نتیجه فوق با یافته‌های شانوک و آیزنبرک (۲۰۰۶)، آرملی و همکاران (۱۹۹۸)، امیرکافی و هاشمی‌نسب (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. تحلیل رگرسیون مربوط به تأثیر جذب و استخدام بر حمایت سازمانی ادراک شده نشان داد که چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر معنادار و مثبتی وجود دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان جذب و استخدام با حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۴۲۰ یعنی با افزایش جذب و استخدام حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتیجه فوق

با نتایج شانوک و آیزنبرک (۲۰۰۶)، آرملی و همکاران (۱۹۹۸)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر مدیریت عملکرد بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد. در این ارتباط چون علامت ضریب B مثبت است، پس تأثیر مثبت و معناداری بین دو متغیر فوق وجود دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان تأثیر مدیریت عملکرد بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۴۰۱ می‌باشد، یعنی با افزایش مدیریت عملکرد حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتیجه فوق با یافته‌های پژوهش عریضی و گل‌پرور (۱۳۹۱)، داعی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر جبران خدمات بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با توجه به مقدار سطح معناداری $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد و چون علامت ضریب B مثبت است، تأثیر مثبت دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان جبران خدمات بر حمایت سازمانی ادراک شده، برابر ۰/۵۹ یعنی با افزایش جبران خدمات، حمایت سازمانی ادراک شده افزایش می‌یابد. نتایج فوق با نتایج پژوهش‌های رضایی‌راد و داعی (۱۳۹۱)، دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر راهبرد روابط کاری بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها حاکی از وجود رابطه معناداری بین دو متغیر می‌باشد. به عبارتی با توجه به مقدار سطح معناداری $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد و چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان روابط کاری بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۵۹۱ یعنی با افزایش روابط کاری حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج فوق با نتایج پژوهش‌های شانوک و آیزنبرک (۲۰۰۶)، آرملی و همکاران (۱۹۹۸)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- حمایت سازمانی به واسطه ایجاد تعهد عاطفی شکل گیرد تا بر متغیرهای مهم سازمانی مانند ترک خدمت، غیبت و عملکرد شغلی اثرگذار باشد به این صورت که وقتی سازمان از کارکنان حمایت می‌کند، ابتدا نوعی احساس تعلق خاطر و تعهد احساسی در آن‌ها شکل بگیرد و این احساس باعث افزایش عملکرد درون‌نقشی و فرائقشی، کاهش تمایل به ترک خدمت و غیبت در کارکنان شود.

- مدیران سازمان‌های زیر مجموعه قوه قضاییه تدابیری اتخاذ نمایند که بتوانند از طریق توسعه‌ی

منابع انسانی باعث تعهد هر چه بیشتر کارکنان و سبب پاداش‌های سازمانی برای کارکنان گردند و با رعایت عدالت و انصاف، زمینه هر چه بیشتر حمایت‌های سازمانی را برای کارکنان فراهم نمایند.

- مدیران سازمان‌های زیرمجموعه‌ی قوه‌ی قضاییه از طریق جذب و استخدام کارکنان منابع انسانی سازمان را توسعه بخشند و بتوانند تعهد را کارکنان ایجاد نمایند و با حمایت‌های خودانگیزه قوی را در آن‌ها به وجود آورند.

- پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های زیرمجموعه‌ی قوه‌ی قضاییه از طریق افزایش روابط کاری تعهد را در کارکنان بالا برده و همچنین با استفاده از امنیت شغلی، آموزش‌های ضمن خدمت، پرداخت حقوق و مزایا آن‌ها را پشتیبانی نمایند.

- به مدیران سازمان‌های زیرمجموعه قوه قضاییه پیشنهاد می‌گردد جبران خدماتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود، فقط در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان و به خاطر نیل به اهداف سازمان صرف می‌کند نباشد، بلکه به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به کارگیری رویه‌ها و روش‌های کاری جدیدتر و بهتر، به فرد پاداش دهند و او را مورد حمایت‌های سازمانی قرار دهند.

- بهتر است مدیران سازمان‌های زیرمجموعه قوه قضاییه جبران خدمات را در نگرش جدید به مدیریت منابع انسانی تنها از طریق پرداخت حقوق و دستمزد و مزایایی پولی انجام ندهند؛ بلکه میزان کیفیت زندگی کاری که شامل مزایای غیرمستقیم مالی و مزایای غیرمالی است را هم مورد توجه قرار دهند.

- مقدار و نوع پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان در برابر وظایف و مسئولیت‌هایشان با در نظر گرفتن میزان تجربه کاری و امتیازهای علمی باشد، تا سبب تعهد بیشتر کارکنان گردد.

- به پژوهشگران آینده توصیه می‌گردد در پژوهش‌های خود موارد زیر را رعایت نمایند:

- در زمینه‌ی راهبردهای منابع انسانی پژوهش‌های بیشتری انجام شود و باروش کیفی این مورد را بررسی نمایند تا بتوان مؤلفه‌های جدیدی را برای این متغیر کشف نمود.

- از آنجا که مدل‌های گوناگونی پیرامون تعهد سازمانی ارایه گردیده است، می‌توانند از مدل‌های دیگر نیز به تناسب استفاده نمایند.

- جامعه آماری این پژوهش سازمان‌های زیرمجموعه‌ی قوه‌ی قضاییه در استان ایلام بوده است و به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌هایی در همین راستا در استان‌ها و یا در سازمان‌های دیگر انجام داده و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند.

● در این پژوهش ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بررسی شده است و محققان می‌توانند تأثیر راهبردهای منابع انسانی را بر متغیرهای دیگر بررسی نمایند.

فهرست منابع:

۱. رضایی‌راد، مصطفی - دعایی، حبیب اله. «بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی پرستاران: ارایه یک الگو»، فصلنامه مدیریت ارتقاء سلامت، (۱۳۹۱)، دوره ۱(۲): صفحه ۴۳-۳۵.
۲. حریری، نجلا- روتن، سیده زهرا- جان‌محمدی، مریم. «سنجش رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران (مطالعه‌ی موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه‌ی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران)» تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، (۱۳۹۲)، دوره ۴۷، شماره ۴: ۳۹۷-۴۱۱.
۳. نوروزی سیدحسینی، رسول. «اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی»، مدیریت ورزشی، (۱۳۹۱)، ۱۵(۴)، ۱۰۳-۸۷.
4. Allen, D. G. Shore, L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
5. Bartlett K R. (2001) The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*. 12(4): 335-352.
6. Bernard N. N. & Blau, P. (2002). conception of social exchange theory: A critique. *The Eastern Africa Journal of Humanities & Sciences*. 1(1):1-6.
7. Coyle-Shapiro J A M. Kessler I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*. 37(7): 903-930.

8. Darvish, H. Moogali, A. Moosavi, M. & Panahi, B. (2012). Survey Relationship between Human Resources Roles and Human Resources Competencies. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 2(9).
9. Fitnat N S. (2011). Relationship between affective commitment and organizational silence: A conceptual discussion. *Internattional Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. 3(2): 1309-8063.
10. Leenu, N. Lakhwinder, S. (2012). Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13: 239–249.
11. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
12. Panaccio A. Vandenberghe C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 75(2): 224–236.
13. Shanok, S. Eisenberger, R. (2006). when supervisors feel supported: Relationships with subordinates perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91: 689-695.
14. Shen, Y. Jackson, T. Ding, C. Yuan, D. Zhao, L. Dou, Y. Zhang, Q. (2014). Linkin Perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizaional identification as a mediator. *European Management Journal*, 32 (3): 406-412.
15. Shore L M. Wayne S J. (2000) Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 78(5): 774-780.

بررسی رابطه نایبرایی های اقتصادی و رتبه کشورها در شاخص ادراک فساد

دکتر مجید کافی^۱

مهری سادات موسوی^۲

چکیده

مقاله حاضر با استفاده از جبر بولی و لحاظ داشتن واحد تحلیل «کشور» در صدد درک این مسأله است که احتمال ادراک فساد در کشورهایی که به طور هم زمان هم دارای شکاف درآمدی و هم سهم نامناسبی از بودجه عمومی در بخش های بهداشتی و آموزشی بوده اند، چگونه است.

نتایج تحلیل بولی حاکی از آن است که سه الگوی علی متفاوت موجب ادراک فساد در کشورهای مورد بررسی شده است. اول ترکیبی از سهم نامناسب آموزش و پرورش و بهداشت و درمان از بودجه عمومی، دوم کشورهایی که در آن ها سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی با نبود نایبرایی اقتصادی ترکیب شده بود و سوم کشورهایی که در آن ها می توان ترکیب سهم نامناسب آموزش از بودجه عمومی با نایبرایی اقتصادی مشاهده نمود.

از سوی دیگر نتیجه فاکتورگیری حاکی از آن است که سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی (A) شرطی لازم برای ادراک فساد در کشورها به شمار می رود. به عبارت دیگر سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی به تنهایی سبب ادراک فساد نمی شود بلکه در ترکیب با سایر شروط (نایبرایی اقتصادی (C) و سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی (B)) موجب ادراک فساد می گردد. سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی نیز در ترکیب با نبود نایبرایی اقتصادی می تواند به ادراک فساد منجر گردد. وجود سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی در هر دو ترکیب نشان دهنده آن است که این عامل در همه ی کشورهای نمونه که در آن ها ادراک فساد وجود دارد یکی از مهم ترین عواملی است که حضور داشته است.

کلمات کلیدی: مفاسد اقتصادی، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، نایبرایی اقتصادی، ادراک فساد

۱. مدیر گروه و استادیار علوم اجتماعی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - mkafi50@gmail.com

۲. معاون پژوهشی جهاد دانشگاهی علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) - smousavi1@gmail.com

مقدمه

سند چشم‌انداز بیست ساله کشور با ارایه دورنمایی از وضعیت جامعه در ابعاد مختلف آن، آینه‌فرمایی است که در صورت تلاش و ممارست دست‌یافتنی است. تحقق اهداف مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی منوط به کاستن موانع و از میان برداشتن سدهای پیش‌رو است. با توجه به گذشت نزدیک به چهار دهه از انقلاب اسلامی در کشورمان به نظر می‌رسد نتوانسته‌ایم هماهنگی و انسجام را در نهادهای دولتی به نحو احسن برقرار نماییم و این امر موجب شده که کارایی و عملکرد این نهادها در حد مطلوب خود نباشد. کاهش نابرابری در سطوح مختلف، امری است که هنوز محقق نگردیده و بازتاب خبرهای مرتبط با اختلاس‌های کلان نیز به گوشه‌ای از موانع پیش‌روی تحقق آن اشاره می‌نماید که همه افراد جامعه به تواتر آن را شنیده و وعده‌های مقابله با آن از مجاری مختلف گوشزد گردیده است.

آنچه مسلم است، وجود فساد در کشور صرفاً در حوزه اقتصادی و پولی اثرگذار نیست بلکه بر کلیه ابعاد فرهنگی، اجتماعی و سیاسی تأثیرگذار خواهد بود. «تحقیقات درباره فساد حول محورهای تعریف، علل، پیامدها و سنجش فساد متمرکز شده است» (فاضلی، ۱۳۸۸: ۱۵). فساد به دلیل نقشی که در ممانعت از توسعه، برهم زدن نظم اخلاقی و زایل کردن مشروعیت دولت دارد باید در کانون توجه قرار گیرد. هرچند که تعاریف مختلفی از فساد ارایه شده است لیکن تعریفی واحد و جامع از آن وجود ندارد. به دلیل پیچیدگی‌های تعریف فساد، در سال ۲۰۰۲ زمانی که مذاکرات برای نوشتن کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد انجام می‌شد، مقرر شد تعریفی از فساد ارایه نشود و در نهایت تنها فهرستی از مصادیق فساد در متن کنوانسیون گنجانده شد (فاضلی، ۱۳۸۸: ۲۶). مشهورترین تعریف فساد «استفاده از موقعیت و قدرت دولتی برای رسیدن به منافع شخصی» است که در اغلب متون و تحقیقات به چشم می‌خورد.

در این که فساد نامطلوب است اتفاق نظر وجود دارد و در طول سال‌های پس از انقلاب اسلامی نیز بسیار در خصوص مبارزه با این پدیده در کشور صحبت شده است. در حال حاضر دستیابی به اطلاعاتی که بتوان به صورت شفاف وضعیت جامعه را از این حیث مورد بررسی قرار دهد، بسیار دشوار و در مواردی به دلایل محرمانه بودن این نوع اطلاعات ناممکن است به همین دلیل در این مقاله تلاش شده تا با استفاده از پیامدهایی که برای فساد در نظریات مختلف مطرح گردیده است و گزینش برخی پیامدها و مقایسه تطبیقی این پیامدها با شاخص ادراک فساد که هر سال از سوی سازمان شفافیت بین‌الملل ارایه می‌گردد، اثر هر یک از این شاخص‌های عینی بر شاخص ادراک

فساد بررسی گردد و مهم‌ترین مسائلی که در سطح کلان با مفاسد اقتصادی همراه است، مورد شناسایی قرار گیرد.

مروری بر ادبیات موضوعی

رهیافت‌ها و رویکردهای مرتبط با تبیین علّی فساد کارگزاران را می‌توان در دو رهیافت خرد و کلان دسته‌بندی نمود:

۱- نظریه کارکردگرایی ساختاری (سطح کلان)؛ در این رهیافت فساد روبه‌رشد، معلول عقب‌ماندگی و توسعه‌نیافتگی نظام‌های سیاسی و اقتصادی است که بستر مناسبی را برای بهره‌برداری یا تخصیص لجام‌گسیخته منابع عمومی بنا بر ملاحظات مشخص یا اهداف ویژه عمومی فراهم می‌کند.

۲- در سطح خرد، اغلب رویکردها در قالب نظریه عقلانیت فردی مطرح شده است که از آن جمله می‌توان به رویکردهای زیر اشاره نمود:

- رویکرد هزینه فایده؛ به این نکته اشاره دارد که چنانچه کسی فایده یک کار را از هزینه آن بزرگ‌تر ببیند، برای آن اقدام می‌کند.

- رویکرد محرومیت نسبی؛ افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، رفتار فسادآمیز خواهند داشت.

- رویکرد رانت‌جویی؛ امتیازهای ویژه اقتصادی موجب ارتکاب اعمال فسادآلود می‌شود.

- رویکرد کارفرما غیر کارگزار؛ زمانی که انجام کارهای کلان و همچنین کنترل آن به گروهی ویژه واگذار شود، زمینه فساد فراهم می‌شود.

- رویکرد حامی پیرو؛ بر پایه این رویکرد، ساختار نامناسب اقتصادی، باندبازی در ساخت سیاسی، نوجه‌گرایی در انتصاب‌ها و گماردن پیروان در گلوگاه‌های تصمیم‌گیری با پشتوانه حامیان قدرتمند، زمینه‌های فساد را فراهم می‌سازد (عزتی و کریمی، ۱۳۹۳: ۶۳ به نقل از ابراهیم‌آبادی، ۱۳۸۳).

پیامدهای فساد

پیامدهای زیادی در حوزه‌های مختلف برای فساد بر شمرده شده است. فساد از طرق زیر نقش تشخیص‌دهنده دولت را از مسیر طبیعی آن منحرف می‌سازد:

● از طریق سوءاستفاده مالیات‌دهندگان، زیرا با بهره‌برداری از فساد، ممیزان مالیاتی از دیون مالیاتی خود می‌کاهند. شواهد تجربی نشان می‌دهد که نقش فساد در درآمد مالیاتی و تخصیص نامناسب از بودجه دولت مثبت و معنی‌دار است (مائورو، ۲۰۰۴).

● از طریق استفاده دلخواه (بی‌ضابطه) از قوانین و مقررات که در نتیجه بعضی افراد بر دیگران مقدم

و مرجع شمرده می‌شوند. این امر به‌خصوص در تخصیص سهمیه واردات، اعتبارات کم‌بهره و جوازهای مختلف اهمیت دارد.

● از طریق واگذاری کارهای دولتی یا خریدها و قراردادهای کسانی که نه‌بدان سبب که می‌توانند کار را با نازل‌ترین قیمت انجام دهند، بلکه به سبب ارتباطات و رشوه‌هایی که می‌پردازند رقیبان را کنار می‌گذارند.

● از طریق استخدام و ارتقای مقام بی‌ضابطه؛

● فساد به عنوان مشوق فعالیت‌های رانت‌جویانه؛

● فساد نقش تعدیل‌کننده یا بازتوزیعی دولت را به هزاران طریق مخدوش می‌سازد.

● فساد به هر شکلی که وجود داشته باشد، نقش دولت را در ایجاد ثبات، (اگر این نقش را ایجاد کند که از میزان کسری مالی دولت کاسته شود) تضعیف می‌نماید (موسوی، ۱۳۸۲: ۱۱۹).
ویتو تانزی آثار اقتصادی فساد مالی را در جامعه به دو دسته آثار کیفی و آثار کمی تقسیم‌بندی می‌نماید.

آثار کیفی

فساد مالی موجب کاهش درآمدها و افزایش هزینه‌های دولتی می‌شود که در پی آن کسری بودجه دولت افزایش می‌یابد و دولت نمی‌تواند برنامه‌ریزی مالی جامع و درستی داشته باشد. همچنین نابرابری را افزایش می‌دهد. فساد مالی روند کار بازارها و تخصیص منابع را مختل می‌کند (موسوی پیشین به نقل از ویتو تانزی، ۱۹۹۸)

آثار کمی

* فساد مالی سرمایه‌گذاری و در نتیجه میزان رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که رابطه فساد و کیفیت منابع انسانی منفی، اما قابل توجه است (مائورو، ۲۰۰۴).
فساد مالی موجب کاهش مخارج آموزش و بهداشت می‌شود، چون مسئولان امور بودجه نمی‌توانند مخارج دولتی آموزش و بهداشت را به راحتی صرف اعمال خلاف قانون کنند همچنین موجب افزایش سرمایه‌گذاری دولتی می‌شود زیرا طرح‌های سرمایه‌گذاری از طرف مسئولان و مدیران عالی‌رتبه قابل دستکاری است و فرصت دریافت رشوه را برای آن‌ها فراهم می‌کند. نتیجه مطالعه تجربی مائورو (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که فساد، میزان هزینه‌های عمومی را که به بخش‌های کلی اختصاص داده شده، کاهش می‌دهد. بخشی از بودجه دولت توسط بوروکرات‌های فاسد طی مراحل فرآیندهای تنظیم بودجه فاسد می‌شود. یافته بعدی نشان می‌دهد که فساد نه تنها مقدار

هزینه واقعی کل را تغییر می‌دهد بلکه توزیع آن را نیز تغییر می‌دهد. فساد ساختار هزینه عمومی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که بیشتر به بودجه دفاعی و بودجه بخش‌های نفت و نیرو تخصیص می‌یابد اما بخش اجتماعی مانند آموزش و پرورش، بهداشت و حمایت اجتماعی قربانی می‌شوند. گوپتا، داودی و تیانگسون^۱ (۲۰۰۲) از تحقیقات خود در این زمینه نتیجه گرفته‌اند که نرخ بالای فساد باعث بدتر شدن سلامت و آموزش و پرورش و متعاقباً افزایش نرخ ترک تحصیل مدرسه و مرگ و میر کودکان می‌شود.

سایر پیامدهای اقتصادی فساد را می‌توان در موارد زیر خلاصه نمود:

- کاهش استاندارد خدمات
 - کاهش امنیت
 - بی‌ثباتی
 - کاهش در آمد مالیاتی دولت
 - افزایش مشاغل غیر مولد
 - افزایش فعالیت‌های رانت جویانه
 - کاهش درآمدها و افزایش هزینه‌های دولتی و در نتیجه افزایش کسری بودجه دولت
 - کاهش انگیزه سرمایه‌گذاری خصوصی و خارجی در بخش‌های اقتصادی مشروع
 - کاهش نرخ رشد اقتصادی
 - کاهش تولید (افزایش فقر، افزایش شکاف درآمدی و کاهش خدمات عمومی)
 - کاهش ارزش‌های اخلاقی، فرهنگی و سرمایه اجتماعی
 - افزایش پروژه‌های بسیار بزرگ و پیچیده
 - کاهش اجرای طرح‌های مختص قشر آسیب‌پذیر
 - افزایش نابرابری در درآمدها
 - کاهش توان دولت در وضع مقررات کنترلی و نظارت‌های مورد نیاز برای اصلاح نقایص بازار
 - کند کردن حرکت به سمت اقتصاد رقابتی (موسوی پیشین: ۱۳۷)
- همان‌گونه که اشاره شد از جمله بخش‌هایی که در اثر فساد متأثر می‌گردند، بخش‌های آموزشی و بهداشتی است که تحقیق حاضر بر آن متمرکز است. دولت‌های فاسد برای خدمات عمومی نظیر آموزش و پرورش و بهداشت کمتر هزینه می‌کنند و بیش‌تر سرمایه‌گذاری دولت به سمت فعالیت‌هایی سوق می‌یابد که پیچیده و پرهزینه بوده و کمتر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.
- سوریادارما^۲ نشان می‌دهد که هزینه بخش عمومی در آموزش و پرورش، بر ثبت‌نام مدارس در

1. Tiongson

2. Suryadarma

شهرهای اندونزی که سطح فساد بالایی دارند، مؤثر است.

به اعتقاد راجکومار^۱ و سوآروپ^۲ (۲۰۰۷)، در کشوری با سطح فساد بالا، افزایش در هزینه عمومی بخش بهداشت و درمان، میزان مرگ و میر نوزادان را کاهش نمی‌دهد، اما کیفیت آموزش و پرورش ابتدایی را در کشورهای در حال توسعه افزایش می‌دهد.

از جمله مهم‌ترین مسائلی که آموزش و پرورش جهان در گذشته و کشورهای در حال توسعه در حال و آینده با آن روبه‌رو هستند کمبود منابع مالی برای انجام دادن فعالیت‌های آموزشی و پرورشی است. کمبود منابع مالی آموزش و پرورش کشور موضوعی است که غالباً مورد توجه بوده است. برخی عقیده دارند، ریشه اصلی اختصاص ندادن منابع مالی کافی به آموزش و پرورش محدودیت عمومی منابع کشور است. ولی این مسأله در زمان رونق گرفتن درآمدهای دولت نیز پابرجاست، لذا عقاید مختلفی حول این قضیه پدید آمده است و برخی اشاره دارند که در نگاه سیاست‌گذاران، مصرفی بودن آموزش، لزوم سرمایه‌گذاری در آن را کاهش می‌دهد. عده‌ای نیز چگونگی تخصیص منابع را مشکل اساسی تلقی نموده و بیان داشته‌اند که مسأله اصلی، محدودیت امکانات نیست بلکه مشکل اشتباه نگرش در انتخاب اقتصادی است (گروه پژوهشی اقتصادی آموزش و پرورش، ۱۳۸۲: ۶۰).

نقش تخصیص منابع مالی در رشد و توسعه آموزش و پرورش و دستیابی به اهداف آن بسیار حایز اهمیت است. دولت موظف است منابع مالی کافی برای آموزش را از جهت جنبه عمومی داشتن خدمات آموزشی و همچنین نص صریح قانون اساسی (اصل ۳۰) فراهم آورد.

یکی از مهم‌ترین مسائلی که بیش از هر چیز در زمینه تأمین منابع مالی حایز اهمیت است، شناخت رفتار دولت در قبال تخصیص منابع دولتی به آموزش و پرورش است. در این زمینه یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی که همواره مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان برای تبیین جایگاه آموزش در نظام‌های مالی بوده، سهم بودجه آموزش و پرورش از بودجه عمومی دولت است که در اصل این شاخص، اهمیت آموزش و پرورش در تخصیص منابع از سوی دولت را تبیین می‌کند (جوادی، ۱۳۹۲: ۹۱). این سهم در دهه ۵۰ تا سال ۱۳۵۷ کمتر از ۷ درصد، از سال ۱۳۵۷ تا ۱۳۶۷ بین ۱۰ تا ۱۸ درصد نوسان داشته و در سال ۱۳۷۱ به ۲۴ درصد افزایش یافته، به‌طوری که در دهه ۷۰ نسبت به سال‌های مورد بررسی بیشترین میزان رشد را داشته است. روند کاهشی آن از سال ۱۳۸۱ آغاز شده به‌طوری که در سال ۱۳۸۸ به حدود ۱۰/۶ درصد کاهش یافته است (پیشین). متأسفانه در سال‌های بعد نیز این روند کاهشی ادامه یافته است. جالب‌تر آن که ۹۵ درصد از بودجه جاری آموزش و پرورش به هزینه‌های مربوط به کارکنان و بخش قابل توجهی از سایر هزینه‌ها نیز

1. Rajkumar

2. Swaroop

به اقلامی چون اجاره‌بها، برق، آب، سوخت و تعمیرات مدرسه اختصاص می‌یابد، یعنی سهم بسیار اندکی از آن را می‌توان برای بهبود بخشیدن به کیفیت خدمات آموزشی صرف کرد (پیشین: ۹۳). گلوم و راویکومار^۱ (۱۹۹۹)، در یک تحلیل نظری، دو نوع آموزش عمومی و خصوصی را در نظر گرفتند و به این نتیجه رسیدند که نابرابری در آمدی در قالب آموزش عمومی سریع‌تر کاهش می‌یابد و آموزش خصوصی در آمد بالاتری را حاصل می‌کند، مگر این که نابرابری در آمدی اولیه زیاد باشد.

سیلوستر^۲ (۲۰۰۲) بر روی تأثیر مخارج آموزشی بر نابرابری تمرکز کرد. او با استفاده از داده‌های ۵۰ کشور، دریافت که آن دسته از کشورهایی که منابع مالی بیشتری را به آموزش عمومی اختصاص می‌دهند، در سال‌های بعد نابرابری در آمدی کم‌تری را خواهند داشت و این نسبت در OECD به کشورهای کم‌تر توسعه یافته، قوی‌تر است.

دی‌گرگوریو و لی^۳ (۲۰۰۶) در یک مطالعه‌ی بین‌کشوری برای دوره‌ی ۲۰۰۲-۱۹۶۰ دریافتند که دسترسی بیشتر به امکانات آموزشی و توزیع برابرتر آموزش، نقش مهمی را در شکل‌گیری توزیع در آمد برابرتر بازی می‌کنند.

چن (۲۰۰۵) با در نظر گرفتن یک سیستم آموزشی دولتی و خصوصی به‌طور هم‌زمان، متوجه شد که تحت شرایط بازارهای اعتباری ناقص، هر دولتی که بخواهد نابرابری در آمدی را کاهش دهد، سیاست‌هایی را انتخاب می‌کند که سبب افزایش نرخ ثبت‌نام در مدارس دولتی می‌شوند. ولی در خصوص آموزش عالی وضع متفاوت است. اگر ساختار آموزش عالی به گونه‌ای باشد که عمدتاً افراد پردرآمد بتوانند از آن استفاده کنند، در این صورت آموزش و تحصیل در مقطع عالی سبب به‌دست آوردن تحصیلات بالاتر و لذا درآمدهای بیشتر توسط طبقات مرفه جامعه می‌شود و مخارج آموزش عالی که دولت هم‌بخشی از آن را تقبل می‌کند، در اختیار این گروه‌ها قرار گرفته و هر دو زمینه‌ساز افزایش نابرابری در آمدی خواهند بود، اما اگر مانند سطوح ابتدایی و متوسطه که در اکثر کشورها دولتی است و بخش مهمی از هزینه‌های آن از طریق دولت و از محل مالیات یا انواع دیگر عایدی‌های دولتی تأمین می‌شود، آموزش عالی نیز دولتی باشد، آن‌گاه این سطح آموزشی هم می‌تواند مجرای برای کاهش فقر و نابرابری درآمدها باشد.

همان‌گونه که در پیامدهای مفاسد اقتصادی ذکر شد، بهداشت و درمان از جمله بخش‌هایی است که بسیار تحت تأثیر قرار می‌گیرد. امروزه بسیاری از کشورهای توسعه یافته یا در حال توسعه به این امر مهم پی برده‌اند که اصل سلامت چه در ابعاد بهداشتی و چه در ابعاد درمانی، یک فرایند

1. Glomm & Ravikumar.

2. Sylwester

3. De Gregorio & Lee.

راهبردی است و از آن به عنوان مهم ترین عامل توسعه ی پایدار یاد می کنند و توجه ویژه ای نسبت به این امر مبذول داشته اند. در حالی که برای مسئولان و کارشناسان، بخش بهداشت و درمان در کشور ما همچنان از مباحث چالش برانگیز به شمار می آید. سرانه های محاسبه شده در این بخش با خدمات ارایه شده در مراکز بهداشتی - درمانی مطابقت ندارد. آنچه در این بخش مشهود است جایگزینی ناعدالتی به جای عدالت سلامت در نظام بهداشت و درمان کشور و همچنین وضع به هم ریخته کنونی آن است که باعث تأسف و نگرانی همه شده است (جنانی، ۱۳۸۴: ۱۲).

فرضیه تحقیق

گزاره ای که منطقاً از مباحث نظری فوق می توان در یک جمله خلاصه نمود آن است که تجربیات کشورهای مختلف و تحقیقات صورت گرفته بیانگر آن است که فساد اقتصادی در بطن خود آبتن مسایلی است که می توان آن ها را در جوامعی مشاهده نمود که بدان ها بیشتر آلوده شده اند. افزایش نابرابری و شکاف درآمدی، کسری بودجه، کاهش سهم بهداشت و آموزش از سبد منابع عمومی کشور و افزایش فقر از جمله این مسایل هستند. ادراک فساد، بر مبنای ادراکات مردم و نوع نگرش آنان نسبت به سرمایه گذاری و نگرش نخبگان نسبت به برنامه های مبارزه با فساد صورت می گیرد لذا شرایط ایجاد شده در جامعه به واسطه فساد اقتصادی بر این امر اثرگذار است و می تواند بر شاخص ادراک فساد^۱ در کشورها مؤثر باشد.

از این رو پیش بینی نظری یا فرضیه تحقیق را می توان به این شکل فرموله نمود: که احتمال ادراک فساد در کشورهایی که به طور هم زمان هم دارای شکاف درآمدی و هم سهم نامناسبی از بودجه عمومی در بخش های بهداشتی و آموزشی بوده اند، بیشتر از سایر کشورها است. به عبارت دیگر وجود متغیرهای فوق الذکر بیش از سایر ترکیب های علی و هر یک از شروط علی به تنهایی موجب ادراک فساد می شود. تئوری های موجود صرفاً راهنمایی در معرفی متغیرهای مؤثر بر ادراک فساد و معقول سازی رابطه بین آن ها هستند و بیان نمی دارد که چه ترکیب هایی از متغیرهای معرف فساد اقتصادی، موجب ادراک فساد شده اند. انواع ترکیب متغیرهایی که معلول (ادراک فساد) را به بار می آورند نیاز به تحلیلی پسینی - استقرایی دارند که با استفاده از تکنیکی خاص صورت می پذیرد که جبر بولی از جمله این تکنیک ها به شمار می آید.

به نظر راگین در جهان واقع، نظیر آنچه در آمار تصور می شود، رابطه بین متغیرها یک رابطه خطی ساده نیست. بلکه برای شناخت متغیرها و رابطه آن ها با یکدیگر، باید آن ها را به عنوان یک مجموعه نظری (برآمده از نظریه) در نظر گرفت. از نظر وی نه تنها مجموعه نظری برای تحلیل داده های اجتماعی اهمیت مرکزی دارند، بلکه برای تقریباً همه اشکال نظری پردازی علمی نقش

مرکزی دارند. بیشتر استدلال‌های نظری به روابط در مجموعه نظری مرتبط هستند، نه به رابطه‌های خطی بین متغیرها. این مجموعه نظری برای ساختن آنچه راگین پیکره (ترکیبات) متغیرهای نامد، اساسی است. وی برای آن که بتواند موارد را با یکدیگر مقایسه کند، از اصول جبر مجموعه‌ها (مشهور به جبر بول) استفاده کرد (راگین، ۲۰۰۶: ۱۶-۱۲). «در جبر بولی از داده‌های دو شقی (وجود/عدم، حضور/غیاب، تحقق‌یافته/تحقق نیافته) استفاده می‌شود؛ بنابراین در جبر بولی صرفاً مورد‌های در سطح سنجش اسمی دو مقوله‌ای، با کدهای یک و صفر تحلیل می‌شوند» (کافی، ۱۳۹۳: ۱۳۷).

راگین ده اصل راهنما را برای استفاده از جبر بولی معرفی می‌نماید (راگین، ۱۹۸۷: ۸۵-۱۰۱ به نقل از کوثری، ۱۳۸۶: ۱۵۰ و کافی، ۱۳۹۳: ۱۴۳-۱۳۷):

۱- استفاده از داده‌های دودویی (دو ارزشی)؛

۲- استفاده از جدول صحت برای نمایش داده‌ها؛

۳- جمع متغیرها؛

۴- ضرب متغیرها؛

۵- منطق ترکیب؛

۶- به حداقل رسانی (کاهش) ترکیب‌ها؛

۷- بیانگری و استفاده از «بیانگرهای اولیه»؛

۸- استفاده از قانون دو مورگان؛

۹- علل لازم و کافی؛

۱۰- فاکتورگیری در ترکیبات (جملات).

در جبر بول هر متغیر به صورت دو ارزشی (وجود یا عدم وجود یک صفت) معرفی می‌شود. در این روش کلیه متغیرها در سطح سنجش اسمی یا مقوله‌ای (با دو مقوله وجود و عدم وجود یا یک و صفر) هستند. اگر بخواهیم از متغیرهای فاصله‌ای استفاده کنیم، هر متغیر را باید به یک متغیر اسمی چند مقوله‌ای تبدیل کنیم و سپس به هر مقوله صفر یا یک بدهیم. برای استفاده از جبر بول باید اطلاعات متغیرها را در جدولی به نام جدول درستی یا صحت درج کنیم. در این جدول اطلاعات مربوط به هر مورد روی یک سطر جدول درج می‌شود. تعداد سطرها در جداول صحت بر اساس فرمول 2^n (تعداد متغیرها است) محاسبه می‌شود.

در معادله بول، علامت جمع متغیرها با جمع در معنای ریاضی فرق می‌کند در این معادله علامت جمع به معنای حسابی نیست، بلکه علامت منطقی «یا» است.

بدون شک علل فقط به تنهایی روی معلول اثر نمی‌گذارند، بلکه بر روی یکدیگر نیز تأثیر می‌گذارند (مفهوم تعامل متغیرها). این اثر متقابل به صورت ضرب متغیرها نشان داده می‌شود.

واحد تحلیل، جمعیت و داده‌ها

واحد تحلیل در پژوهش حاضر «کشور» است. طرح تحقیق مقطعی و داده‌ها متعلق به سال ۲۰۱۰ میلادی است. جمعیت این مطالعه شامل ۳۲ کشور است که به لحاظ ادراک فساد اقتصادی در رتبه‌های مختلف قرار گرفته‌اند. تلاش شده است که در انتخاب کشورها، پراکندگی جغرافیایی و توسعه یافتگی آنان لحاظ گردد. لذا هم تعدادی از کشورهای اسلامی و منطقه انتخاب شد و هم کشورهای با درجات مختلف توسعه یافتگی (در حال توسعه و توسعه یافته) در نمونه قرار داده شد تا خطای تحلیل کاهش یافته و نتایج تحقیق قابلیت تعمیم پذیری داشته باشد.

مفاهیم و سنجش متغیرها

پیش از تعریف مفاهیم، ذکر این نکته ضروری است که دلیل قرار دادن شاخص‌های سهم آموزش و پرورش و بهداشت از بودجه‌ی عمومی در کنار شاخص نابرابری اقتصادی، براساس نظرات برخی صاحب‌نظران که پیش از این به اختصار شرح داده شد، لحاظ گردیده و بیان داشته‌اند در کشورهایی که فساد اقتصادی بالاست، سهم بودجه عمومی در این بخش‌ها نسبت به سایر کشورها از نسبت کمتری برخوردار است. در این مقاله علاوه بر این که این نکته مورد آزمون قرار گرفته، نقش این نابرابری‌های اقتصادی و بودجه‌ای در رتبه شاخص ادراک فساد کشورها بررسی شده است.

نابرابری اقتصادی

از جمله شاخص‌های مهم سنجش نابرابری اقتصادی، می‌توان به ضریب جینی، نسبت در آمد ۲۰ درصد بالا به ۲۰ درصد پایین و نسبت پنجمک بالا به پنجمک پایین در یک جامعه نام برد که در تحقیق حاضر، شاخص اخیر (نسبت پنجمک بالا به پنجمک پایین) از بین داده‌های نابرابری اقتصادی بانک جهانی استفاده شده است.

سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی

مجموع اعتبارات هزینه‌ای و اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای وزارت آموزش و پرورش از بودجه عمومی کشور، در این تحقیق به عنوان سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی است لیکن با توجه به این که تعداد دانش آموزان در کشورهای مختلف متفاوت است، اعتبارات این بخش با توجه به تعداد دانش آموزان مقاطع تحصیلات عمومی کشورها، در نظر گرفته شده است تا دقت داده‌ها افزایش یابد.

سهم بهداشت و درمان از بودجه عمومی

مجموع اعتبارات هزینه‌ای و اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از بودجه عمومی کشور، در این تحقیق به عنوان سهم بهداشت و درمان از بودجه عمومی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل مطالب

کلیه متغیرهای تحقیق بر مبنای میانگین داده‌های ۱۷۵ کشور جهان دو شقی شدند. داده‌های مربوط به شروط علی (نابرابری اقتصادی، سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی، سهم بهداشت و درمان از بودجه عمومی) و پیامد (ادراک فساد) به تفکیک ۳۲ کشور از کشورهای با سطح توسعه‌یافتگی متفاوت، در جدول زیر منعکس شده است:

جدول شماره ۱- ارزش کشورهای جهان از حیث سازه‌های پیامد فساد اقتصادی و ادراک فساد

ردیف	کشورها	شروط علی			ادراک فساد CPI
		سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی یا توجه به تعداد دانش آموزان	سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی	نابرابری اقتصادی	
		A	B	C	
۱	استرالیا	۱	۰	۰	۰
۲	اتریش	۰	۰	۰	۰
۳	آذربایجان	۱	۱	۰	۱
۴	برزیل	۰	۰	۱	۱
۵	بلغارستان	۱	۱	۱	۱
۶	کلمبیا	۱	۰	۱	۱
۷	السالوادور	۱	۰	۱	۱
۸	فنلاند	۰	۰	۰	۰
۹	فرانسه	۰	۰	۰	۰
۱۰	مجارستان	۱	۰	۰	۰
۱۱	ایسلند	۰	۰	۰	۰
۱۲	هند	۰	۱	۰	۱
۱۳	اندونزی	۱	۱	۰	۱
۱۴	ایران	۱	۱	۱	۱
۱۵	ایتالیا	۰	۰	۰	۱
۱۶	ژاپن	۰	۰	۰	۰
۱۷	مالزی	۰	۱	۱	۰
۱۸	نروژ	۰	۰	۰	۰
۱۹	پاراگوئه	۱	۱	۱	۱
۲۰	پرو	۱	۱	۱	۱
۲۱	لهستان	۰	۰	۰	۰
۲۲	پرتغال	۰	۰	۰	۰
۲۳	رومانی	۱	۰	۰	۱
۲۴	اسپانیا	۰	۰	۰	۰
۲۵	سوئد	۰	۰	۰	۰
۲۶	سوئیس	۰	۰	۰	۰
۲۷	تایلند	۱	۰	۱	۱
۲۸	انگلستان	۰	۰	۱	۰
۲۹	ویتنام	۱	۱	۰	۱

سپس برای استفاده از جبر بولی، ماتریس داده‌های خام مطابق با یک جدول ارزش^۱ بازسازی شد. جدول ارزش، ابزاری برای تحلیل سیستماتیک پیچیدگی علی در تحقیقات اجتماعی است. در مطالعه حاضر با سه شرط علی دوشقی، جدول ارزشی با ۸ سطر به شرح زیر خواهیم داشت که هر سطر می‌تواند شامل چندین مورد یا مصداق باشد. همان‌گونه که در تحلیل بولی متداول است، حضور هر شرط را با حرف بزرگ (مثلاً A) و غیاب آن را با حرف کوچک (مثلاً a) نشان می‌دهند.

جدول شماره ۲- ارزش علل مؤثر بر ادراک فساد در کشورهای مختلف جهان (N=۲۹)

ادراک فساد	تعداد موارد ادراک فساد	تعداد مشاهده	ترکیب علی	شرط علی		
				سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی با توجه به تعداد دانش آموزان A	سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی B	ناابرازی C
۴	۱	۳	Abc	۰	۰	۱
۴	۱	۱۲	abc	۰	۰	۰
۱	۳	۳	ABc	۰	۱	۱
۴	۱	۲	abC	۱	۰	۰
۱	۴	۴	ABC	۱	۱	۱
۱	۳	۳	AbC	۱	۰	۱
۱	۱	۱	aBc	۰	۱	۰
۰	۰	۱	aBC	۱	۱	۰

علامت سؤال در جدول فوق بیانگر آن است که ترکیب مورد نظر نمی‌تواند ترکیب متقنی برای نتیجه‌گیری باشد زیرا مثال نقض نیز در خصوص فرضیه تحقیق در آن دیده می‌شود. لذا تحلیل نهایی با حذف این ترکیب صورت می‌پذیرد.

بیشترین فراوانی (۱۲ کشور معادل ۳۷/۵ درصد از نمونه تحقیق) مربوط به کشورهایی بوده که هیچ‌یک از شروط علی در آن‌ها نبوده و ادراک فساد نیز در آن‌ها (به جز یک مورد که با اختلاف میانگین ۰/۱ جزء کشورهایی قرار گرفت که ادراک فساد در آن‌ها بالاست) به چشم نمی‌خورد (ترکیب abc).

همان‌طور که در ستون آخر جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، به جز ترکیب abc که توضیح داده شد، ترکیب‌های Abc، abC و ABC ترکیب‌هایی متناقض هستند که با کد خروجی «؟» مشخص شده است (موردهایی با شروط علی یکسان، نتایج متعارض در آن‌ها به چشم می‌خورد). به عبارت دیگر کشورهای زیر نتایج متناقضی از حیث ادراک فساد به بار آورده‌اند:

- کشورهایی که سهم نامناسب آموزش و پرورش و سهم مناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی و همچنین عدم وجود نابرابری اقتصادی داشته‌اند (Abc)؛

- کشورهایی که با وجود سهم مناسب آموزش و پرورش و بهداشت و درمان از بودجه عمومی، نابرابری اقتصادی در آن‌ها به چشم می‌خورد (abC).

به عبارت دیگر از بین کشورهایی که ترکیب‌های فوق‌الذکر را داشته‌اند، برخی واجد و برخی فاقد ادراک فساد (کشور پاک محسوب می‌شدند) بوده‌اند. به این ترتیب، برای تحلیل ادراک فساد (CP)، فقط به ترکیب‌های علی‌پرداختیم که آشکارا منجر به پیدایش این پیامد شده‌اند. لذا معادله بولی آن به شرح زیر خواهد بود:

$$CPI = ABC + AbC + aBc + ABC$$

با به کارگیری قاعده کمینه‌سازی بولی ترکیب‌های سه‌جمله‌ای فوق به ترکیب‌های ذیل تقلیل یافت:

← ترکیب AbC با ABC

← ترکیب AbC با AbC A

← ترکیب AbC با aBc Bc

← ترکیب AbC با AbC AC

← ترکیب AbC با aBc B

$$CPI = AB + Bc + Ac = A(B + C) + Bc$$

این معادله دلالت بر آن دارد که در زمان مطالعه، سه ترکیب یا الگوی علی به عنوان شرط کافی برای ادراک فساد در کشورهای مختلف وجود داشته است:

۱- ترکیبی از سهم نامناسب آموزش و پرورش و بهداشت و درمان از بودجه عمومی (آذربایجان، بلغارستان، اندونزی، ایران، پاراگوئه، پرو و ویتنام).

۲- کشورهایی که در آن‌ها سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی با نبود نابرابری اقتصادی ترکیب شده بود (هند، اندونزی و ویتنام).

۳- کشورهایی که در آن‌ها می‌توان ترکیب سهم نامناسب آموزش از بودجه عمومی با نابرابری اقتصادی مشاهده نمود (تایلند، ایران، السالوادور، کلمبیا، بلغارستان).

در صورت فاکتورگیری، نتیجه حاکی از آن است که سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی (A) شرطی لازم برای ادراک فساد در کشورها به شمار می‌رود. به عبارت دیگر سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی به تنهایی سبب ادراک فساد نمی‌شود بلکه در ترکیب با سایر

شروط (نابرابری اقتصادی (C) و سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی (B)) موجب ادراک فساد می گردد ولی سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی نیز در ترکیب با نبود نابرابری اقتصادی می تواند به ادراک فساد منجر گردد. وجود سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی در هر دو ترکیب نشان دهنده آن است که این عامل در همه کشورهای نمونه که در آن ها ادراک فساد وجود دارد یکی از مهم ترین عواملی است که حضور داشته است.

ویتو تانزی و دیگران نیز پیش تر به رابطه بین فساد اقتصادی و تخصیص سهم نامناسب بودجه عمومی به آموزش و پرورش و بخش بهداشت و درمان اشاره داشته اند. وجود یک یا هر دو این عوامل در ترکیب های فوق الذکر بیانگر آن است که در کشورهایی که به نوعی با فساد اقتصادی دست و پنجه نرم می کنند، این دو بخش بیش از سایر بخش ها تحت تأثیر قرار می گیرند. مطابق با نتایج تحقیق آمران حسین و همکارانش^۱ که به تجزیه و تحلیل تأثیر شاخص فساد بر توسعه منطقه شرق اندونزی با تأکید بر بخش زیرساخت آموزش و پرورش و بهداشت و درمان پرداخته اند نیز این مسأله مورد تأیید قرار گرفته است. همان گونه که پیش تر اشاره شد، نتیجه مطالعات تجربی مختلف نشان می دهد که فساد، میزان هزینه های عمومی را که به بخش های کلی اختصاص داده شده، کاهش می دهد. بخشی از بودجه دولت توسط بوروکرات های فاسد طی مراحل فرآیندهای تنظیم بودجه فاسد می شود. فساد نه تنها مقدار هزینه واقعی بلکه توزیع آن را نیز تغییر می دهد. فساد ساختار هزینه عمومی را تحت تأثیر قرار داده و در این میان باعث قربانی شدن بخش های اجتماعی مانند آموزش و پرورش، بهداشت و حمایت اجتماعی می گردد. گوپتا، داودی و تیانگسون^۲ نیز در تحقیقی که در سال ۲۰۰۰ اجرا نمودند، نتیجه گرفتند که نرخ بالای فساد باعث وخیم تر شدن سلامت و آموزش و پرورش و متعاقباً افزایش نرخ ترک تحصیل مدرسه و مرگ و میر کودکان می شود.

با اعمال قانون دموورگان در معادله قبلی، معادله بولی « $ab + ac + ac$ » به دست می آید. بر اساس معادله بولی می توان نتیجه گرفت که ادراک فساد در سه دسته از جوامع پایین بوده است:

- جوامعی که سهم آموزش و پرورش و بهداشت و درمان آن ها از بودجه عمومی مناسب بوده است.
- جوامعی که حتی با وجود نابرابری اقتصادی، در صورتی که سهم بخش بهداشت و درمان آن ها از بودجه عمومی مناسب بوده، با نبود ادراک فساد مواجه بوده اند.

- جوامعی که در کنار وجود سهم مناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی، با نبود نابرابری اقتصادی مواجه بوده اند.

1. Amran Husen, Candra Fajri Ananda, Dwi Budi Santoso, Moh. Khusaini

2. Tiongson

نتیجه‌گیری

فرضیه تحقیق حاضر بیانگر آن بود که احتمال ادراک فساد در کشورهایی که به‌طور هم‌زمان هم دارای شکاف در آمدی و هم سهم نامناسبی از بودجه عمومی در بخش‌های بهداشتی و آموزشی بوده‌اند، بیشتر است. به بیان دیگر، از میان ترکیب‌های مختلف، منطقاً ممکن است از متغیرهای معرف فساد اقتصادی (نابرابری اقتصادی)، وضعیت نامناسب بودجه بخش‌های آموزش و پرورش و بهداشت و درمان)، ترکیب حضور هم‌زمان هر سه متغیر مذکور (ترکیب ABC) باید بیش از سایر ترکیب‌های علی موجب ادراک فساد گردد. دلالت دیگر این فرضیه آن است که در جوامع فاقد نابرابری اقتصادی و سهم مناسب بخش‌های آموزش و پرورش و بهداشت از بودجه عمومی (ترکیب abc)، شاهد ادراک فساد کمتری خواهیم بود.

یافته‌های جدول ارزش مربوط به چگونگی نسبت ترکیب‌های معرف فساد اقتصادی با ادراک فساد (جدول ۲) بیانگر آن است که اولاً برای ترکیب جوامع فاقد فساد اقتصادی (ترکیب abc) از ۱۲ مورد مربوط به این ترکیب فقط در یک مورد ادراک فساد مشاهده شده است. ثانیاً در هر کشوری که ترکیب حضور هم‌زمان سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی، سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی و نابرابری اقتصادی وجود داشته است (ترکیب ABC) ادراک فساد نیز مشاهده می‌شود. همچنین اگر ترکیب abc (نبود نابرابری اقتصادی در کشورهایی که سهم مناسبی از بودجه عمومی کشورشان در بخش‌های آموزش و پرورش و بهداشت بوده است) که نتایج متناقضی راداشته، کنار بگذاریم، بیشترین ترکیب از شروط علی که منجر به ادراک فساد شده است، همین ترکیب ABC است. همه این نتایج در راستای پیش‌بینی فرضیه تحقیق و مؤید آن است. در حقیقت از میان الگوهای علی مختلف کشورهای تحت مطالعه، دو ترکیب ABC (کشورهایی که هم‌زمان سهم نامناسب آموزش و پرورش از بودجه عمومی، سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی و نابرابری اقتصادی در آن‌ها وجود داشته است) بیش از سایر ترکیب‌ها موجب ادراک فساد شده‌اند.

از سوی دیگر نتایج تحلیل بولی نشان داد که سه الگوی علی از داده‌های جدول ارزش مربوط به کشورها قابل استخراج است. اول ترکیبی از سهم نامناسب آموزش و پرورش و بهداشت و درمان از بودجه عمومی (مصادیق تجربی آن عبارت بودند از: آذربایجان، بلغارستان، اندونزی، ایران، پاراگوئه، پرو و ویتنام)؛ دوم کشورهایی که در آن‌ها سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه

عمومی با نبود نابرابری اقتصادی ترکیب شده بود (مصادیق تجربی آن عبارت بودند از: هند، اندونزی و ویتنام) و بالاخره کشورهایی که در آن‌ها می‌توان ترکیب سهم نامناسب آموزش از بودجه عمومی با نابرابری اقتصادی مشاهده نمود (مصادیق تجربی آن عبارت بودند از: تایلند، ایران، السالوادور، کلمبیا، بلغارستان).

با نگاهی اجمالی به سهم بودجه عمومی کشورمان در سال‌های مختلف نیز می‌توان مشاهده نمود که مطابق با آمار منتشر شده شاخص ادراک فساد ارتباط تنگاتنگی با نسبت اعتبارات بخش‌های آموزش و پرورش و بهداشت از بودجه عمومی دارد:

سال	نسبت اعتبارات آموزش و پرورش به بودجه عمومی	سهم، وزارت بهداشت از بودجه عمومی	شاخص ادراک فساد
۱۳۸۲	۹/۲	۴/۲	۳
۱۳۹۰	۷/۷	۳/۷	۲/۷
۱۳۹۱	۱۰/۱	۱	۲/۸
۱۳۹۲	۷/۴	۱/۱	۲/۵
۱۳۹۳	۹/۲	۱/۴	۲/۷

همان‌گونه که در جدول قابل مشاهده است، به تناسب کاهش یا افزایش سهم اعتبارات آموزش و پرورش و بهداشت و درمان در بودجه عمومی، شاخص ادراک فساد نیز کاهش یا افزایش یافته است. به عنوان مثال با مقایسه سال‌های ۱۳۸۲ و ۱۳۹۰ مشاهده می‌شود که شاخص ادراک فساد از ۳ به ۲/۷ تقلیل یافته است. با توجه به این که این شاخص بین صفر و ده در نوسان است و هر چه به سمت صفر تمایل یابد، نشان‌دهنده فساد بالاتری در کشور است، ملاحظه می‌شود که در سال ۱۳۹۲ که سهم اعتبارات دو بخش یادشده از بودجه عمومی کاهش قابل ملاحظه‌ای داشته، شاخص ادراک فساد نیز کاهش یافته است و در سال ۱۳۹۳ که سهم این دو بخش افزایش یافته، شاخص ادراک فساد نیز رو به بهبودی نهاده و از ۲/۵ در سال ۱۳۹۲ به ۲/۷ در سال ۱۳۹۳ رسیده است.

در پایان ذکر این نکته ضروری است که شاخص ادراک فساد به عوامل متعددی بستگی دارد که در این تحقیق به برخی از آن‌ها اشاره شده است. با توجه به این که در اغلب مطالعات این حوزه، کمتر به پیامدهایی همچون سهم آموزش و پرورش و بهداشت در کنار نابرابری اقتصادی در شاخص ادراک فساد توجه شده است، نتایج مقاله حاضر می‌تواند توجه پژوهشگران حوزه مفاسد اقتصادی را به این شاخص‌ها نیز معطوف دارد.

فهرست منابع:

- ۱- جوادی، مریم. «عوامل مؤثر در تأمین اعتبارات آموزش و پرورش عمومی در ایران»، تعلیم و تربیت، (۱۳۹۲)، شماره ۱۱۵.
- ۲- محمدی، محمدعلی. «بررسی رابطه فرهنگ و محیط سازمانی و تأثیر آن در بروز تخلف بین کارکنان سازمان‌های دولتی ایران»، (۱۳۸۱)، مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۳- خانزاده، ابراهیم. «بررسی عوامل مؤثر در بروز تخلفات اداری - بودجه و نوع فعالیت - (نگاهی به وضعیت تخلفات اداری در سال‌های ۱۳۷۷-۱۳۷۳)»، (بدون ذکر سال)، قابل دسترس در کتابخانه معاونت راهبردی و نظارت رییس جمهور.
- ۴- جنانی، افشین. «بررسی عملکرد هزینه‌ها و سیاست‌های بودجه‌ای دولت در بخش بهداشت و درمان»، مجله اقتصادی، (۱۳۸۴)، سال پنجم شماره‌های ۵۱ و ۵۲
- ۵- سرخ، اسماعیل. «نابرابری‌های آموزشی و نابرابری‌های فضایی در بعد قومی و منطقه‌ای»، تعلیم و تربیت، (۱۳۸۶)، شماره ۹۱، صص ۱۲۴-۱۰۳.
- ۶- شارع‌پور، علی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، تهران: نقش جهان، (۱۳۷۹)
- ۷- کارنوی، علی. آموزش و پرورش در عصر امپریالیسم فرهنگی، ترجمه مهاجر، تهران: انتشارات امیرکبیر، (۱۳۷۶)
- ۸- عباس‌زادگان، سید محمد. فساد اداری، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، (۱۳۸۳)

9- Gupta, Davoodi, and Tiongson. (2002). Corruption and the Provision of Health Care and Education Services In Governance, Corruption, and Economic Performance. The Journal of Government Financial Management, Volume 5, No. 2.

10- Mauro, Paolo. (2000). The Effects of Corruption on Growth, Investment, and Government Expenditure: A Cross-Country Analysis. Institute for International Economics//." <http://www.iie.com>

11- Mauro, Paolo. (2004). The Persistence of Corruption and Slow Economic Growth. IMF Staff Paper No. 51 No. 1, Washington DC.

12- Rajkumar, S. A. Swaroop, V. (2007). Public Spending and Outcomes: Does Governance Matter, 0304-3878/. See: doi 10.1016/j.jdevco.2007

13- Chenery, Hollis et al (1974). Redistribution with growth; Oxford University Press.

- 14- De Gregorio, Jose & Jong-Wha Lee (2002). «Education and income inequality: new evidence from cross-country data»; Review of Income and Wealth, series 48, number 3, PP. 395-416.
- 15- Glomm, Gerhard & B. Ravikumar (1992). «Public versus private investment in human capital: endogenous growth and income inequality»; Journal of Political Economy, Vol. 100, No.4, PP. 818-834.
- 16- Sylwester, Kevin(2002). «Can education expenditures reduce income inequality?»; Economics of Education Review, Vol. 21, PP.43-52.
- 17- Ragin, C. C. (2006). Set Relation in Social Research: Evaluating their Consistency and Coverage, Political Analysis, vol. 5, 1- 20.
- 18- Treisman, Daniel, (2006). "What We Learned About the Causes of Corruption from ten years of Crossnational Empirical Research?". <http://www.polisci.ucla.edu/faculty/treisman>.
- 19- Schütz, Gabriela; Ursprung, Heinrich W. Woessmann, Ludger(2005). Education Policy and Equality of Opportunity, Germany: Discussion Paper No. 1906
- 20- Amran Husen, Candra Fajri Ananda, Dwi Budi Santoso, Moh. Khusaini (2014). "An Analysis on Corruption Indication Effect toward Development in East Indonesia Region (Education, Health, and Road Infrastructure Sectors)" Journal of Economics and Sustainable Development, Vol.5, No.8, 2014 www.iiste.org
- 21- Gupta, Davoodi, and Tiongson. (2002). "Corruption and the Provision of Health Care and Education Services In Governance, Corruption, and Economic Performance", The Journal of Government Financial Management, Volume 5, No. 2.

بررسی حسن جریان امور در خصوص رابطه سرمایه گذاری بخش دولتی؛ خصوصی و رشد اقتصادی در ایران

حمیدرضا حسن پور^۱

اصغر سپهبان قره بابا^۲

چکیده

در این مقاله میزان تأثیر گذاری حسن جریان امور در تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش دولتی بر سایر متغیرهای اقتصادی، بررسی می شود. بدین منظور، ارتباط میان افزایش هزینه های عمرانی دولت، هزینه های سرمایه گذاری بخش خصوصی و سایر متغیرهای کلان مرتبط با رشد اقتصادی با استفاده از داده های دوره ۱۳۳۸-۱۳۸۶ در ایران بررسی شده و برای تحلیل روابط بلندمدت و کوتاه مدت متغیرهای مدل از روش خود توضیحی برداری با وقفه های گسترده (ARDL) و رابطه ی علیت گرنجری استاندارد استفاده شده است.

بر اساس رابطه ی علیت گرنجری، یک رابطه ی علیت گرنجری از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش خصوصی به رشد اقتصادی در بلندمدت و کوتاه مدت وجود دارد. در کوتاه مدت یک رابطه ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ی ثابت ناخالص بخش خصوصی در بخش ساختمان و ماشین آلات و رشد اقتصادی وجود دارد، اما در بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف این متغیر به رشد اقتصادی وجود ندارد. در کوتاه مدت یک رابطه ی علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود دارد اما در بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود ندارد. نهایتاً آن که در کوتاه مدت و بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ی ثابت ناخالص بخش دولتی در بخش ساختمان و ماشین آلات و افزایش خالص صادرات با رشد اقتصادی وجود ندارد. به نظر می رسد مهم ترین دلیل ناکارآمدی تشکیل سرمایه ی ثابت ناخالص بخش دولتی در بخش ساختمان و ماشین آلات و افزایش خالص صادرات در اقتصاد ایران، فقدان حسن جریان امور در این حوزه ها باشد.

واژگان کلیدی: رشد اقتصادی، سرمایه گذاری بخش دولتی، روش خود توضیحی
برداری با وقفه های گسترده (ARDL)، رابطه علیت گرنجری
طبقه بندی JEL: H11-H50-E22-O43

۱. بازرسی کل استان همدان و رئیس منطقه چهار سازمان بازرسی کل کشور

۲. کارشناس اداره کل بازرسی استان کرمانشاه و دانشجوی دکتری اقتصاد، دانشگاه رازی - E-mail: a.sepahban@yahoo.com

مقدمه

تا قبل از جنگ جهانی اول به دلیل استیلای تفکر کلاسیکی، حضور دولت‌ها در زمینه‌ی مسایل اقتصادی بسیار محدود و حجم مخارج عمومی در اقتصادها بسیار اندک بود. در این دوره وظایف دولت در حوزه‌ی تأمین امنیت عمومی، دفاع از تمامیت ارضی و تولید کالاهای عمومی خلاصه می‌شد. با وقوع جنگ جهانی اول و لزوم ایجاد تأمین اجتماعی برای جلوگیری از نفوذ کمونیسم در جوامع و از بین رفتن تقاضا برای محصولات تولیدی، لزوم دخالت دولت در اقتصاد رواج پیدا کرد و این امر پس از وقوع بحران بزرگ و ظهور کینز در سال ۱۹۳۶ به اوج خود رسید. جان مینارد کینز^۱ در کتاب خود با عنوان نظریه‌ی عمومی اشتغال، بهره و پول، دخالت دولت را در زمینه‌ی مسایل اقتصادی و رفع بحران الزامی دانست. براساس نظریات وی، دولت‌ها در کشورهای درحال توسعه بایستی دخالت بیشتری داشته باشند و از طریق افزایش و یا کاهش مخارج خود و تغییر مالیات‌ها رشد اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهند. پس از آن بسیاری از اقتصاددانان رشد هزینه‌های بخش عمومی و در حقیقت مداخله‌ی دولت در اقتصاد را برای رشد و ثبات اقتصادی لازم دانستند و این امر پس از جنگ جهانی دوم شدت یافت.

بعدها با ظهور نظریه‌ی دولت پلید در دهه‌ی ۱۹۷۰ (اقتصاددانان نئوکلاسیک)، مخالفت اقتصاددانان با حضور دولت در اقتصاد و گسترش مخارج دولتی بالا گرفت. در این دوران اعتقاد بر آن بود که اگر اقتصاد به حال خود رها شود، باثبات‌تر از دورانی می‌شود که دولت آن را با سیاست‌های خود اداره می‌کند. استدلال این تفکر این است که گسترش حجم بخش دولتی از طریق افزایش و یا کاهش مخارج خود و تغییر مالیات‌ها انگیزه‌ی فعالیت بخش خصوصی را تضعیف نموده و به یک عامل بازدارنده در زمینه‌ی رشد اقتصادی تبدیل می‌شود. در چنین شرایطی ایده دولت حداقل، طرفداران زیادی پیدا کرد؛ اما از اوایل سال ۱۹۹۷ با تأکید بر نقش مثبت دولت در تغییر و تحولات اقتصادی، اندیشه‌ی دولت موافق با بازار مطرح گردیده که دولت را نهادی می‌داند که باید به وسیله‌ی وضع قوانین و مقررات و ایجاد حسن جریان امور در روند اجرایی این قوانین و مقررات شرایط مناسبی برای عملکرد کارآمد بازار و اقتصاد را فراهم آورد. این که دولت چه نهادی است و میان نقش آن و نقش بازار چگونه می‌توان هماهنگی ایجاد نمود، بحثی است که در کشورهای مختلف، اشکال گوناگونی به خود گرفته و به دنبال آن، نگاه‌های نهادی، کارکردی و ساختاری به بیان اصول خویش پرداخته‌اند.

در این میان در جمهوری اسلامی ایران با توجه به تصریح ماده یک قانون تشکیل سازمان

1. john maynard keynes

بازرسی کل کشور مصوب سال ۱۳۹۳، این سازمان به عنوان یک نهاد ناظر و با توجه به نظارت بر حسن جریان امور و ارائه پیشنهادها سازنده، می‌تواند شرایط مناسبی برای عملکرد کارآمد بازار، اقتصاد و دولت را فراهم آورد.

این مقاله در پی پاسخ به این پرسش است که آیا ارتباطی منطقی و قابل قبول میان حسن جریان امور در امر افزایش هزینه‌های عمرانی دولت، سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و رشد اقتصادی در ایران طی دوره ۱۳۸۶-۱۳۳۸ وجود دارد؟

برای این منظور تلاش خواهیم کرد که این فرضیه را به آزمون کشیم که «ارتباطی منطقی و قابل قبول میان افزایش هزینه‌های عمرانی دولت، سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و رشد اقتصادی در ایران طی دوره ۱۳۸۶-۱۳۳۸ وجود دارد».

برای بررسی روابط بلندمدت و کوتاه‌مدت متغیرهای مدل از روش خودتوضیحی‌برداری با وقفه‌های گسترده (ARDL^۱) و رابطه علیت گرنجری استفاده خواهد شد. در ادامه به بیان مبانی نظری مطروحه در این باب پرداخته و سپس مطالعات انجام شده داخلی و خارجی در مورد این موضوع مروری شده و در آخر نیز به معرفی الگو و تحلیل تجربی موضوع مورد بحث، خواهیم پرداخت.

مبانی نظری تحقیق

آدلف واگنر^۲ اعتقاد دارد که با فرایند صنعتی شدن سیستم اقتصادی و پیچیده شدن عملکرد عوامل تشکیل‌دهنده بازار، گسترش شهرنشینی، افزایش جمعیت در مناطق شهری، وجود قراردادهای و قوانین تجاری و در نتیجه تشکیلات اداری و قضایی برای رسیدگی و نظارت به موارد فوق ضرورت یافته است. لذا دخالت دولت در مسایل اقتصادی لازم بوده و این امر موجب افزایش هزینه‌های دولت است؛ بنابراین علت اصلی رشد مخارج دولتی، تبدیل جامعه از حالت سنتی به حالت صنعتی است. در این زمینه بسیاری از متغیرهای اقتصاد کلان، به‌ویژه متغیر رشد اقتصادی نیز از رشد مخارج دولتی متأثر می‌شود. ماسگریو^۳ نیز همانند واگنر، بر نقش متغیر دولت در فرایند توسعه اقتصادی تأکید دارد (محنت‌فر، ۱۳۸۳: ص ۸۱).

اساس کار این مطالعه بر پایه‌ی یک تابع قراردادی تقاضا برگرفته از مطالعه‌ی ارکین بایرام^۴ است که در مطالعه‌ی کمیجانی و نظری نیز اشاره گردیده است (کمیجانی و نظری، ۱۳۸۸: ص ۱۲).

1. Auto-Regressive Distributed Lag (ARDL)

2. Adolf Wagner

3. Masgreiv

4. Erkin Bairam

وی یک تابع تئوریکی ارائه می دهد که معادلات اصلی آن با اعمال تغییرات مورد نظر، عبارت انداز:

$$I_t = Ae^{\pi} Y_t^{\varepsilon} \left(\frac{P_t}{P_t^0} \right)^{\phi} G_t^{\phi} \quad (1)$$

$$C_t = Be^{\tau} Y_t^{\delta} \left(\frac{P_t}{P_t^0} \right)^{\mu} G_t^{\rho} \quad (2)$$

$$Y_t = C_t + I_t + GOD_t + GOC_t + X_t - M_t \quad (3)$$

در معادلات فوق تعاریف به شرح زیر می باشند:

Y_t : تولید ناخالص داخلی، C_t : هزینه مصرفی بخش خصوصی، I_t : سرمایه گذاری بخش خصوصی، GOD_t : هزینه سرمایه گذاری بخش دولتی، GOC_t : هزینه مصرفی بخش دولتی، X_t : میزان صادرات کالا و خدمات، M_t : میزان واردات کالا و خدمات، $\left(\frac{P_t}{P_t^0} \right)$: نسبت شاخص قیمت های مصرف خصوصی به سرمایه گذاری در طول زمان، A و B سرمایه گذاری و مصرف خصوصی برونزا، π و τ روندهای نرخ رشد سرمایه گذاری و مصرف خصوصی، ϕ و μ کشش های قیمتی، ε و δ کشش های درآمدی مربوطه، ρ و ϕ حساسیت های سرمایه گذاری و مصرف نسبت به مخارج دولتی، اگر از معادله (۱) لگاریتم بگیریم خواهیم داشت:

$$\ln I_t = \ln A + \pi \ln e + \varepsilon \ln Y_t + \phi [\ln P_t - \ln P_t^0] + \phi \ln G_t \quad (4)$$

اگر از معادله فوق نسبت به زمان مشتق بگیریم، خواهیم داشت:

$$\frac{\partial I_t}{\partial t} = I_t^{\circ} = \pi + \varepsilon Y_t^{\circ} + \phi (P_t^{\circ} - P_t^0) + \phi G_t^{\circ} \quad (5)$$

معادله (۵) نشان می دهد که رشد سرمایه گذاری خصوصی، تابعی از یک روند نرخ رشد سرمایه گذاری، تولید ناخالص داخلی، شاخص قیمت کالا و خدمات مصرفی به سرمایه ای و مخارج دولتی است.

به همین صورت اگر از معادله (۲) لگاریتم بگیریم، خواهیم داشت:

$$\ln C_t = \ln B + \tau \ln e + \delta \ln Y_t + \mu [\ln P_t - \ln P_t^0] + \rho \ln G_t \quad (6)$$

اگر از معادله فوق نسبت به زمان مشتق بگیریم، خواهیم داشت:

$$\frac{\partial C_t}{\partial t} = C_t^{\circ} = \tau + \delta Y_t^{\circ} + \mu (P_t^{\circ} - P_t^0) + \rho G_t^{\circ} \quad (7)$$

معادله‌ی (۷) نشان می‌دهد که رشد مصرف خصوصی، تابعی از یک روند نرخ رشد مصرف، تولید ناخالص داخلی، شاخص قیمت کالا و خدمات مصرفی به سرمایه‌ای و مخارج دولتی است. اگر از معادله‌ی (۳) نسبت به زمان مشتق بگیریم، خواهیم داشت:

$$\frac{\partial Y_t}{\partial t} = \frac{\partial C_t}{\partial t} + \frac{\partial I_t}{\partial t} + \frac{\partial GOD_t}{\partial t} + \frac{\partial GOC_t}{\partial t} + \frac{\partial (X_t - M_t)}{\partial t} \quad (۸)$$

با جایگزین کردن $NX_t = X_t - M_t$ به عنوان خالص صادرات کالا و خدمات خواهیم داشت:

$$\frac{\partial Y_t}{\partial t} = \frac{\partial C_t}{\partial t} + \frac{\partial I_t}{\partial t} + \frac{\partial GOD_t}{\partial t} + \frac{\partial GOC_t}{\partial t} + \frac{\partial (NX_t)}{\partial t} \quad (۹)$$

معادله‌ی (۹) را ابتدا بر تقسیم کنیم، سپس با انجام عملیات ریاضی خواهیم داشت:

$$\begin{aligned} \frac{\partial Y_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} = Y_t^\circ &= \frac{\partial C_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{C_t}{C_t} + \frac{\partial I_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{I_t}{I_t} + \frac{\partial GOD_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{GOD_t}{GOD_t} \\ &+ \frac{\partial GOC_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{GOC_t}{GOC_t} + \frac{\partial (NX_t)}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{NX_t}{NX_t} \end{aligned} \quad (۱۰)$$

به عبارت دیگر خواهیم داشت:

$$Y_t^\circ = C_t^\circ \cdot \frac{C_t}{Y_t} + I_t^\circ \cdot \frac{I_t}{Y_t} + GOD_t^\circ \cdot \frac{GOD_t}{Y_t} + GOC_t^\circ \cdot \frac{GOC_t}{Y_t} + NX_t^\circ \cdot \frac{NX_t}{Y_t} \quad (۱۱)$$

با فرض

$$w_{1t} = \frac{C_t}{Y_t}, \quad w_{2t} = \frac{I_t}{Y_t}, \quad w_{3t} = \frac{GOD_t}{Y_t}, \quad w_{4t} = \frac{GOC_t}{Y_t}, \quad w_{5t} = \frac{NX_t}{Y_t}$$

می‌توان نوشت:

$$Y_t^\circ = w_{1t} C_t^\circ + w_{2t} I_t^\circ + w_{3t} GOD_t^\circ + w_{4t} GOC_t^\circ + w_{5t} NX_t^\circ \quad (۱۲)$$

معادله‌ی (۱۲) با فرض $\sum w = 1$ نرخ‌های رشد متغیرهای مربوط را نشان می‌دهد.

می‌توان از معادله‌ی (۱۲) تأثیر مستقیم رشد هزینه‌های مصرفی و سرمایه‌گذاری دولت را بر رشد اقتصادی نشان داد.

با جایگزین کردن معادله‌ی (۵) و (۷) در معادله‌ی (۱۲) و مرتب کردن آن ارتباط میان Y_t° و

متغیرهای برونزاد در مدل به دست خواهد آمد:

$$Y_t^{\circ} = \frac{w_{1t}\pi + w_{2t}\tau}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta} (P_{ct}^{\circ} - P_{it}^{\circ}) + \frac{w_{1t}\phi + w_{2t}\rho + w_{3t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta} GOD_t^{\circ} \quad (13)$$

$$+ \frac{w_{1t}\phi + w_{2t}\rho + w_{4t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta} GOC_t^{\circ} + \frac{w_{5t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta} NX_t^{\circ}$$

اگر از معادله‌ی (۱۳) نسبت به GOD_t° ، GOC_t° مشتق بگیریم به معادلات (۱۴) و (۱۵) خواهیم رسید.

$$\frac{\partial Y_t^{\circ}}{\partial GOD_t^{\circ}} = + \frac{w_{1t}\phi + w_{2t}\rho + w_{3t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta} \quad (14)$$

معادله‌ی (۱۴) بیانگر اثر کل هزینه‌های سرمایه‌ای دولت بر رشد اقتصادی است. از این معادله می‌توان استنباط کرد که اثر کل به دواثر مستقیم و خارجی تقسیم می‌شود که اثر مستقیم مخارج عمرانی دولت بر رشد اقتصادی برابر: $\frac{w_{3t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta}$ و اثر خارجی برابر $\frac{w_{1t}\phi + w_{2t}\rho}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta}$ است.

$$\frac{\partial Y_t^{\circ}}{\partial GOC_t^{\circ}} = + \frac{w_{1t}\phi + w_{2t}\rho + w_{4t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta} \quad (15)$$

معادله‌ی (۱۵) بیانگر اثر کل هزینه‌های مصرفی دولت بر رشد اقتصادی است. از این معادله می‌توان استنباط کرد که اثر کل به دواثر مستقیم و خارجی تقسیم می‌شود که اثر مستقیم مخارج مصرفی دولت بر رشد اقتصادی برابر: $\frac{w_{4t}}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta}$ و اثر خارجی برابر $\frac{w_{1t}\phi + w_{2t}\rho}{1 - w_{1t}\varepsilon - w_{2t}\delta}$ است.

پیشینه‌ی تحقیق

ارکین بایرام در سال ۱۹۹۰ در بررسی اثر اندازه‌ی دولت بر رشد اقتصادی در بیست کشور آفریقایی برای دوره‌ی زمانی ۱۹۸۵-۱۹۶۰ استفاده کرده است. نتایج مطالعه‌ی وی نشان می‌دهد که در برخی از این کشورها افزایش مخارج دولت اثر معکوس بر رشد اقتصادی داشته و در برخی دیگر افزایش مخارج دولت، رشد اقتصادی را شتاب بخشیده است. استیون لاین^۱ در سال ۱۹۹۲ در بررسی ۶۲ کشور با استفاده از داده‌های ترکیبی سری زمانی و مقطعی برای دوره‌ی زمانی ۱۹۸۵-۱۹۶۰ به این نتیجه رسیده که در کوتاه‌مدت تأثیر تغییرات سهم مخارج دولت از GDP بر رشد

اقتصادی مثبت و معنی‌دار است. لی و لین^۱ در سال ۱۹۹۴ در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیده‌اند که افزایش اندازه دولت مانعی برای رشد بوده و تأثیر منفی و معنی‌داری بر رشد اقتصادی دارد. کاراس^۲ در سال ۱۹۹۶ در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیده است که افزایش مخارج دولتی می‌تواند موجب رشد اقتصادی گردد. گوسه^۳ نیز در سال ۱۹۹۷ در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیده است که افزایش اندازه دولت مانعی برای رشد بوده و تأثیر منفی و معنی‌داری بر رشد اقتصادی دارد. نلر، کنلر بلینی و بلینی^۴ در سال ۱۹۹۹ در بررسی رابطه تأثیر گذاری سیاست‌های مالی دولت بر رشد اقتصادی، با استفاده از داده‌های ۲۲ کشور عضو OECD برای دوره‌ی زمانی ۱۹۹۵-۱۹۷۵ به این نتیجه رسیدند که مخارج مولد بخش دولتی، افزایش رشد اقتصادی را دربر خواهد داشت و درعین حال مخارج غیر مولد هیچ اثری بر رشد اقتصادی ندارد. یاسین^۵ در سال ۲۰۰۱ در مطالعه خویش ارتباط بین مخارج دولت و رشد اقتصادی را با استفاده از داده‌های تلفیقی برای تعدادی از کشورهای آفریقایی در دوره‌ی زمانی ۱۹۹۷-۱۹۸۷ مورد بررسی قرار داده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد که مخارج دولت اثر مثبتی بر رشد اقتصادی دارد. دانگ، تیلور و یوسل^۶ در سال ۲۰۰۳ در مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر گذاری سیاست مالی بر رشد اقتصادی به این نتیجه دست یافتند که افزایش در حجم مخارج دولتی منجر به کندتر شدن روند رشد اقتصادی می‌گردد. یاک (Yak) نیز در سال ۲۰۰۵ در مطالعه‌ای برای انگلستان به این نتیجه رسید که مخارج دولت اثر منفی بر رشد اقتصادی دارد.

علیرضا پورفرج در سال ۱۳۸۳ در مطالعه‌ای با عنوان بررسی اثر تأمین مالی اندازه‌ی دولت بر رشد اقتصادی در ایران اثر تأمین مالی اندازه‌ی دولت را با کمک داده‌های سری زمانی ۱۳۸۰-۱۳۵۸، از روش رگرسیون به‌ظاهر نامرتبط (SUR) در دو زمینه‌ی اندازه‌ی دولت جاری و سرمایه‌ای بر رشد برآورد کرده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که کاهش عملیات جاری به تراز واگذاری دارایی، اندازه‌ی دولت را اصلاح می‌کند و اقتصاد را در مسیر رشد قرار می‌دهد. همچنین اندازه‌ی عمرانی دولت دارای اثر مثبت بر رشد اقتصادی است. فتح‌الله قادری و رسول ستاری فر در سال ۱۳۸۴ در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر مخارج دولت و مالیات‌ها بر رشد اقتصادی کشورهای

1. Lee & Lin

2. Karras

3. Guseh

4. Kneller, Bleaney and Bleaney

5. Yassin

6. Dong, Taylor and Yucel

عضو اپک با استفاده از مدل رشد درونزا و فن پائل دیتا در دوره‌ی زمانی ۱۹۹۸-۱۹۷۰ به این نتیجه رسیده‌اند که مخارج دولتی بر رشد اقتصادی در کوتاه‌مدت تأثیر خواهد گذاشت اما در بلندمدت بی‌اثر است. افسانه شفيعی، شهرزاد برومند و احمد تشکینی در سال ۱۳۸۵ در مقاله‌ای با عنوان آزمون تأثیر گذاری سیاست مالی بر رشد اقتصادی به بررسی تأثیر سیاست‌های مالی دولت بر رشد اقتصادی ایران طی دوره ۱۳۸۲-۱۳۳۸ با استفاده از روش‌های ARDL و VDCF پرداخته و نتایج تحقیق ایشان حاکی از این مطلب است که از میان ابزارهای سیاست مالی دولت، افزایش مخارج عمرانی دولت اثر مستقیم و معنی‌داری بر رشد اقتصادی دارد. ریحانه گسگری و علیرضا اقبالی در سال ۱۳۸۶ در مقاله‌ای با عنوان مخارج دولتی و رشد اقتصادی در ایران، با استفاده از یک تابع کاپ-داگلاس با بازدهی ثابت به بررسی اثر مخارج دولتی بر رشد اقتصادی ایران طی دوره ۱۳۸۲-۱۳۵۲ با استفاده از روش ARDL پرداخته و نتیجه گرفتند که مخارج دولتی چه به صورت مصرفی و چه به صورت سرمایه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رشد اقتصاد ایران دارند. اکبر کمیجانی و روح‌الله نظری در سال ۱۳۸۸ در مقاله‌ای با عنوان تأثیر اندازه دولت بر رشد اقتصادی در ایران با استفاده از مدل پژوهش ارکین بایرام و داده‌های سری زمانی ۱۳۸۳-۱۳۵۴ و با روش VAR به این نتیجه رسیدند که اثر مخارج دولتی بر رشد اقتصادی مثبت است.

طراحی الگو و معرفی متغیرها

برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای الگو که در این تحقیق برآورد می‌گردد، از چارچوب معادله‌ی عمومی اقتصاد کلان با فرم لگاریتمی استفاده شده است. الگوی مذکور در حالت کلی به صورت زیر است:

$$GDPR_t = F(CONR_t, INVR_t, GODR_t, GOCR_t, NXMR_t) \quad (۱۶)$$

که در آن GDPR معرف تولید ناخالص ملی و CONR بیانگر هزینه‌ی مصرفی بخش خصوصی INVR بیانگر تشکیل سرمایه‌های ثابت ناخالص داخلی بخش خصوصی، GODR معرف سرمایه‌گذاری بخش دولتی، GOCR معرف هزینه‌ی مصرفی بخش دولتی، NXMR مبین خالص صادرات کالا و خدمات است. ^۱ نیز نشان‌دهنده‌ی سال‌های مورد بررسی است.

الگوی فوق بیان می‌کند که تغییرات بلندمدت این متغیرها ممکن است به یکدیگر مرتبط باشند. به علاوه اگر پویایی کوتاه‌مدت در رفتار عامل‌ها را نیز در نظر بگیریم، با ثابت بودن سایر شرایط،

تغییرات گذشته در متغیرهای فوق می‌تواند حاوی اطلاعات مفیدی در مورد پیش‌بینی تغییرات آتی رشد اقتصادی کشور باشد. بنابراین با توجه به تحلیل فوق، برای بررسی ارتباط میان متغیرهای فوق و رشد اقتصادی در ایران، الگوی رگرسیونی زیر تخمین زده می‌شود:

$$LGDP = \beta_0 + \beta_1 \cdot LCONR + \beta_2 \cdot LINVR + \beta_3 \cdot LGODR + \beta_4 \cdot LGOCR + \beta_5 \cdot LNXMR + \beta_6 \cdot DUREV + \beta_7 \cdot DUWAR + \beta_8 \cdot TREND \quad (17)$$

تعاریف متغیرهای موجود در رابطه‌ی (۱۷) عبارت‌اند از:

LGDP: لگاریتم تولید ناخالص داخلی حقیقی به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶ بر حسب قیمت بازار.

LCONR: لگاریتم هزینه‌های مصرفی بخش خصوصی به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶.

LINVR: لگاریتم تشکیل سرمایه ثابت ناخالص داخلی مربوط به بخش خصوصی در بخش ماشین‌آلات و ساختمان به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶.

LGODR: لگاریتم تشکیل سرمایه ثابت ناخالص داخلی مربوط به بخش دولتی در بخش ماشین‌آلات و ساختمان به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶.

LGOCR: لگاریتم هزینه‌های مصرفی بخش دولتی به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶.

LNXMR=LXR-LMR: لگاریتم خالص صادرات کالا و خدمات، به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶ که از تفاضل لگاریتم صادرات کالا و خدمات و لگاریتم واردات کالا و خدمات به‌دست آمده است.

DUREV: متغیر شکست ساختاری با توجه به پدیده انقلاب اسلامی است که برای سال‌های قبل از انقلاب عدد صفر و برای سال‌های بعد از انقلاب عدد یک را می‌گیرد.

DUWAR: متغیر شکست ساختاری با توجه به پدیده جنگ تحمیلی است که در سال‌های ۱۳۵۹-۱۳۶۷ عدد یک و برای بقیه سال‌ها عدد صفر را می‌گیرد.

TREND: متغیر روند زمانی است.

در این تحقیق از داده‌های آماری بانک مرکزی جمهوری اسلامی و سالنامه‌های آماری منتشره توسط مرکز آمار ایران و معاونت راهبردی ریاست جمهوری برای سال‌های مختلف، استفاده شده است. جمع‌آوری اطلاعات نیز به روش کتابخانه‌ای و اسنادی صورت گرفته است. علاوه

بر آن برای ارزیابی الگو و آزمون تطابق نظریه‌های مرتبط با مشاهدات تجربی از داده‌های سری زمانی شامل داده‌های سال‌های ۱۳۳۸ تا ۱۳۸۶ و تکنیک‌های هم‌جمعی به‌خصوص الگوی پویای خودتوضیحی با وقفه‌های توزیعی (ARDL) استفاده شده است.

تخمین و برآورد الگو

قبل از برآورد الگو، بایستی ابتدا نسبت به مانایی و نامانایی سری‌های زمانی مورد استفاده در الگو اطمینان حاصل شود؛ اما در روش ARDL برخلاف دیگر روش‌های الگوسازی، بدون توجه به ویژگی‌های مانایی متغیرهای به کار برده شده در الگو، برآورد بلندمدت الگو را می‌توان به دست آورد. لذا الگوی این مطالعه، بدون در نظر گرفتن مانایی و یا نامانایی متغیرها تخمین زده می‌شود. هرچند متغیرها در این الگو در تفاضل مرتبه اول خود مانا هستند. برای به دست آوردن روابط بلندمدت و تحلیل‌های هم‌جمعی از روش تک معادله‌ای پسران و شین (۱۹۹۷) استفاده گردیده است. این روش در دو مرحله انجام می‌شود. نخست وجود هم‌جمعی، یعنی وجود یک رابطه تعادلی بلندمدت در بین متغیرها آزمون می‌شود و در گام بعدی ضمن برآورد مجموعه‌ای از ضرایب بلندمدت، الگوسازی پویایی کوتاه‌مدت صورت می‌پذیرد که دستیابی به رابطه‌ی بلندمدت را تضمین می‌کند. (نوفرستی، ۱۳۷۸، ص ۲۶۱)

۱- برآورد الگو برای تحلیل رشد اقتصادی

الگویی که براساس آن روش ARDL برای برآورد اثر متغیرهای توضیحی بر میزان رشد اقتصادی ایران مطابق با رابطه‌ی (۱۷) استفاده شده، به شرح زیر است:

$$\begin{aligned}
 LGDPR = & \alpha_0 + \sum_{j=1}^p \alpha_j LGDPR_{t-j} + \sum_{j=0}^{q_1} \beta_{1j} LCONR_{t-j} + \sum_{j=0}^{q_2} \beta_{2j} LINVR_{t-j} \\
 & + \sum_{j=0}^{q_3} \beta_{3j} LGODR_{t-j} + \sum_{j=0}^{q_4} \beta_{4j} LGO CR_{t-j} + \sum_{j=0}^{q_5} \beta_{5j} LNXMR_{t-j} + \beta_6 DUREV \\
 & + \beta_7 DUWAR + \beta_8 TREND
 \end{aligned} \quad (18)$$

در این الگو حداکثر تعداد وقفه‌ها، یک در نظر گرفته شده و با توجه به این که تعداد مشاهدات کمتر از ۱۰۰ می‌باشند، از معیار شوارز استفاده گردیده است. این روش به میزان رشد اقتصادی و میزان هزینه‌ی مصرفی بخش دولتی، یک وقفه و برای سایر متغیرها وقفه‌ی صفر را در نظر گرفته است. نتایج بهترین برآورد برای الگوی یادشده به روش ARDL به شرح جدول شماره (۱) است.

جدول شماره ۱- نتایج بهترین برآورد برای الگو

نام متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t
LGDP(1)	۰/۳۹۹۳۳	۰/۱۲۴۷۸	۳/۲۰۰۴
LCONR	۰/۶۴۹۹۸	۰/۲۱۰۴۵	۳/۰۸۸۵
LINVR	۰/۱۱۱۵۸	۰/۰۶۴۶۷۸	۱/۷۲۵۲
LGODR	۰/۱۰۰۹۷	۰/۰۷۰۷۹۶	۱/۴۲۶۲
LGOCR	۰/۵۰۲۰۸	۰/۱۵۶۸۰	-۲/۴۲۱۳
LGOCR(1)	-۰/۳۷۹۶۶	۰/۱۵۶۸۰	-۲/۴۲۱۳
LNXMUR	۰/۰۸۱۱۸۷	۰/۰۵۲۹۵۶	۱/۵۳۳۰
INT	-۰/۱۱۹۷	۱/۴۸۵۶	-۲/۱۰۰۰
DUREV	۰/۰۹۴۹۹۵	۰/۱۱۴۸۳	۰/۸۲۶۹۵
DUWAR	-۰/۱۵۸۰۶	۰/۰۵۲۸۰۶	۰/۸۲۶۹۵
TREND	-۰/۰۲۰۵۸۴	۰/۰۰۷۷۸۲۹	-۲/۶۴۴۸

مأخذ: یافته‌های تحقیق

در این مدل R^2 و $\bar{R}^2$ بالا و برابر با ۰/۹۸۹۸۶ و ۰/۹۸۷۰۵ بوده و بیانگر آن است که متغیرهای مستقل، رفتار متغیر وابسته را در سطح بالایی توضیح می‌دهند؛ یعنی بیش از ۹۸ درصد تغییرات رشد اقتصادی کشور با متغیرهای موجود توضیح داده شده است. در الگوی به دست آمده آماره t برابر است با:

$$t = \frac{\sum_{i=1}^p \hat{\phi}_i - 1}{\sum_{i=1}^p S_{\hat{\phi}_i}} = \frac{\hat{\alpha}_1 - 1}{S_{\hat{\alpha}_1}} = \frac{0.39933 - 1}{0.12478} = -4.8138$$

نظر به این که کمیت بحرانی ارایه شده توسط بنرجی، مستر و دولادو در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۴/۶- است، فرضیه عدم رد می‌شود؛ بنابراین نتیجه می‌شود که یک رابطه تعادلی بلندمدت میان متغیرهای الگو برقرار است.

۱-۱- تحلیل بلندمدت الگو به روش ARDL

در این بخش رابطه بلندمدت میان متغیرهای تصریح شده در این تحقیق نشان داده می‌شود.

الگوی کلی در این حالت به شکل معادله (۱۹) نشان داده شده است.

$$\begin{aligned} LGDPR_t = & \alpha_0 + \alpha_1 \cdot LCONR_t + \alpha_2 \cdot LINVR_t \\ & + \alpha_3 \cdot LGODR_t + \alpha_4 \cdot LGOOCR_t + \alpha_5 \cdot LNXMR_t \\ & + \alpha_6 \cdot DUREV + \alpha_7 \cdot DUWAR + \alpha_8 \cdot TREND \end{aligned} \quad (19)$$

ضرایب مربوط به روابط بلندمدت متغیرهای توضیحی الگو با متغیر وابسته به شرح جدول شماره (۲) در زیر به دست آمده است.

جدول شماره ۲- نتایج ضرایب مربوط به روابط بلندمدت برای متغیرهای الگو

نام متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t
LCONR	۱/۰۸۲۱	۰/۲۹۵۴۷	۳/۶۶۲۳
LINVR	۰/۱۸۵۷۷	۰/۱۲۰۰۱	۱/۵۴۸۰
LGODR	۰/۱۶۸۱۰	۰/۱۴۷۰۱	۱/۴۲۶۲
LGOOCR	۰/۲۰۳۸۰	۰/۱۱۷۹۷	۱/۳۸۶۳
LNXMR	۰/۱۳۵۱۶	۰/۰۹۵۰۵۵	۱/۴۲۱۹
INT	-۵/۱۹۳۸	۲/۵۷۱۳	-۲/۰۱۹۹
DUREV	۰/۱۵۸۰۸	۰/۲۰۶۹۲	۰/۷۶۳۹۷
DUWAR	-۰/۲۶۳۱۴	۰/۰۹۶۲۷۴	-۲/۷۳۳۲
TREND	-۰/۰۳۴۲۶۸	۰/۰۱۴۱۵۰	-۲/۴۲۱۸

مأخذ: یافته‌های تحقیق

در تحلیل رابطه‌ی علیت گرنجری فرضیه عدم، مبنی بر صفر بودن ضریب متغیرها در مقابل فرضیه جانشین، آزمون می‌شود. بدیهی است که اگر بر اساس آماره والد، فرضیه رد شود بیانگر آن است که یک رابطه‌ی علیت گرنجری از طرف متغیر مستقل به وابسته وجود دارد. با توجه به الگوی به دست آمده در بلندمدت می‌توان نتایج آماره والد را برای بررسی روابط علیت گرنجری بین متغیرها، در جدول شماره (۳) نشان داد.

جدول شماره ۳- نتایج آزمون والد برای بررسی رابطه بلندمدت بین متغیرهای الگو (۱۹)

نتیجه فرضیه H_0	آماره والد χ^2	فرضیه H_0	متغیر مستقل	متغیر وابسته
رد می‌شود	۱۳/۴۱۲۵ (۰/۰۰)	$\alpha_1 = 0$	LCONR	LGDPR
رد نمی‌شود	۲/۳۹۶۳ (۰/۱۲۲)	$\alpha_2 = 0$	LINVR	LGDPR
رد نمی‌شود	۲/۰۳۰۳ (۰/۱۵۴)	$\alpha_3 = 0$	LGODR	LGDPR
رد نمی‌شود	۱/۹۲۱۶ (۰/۱۶۶)	$\alpha_4 = 0$	LGOCR	LGDPR
رد نمی‌شود	۲/۰۲۱۹ (۰/۱۵۵)	$\alpha_5 = 0$	LNxMR	LGDPR

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در بلندمدت یک رابطه‌ی علیت گرنجری از طرف افزایش هزینه‌های مصرفی بخش خصوصی به رشد اقتصادی وجود دارد. به‌علاوه در بلندمدت هیچ رابطه‌ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش خصوصی در بخش ساختمان و ماشین‌آلات و رشد اقتصادی وجود ندارد. همچنین در بلندمدت هیچ رابطه‌ی علیتی از طرف افزایش هزینه‌های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود ندارد. به‌علاوه در بلندمدت هیچ رابطه‌ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش دولتی در بخش ساختمان و ماشین‌آلات و رشد اقتصادی وجود ندارد؛ و در آخر آن که در بلندمدت هیچ رابطه‌ی علیتی از طرف افزایش خالص صادرات به رشد اقتصادی وجود ندارد.

۲-۱- تحلیل کوتاه‌مدت مدت الگو به روش ARDL

مرحله بعد تحلیل رابطه کوتاه‌مدت میان متغیرهای تصریح شده در الگو است. الگوی کلی در این حالت به شکل معادله (۲۰) نشان داده شده است.

$$\Delta LGDPR = \beta_0 + \beta_1 \cdot \Delta LCONR_1 + \beta_2 \cdot \Delta LINVR_1 + \beta_3 \cdot \Delta LGODR_1 + \beta_4 \cdot \Delta LGOOCR_1 + \beta_5 \cdot \Delta LNXMR_t + \beta_6 \cdot DUREV + \beta_7 \cdot DUWAR + \beta_8 \cdot TREND + \beta_9 \cdot ecm_1(-1)$$

ضرایب مربوط به روابط کوتاه مدت متغیرهای توضیحی الگو با متغیر وابسته در جدول شماره

(۴) نشان داده شده است.

جدول شماره ۴- نتایج ضرایب مربوط به روابط کوتاه مدت برای متغیرهای الگو

نام متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t
dLCONR	۰/۶۴۹۹۸	۰/۲۱۰۴۵	۳/۰۸۸۵
dLINVR	۰/۱۱۱۵۸	۰/۰۶۴۶۷۸	۱/۷۲۵۲
dLGODR	۰/۱۰۰۹۷	۰/۰۷۰۷۹۶	۱/۴۲۶۲
dLGOOCR	۰/۵۰۲۰۸	۰/۱۵۰۴۱	۳/۳۳۸۱
dLNXMR	۰/۰۸۱۱۸۷	۰/۰۵۲۹۵۹	۱/۵۳۳۰
INT	-۳/۱۱۹۷	۱/۴۸۵۶	-۲/۱۰۰۰
DUREV	۰/۰۹۴۹۵۵	۰/۱۱۴۸۳	۰/۸۲۶۹۵
DUWAR	-۰/۱۵۸۰۶	۰/۰۵۲۸۰۶	-۲/۹۹۳۲
TREND	-۰/۰۳۴۲۶۸	۰/۰۱۴۱۵۰	-۲/۴۲۱۸
ecm(۱)	-۰/۶۰۰۶۷	۰/۱۲۴۷۸	-۴/۸۱۴۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

عبارت تصحیح خطای الگو به شرح زیر است:

$$ecm_1 = 5.1938 + LGDPR - 1.0821LCONR - 0.18577LINVR - 0.20380LGOOCR - 0.16810LGODR - 0.13516LNXMR - 0.15808DWREV + 0.26314DUWAR + 0.034268TREND$$

نتایج آماره والد برای بررسی روابط علیت گرنجری کوتاه مدت بین متغیرها، در جدول شماره

(۵) نشان داده شده است.

جدول شماره ۵- نتایج آزمون والد برای بررسی رابطه کوتاه‌مدت بین متغیرهای الگو (۲۰)

نتیجه فرضیه H_0	آماره والد χ^2	فرضیه H_0	متغیر مستقل	متغیر وابسته
رد می‌شود	۹/۵۳۹۰ (۰/۰۲)	$\beta_1 = 0$	$\Delta LCONR$	$\Delta LGDPR$
رد می‌شود	۲/۹۷۶۴ (۰/۰۸۴)	$\beta_2 = 0$	$\Delta LINVR$	$\Delta LGDPR$
رد نمی‌شود	۲/۰۳۴۱ (۰/۱۵۴)	$\beta_3 = 0$	$\Delta LGODR$	$\Delta LGDPR$
رد می‌شود	۱۱/۱۴۲۸ (۰/۰۰۱)	$\beta_4 = 0$	$\Delta LGOCR$	$\Delta LGDPR$
رد نمی‌شود	۲/۳۵۰۱ (۰/۱۲۵)	$\beta_5 = 0$	$\Delta LNXMR$	$\Delta LGDPR$

مأخذ: یافته‌های تحقیق

در کوتاه‌مدت نیز با توجه به ضرایب به‌دست آمده از الگو، مشخص می‌شود که یک رابطه علیت گرنجری از طرف افزایش هزینه‌های مصرفی بخش خصوصی به رشد اقتصادی وجود دارد. به‌علاوه در کوتاه‌مدت یک رابطه علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش خصوصی در بخش ساختمان و ماشین‌آلات و رشد اقتصادی وجود دارد. همچنین در کوتاه‌مدت یک رابطه علیتی از طرف افزایش هزینه‌های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود دارد. به‌علاوه در کوتاه‌مدت هیچ رابطه علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش دولتی در بخش ساختمان و ماشین‌آلات و رشد اقتصادی وجود ندارد؛ و در آخر آن که در کوتاه‌مدت هیچ رابطه علیتی از طرف افزایش خالص صادرات به رشد اقتصادی وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق به بررسی تأثیر تغییرات سرمایه‌گذاری بخش دولتی بر بخش‌های مختلف اقتصادی، همچنین تغییرات بخش‌های مختلف اقتصادی بر تغییرات سرمایه‌گذاری بخش دولتی پرداخته شد. الگوی تحقیق از تابع قراردادی تقاضای مطرح شده در مطالعه ارکین بایرام استخراج شد و از روش ARDL به بررسی روابط الگو در کوتاه‌مدت و بلندمدت پرداخته شد.

سپس با استفاده از آماره والد به بررسی رابطه علیت گرنجری میان متغیرها پرداخته شد.

نتایج به دست آمده از پژوهش عبارت است از:

۱- در کوتاه مدت و بلندمدت یک رابطه علیت گرنجری از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش خصوصی به رشد اقتصادی وجود دارد.

۲- در کوتاه مدت یک رابطه ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش خصوصی در بخش ساختمان و ماشین آلات و رشد اقتصادی وجود دارد؛ اما در بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش خصوصی در بخش ساختمان و ماشین آلات و رشد اقتصادی وجود ندارد.

۳- در کوتاه مدت یک رابطه ی علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود دارد اما در بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود ندارد.

۴- در کوتاه مدت و بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش دولتی در بخش ساختمان و ماشین آلات و رشد اقتصادی وجود ندارد.

۵- در کوتاه مدت و بلندمدت هیچ رابطه ی علیتی از طرف افزایش خالص صادرات به رشد اقتصادی وجود ندارد.

۶- به نظر می رسد مهم ترین دلیل ناکارآمدی تشکیل سرمایه ثابت ناخالص بخش دولتی در بخش ساختمان و ماشین آلات و افزایش خالص صادرات در اقتصاد ایران، فقدان حسن جریان امور در این حوزه ها باشد.

بنابراین پیشنهاد می شود دولت با برنامه ریزی دقیق در امر سرمایه گذاری های عمرانی خود تجدیدنظر نموده و برنامه های سرمایه گذاری عمرانی را فارغ از فشارها و خواسته های سیاسی و مبتنی بر توجیه پذیری اقتصادی انجام دهد و در راستای ایجاد زیرساخت های اقتصادی به منظور زمینه سازی برای تسهیل و تسریع سرمایه گذاری های بخش خصوصی سیاست گذاری نماید. در این میان با توجه به تصریح ماده یک قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب سال ۱۳۹۳، این سازمان به عنوان یک نهاد ناظر، با توجه به نظارت بر حسن جریان امور و ارایه پیشنهادهای سازنده، می تواند شرایط مناسبی برای عملکرد کارآمد بازار، اقتصاد و دولت را فراهم آورد.

فهرست منابع:

۱. پور فرج، علیرضا. «بررسی اثر تأمین مالی اندازه دولت بر رشد اقتصادی در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، (۱۳۸۳)، دانشگاه تربیت مدرس، شماره‌های ۱۱ و ۱۲.
۲. سوری، علی-کیهانی حکمت، رضا. «متغیرهای جمعیتی، اندازه دولت و رشد اقتصادی در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، (۱۳۸۲)، دانشگاه تربیت مدرس، پژوهشکده اقتصاد، شماره‌های ۹ و ۱۰.
۳. شفیعی، افسانه-برومند، شهرزاد-تشکینی، احمد. «آزمون تأثیرگذاری سیاست مالی بر رشد اقتصادی»، فصلنامه پژوهش‌نامه اقتصادی، (۱۳۸۵)، دانشگاه مازندران، سال ششم، شماره چهارم.
۴. کميجانی، اکبر-نظری، روح‌الله. «تأثیر اندازه دولت بر رشد اقتصادی در ایران»، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌های اقتصادی، (۱۳۸۸)، دانشگاه تربیت مدرس، سال نهم، شماره سوم.
۵. گسکری، ریحانه-اقبالی، علیرضا. «مخارج دولت و رشد اقتصادی»، مجله تحقیقات اقتصادی، (۱۳۸۶)، شماره ۸۱.
۶. قاری، فتح‌الله-ستاری، رسول. «بررسی تأثیر مخارج دولت و مالیات‌ها بر رشد اقتصادی کشورهای اپک»، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌نامه اقتصادی، (۱۳۸۴)، سال پنجم، شماره اول.
۷. محنت‌فر، یوسف. «عوامل مؤثر بر هزینه‌های جاری دولت در ایران»، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی ویژه اقتصاد، (۱۳۸۳)، دانشگاه مازندران، سال چهارم، شماره پانزدهم.
۸. نوفرستی، محمد. «ریشه واحد و هم‌جمعی در اقتصادسنجی»، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، (۱۳۷۸)، چاپ اول.

9. Bairam, Erkin, (1990), Government Size and Economic Growth: The African Experience, 1960-85, Applied Economics, Vol. 22, pp.1427-35.

10. Dong, Fu, Taylor, Lori L. and Mine K. Yucel, (2003), Fiscal Policy and Growth, JEL Working Paper, No.0301.

11. Kneller, Richard, Micheal F. Bleaney and Bleaney Gemmell, (1999), Fiscal Policy and Growth, Evidence from OECD Countries, Journal of Public Economics. 74, pp.171-90.

12. Landau, Daniel, (1986), Government and Economic Growth in the Developing Countries: an Empirical Study for 1960-80, Economic Development and Cultural Change (Chicago), Vol 35, pp 5-75.
13. Lin Steven, (1992), Government Spending in Developing Countries: Trends, Causes and Consequences, The World Bank Research Observer 7(1), pp.59-78.
14. Ram, Rati, (1986), Government Size and Economic Growth: A New Framework and some Evidence, Cross Section and Time-series Data, American Economic Review, Vol 76, No. 1. (March 1986), p.20-48.
15. Yak, Wing, (2005), Government Size and Economic Growth: Time-Series Evidence For The United Kingdom; Econometrics Working Paper EWP0501, ISSN 1485-6441, January.
16. Yasin, Mesghena, (2001), Public Spending and Economic Growth: Empirical Investigation of Sub-Saharan Africa, Southwestern Economic Review,

تحلیلی بر رویکرد نظام ملی درستکاری در سیاستگذاری مبارزه با فساد

شعبان نجفپور^۱

یاسر عبدالزهر اعثمان^۲

چکیده

رویکرد نوینی که کشورهای مختلف در پیشگیری از فساد و ارتقای سلامت اداری اتخاذ نموده‌اند، رویکرد جامع یا رویکرد نظام ملی درستکاری است که بیان می‌دارد: موفقیت سیاست‌های مبارزه با فساد نیازمند ائتلاف و همکاری گسترده و نزدیک بخش‌های مختلف جامعه برای حمایت از آن‌ها است. بر اساس این رویکرد بازیگران مختلفی (قوهی مقننه، مجریه، قضاییه، جامعه‌ی مدنی، احزاب، آموذمان، پلیس، رسانه‌ها و...) در شناسایی مشکل فساد و نهایتاً قرارگیری آن در دستور کار دولت و نهادهای سیاستگذار این حوزه و رفع آن دخیل هستند. از این رهگذر در مقاله پیش رو از طریق پاسخ به پرسش‌های؛ نظام ملی درستکاری چیست؟ شاخص‌ها و ابعاد عمده سنجش سازمان‌ها در نظام ملی درستکاری کدام است؟ به بررسی مفهوم و ابعاد این رویکرد پرداخته می‌شود. روش مقاله، روش تحلیل کیفی داده‌های موجود بوده و اطلاعات این مقاله از طریق روش مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای گردآوری شده است.

کلیدواژه‌ها: فساد، سیاستگذاری مبارزه با فساد، نظام ملی درستکاری.

۱. دکتری سیاستگذاری عمومی دانشگاه تهران - Najafpour@ut.ac.ir

۲. دکتری سیاستگذاری عمومی دانشگاه تهران، عضو هیأت علمی وابسته دانشکده مطالعات جهان دانشگاه تهران.

مقدمه

سیاستگذاری عمومی اغلب به منزله یک تسمه نقاله تلقی می‌شود که در آن مشکلات، ابتدا به عنوان یک مسأله مورد توجه قرار می‌گیرد، دوره‌های مختلف عمل بررسی می‌شود و سیاست‌ها تعیین می‌گردد و توسط کارکنان اجرا، ارزیابی می‌گردد و تغییر می‌یابد و سرانجام براساس موفقیت یا شکست آن‌ها پایان می‌یابد؛ بنابراین اساسی‌ترین جزء سیاستگذاری عمومی، مشکل و مسأله‌ی عمومی مورد تصمیم‌گیری است و مهم‌ترین مرحله در شروع سیاستگذاری، شناخت مشکل است. به عنوان مثال مشکلاتی مانند فقر، بیکاری، بیکاری، تورم، محیط‌زیست و ... تنها تعداد کمی از مشکلات سیاستگذاری عمومی است که بحث‌های بسیار زیادی را در حوزه‌های مختلف، در پی داشته است.

مشکل عمومی که باید شناخته شود گاه «عینی» است مثل آمار بالای معتادان و مرگ‌ومیر کودکان و گاه به صورت ذهنی، ارزشی و هنجاری، مثل وجود بحران مشروعیت یا کمرنگ شدن ارزش‌های انسانی در جامعه است (اشتریان، ۱۳۸۹: ۳۵). در تعریف مسأله یا مشکل عمومی نظریات چندی مطرح شده است. در این میان موجزترین تعریف را با نگرش مدیریتی سی.اچ. کپنر^۱ می‌توان چنین بیان کرد که «یک مسأله یا مشکل عبارت است از اختلاف میان آنچه باید اتفاق می‌افتاد و آنچه اتفاق افتاده است، به گونه‌ای که نیاز به اصلاح احساس گردد» (قلی‌پور و غلام‌پور، ۱۳۸۹: ۳۳). همچنین جونز معتقد است مشکل «یک نیاز یا نارضایتی است که یک فرد یا گروهی از افراد جامعه آن را درک کنند و برای راه‌حل آن چاره‌ای بجویند» (همان: ۳۴). تعاریف دیگری نیز ارائه شده که بیشتر آن‌ها را می‌توان در قالب دو تعریف فوق جای داد و تفاوت‌ها در نوع واژگان به کاررفته در این تعاریف است.

ویژگی اصلی ذکر شده در این تعاریف برای مشکل آن است که مشکل را وضعیتی دانسته‌اند که برای انسان احساس نگرانی و نارضایتی به وجود آورده و زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تعاریف مشکل عمومی را تنش و نیازی دانسته‌اند که جنبه‌ی عمومی دارد و یک نیاز، یک کمبود، یک محدودیت، یا یک نارضایتی محسوس در جامعه است که قابل تشخیص و احساس بوده و راه‌حلی برای آن جست‌وجو می‌شود (همان: ۳۵). مسایل و مشکلات عمومی جامعه پدیده‌هایی اجتماعی اعم از اوضاع ساختاری و یا الگوهای کنشی هستند که در مسیر تحولات اجتماعی بر سر راه توسعه یعنی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مورد توجه مردم و گروه‌های اجتماعی قرار می‌گیرند و مانع تحقق اهداف و تهدیدکننده ارزش‌ها و کمال مطلوب‌های آن‌ها

می شوند. مشکلات اجتماعی به عنوان پدیده‌هایی نامطلوب، اذهان نخبگان و افکار عمومی مردم را به خود مشغول می دارند، به طوری که نوعی وفاق و آمادگی جمعی برای مهار آن‌ها پدید می آید که مقامات رسمی کشور را به چاره‌جویی و اقدام عملی در جهت اصلاح و یا رفع و پیشگیری از آن‌ها وامی دارد (عبداللهی، ۱۳۸۶: ۱۲).

امروزه، فساد به عنوان یک مشکل اجتماعی اساسی و کلان در نزد سیاستگذاران بسیاری از کشورها تبدیل شده است. برای سالیان متمادی مسأله فساد و سیاستگذاری‌های ضد فساد توسط دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و متخصصان سیاستگذاری نادیده گرفته می شد. علت امر آن بود که نخست، فساد به عنوان موضوعی فرهنگی و سیاسی در نظر گرفته می شد و دوم، سنجش فساد بسیار پیچیده و حتی تقریباً غیر ممکن به نظر می رسید؛ بنابراین، حذف فساد معمولاً هدف اقتصادی اصلاحات توسعه نبوده بلکه همانند جغرافیای آن به عنوان بخشی از ماهیت یک کشور تلقی می گردید؛ اما زمان تغییر کرد. سرخوردگی از رویکردهای سنتی توسعه و تشخیص این که نهادهای توسعه و اقدامات حکمرانی نقشی اساسی را در توسعه اقتصادی ایفا می کنند، منجر به افزایش توجه به فساد گردید (همان: ۱۳). در کنار مسایل توسعه، علاقه رو به رشد راجع به سیاستگذاری‌های مبارزه با فساد نتیجه چند عامل دیگر نیز بوده است. نخست، عواقب منفی فساد بر کشورهای فقیر؛ نهادهای مالی بین‌المللی^۱ دیگر بیش از این نمی توانستند از این مشکل چشم‌پوشی کنند، چرا که اگر فساد در مدیریت‌های داخلی، منابع را منحرف سازد، بیشتر کمک‌های توسعه‌ای و استراتژی‌های ضد فقر محکوم به شکست می شوند؛ بنابراین، نهادهای مالی بین‌المللی بر خورد با فساد را به عنوان مؤلفه اساسی برنامه‌های توسعه خود شروع نموده‌اند. علاوه بر نهادهای مالی بین‌المللی، بسیاری از سازمان‌های غیردولتی، دو جانبه و بین‌المللی نقش فعالی را در مبارزه با فساد اتخاذ نموده‌اند. دوم، یکی از نتایج ملموس دخالت نهادهای یادشده جمع‌آوری و انتشار اطلاعات عینی است که انجام پژوهش‌هایی که قبلاً غیر ممکن بود را امکان‌پذیر نمود. در دسترس بودن اطلاعات به همراه کاربرد فنون جدید سنجش، ایجاد مجموعه داده‌های گسترده‌ای از سنجش سراسری فساد را ممکن ساخت. اطلاعات راجع به فساد با ایجاد موضوعی عینی از این بحث، به آشکار نمودن بطلان افسانه‌های قدیمی و آرام نمودن هیاهوی موضوع فساد کمک نموده است. یکی از افسانه‌هایی که اطلاعات به تازگی توسعه یافته در خصوص فساد مورد پرسش قرار داده‌اند، اعتقاد به این است که تنها کشورهای توسعه یافته می توانند به سطوح پایین فساد دست یابند (Vazque, Granado, Boex, 2007: 10). سوم، اجتماعی رویه رشد ایجاد شده که

مسایلی از قبیل فقر و فساد بخشی از یک پدیده جهانی بوده و به معنی دقیق کلمه، بدون استثنا بر تمامی کشورها تأثیر می‌گذارد. وابستگی متقابل این مسایل در بین کشورها روز به روز بیشتر آشکار می‌شود. بیماری‌ها و امراضی مانند ایدز، تبعیضی بین کشورها یا مناطق بر مبنای نژاد، مذهب، ناحیه جغرافیایی، یا درآمد سرانه قائل نمی‌شوند. در نتیجه، سیاست‌های مهار در کشورهایی که بیشتر تحت تأثیر این موضوعات قرار دارند برای جلوگیری از شیوع جهانی و خارج از کنترل ضروری است. به‌طور مشابهی، فقر به پیچیدگی‌ها و نارضایتی‌های اجتماعی منجر می‌گردد که به نوبه خود به الگوهای مهاجرت افراد بیکار به سمت کشورهای صنعتی انتقال می‌یابد. همچنین بی‌ثباتی سیاسی و ضعف حکومت قانون در اشکال مختلفی مانند جرایم سازمان‌یافته، قاچاق مواد مخدر و تروریسم به جوامع بین‌المللی سرایت می‌یابد. فهم این نکته که فساد پدیده‌ای جهانی است روشن می‌سازد که مبارزه علیه فساد مسأله‌ای مربوط به کمک بین‌المللی نیست، بلکه موضوعی مربوط به ادامه حیات جهانی است (Ibid:15).

علاقه‌فزاینده و شمار رو به گسترش مطالعات مربوط به فساد، حاکی از آن است که راه‌حل‌های ساده‌ای که دارای تأثیری بر فساد باشد، برای مشکلات جدی تأثیرگذار بر ابعاد اجتماعی، قانونی و اقتصادی وجود ندارد. در مقایسه با بسیاری از مسایل مربوط به سیاست ساختاری، تجربه نشان می‌دهد که راه‌حل‌های منحصربه‌فردی وجود نداشته، بلکه مبارزه با فساد به کاربرد طیف وسیعی از استراتژی‌ها و تشخیص ویژگی‌های فرهنگی و تاریخی منحصربه‌فرد یک بخش نیاز دارد. باین حال، به‌رغم پیچیدگی طرح سیاست‌های ضد فساد، نمونه‌های موفق در این خصوص نشان می‌دهد که فساد نه بخشی از سرنوشت از پیش تعیین شده است و نه لزوماً در برخی فرهنگ‌ها ریشه دوانیده، بلکه فساد موضوعی است که می‌تواند مورد توجه باشد و مبارزه با آن امکان‌پذیر بوده و ارزش انجام را دارد.

۱- رویکردهای سیاستگذاری مبارزه با فساد

مک کوزر (۲۰۰۷) و مائتی (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که به‌طور کلی حداقل سه رویکرد فکری اساسی در سیاستگذاری مبارزه با فساد وجود دارد:

- نخست، رویکرد مداخله‌گرا^۱. در این رویکرد مقامات و نهادهای مسئول مترصد وقوع ورطه‌ها و عمل فاسد می‌مانند و سپس برای دستگیری و مجازات متخلف اقدام می‌کنند. این مکتب مجازات، توان بخشی و بازدارندگی را برمی‌انگیزاند، اما دارای کاستی‌هایی نیز می‌باشد که عبارت‌اند از:
 - آسیب قبلاً رخ داده است و نمی‌توان آن را جبران نمود.
 - اکثریت جرایم گزارش نشده باقی می‌مانند.

دوم، رویکرد مدیریت گرا^۱. در این رویکرد افراد یا سازمان‌های خواهان درگیر شدن در کارهای فاسد را می‌توان با ایجاد نظام‌ها، رویه‌ها و پروتکل‌های مناسب از انجام چنین کارهایی دلسرد نمود یا بازداشت. به‌طور خلاصه، رویکرد مدیریت گرا از کاهش یا حذف فرصت‌هایی که به‌طور کلی افراد فاسد از آن‌ها منتفع می‌شوند، حمایت می‌کند. البته در این رویکرد نیز محدودیت‌هایی وجود دارد، از جمله این حقیقت که افراد ضرورتاً طبق اصول از پیش تعیین شده رویکرد مدیریت گرا عمل نمی‌کنند (Mc Cusker, 2006, maeti, 2011:3). سازمان‌ها شامل سه طبقه‌بندی گسترده از افرادی می‌شوند که به‌طور متمایزی نسبت به اثرات فساد واکنش نشان می‌دهند:

طبقه اول: افرادی که می‌خواهند کارهای درست انجام دهند و نیاز به راهنمایی در خصوص نحوه انجام آن دارند.

طبقه دوم: افرادی که برای انجام عملی خارج از قوانین بیش از حد ترسو هستند.

طبقه سوم: افرادی که فاسد بوده و کاملاً خارج از قوانین عمل می‌نمایند.

رویکرد مدیریت گرا تلاش می‌کند تا مجموعه قوانینی را برای بازداشتن برخی از افراد با انگیزه‌های متفاوت فراهم آورد. از اشکالات این رویکرد آن است که تنها برای متوقف ساختن اقدامات فاسد کمتر برنامه‌ریزی شده کاربرد داشته و در خصوص سوءاستفاده‌های مخرب کاملاً برنامه‌ریزی شده کاربرد چندانی ندارد.

به نظر کوزر و مائتی در رویکردهای گذشته، به نقش بخش خصوصی، سازمان‌های جامعه مدنی و رسانه‌ها به عنوان عوامل مهمی برای ایجاد تغییر و دگرگونی توجه کمتری می‌شد و بیشتر توجهات متوجه شاخه اجرایی دولت با تمرکز کمتری بر دستگاه‌های مقننه و قضاییه بود و همچنین توجه بیشتری به بودجه‌ها و فعالیت‌هایی شد به جای این که بر دستاوردهای اقتصادی و نتایج حاصل از این فعالیت‌ها تمرکز شود و در نهایت این که این رویکردها بر پاسخگویی عمودی مبتنی بوده و به شفافیت دولت توجهی نمی‌شد.

۲- رویکرد جامع

در دهه ۱۹۹۰ رویکرد سومی در سیاستگذاری مبارزه با فساد، با عنوان رویکرد «جامع»^۲ یا «نظام ملی درستکاری»^۳ توسط سازمان شفافیت بین‌الملل و سازمان همکاری اقتصادی و توسعه

1. managerialism

2. Holistic

3. National Integrity System

مطرح گردید. در این نظام، توازن قوا طراحی می‌شود تا پاسخگویی بین بازوها و سازمان‌های مختلف دولت برقرار گردد (Ibid:36).

شکست پاسخگویی عمودی در مقابل پاسخگویی افقی

کوزر و مائتی بیان می‌کنند که در نظام دموکراتیک، دو نوع پاسخگویی وجود دارد: «پاسخگویی عمودی» که به واسطه آن انتخاب‌کنندگان یا حکومت‌شوندگان بر حکومت‌کنندگان اعمال کنترل می‌کنند و «پاسخگویی افقی» که در آن حاکمان در برابر دیگر سازمان‌ها پاسخگو هستند. اصولاً، حکومت‌کنندگان و حکومت‌شوندگان یکی هستند. گروه خاصی با قدرت سیاسی وجود ندارد. مردم قدرت سیاسی را به نمایندگان منتخب برای مدت زمانی مشخص، تفویض می‌کنند. اگر مردم ناراضی باشند، می‌توانند آن‌ها را از طریق صندوق آراء یا تقاضای استعفای آن‌ها یا مجازات ایشان برکنار کنند (POPE, 2000:24)؛ اما در طول تاریخ، اثبات گردیده که «پاسخگویی عمودی» ناکافی است. اگر حکومت‌کنندگان نتوانند از طریق جلب حمایت مردم دوباره انتخاب شوند، از طریق ترکیبی از مخفی کاری (به نحوی که انتخاب‌کنندگان از آنچه صورت می‌پذیرد مطلع نشوند) و ایجاد سیستم‌های پارتی‌بازی به هدف خود می‌رسند. همچنین حاکمان ممکن است به اقدامات توده‌ای کوتاه‌مدت متوسل شوند، اقداماتی که می‌تواند در بلندمدت به ضرر مردم باشد. سیاستمداران نه تنها تمایل دارند تا قدرت و اختیارات خود را افزایش دهند به نحوی که با کم‌ترین میزان مخالفت مواجه شوند، بلکه در مواردی مداخلات خود را صرفاً با هدف اثبات اهمیت خود به پیش می‌برند. به علاوه، طبقه سیاسی که با ظهور سیاستمداران حرفه‌ای بروز می‌یابد، مجموعه ارزش‌هایی دارد که در تقابل با ایده آل دموکراسی قرار می‌گیرد و تعهدات آن‌ها در زمانی که در قدرت نیستند با اقدامات آن‌ها در زمانی که در قدرت هستند، در تقابل آشکار قرار دارد. برای مثال، در سال ۱۹۹۷ حزب کارگر در بریتانیا به قدرت رسید و تعهد جدی داشت تا به مخفی کاری رسمی پایان بخشد. اصلاحات آن‌ها به تدریج محدودتر شد تا جایی که برخی ناظران معتقدند، اصلاحات صورت گرفته از شفاف سازی اقدامات دولت بسیار فاصله داشته و حتی عملاً به افزایش حوزه‌های مخفی کاری منتهی شده است (Ibid:25).

اما در گذشته و در دموکراسی‌های باستانی این سوء رفتارها را تشخیص داده و با آن‌ها به مبارزه برخاسته بودند. در یونان باستان در آتن، دادگاه مردم^۱ که متشکل از گروهی از شهروندان بود که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند و به قضاوت درباره‌ی مباحث عمومی می‌پرداختند و این اختیار را داشتند تا تصمیمات نهاد قانون‌گذاری یعنی مجلس مردم^۲ را املغی نمایند. به همین ترتیب در

1. People's Court

2. People's Assembly

رم باستان، حق مردم برای دادخواهی در تریبون مردم علیه تصمیمات قضات به عنوان یکی از سنگ بناهای آزادی دیده شده است (TI Source Book, 2000:24). هر دو سیستم دموکراتیک بودند، چرا که توسط مردم اعمال می شدند و مشخصه آن ها پاسخگویی افقی بود چرا که دادگاه ها به شکلی مؤثر مستقل از نهادهای سیاسی بودند. در مقابل، چین باستان، امپراطوری های بعدی رم و نظام های پادشاهی اروپایی قدیمی شاهد پیدایش یک طبقه بوروکراتیک بودند که در آن زمان به عنوان ضربه گیر بین مردم و حاکمان عمل می کردند. وقتی احساسات مردم جریحه دار می شد، می توانستند به مقاومت منفی متوسل شوند، درباره ی فرمان هایی که از بالا می رسید سؤال کنند، اجرای آن ها را به تأخیر بیندازند و برای تأثیر گذاری، آن ها را تغییر دهند و به این ترتیب شکل محدودی از پاسخگویی عمودی را در یک محیط غیردموکراتیک اعمال نمایند؛ بنابراین، پاسخگویی عمودی به چند دلیل به شکست می انجامد. مردم به شکل شایسته ای از فعالیت های حاکمان آگاهی نمی یابند؛ از توان تحقیق دقیق درباره سوء استفاده های احتمالی برخوردار نیستند؛ و فرایند انتخابات دوره ای است و بنابراین حتی در انتخابات آزاد نیز انتخاب کنندگان بر اساس مجموعه عملکردهای دولت در یک دوره مشخص، آن گونه که مشاهده کرده اند - قضاوت می کنند و دولت درباره ی سوء مدیریت های خاص پاسخگو نیست.

اما در پاسخگویی افقی بازیگران در برابر یکدیگر روی یک طیف افقی مسئول هستند به جای آن که در یک ساختار سلسله مراتبی که رأس آن باریک تر می شود و در برابر رأس هرم پاسخگو باشند. در واقع به این معنی است که هیچ فرد یا نهادی در موقعیتی نیست که بر دیگران سلطه داشته باشد (POPE, 2000:27). بدون پاسخگویی، هیچ نظامی نمی تواند به طریقی عمل نماید که نه منافع عمومی را و نه منافع خصوصی صاحبان قدرت را ارتقا دهد. اساساً در کشورهای در حال توسعه و کشورهای در حال گذار، وظیفه اصلی گذر از نظامی است که اصولاً بالا به پایین است: نظامی که در آن نخبه حاکم دستور می دهد و کم و بیش توسط کسانی که در پایین سلسله مراتب هستند، پیروی می شود. رویکرد جایگزین، حرکت به سمت سیستم «پاسخگویی افقی» است که در آن قدرت توزیع شده است، کسی از قدرت انحصاری برخوردار نیست و همه به صورت مجزا پاسخگو هستند. در واقع، در پاسخگویی افقی یک «حلقه ی اخلاقی»^۱ خود کفا پدید می آید که در آن تمامی اصول در معرض خطر، توسط خود اعضای حلقه و دیگران پایش می شوند (Ibid).

در چنین نظامی، باید رسانه های آزاد وجود داشته باشند؛ اما رسانه ها باید محدودیت های

1. Virtuous circle

خاصی را که قانون مقرر کرده محترم بشمارند، برای مثال، اجتناب از تهمت زدن به افراد. حتی رسانه‌های آزاد نیز نه تنها در برابر شورای مطبوعات (که هم می‌تواند یک نهاد قانونی باشد و هم نباشد) بلکه در نهایت در برابر دادگاه‌ها پاسخگو هستند. دادگاه‌ها، دیگر «خدمت‌گذاران» نخبگان حاکم نبوده بلکه مستقل عمل نموده و تحت حاکمیت قانون، به اجرای قانون می‌پردازند. باین حال چنین استقلالی مطلق نیست، قضات به دلیل تصمیمات خود از طریق سیستم استیناف پاسخگو هستند و هر قاضی به دلیل صداقت و شایستگی خود در برابر یک نهاد دیگر چه پارلمان باشد یا کمیسیون خدمات قضایی مسئول است (TI Source Book, 2000:32). آن نهاد نیز به نوبه خود به جای دیگر و در نهایت از طریق صندوق آرا به مردم پاسخگوست؛ بنابراین استانداردهای پاسخگویی با عناصر یا «قطب‌های» مختلفی پیوند دارند و با چنین پیوندهایی یکدیگر را پذیرفته و تقویت می‌کنند. «حلقه اخلاقی» در سیستم «پاسخگویی افقی» کامل می‌شود. در حلقه اخلاقی هر بازیگر هم ناظر و هم منظور است و هم پایش می‌شود و هم پایش می‌کند. حلقه هم از پاسخگویی به سؤال قدیمی «چه کسی باید مراقب مراقبان باشد؟» طفره می‌رود و هم هم‌زمان به آن پاسخ می‌گوید (Ibid).

بنابراین سیستم پاسخگویی عمودی جای خود را به پاسخگویی افقی داده که از رهگذر آن سیستمی از سازمان‌های بازدارنده و نگهبان طراحی می‌شوند تا سوءاستفاده از قدرت توسط دیگر سازمان‌ها و قوای حکومت را کنترل نمایند. این سازمان‌ها عبارت‌اند از: دادگاه‌ها، سازمان‌های بازرسی و نظارتی، سازمان‌های حرفه‌ای، پارلمان‌ها، رسانه‌های مستقل و آزاد و....

۳- ماهیت نظام ملی درستکاری

اصطلاح «نظام ملی درستکاری» نخستین بار توسط جرمی پاپ، رییس سازمان شفافیت بین‌الملل، در دهه ۹۰ در سطح بین‌المللی انتشار یافت. بارقه‌های نخست این مفهوم در کارگاه آموزشی مبارزه با فساد در کشور تانزانیا در سال ۱۹۹۵ زده شد که توسط سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی برگزار گردید و از آن زمان به بعد به این مفهوم شاخ و برگ داده شد و جایگاه بسیار مهمی را در سیاست‌ها و برنامه‌های مبارزه با فساد بعد از دهه ۹۰ پیدا نمود (24-Glynn et al. 1997:16). بعد از شرح و تفصیل اصطلاح نظام ملی درستکاری در «کتاب مرجع» سال ۲۰۰۰، این مفهوم به عنوان مبنایی برای ارزیابی زیرساختار سلامت کشورهای مختلف دنیا قرار گرفت و از آن زمان به بعد آثار متعددی درخصوص ارزیابی نظام ملی درستکاری توسط اندیشمندان مختلف نگاشته شده است. این مفهوم بیان می‌کند

که یک نظام ثابت و پایدار نیست، مگر اینکه توسط نهادهای (ستون‌های) قدرتمند و مستحکمی که هر یک بتوانند کارکردهای ضروری اجتماعی خود را انجام دهند مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرد. پاپ بیان می‌کند که اصلاح سلامت و اثربخشی استراتژی‌های ضد فساد رانمی توان تنها بر یک نهاد واحد و یک قانون واحد و اگذار نمود، بلکه این گونه امور به مجموعه‌ای از سازمان‌های قدرتمند، قوانین مؤثر، اقدامات درست و استانداردهای اخلاقی تثبیت یافته نیاز دارند. پاپ بیان می‌دارد که در جامعه‌ای که نهادهای قدرتمندی وجود داشته باشد که پشتیبان ملی درستکاری باشند، آن جامعه می‌تواند از میوه‌های آن موقعیت از طریق مزایای توسعه پایدار، غلبه حاکمیت قانون و کیفیت مناسب و معقول زندگی برای مردمانش بهره‌مند گردد. در موقعیتی که تمامی ستون‌های ضروری به درستی و به نحو مؤثری عمل نمی‌کنند تا ثبات و سلامت را تضمین نمایند، این امر منجر به درخطر افتادن منافع اجتماعی می‌شود. به عقیده پاپ، هیچ برنامه اصلاحی به‌تنهایی به‌عنوان تنها کلید افزایش درستکاری دانسته نمی‌شود، بلکه این امر نیازمند ترکیبی از برنامه‌ها و اصلاحات است. استعاره غالب و برجسته بیان شده توسط پاپ، استعاره «معبد یونانی» است که تمامی ستون‌های نهادی درگیر در مبارزه علیه فساد در طیف گسترده‌ای از کشورها را با یکدیگر ترکیب می‌کند. پاپ بیان می‌کند که «بعید است که یک قانون یا نهاد واحد فراهم‌کننده گلوله‌ای جادویی علیه فساد باشد، بلکه به نهادها و برنامه‌های اصلاحی مختلفی برای دستیابی و پشتیبانی از یک درستکاری مطلوب نیازمند است» (Doig & McIvor 2003a; 2003b).

بعد از طرح این مفهوم توسط جرمی پاپ، اندیشمندان مختلف درخصوص آن به پژوهش پرداخته و تعاریف گوناگونی از آن ارایه داده‌اند.

براون معتقد است که مفهوم نظام ملی درستکاری را می‌توان به نحوی بهتر به‌صورت زیر تعریف نمود: «نهادهای، قوانین، رویه‌ها، اقدامات و نگرش‌هایی که درستکاری در اعمال قدرت در هر جامعه‌ای را تشویق و حمایت می‌کنند؛ بنابراین کارکرد نظام‌های درستکاری برای تضمین این است که قدرت به گونه‌ای اعمال شود که مطابق با ارزش‌ها، اهداف و وظایفی باشد که بدان منظور قدرت به سازمان‌ها یا افراد واگذار و سپرده شده است» (Brown, 2005: 2).

به نظر اولیخ^۱ درستکاری در مدیریت عمومی یا دولتی معمولاً مربوط به ابزارهای ردگیری و مقابله با فساد، سوءمدیریت و سوءرفتار، بانگاهی به تثبیت فرهنگ رفتار اخلاقی در بین تمامی مشارکت‌کنندگان نظام سیاسی-اداری است (Aulich, 2011: 4). اولیخ بیان می‌کند که یک نظام درستکاری مجموعه‌ای از نهادها و اقداماتی است که هدف جمعی آن‌ها ایجاد صداقت،

شفافیت و پاسخگویی در بخش عمومی است. این نظام ترکیبی از نهادها، قوانین، مقررات، استانداردها، سیاست‌ها و رویه‌ها است که چارچوب نظارت و کنترل را فراهم می‌سازند تا یک محیط تصمیم‌گیری با کیفیت را پرورش داده و سوء رفتارها و عملکردها از جمله فساد را مورد توجه و شناسایی قرار دهند. لارمور نیز بیان می‌کند که یک نظام درستکاری مؤثر نیاز به طیفی از ترتیبات، فرآیندها و قوانین به هم مرتبط داشته که در مجموع به تولید فرهنگ اثربخش درستکاری کمک می‌کند (larmour, 2005: 5).

به عقیده اسپینگلمان نظام ملی درستکاری به شبکه‌ای از «ستون‌ها» اشاره دارد که صداقت و درستکاری ملی را پایدار نموده و انجام اصلاحات ضد فساد را ممکن می‌سازد. این ستون‌ها شامل مجموعه‌ای از نهادها، فرایندها، افراد و نگرش‌های مرتبط با تضمین درستکاری است. تضمین یک نظام بر این ایده مبتنی است که پاسخ به فساد تنها در مسیر یک نهاد یا قانون واحد قرار نمی‌گیرد بلکه از طریق مجموعه‌ای از سازمان‌ها، قوانین، اقدامات و استانداردهای اخلاقی و رفتاری صورت می‌پذیرد (Spigelman, 2004: 78).

هیلبرون بیان می‌کند نظام چیزی بیش از مجموع ساده اجزا است و این مفهوم از نظام است که ما را به این نتیجه می‌رساند که سلامت و درستکاری زمانی بیشتر می‌شود که به عنوان بخشی از نظام وسیع‌تر حکمرانی القا گردد. به نظر وی چندین نهاد بین‌المللی که در زمینه‌ی ارتقای حکمرانی سیاسی فعالیت می‌کنند، در دو دهه گذشته چارچوب‌های جدیدی را برای ارزیابی درستکاری ارائه داده‌اند. این چارچوب‌ها معمولاً شامل ترکیبی از عناصر حکمرانی مانند ترتیبات قانون‌گذاری، اداری و ترتیبات مدیریتی و آموزشی است که ماهیت چندسطحی و چندلایه‌ای ارزش‌ها و فرایندهای درستکاری را تشخیص می‌دهد (Heilbrunn, 2004: 32). به نظر وی، در یک نظام درستکاری به‌خوبی توسعه‌یافته، این عوامل که اساس و پشتیبان حکمرانی خوب بوده و پیگیری اخلاقی و مؤثر اهداف عمومی را ارتقا می‌بخشند، در سراسر نهادهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و قانونی یک ملت پراکنده خواهند بود.

به نظر کاگیل مفهوم نظام درستکاری به کاربرد ارزش‌ها، اصول و معیارهایی توسط مقامات و مسئولان دولتی در انجام اقدامات و امور روزانه خود در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و عمومی اشاره دارد. این مفهوم به معنی عمل با صداقت و شفافیت و استفاده مسئولانه و پاسخگوینه از قدرت و تلاش برای به دست آوردن و حفظ اعتماد عمومی است (Coghill, 2010: 60).

از نظر کافمن، نظام درستکاری با رفتارهایی که در تقویت ارزش‌ها و اصول سازمان‌ها و

ادارات عمومی ناتوان هستند، تضعیف می گردد. این مفهوم می تواند طیف وسیعی از رفتارها و اشتباهات ساده در انجام وظایف اداری از طریق نقض عمدی اعتماد تا فعالیت های جنایی را در برگیرد. کافمن در شکل زیر این زنجیره رفتارها را نشان می دهد.



کافمن، این طیف را به سه نوع عمده از رفتارهای نامطلوب تقسیم بندی می کند: سوءمدیریت، سوءرفتار و رهبری و فساد.

۱- سوءمدیریت^۱: سوءمدیریت به وظایف اداری اشاره دارد که به درستی و با دقت اجرا نمی شوند. این مفهوم می تواند شامل ناکارآمدی، بی کفایتی و تصمیم گیری با استدلال های ضعیف باشد.

۲- سوءرفتار و رهبری^۲: سوءرفتار جدی تر از سوءمدیریت است. در این مرحله سطح بیشتری از بی مبالائی و یا قصدی فراتر از سوءمدیریت وجود دارد. سوءرفتار بیش از عدم توجه و یا عدم سعی و کوشش است. این مفهوم می تواند شامل نقض اصول رفتاری باشد و ممکن است دربرگیرنده عنصر نادرستی و عدم صداقت باشد.

۳- فساد: فساد پدیده ای فراتر از سوءرفتار بوده و شامل اشکال مختلفی از «سوءاستفاده از قدرت یا سوءاستفاده از اداره» است. در مفهومی وسیع، بانک جهانی نیز عنصر منفعت شخصی را به آن اضافه نموده و فساد را این گونه تعریف می نماید «سوءاستفاده از قدرت عمومی برای منفعت شخصی» (Kaufman, 1997:8). فساد اعتماد عمومی را تضعیف می کند و تأثیر عمده ای بر

1. maladministration

2. maladministration

شهرت سازمان دارد. در گزارشی از سازمان همکاری اقتصادی و توسعه آمده است که: «مردم حق دارند که از مقامات دولتی انتظار داشته باشند که با درستکاری و صداقت عمل نموده و این که فساد یا سوءرفتار مورد توجه و خطاب قرار گیرد. شهروندان از مسئولان دولتی انتظار دارند تا ارزش‌هایی مانند صداقت و اعتماد را تقویت نموده و در انجام امور روزانه خود در جهت منفعت عمومی عمل نمایند. عدالت، قابلیت اطمینان و تصمیم‌گیری نظام‌مند در سازمان‌های عمومی باعث افزایش اعتماد عمومی می‌شود. درستکاری برای دولت ضروری است تا مشروعیت پیدا کند و مورد اعتماد و مؤثر باشد و بنابراین عنصر اصلی و حیاتی حکمرانی خوب است» (OECD, 2009).

سوءمدیریت، سوءرفتار و فساد را می‌توان به‌عنوان ناتوانی سیستمیک در مدیریت عمومی در نظر گرفت و نشانه و شاخصی از حکمرانی بد هستند. این عدم درستکاری می‌تواند دارای تأثیری منفی قابل توجهی بر ادراکات و اعتماد عمومی در تصمیم‌گیری توسط مقامات عمومی باشد. به عقیده کافمن نظام درستکاری مجموعه‌ای از نهادها و اقداماتی است که به‌طور جمعی هدفشان ایجاد درستکاری، شفافیت و پاسخگویی در بخش عمومی است. این نظام ترکیبی از نهادها، قوانین، مقررات، استانداردها، سیاست‌ها و رویه‌ها است که چارچوب کنترل و توازن را فراهم می‌سازند تا یک محیط تصمیم‌گیری با کیفیت را ایجاد نماید و رفتارهای ناپسند از جمله فساد را شناسایی و مورد بررسی قرار دهد (Kaufman, 1997:8). به نظر وی نقش این نظام ارتقای استانداردهای بالای درستکاری در سراسر بخش عمومی و همچنین شناسایی، تحقیق و پیگرد و پاسخ به سوءرفتارها و سوءمدیریت‌ها و فساد است. از نظر وی کارکردهای اصلی نظام‌های درستکاری و مبارزه با فساد عبارت‌اند از:

– تنظیم استانداردهای مورد انتظار رفتاری برای مقامات دولتی، از طریق قوانین، مقررات و کدهای رفتاری؛

– آموزش و پرورش، آموزش و راهنمایی در مورد رفتارها و استانداردهای مورد انتظار برای مقامات دولتی؛

– نظارت داخلی و خارجی مطابق با استانداردها و کدها، از طریق ممیزی، تحقیقات و بررسی؛

– پاسخ به شکایات و نظارت بر شکایات در خصوص تصمیمات و اقدامات اداری؛

– تحقیق و پیگرد قضایی سوءرفتارها، سوءمدیریت‌ها و فساد.

لانگست نیز مؤلفه‌های نظام ملی درستکاری را به‌صورت زیر بیان می‌کند:

- پیشگیری از طریق افزایش پاسخگویی؛
 - تمرکز بر پیشگیری به جای اجرا، با افزایش آگاهی عموم؛
 - توسعه‌ی ظرفیت ستون‌های درستکاری برای مبارزه با فساد؛
 - تمرکز بر خدمت نتیجه‌محور به عموم مردم.
- لانگست معتقد است که فقدان پاسخگویی سیاستمداران ملی و بین‌المللی و کارکنان دولتی احتمالاً یکی از مهم‌ترین دلایل عدم موفقیت شکل‌گیری توسعه پایدار در بسیاری از کشورهای دنیا است. این رویکرد به دنبال تغییر در نگرش و دیدگاه‌های کارمندان بخش عمومی است. برای بنیان نهادن پاسخگویی و شفافیت در دولت، هم به فشارهای داخلی و هم خارجی نیاز است. پاسخگویی باید با ترکیبی از اراده سیاسی از بالا و فشار عموم از پایین تولید شود. حتی اگر رهبران سیاسی در تغییر نگرش در درون بوروکراسی دولت موفق باشند، اما به اراده بیشتری نیاز خواهد بود چراکه تنها کمتر از ۲ درصد جمعیت، در کشورهای در حال توسعه برای دولت کار می‌کنند (Langseth, 8). این رویکرد جدید حکمرانی بر این فرض استوار است که تنها از طریق آموزش، دخالت دادن و توانمندسازی ۹۸ درصد باقی‌مانده جمعیت از جمله بخش خصوصی، رسانه و جامعه مدنی می‌توان به افزایش پاسخگویی بخش عمومی دست یافت.
- از نظری، آموزش و دخالت دادن مردم در ایجاد درستکاری، اصلی اساسی در جلوگیری از فساد است و در نتیجه چالش اصلی و سنگ بنای این رویکرد فراگیر بوده و می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد:
- کمپین‌های آموزش و آگاهی بخشی عمومی (رادیو، تلویزیون و روزنامه‌ها)
 - برگزاری کارگاه‌های آموزشی گسترده ملی که از تمامی ذی‌نفعان برای طرح مشکلات و پیشنهاد تغییرات دعوت شود.
 - آگاهی‌رسانی به شهروندان درخصوص حقوق ایشان و توانمندسازی آن‌ها برای نظارت بر دولت از طریق نظرسنجی‌های دوره‌ای درخصوص آرایه خدمات.
 - تولید و انتشار استراتژی درستکاری ملی و انجام نظرسنجی‌های سالیانه فساد در سطح ملی و زیر ملی.
 - آموزش خبرنگاری جستجوگرانه و اطلاع‌رسانی از طریق رسانه و غیره.
- از نظری، این رویکرد جدید بر اهمیت رهبری و ذهنیات صادقانه و درست در بین کارکنان دولتی تأکید دارد. «ذهنیات و عادات فکری» به دیدگاه و وضعیت فکری سیاستگذاران و کارکنان

دولتی در محیط کاری، اشاره دارد (Ibid, 12).

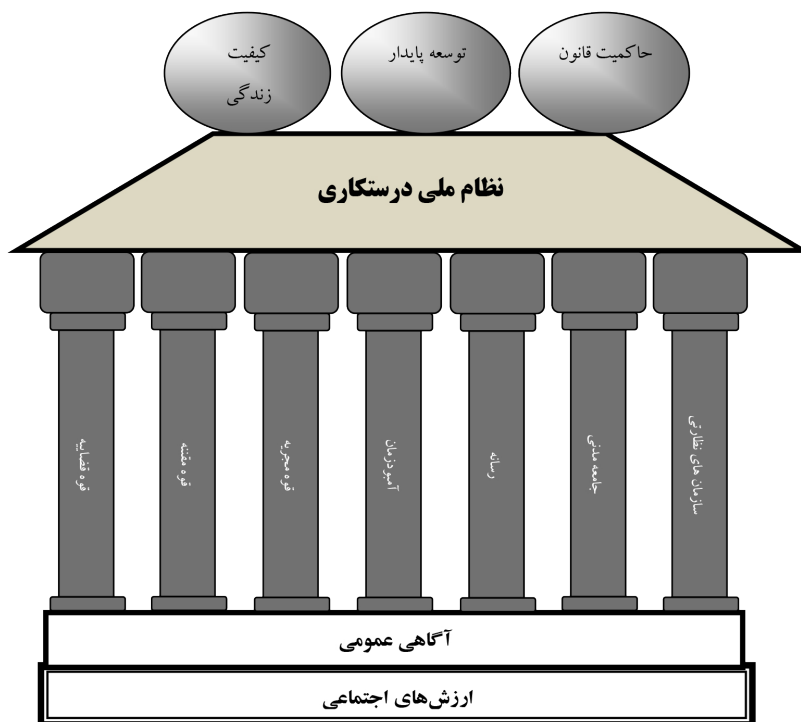
دای و استاپن هورست بیان می کنند که برای تضمین وجود محیطی که پشتیبان مشارکت فعالانه بخش خصوصی و عمومی برای توسعه پایدار باشد، باید یک نظام ملی درستکاری یا ستون های حمایتی متقابل ایجاد گردد. ستون های درستکاری در یک جامعه شامل بازیگران خارج از قوه ی مجریه و بیرون از خود دولت است. مجموع گروه های بازیگران به ستون های درستکاری اشاره دارد زیرا حمایت و پشتیبانی از اقداماتی که برای بهبود درستکاری و صداقت عمومی است، بر عهده آنها است. به نظر آنها، نظام ملی درستکاری بر ستون های گوناگونی مانند قوه ی مجریه، قوه ی مقننه، قوه ی قضاییه، آموذزمان، سازمان های نظارتی، بخش خصوصی، جامعه مدنی، رسانه، حسابرسی کل، بازیگران بین المللی استوار است. این ستون ها مستقل هستند، ضعف یکی از ستون ها به سایر ستون ها نیز سرایت می کند. زمانی که چند ستون ضعیف شوند، این نظام دیگر نمی تواند به حمایت از توسعه پایدار بپردازد. بررسی یک نظام ملی درستکاری به شناسایی خلأ ها و فرصت های فساد در درون هر یک از ستون ها و سپس هماهنگی کاری دولت، جامعه مدنی، رسانه و سایرین نیازمند است. دلایل برای ایجاد یک نظام ملی درستکاری ممکن است از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد؛ اما به طور کلی سه هدف اصلی را می توان نام برد: حاکمیت قانون، توسعه ی پایدار و کیفیت زندگی (Dye and Stapenhurst, 1998, 1).

دویگ و مک ایور بیان می کنند که درستکاری مسئولان دولتی از عناصر اصلی اعتماد عمومی به دولت بوده و مفهومی مرکزی در حکمرانی خوب است (Nieuwenburg, 2007; OECD2009). براساس این مفروضات، بسیاری از کشورها به ایجاد چارچوب های اخلاقی و رفتاری و نظام های درستکاری برای حمایت و تقویت درستکاری مسئولان دولتی اقدام نموده اند. این چارچوب ها ممکن است شامل معیارهای تنظیمی مانند کدهای رفتاری، سازمان های مبارزه با فساد یا ارزیابی خطر باشند که در کنار نهادهای موجود مانند سازمان های حسابرسی، آموذزمان ها و غیره قرار گرفته و می توان گفت که با یکدیگر یک نظام درستکاری را تشکیل می دهند.

به عقیده بانج (Bunge, 2004: 188)، نظام درستکاری متشکل از تمامی مؤلفه ها مانند سیاست ها، اقدامات، نهادها و محافظان درستکاری است که در عملکرد یکپارچه و سالم (منسجم) دولت سهیم هستند. ویژگی اصلی چشم انداز نظام درستکاری آن است که شرایط و عناصری را مطرح می سازد که برای درستکاری و انسجام دولت با اهمیت هستند. نظام های درستکاری، هم

شامل تلاش‌های مدیریت اخلاق‌سازمانی در درون ادارات دولت هستند و هم شامل محافظان درستکاری خارج از ادارات مانند حساب‌برسان مالی خارجی، آموذزمان، پلیس و نظام قضایی. یک محافظ درستکاری، نظامی است با قدرت‌های کنترل و نظارت بر تخلفات راجع به درستکاری. هیوبرتس طیفی از چشم‌اندازهای مختلفی را در این خصوص بیان می‌دارد که در دامنه‌ای از تعریف درستکاری به عنوان یک کل تا درستکاری به عنوان نمونه‌ای از رفتار اخلاقی یا درستکاری به عنوان کیفیت عمل مطابق با قوانین و ارزش‌ها قرار می‌گیرد. در دیدگاه هابرت درستکاری عبارت است از کیفیت عمل مطابق با ارزش‌ها، هنجارها و عرف‌های پذیرفته شده در جهت منفعت عمومی. نقض درستکاری شامل فساد، تقلب و کلاهبرداری، تضاد منافع، استفاده نادرست از ادارات و غیره خواهد بود (Huberts et al. 2008b). هیوبرتس انواع مختلفی از نقض درستکاری را که ممکن است در بخش عمومی صورت گیرد، دسته‌بندی می‌کند^۱ و بیان می‌دارد که سیاست‌های مختلف نمی‌توانند همه را به طور یکجا مورد هدف قرار دهند و همچنین محافظین خارجی درستکاری توانایی نگرهبانی از تمامی انواع نقصان و تخلفات را ندارند.

۴- معبد یونانی (ستون‌های نظام ملی درستکاری)



۱. انواع مختلف نقض درستکاری از نظر هابرت عبارتند از: فساد (رشوه‌گیری، حامی‌پروری، پارتی‌بازی)، تضاد منافع عمومی و خصوصی، استفاده نادرست از قدرت، سوءاستفاده و دستکاری اطلاعاتی، تبعیض جنسیتی، اتلاف منابع و سوءاستفاده خصوصی از زمان.

پاپ «مدل نظام ملی درستکاری» را شبیه یک معبد یونانی به تصویر می کشد؛ معبدی دارای سقف «نظام ملی درستکاری» که بر ارکان مختلفی استوار است، شامل قوای قضائیه، مقننه، مجریه، آموذمان، رسانه های آزاد، جامعه مدنی و امثالهم (Ibid:۱۱).

روی سقف معبد سه توپ گرد قرار دارد: «کیفیت زندگی»، «حاکمیت قانون» و «توسعه پایدار». آن ها گرد به تصویر کشیده شده اند تا تأکیدی بر این موضوع باشد که اگر قرار است این سه توپ گرد و ارزش هایی که در بر گرفته اند پایین نیافتند، سقف باید مسطح نگه داشته شود. خود «معبد» بر بنیان هایی مرکب از آگاهی عمومی و ارزش های اجتماعی استوار شده و دوام می یابد. اگر آگاهی عمومی بالا و ارزش ها ریشه دار باشند، از «ارکانی» که بر روی آن ها استوار شده اند محافظت خواهند نمود و به آن ها نیروی افزوده می دهند. از طرف دیگر، اگر مردم بی اعتنا بوده و مراقب نباشند یا اگر ارزش های ریشه داری وجود نداشته باشند، این بنیان ها ضعیف خواهند بود. «ارکان» توخالی، بی فایده و فاقد بایسته های مقوم خواهند بود و نمی توانند از نظام ملی درستکاری محافظت نمایند. اگر چه «ارکان» به یکدیگر وابسته هستند اما در جه قوت و ضعف آن ها می تواند متفاوت باشد. اگر یکی از رکن ها ضعیف باشد، فشار بیشتری روی یک یا چند رکن دیگر می آید. اگر چند رکن ضعیف باشند، بار آن ها در نهایت کج می شود به نحوی که «توپ های گرد» «توسعه پایدار»، «حاکمیت قانون» و «کیفیت زندگی» فرو غلطیده، به زمین می افتند و کل دستگاه دچار آشوب می شود. ارکان می توانند از جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت باشند و هستند. اگر چه برخی قوی تر و برخی ضعیف تر هستند، اما همیشه بین آن ها موازنه ای برقرار است تا دوام آورند (TI Source Book, ۲۰۰۳:۳۵). در حالی که تفاوت هایی در بین کشورهای مختلف وجود دارد، معمول ترین «ارکان نظام ملی درستکاری»^۱ جامعه ای که در صدد است به شیوه ای پاسخگو یانه حکومت کند (Ibid)، عبارت اند از:

- قوه ی مجریه؛
- قوه ی مقننه؛
- قوه ی قضائیه؛
- جامعه ی مدنی؛
- سازمان های «ناظر» (کمیته ی محاسبات عمومی، حسابرس کل، آموذمان، پلیس، سازمان ضد فساد و غیره)؛
- رسانه های عمومی؛

۱. «ارکان صداقت» به این شکل اولین بار توسط ابراهیم سوشی از شفافیت بین الملل در تانزانیا مطرح شد. از آن پس آن ها راه خود را به بدنه رو به رشد ادبیات گشوده اند.

به عقیده پاپ تأسیس یک نظام ملی درستکاری معتبر نیازمند شناسایی نظام‌مند تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط قوت و ضعف هر یک از ارکان از طریق ارزیابی جداگانه وضعیت هر یک از آن‌ها بر اساس ابعاد و شاخص‌های خاص با هدف تقویت یا برپایی هر کدام از این رکن‌ها در درون چارچوبی جامع است. سپس بعد از رفع و بهبود کاستی‌ها و نواقص هر ستون، تلاش می‌شود تا توازن و تعادلی منطقی بین هر یک از ستون‌ها برقرار گردد. اگر سیستم کاملاً به یک «رکن» وابسته باشد یا تعداد معدودی رکن، در برابر فروپاشی آسیب‌پذیر خواهد بود؛ اما فقدان یک سیستم سلامت مؤثر، پیشرفت فساد را تضمین می‌کند. از این رو رویکرد نظام ملی درستکاری شکل جدیدی از تشخیص و درمان بالقوه برای فساد ارایه می‌دهد (Ibid).

هدف کلی مدل نظام ملی درستکاری سازمان شفافیت بین‌الملل، ارتقای حکمرانی در جامعه است. این مدل بر پایه‌هایی متشکل از آگاهی عمومی و ارزش‌های جامعه مبتنی است. اگر آگاهی عمومی بالا باشد و ارزش‌ها قدرتمند، این امر به ستون‌هایی که بر روی آن‌ها قرار گرفتند، کمک خواهد نمود. رویکرد نظام ملی درستکاری از طریق شماری از نهادها، بخش‌ها یا فعالیت‌های اساسی کار خواهد نمود که همان ستون‌ها می‌باشند. در بین این ستون‌ها پارلمانی فعال برای دستیابی و پایدار نمودن حکمرانی خوب، سازمان‌های نظارتی برای نظارت بر صحت و سلامت امور، یک نظام قضایی برای حفاظت از حاکمیت قانون، آموذمان، رسانه، بخش خصوصی و... قرار دارد. هدف نهایی برقراری نظام ملی درستکاری آن است که فساد عملی با «ریسک زیاد» و «منفعت کم» باشد. به این ترتیب، این سیستم طراحی می‌شود تا قبل از هر چیز از بروز فساد پیشگیری کند به جای آن که پس از وقوع بر مجازات تکیه نماید (Dye and Staphenurst, 1998: 1). تمامی کشورها نوعی «نظام ملی درستکاری» دارند هر چند که ممکن است فاسد و ناکارآمد باشد. این مفهوم کمک می‌کند تا رهبران سیاست‌های مبارزه با فساد، روی دیدگاهی جامع تمرکز کنند.

۵- شاخص‌ها و ابعاد سنجش سازمان‌ها در نظام ملی درستکاری

نظام ملی درستکاری سازمان‌ها و نهادها را از ابعاد مختلفی مورد سنجش قرار می‌دهد. ابعاد و شاخص‌های عملکردی نهادها و سازمان‌ها را، می‌توان به صورت زیر برشمرد (۲۰۱۸: ۹۰- TI):
بعد ظرفیت: بعد ظرفیت پیش شرطی است برای درستکاری و ایفای نقش سازمان‌ها در ارتقای درستکاری کل نظام و از این رو دستگاه‌ها می‌بایست از برخی ظرفیت‌ها برخوردار باشند. این ظرفیت‌ها ساختاری، انسانی و همچنین مالی هستند و از طریق دو شاخص ارزیابی می‌شوند.

۱- شاخص منابع؛ این شاخص میزان برخورداری سازمان‌ها از منابع انسانی، نیروهای انسانی

متخصص، نحوه‌ی آموزش نیروها، منابع مالی و سایر منابع برای عمل مطابق با درستکاری و اجرای کامل نقش‌به‌عنوان یکی از ستون‌های مدل نظام ملی درستکاری را ارزیابی می‌کند. در دسترس بودن منابع مناسب، شاخص با اهمیتی برای سازمان‌ها است تا بتوانند از فساد و سایر تخلفات درستکاری دور بمانند. کیفیت کارهایی که توسط این نهادها انجام می‌گیرد در بین سایر عوامل به موجود بودن منابع بستگی دارد. بودجه مناسب برای انجام وظایف و امور محول شده به سازمان‌ها ضروری و لازم است. اگر دستمزدها مناسب باشد، افراد با استعداد نیز برای فعالیت دستگاه‌ها جذب خواهند شد. علاوه بر این، حقوق مناسب، انگیزه سوءاستفاده از قدرت تفویض شده به منظور کسب درآمد بیشتر را برای افرادی که در این بخش فعالیت می‌کنند، به حداقل می‌رساند.

۲- شاخص استقلال؛ این شاخص میزان استقلال دستگاه‌ها را بررسی می‌کند؛ یعنی این که آیا سازمان‌ها در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود مستقل از بازیگران خارجی عمل می‌کنند یا خیر. میزان بری بودن سازمان‌ها از مداخلات خارجی در انجام فعالیت‌ها، از یک طرف به عنوان شاخص با اهمیتی در خصوص انجام مستقل وظایف و امور در نظر گرفته شده و از طرفی دیگر کنترل و توازن مناسب را تضمین می‌کند. فردی که در هر یک از ستون‌های درستکاری مشغول به فعالیت است در خدمت اهداف و منافع سازمانی یا منافع عموم بوده و نمی‌بایست تحت تأثیر منافع شخصی یا منافع سایر گروه‌ها و بازیگران قرار گیرد. اگر منافع خارجی درونی گردد، این امر خطری را برای استقلال آن ستون ایجاد کرده که به موجب آن، دیگر افراد در خدمت منافع و اهداف سازمانی و عمومی نبوده و برای درستکاری تهدید ایجاد می‌کنند.

بعد حکمرانی؛ هر ستونی از جمله سازمان‌های نظارتی به مقررات و اقداماتی نیازمند هستند که از الزامات اساسی برای جلوگیری و ممانعت ورود و دخالت آن ستون در فساد دانسته می‌شود. بعد حکمرانی از طریق شاخص‌های زیر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد:

۱- شاخص شفافیت؛ این شاخص میزان شفافیت سازمان‌ها را بررسی می‌کند؛ یعنی این که آیا سازمان‌ها دارای سیاست‌ها و رویه‌های مناسبی در خصوص انتشار و دسترسی آزادانه به اطلاعات هستند؟ اگر سازمان‌ها در مورد عملکرد و اقداماتشان شفاف عمل نمایند، در این صورت به دست آوردن، نظارت و بررسی و مذاقه اطلاعات مرتبط درباره‌ی فعالیت‌های آن‌ها و این که بینیم آیا به شیوه‌ای عادلانه و بی‌طرفانه عمل نموده‌اند یا خیر امکان‌پذیر می‌شود. به عنوان مثال شرایطی که هدفشان افشای اطلاعات درباره‌ی گماشتن رویه‌ها یا اظهارنامه‌ها (اعلامات) است به ستون‌ها این امکان را می‌دهد تا شیوه هزینه کرد پول و هر گونه تأثیرات بی‌موردی که بر فعالیت‌ها وارد می‌شود

را کنترل نمایند. میزان الزام آور بودن شرایط قانونی برای ستون مربوطه به منظور انتشار اطلاعات، شاخصی است که میزان تضمین و حفاظت درستکاری را نشان می‌دهد. این شاخص براساس وجود شرایط رسمی و قانونی و همچنین میزان موجود بودن امکانات عملی برای مردم به منظور به دست آوردن اطلاعات مرتبط از سازمان‌های نظارتی امتیازبندی می‌شود.

۲- شاخص پاسخگویی؛ این شاخص به دنبال ارزیابی میزان پاسخگویی سازمان‌ها در خصوص اقداماتشان و همچنین میزان پاسخگو نگه داشتن آن‌ها توسط عموم مردم و سایر ستون‌ها و از شاخص‌های با اهمیت درستکاری است؛ زیرا از افرادی که در این بخش مشغول به فعالیت هستند، درخواست می‌کند تا در خصوص اقدامات خود مسئولیت‌پذیر باشند و این امر در مورد نقض‌های درستکاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این شاخص براساس شرایط و قوانین مناسبی که تضمین‌کننده پاسخگویی و گزارش دهی سازمان‌های نظارتی و شاغلین در این بخش است، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۳- شاخص درستی و صداقت؛ این شاخص به دنبال ارزیابی میزان مناسب بودن شرایط و قوانین در خصوص درستی و صداقت است و میزان اجرایی شدن آن را بررسی می‌کند. شاخص‌های کلی برای درستی و صداقت عبارت‌اند از منابع، استقلال، شفافیت و پاسخگویی. گرچه این شاخص‌ها ایده حفظ و تضمین درستکاری در درون سازمان‌ها را رایج می‌دهند، اما آن‌ها این امر را به صورتی غیرمستقیم انجام می‌دهند. شاخص پنجم برای درستی و صداقت این بخش، وجود شرایط و قوانینی است که صراحتاً برای تضمین درستی و صداقت آن طرح می‌شوند.

بعد نقش: این بعد میزان تعهد دستگاه‌ها را در انجام نقش و مسئولیت‌های خود با توجه به ارتقای سلامت و درستکاری کل نظام نهادی، مورد ارزیابی قرار می‌دهد. به طور طبیعی، این امر بدان معنی است که شاخص‌های نقش مختص هر ستون بوده و به این امر بستگی دارد که چه کارکردهای خاصی از هر ستونی در سلامت و درستکاری کل نظام مشارکت و نقش دارند.

نتیجه‌گیری

در نهایت باید گفت که در طی چند سال مفاهیم مختلفی در خصوص نظام‌های درستکاری رایج شده است. هدف کلی مدل نظام ملی درستکاری سازمان شفافیت بین الملل، ارتقای درستکاری حکمرانی در جامعه است. این مدل بر پایه‌هایی متشکل از آگاهی عمومی و ارزش‌های جامعه مبتنی است. اگر آگاهی عمومی بالا باشد ارزش‌ها قدرتمند، این امر به ستون‌هایی که بر روی آن‌ها قرار گرفتند، کمک خواهد کرد. رویکرد نظام ملی درستکاری از طریق شماری از نهادها،

بخش‌ها یا فعالیت‌های اساسی عمل خواهد نمود که همان ستون‌ها می‌باشند. در بین این ستون‌ها پارلمانی فعال برای دستیابی و پایدار نمودن حکمرانی خوب، سازمان‌های نظارتی برای نظارت بر صحت و سلامت امور، یک نظام قضایی برای حفاظت از حاکمیت قانون، آموذمان، رسانه، بخش خصوصی و... قرار دارد.

نظام‌های درستکاری زمانی مؤثر بوده و به درستی عمل خواهند نمود که خطرهای درستکاری کاملاً محدود شده باشند، به عبارتی دیگر یعنی زمانی که مقامات با صداقت و درستی عمل نمایند، از تخلفات و نقض اصول درستکاری پرهیز نمایند. در درون یک نظام درستکاری بازیگران مختلفی در دو سطح درونی و بیرونی وجود دارند. در درون سطح نخست بازیگران مختلف در یک رابطه بوروکراتیک یا سیاسی اداری سنتی نسبت به یکدیگر ایستاده‌اند مانند قوهی مقننه، مجریه و... و سطح دوم متشکل از شبکه‌ای از بازیگران با قدرت نظارتی و کنترلی نسبت به سلسله‌مراتب است که این بازیگران اغلب دارای پاسخگویی افقی نسبت به یکدیگر هستند مانند قوهی قضاییه، رسانه، جامعه‌ی مدنی، آموذمان، سازمان‌های نظارتی و....

هدف نهایی برقراری نظام ملی درستکاری آن است که فساد عملی با «ریسک زیاد» و «منفعت کم» باشد. به این ترتیب، این سیستم طراحی می‌شود تا قبل از هر چیز از بروز فساد پیشگیری کند به جای آن که پس از وقوع بر مجازات تکیه نماید (Dye and Stapenhurst, ۱۹۹۸, ۱). تمامی کشورها نوعی «نظام ملی درستکاری» دارند هر چند که ممکن است فاسد و ناکارآمد باشد. این مفهوم کمک می‌کند تا رهبران سیاست‌های مبارزه با فساد روی دیدگاهی جامع تمرکز کنند.

فهرست منابع

۱- عبداللهی، محمد. «طرح مسایل اجتماعی در ایران اهداف و ضرورت‌ها»، نامه انجمن جامعه‌شناسی، (۱۳۸۶)، شماره ۳، آذر.

۲- اشتریان، کیومرث. «مقدمه‌ای بر روش سیاست‌گذاری فرهنگی»، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان، (۱۳۹۱)، چاپ اول

3- Brown, A. J. (2003a). The Australian National Integrity System Assessment (NISA): Towards a Framework Methodology. Brisbane, Paper to «Integrating Integrity» Workshop, Griffith University, November 2003.

- 4- Doig, A. & S. McIvor (2003b). Qualitative Versus Quantitative Corruption Measurement: The National Integrity Study Approach, Working Paper/Draft.
- 5- Dye, Kenneth M. and Stapenhurst, Rick.(1998), Pillars of Integrity: The Importance of Supreme Audit Institutions in Curbing Corruption, The Economic Development Institute of the World Bank.
- 6- Glynn, P. S. J. Kobrin, et al. (1997). «The Globalization of Corruption», in Corruption and the Global Economy. K. A. Elliott (ed). Washington DC, Institute for International Economics.
- 7- Kaufman, D 1997, Corruption: The facts, World Bank working paper, viewed 2 February 2010, <www.worldbank.org>.
- 8- Larmour, P. & M. Barcham (2004). National Integrity Systems Pacific Islands: Overview Report. Melbourne, Transparency International Australia.
- 9- McCusker, R, (2006), "Review of Anti-corruption Strategies", Technical and Background Paper, No. 23, Australian Institute of Criminology, Canberra, Australia.
- 10- OECD 2009, OECD: Integrity framework, viewed 15 March 2010, <http://www.oecd.org>.
- 11- Pope, J, (2000), TI Sourcebook: Confronting corruption: The elements of a national integrity system, Transparency.
- 12- Spigelman, J. J. The Integrity Branch of Government. Australian Law Journal, 2004, Vol. 78,
- 13- Stapenhurst, Rick and Robert Miller, «The Role of Parliaments in Curbing Corruption». Washington, D.C.: The World Bank.
- 14- TI (2001). The National Integrity System: Concept and Practice (Country Studies Overview Report). Berlin, Transparency International.
- 15- Vazquez, J.(2007). Fighting Corruption In Public Sector. The Netherlands, Amsterdam, Elsevier, Linacre House, Jordan Hill.

بازشناسی مفهوم بحران و نقش فرایند تصمیم سازی در کنترل بحران سازمانی

دکتر مصطفی ساوه درودی^۱

مجتبی جامعی^۲

چکیده

بحران شناسی بخش مهمی از فرآیند مدیریت بحران و پژوهش های مربوط به آن را تشکیل می دهد و شناخت هر چه دقیق تر بحران، انواع آن و حوزه های ایجاد بحران، همچون هر حوزه ی مدیریتی دیگر، به کنترل و هدایت هر چه مؤثرتر آن کمک می نماید مقاله حاضر باهدف فراهم آوری عناصر لازم برای شناسایی بحران و حوزه های ایجاد آن و نقش بررسی مؤلفه های مهمی همچون اطلاعات، تحلیل و فناوری اطلاعات را در اتخاذ تصمیم مناسب و صحیح توسط تصمیم گیران در جهت جلوگیری و کنترل بحران سازمانی تشریح می نماید.

واژگان کلیدی: بحران ها، تصمیم سازی، مدیریت، بحران سازمانی

۱. استاد یار علوم سیاسی و عضو هیأت علمی دانشکده علوم و فنون فارابی - Mo_dorodi @ Yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم و فنون فارابی (نویسنده مسئول) - jameemoj @ gmail.com

مقدمه

بحران اگر چه سابقه طولانی در حوزه‌ی امنیت و جهان سیاست دارد، اما به‌طور مشخص این واژه پس از جنگ جهانی در ادبیات علوم سیاسی جایگاه ویژه‌ای برای خود باز کرد و اندیشمندان علم سیاست و جامعه‌شناسی در تبیین شرایط سیاسی جامعه از جهات مختلف توسعه‌ی «فرهنگی، اقتصادی و سیاسی» به تشریح شرایط حاکم بر جامعه و علل بروز بحران پرداختند (پای، ۱۳۸۰: ۱۳). شاید کمتر واژه‌ای همچون «بحران»، ادبیات معاصر را به خود مشغول داشته و رشته‌های علمی مختلف را درگیر ساخته است. اندیشمندان روابط بین‌الملل متأثر از بروز جنگ بین کشورها، سیاست‌مداران نگران بروز ناآرامی‌ها و بی‌ثباتی‌های سیاسی، صاحب‌نظران علم مدیریت و مدیران نگران از تزلزل و فروپاشی سازمان‌ها و شرکت‌ها، مهندسان، اقتصاددانان، روانشناسان و سایر صاحب‌نظران و محققان رشته‌های مختلف علمی، هر یک به گونه‌ای، واژه بحران را به کار گرفته و از آن برای توصیف پدیده موردنظر خود استفاده کرده‌اند. تنوع در پدیده‌هایی که بحران خوانده می‌شوند، هنوز کمتر از تنوع در تعریف‌هایی است که از این واژه ارایه شده است.

بحران‌ها در انواع و اقسام گوناگون، همواره تأثیرات مهمی بر امنیت داشته و دارند. آن‌ها از دیرباز جزء جدایی‌ناپذیر زندگی اجتماعی بوده و روز به روز بر تعدد و تنوعشان افزوده شده است (Pearson & Clair, ۱۹۹۸). به‌صورت اصولی و قاعده حکم، اندیشمندان امنیتی معتقدند بهترین راهبرد در مدیریت بحران آن است که مسایل بالقوه یا در حال پیدایش را به‌موقع شناسایی و تصمیم‌گیری نمود تا بتوان از مواجه شدن با بحران در آینده جلوگیری کرد.

بیان مسأله:

جهان امروز در اثر تحولات ناشی از رشد جمعیت، وابستگی به فناوری، تحولات فرامرزی و... به یک محیط بحران‌زا و بحران‌زده تبدیل شده است و وابستگی جوامع به گونه‌ای است که بحران در بخشی از آن می‌تواند سایر بخش‌ها را نیز تحت تأثیر قرار دهد. گاهی اوقات بحران‌ها با توجه به نوع آن و این که در کدام یک از حوزه‌های ایجاد بحران از جمله بحران سازمانی، ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی رخ داده، منجر به دگرگونی‌های اساسی و حتی سرنوشتی حکومت‌ها و از بین رفتن سازمان‌ها شده است؛ به همین دلیل هیچ حکومتی از کنار این مسایل به‌راحتی نگذشته و سعی دارد تا به هر نحو بحران‌ها را مدیریت و مهار کند، بنابراین می‌توان مدیریت را از ابزار مؤثر برای جلوگیری و یا مهار بحران نامید. مدیریت بحران به کارگیری مجموعه‌ای از ابزارها، وسایل، شیوه‌ها و تدابیری است که به کمک آن‌ها کنش و تهدید ایجادشده را تقلیل می‌دهند و در نهایت از بین می‌برند (قانع بصیری، ۱۳۷۲: ۷۲). یکی از مهم‌ترین مسایلی که در خصوص مدیریت و کنترل

بحران مدنظر قرار گرفته، تصمیم‌گیری است که متشکل از مؤلفه‌های حایز اهمیت اطلاعات، تحلیل و فناوری اطلاعات می‌باشد که در تصمیم‌گیری مناسب ایفای نقش می‌نمایند. از این رو شناخت بحران‌ها و تصمیم‌گیری در جهت کنترل مناسب آن برای بقای حکومت‌ها و سازمان‌ها، از اهمیتی قابل توجه برخوردار بوده و تلاش برای یافتن راهی به‌منظور کنترل بحران‌ها از دغدغه‌های اساسی مسئولین و تصمیم‌گیران است لذا پژوهش حاضر ضمن بیان مفهومی بحران و حوزه‌های ایجاد آن، تلاش دارد با تمرکز بر چگونگی نقش تصمیم‌گیری در اداره هر چه بهتر کنترل بحران مطالبی را ارائه نماید.

تعاریف:

مدیریت: علم و هنر به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع سخت‌افزاری و نرم‌افزاری از طریق برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، رهبری، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف مدنظر است (افتخاری و حسین زاده، ۱۳۸۹: ۳).

بحران: واژه بحران به لحاظ لغوی به مفهوم آشفتگی (عمید، ۱۳۸۸: ۲۷۲) فشار، اضطراب، بلا و خشونت است (کاظمی، ۱۳۷۲: ۵۲).

با توجه به کاربرد اولیه این واژه در حوزه پزشکی، بحران نقطه عطفی برای بیان تحولی مساعد یا نامساعد در حال ارگانسیم است (تاجیک، ۱۳۷۹: ۵۱). بحران به لحاظ اصطلاحی وضعیت ناپایدار و متزلزلی است که در چارچوب آن، تغییر قطعی - بهتر یا بدتر - در شرف وقوع است. به عبارت دیگر، هرگاه پدیده‌ای به‌طور منظم جریان نیابد، حالتی از نابه‌سامانی ایجاد شود، نظامی مختل گردد یا حالتی غیرطبیعی پدید آید، بحران مطرح می‌شود (آقابخشی، ۱۳۷۶: ۹۸). بحران بنابه اعتبار مفهوم کلمه، به مرحله پیچیده‌ای که یک کار و یک رویداد از آن عبور می‌کند و خارج شدن از آن مشکل است، اطلاق می‌شود (امیرکبیری، ۱۳۷۶: ۳۱).

کلاهچیان در خصوص بحران‌ها می‌گوید: موقعیت‌هایی هستند که مستلزم پاسخ‌دهی آنی و اختصاص منابع فوق‌العاده و پیش‌زمینه تلاقی زمینه‌هایی هستند که شرایط جدید و ناشناخته‌ای را پدید می‌آورند (کلاهچیان، ۱۳۸۳: ۲۸۹). در مجموع می‌توان بحران را این‌گونه تعریف کرد: «موقعیتی که افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع با آن روبه‌رو می‌شوند و با استفاده از رویه‌های معمول قادر به مقابله با آن نیستند بروز استرس فراوان ناشی از تغییرات ناگهانی در ذات چنین تغییراتی نهفته است» (Both A.S, ۱۹۹۳).

مدیریت بحران: به کارگیری مجموعه‌ای ابزارها، وسایل، شیوه‌ها و تدابیری که به وسیله آن‌ها کنش و تهدید ایجاد شده را تقلیل می‌دهند و در نهایت از بین می‌برد (قانع بصیری، ۱۳۷۲: ۷۲).

تصمیم‌گیری: برگزیدن یک راه کنش از میان راه‌چاره‌ها، تصمیم در متعهد کردن منابع [در] راستای حرکت و نام‌آوری [سازمان اقدام نماید] (Koontz, ۱۹۸۸: ۳۰۲). در این مرحله از تصمیم‌گیری، از تجزیه و تحلیل علمی و قضاوت شهودی استفاده می‌کنند (FredR, ۱۹۹۹: ۳۸۵).

مدیران بنابه ضرورت حرفه‌ای تصمیم‌گیرنده‌اند. تصمیم‌گیری و مدیریت را می‌توان مترادف دانست و یا جنبه اصلی مدیریت را تصمیم‌گیری به حساب آورد (رضائیان، ۱۳۸۸: ۵۷).

سازمان: مجموعه‌ای اجتماعی با حداقل ۵ سال سابقه و ده عضو حقوق‌بگیر که اکثر آن‌ها به صورت تمام‌وقت در طول سال فعالیت داشته و ضمن استفاده از یک فن‌آوری محوری، در مشاغل متنوع و از قبل تعیین شده سازمان‌دهی شده باشند تا به اهداف خاص جمعی دست یابند را می‌گویند (محمدزاده، ۱۳۷۴: ۱۲). عده‌ای سازمان را برابر پیوندهای مجموعه نظام اجتماعی و فرهنگی خواهند گرفت اما برای بسیاری از مدیران اجرایی، این واژه بیانگر یک ساختار رسمی، تعهدی از نقش‌ها و شغل‌ها است. هر چند در برخی موارد، واژه سازمان، به معنی یک مؤسسه نیز مورد بهره‌گیری واقع شده است (Koontz, ۱۹۸۸: ۳۵۷).

اهمیت و ضرورت موضوع:

مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌ها، کنترل بحران را از دغدغه‌های اساسی و مهم خود می‌دانند به همین دلیل بررسی چگونگی بروز بحران‌ها و الگوی اداره و کنترل مناسب آن برای بقا و زنده ماندن سازمان از اهمیتی قابل توجه برخوردار است. پرداختن به این مقوله می‌تواند به مدیران و مسئولان در تبدیل نمودن بحران به فرصت و کم‌رنگ کردن اثرات بحران و یا از بین رفتن آن کمک شایانی نماید و در مقابل پرداختن به شناخت بحران و چگونگی اداره و کنترل آن و مغفول ماندن موضوع، موجب به خطر افتادن بقا و حفظ امنیت سازمان‌ها که امری حیاتیست شده و تصمیم‌گیران و مدیران را با چالش جدی روبه‌رو می‌کند. بروز بحران در عصر اطلاعات با ویژگی بارز سرعت انتقال و تبادل اطلاعات به همراه فن‌آوری پیچیده و در حال تغییر، آثار قابل توجهی بر سرنوشت سازمان‌ها داشته و منجر به بروز آسیب‌ها و تهدیدات گوناگونی در حوزه‌های مختلف سازمانی می‌شود.

چارچوب نظری:

محققین علوم سیاسی سعی کرده‌اند از دو دیدگاه و به دو شیوه بحران را به تصویر

کشیده و معنی کنند:

۱. روش تصمیم‌گیری^۱

۲. روش سیستمیک^۲

در روش تصمیم‌گیری رفتار افراد یا گروه‌هایی که در کار تصمیم‌گیری و تدبیر دخالت دارند، مورد نظر است. از این دیدگاه، بحران وضعیتی است که:

الف- هدف‌های عالی و حیاتی عامل تصمیم‌گیرنده را تهدید می‌کند.

ب- زمان لازم را برای اتخاذ تصمیم عقلایی محدود می‌کند.

ج- عناصر و عوامل تصمیم‌گیرنده را با بروز ناگهانی خود غافلگیر می‌کند.

در روش سیستمیک، بحران عبارت است از وضعیتی که نظم سیستم اصلی یا قسمت‌هایی از آن را که ما سیستم فرعی می‌نامیم مختل کرده و ثبات و پایداری آن‌ها را به هم می‌زند. به عبارت دیگر، یک بحران محرکی است که تغییر ناگهانی در یک یا چند قسمت از متغیرهای سیستم را به وجود می‌آورد. این سیستم ممکن است نظام ملی، نظام منطقه‌ای و یا بین‌الملل باشد (کاظمی، ۱۳۸۲: ۵۳).

مفهوم و پیدایش بحران

به لحاظ مفهومی «بحران» خود یک مفهوم بحران‌زا و بحران‌زی است، اگرچه تاریخ جوامع بشری، روایتی مستمر و بلاانقطاع از «بازی بحران‌ها» است، لیکن تاکنون گفتمان و ادبیات واحد و شفاهی پیرامون آن شکل نگرفته است، در نهایت ارایه تعریفی مشخص و قابل اجتماع از مفهوم بحران غیرممکن است. تاجیک به نقل از جاناتان روبرتز می‌نویسد: به‌راستی تعریف بحران امر ساده‌ای نیست، زیرا این مفهوم از یک خلأ معنایی تکنیکی، عملیاتی و مورد اجماع به سبب ماهیت همه‌جا حاضری آن رنج می‌برد. مفهوم بحران صرفاً در یک رابطه هم‌نشینی یا جانشینی با مفاهیم دیگر همچون «امنیت»، «قدرت»، «منافع»، «اهداف»، «ارزش‌ها»، «مصالح»، «تهدیدات»، «فرصت‌ها» و ... که همگی مفاهیمی مبهم و سیال‌اند، مصداق یا مصداق‌های خود را می‌یابد (تاجیک، ۱۳۸۴: ۵۰ و ۴۹). به همین جهت بحران، مفهومی خاص برای دلالت بر مصداقی عام (همچون ازهم گسیختگی، بی‌نظمی، دگرگونی دفعی، شکنندگی بیش‌ازحد معمول، تهدید ارزش‌ها، بی‌ثباتی اجتماعی - سیاسی، مخاصمه نظامی و ...) است.

به‌طور خلاصه بحران یک واژه فراگیر برای توصیف هر گونه آشفتگی و بی‌نظمی در عرصه

1. Decision making approach

2. Systemic approach

جهانی است (برچرو و ویلکنفلد، ۱۳۸۲: ۲۹). در بحران باید ابتدا دیدگاه‌ها را مشخص کرده و سپس در چارچوب هر دیدگاه اقدام به تعریف آن نمود. از این رو باید پذیرفت که تعاریف بحران، نسبی و صرفاً در چارچوب رویکردی خاص معنادار خواهد بود. اندیشمندانی همچون «کاپرمن»^۱، «ویل کاکس»^۲ و «اسمیت»^۳ معتقدند که: «از منظری؛ بحران نزد نظاره‌کنندگان آن‌ها است. آنچه در نزد یک فرد و یا یک گروه بحران تعریف می‌شود، ممکن است در نزد دیگری بحران معنا نشود. اگرچه، به‌طور کلی بحران‌ها به لحاظ حالت اضطراب و دل‌مشغولی نسبت به این که مشکل در فقدان اقدام و خیم تر نشود، از شرایط عادی متمایز می‌شوند» (متقی، ۱۳۸۷: ۸۷ و ۸۶).

انواع بحران:

الف - طبیعی: در بحران‌های طبیعی معمولاً انسان در آن فعالیت ندارد که مهم‌ترین آن سیل، زلزله، گردباد، آتش‌فشان و... هستند که اغلب اجتناب‌ناپذیر هستند.

ب - غیرطبیعی: در بحران‌های غیرطبیعی انسان مستقیم یا غیرمستقیم می‌تواند عامل ایجاد آن باشد که شامل بحران‌های اجتماعی - فرهنگی، اقتصادی، نظامی و زیست‌محیطی است که به شرح زیر است:

- بحران‌های اجتماعی و فرهنگی: مهاجرت‌های بی‌رویه، آشوب‌های اجتماعی، خشونت در محیط کار و...؛

- بحران‌های اقتصادی: اختلال در نظام‌های مالی، کاهش ارزش پول، ورشکستگی سازمان‌ها و...؛

- بحران‌های امنیتی: خرابکاری، بمب‌گذاری، آدم‌ربایی، گروگان‌گیری، جاسوسی، تروریسم و...؛

- بحران‌های اطلاعاتی: دسترسی غیرمجاز، استراق‌سمع در خطوط مخابراتی و اطلاعاتی، افشای اطلاعات و...؛

- بحران‌های زیست‌محیطی: آلودگی هوا، انفجارهای هسته‌ای، آلوده‌سازی منابع حیاتی.

حوزه‌های ایجاد بحران (طبقه‌بندی بحران):

۱. بحران سازمانی: بحرانی است که گستره‌ی آن محیط داخلی یک سازمان و محدوده محیطی مرتبط با آن را در برمی‌گیرد و به بحران‌های درون و برون‌سازمانی قابل تقسیم است. با توجه به آثار قابل توجهی که بحران‌ها بر سازمان دارند، مدیران مسئولیت خطیری در کنترل و مدیریت آن‌ها دارند. دانش مدیریت، بحران را آخرین مرحله از عمر یک سازمان در حال انحطاط، یعنی زمانی که مرگ آن قریب‌الوقوع می‌نماید تعریف کرده و از نظر برخی محققان

1. kupper man

2. Wilcox

3. Smith

این رشته، همچون گرینر، لپییت و اشمیت، «بحران‌ها دوره‌هایی هستند که داغ خود را بر چهره‌ی تغییرات مربوط به چرخه‌ی عمر سازمان‌ها بر جا می‌گذارند» (حسینی، ۱۳۸۵: ۴).

زمینه ایجاد بحران در سازمان‌ها می‌تواند به علل متعددی از جمله فرهنگ سازمانی، تغییر ساختار، تغییر مدیریت، آسیب‌های سازمانی، عدم اجرای صحیح راهبردهای تحول‌آداری و... رخ دهد که به برخی از آن اشاره می‌گردد:

الف- فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی به‌طور مشخص در اواخر قرن بیستم در حوزه بررسی‌های سازمانی به منصفی ظهور رسید. فرهنگ سازمانی بین دو حد «روش انجام کارها» و «روش فکر کردن در مورد کارها» قرار دارد. به همین جهت فرهنگ سازمانی را حاکمیت شرایط و وضعیتی می‌دانند که بر اساس آن روش انجام دادن کارهای مختلف سازمان در یک طرف و روش فکر کردن در مورد کارها در طرف دیگر آن قرار می‌گیرد (Williams, ۱۹۸۹: ۱۰).

فرهنگ سازمانی، معمولاً تحت تأثیر محیط درون و برون سازمانی قرار دارد. در محیط داخلی، فرهنگ سازمانی متأثر از نظام‌های اجتماعی و فنی سازمان است که شامل روش‌هایی همچون تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و کنترل، روش‌های استخدام و گزینش، آموزش، تکنولوژی و رفتار کارکنان می‌شود. همه این موارد ضمن تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی از آن تأثیرپذیر نیز خواهند بود. محیط خارجی نیز شامل نظام‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و حتی نظامی است و به‌طور مشخص بر فرهنگ سازمانی اثرگذار است. فرهنگ سازمانی محصول نظام فکری و اقدامات گذشته و از طرفی عنصر اصلی شکل‌دهی و هدایت اقدامات آینده است.

اگر فرهنگ‌سازی بانیازها و ارزش‌های افراد هم‌خوانی نداشته باشند و نگرانی‌ها، اضطراب‌ها و فشارهای عصبی در افراد ایجاد نماید، می‌توان گفت فرهنگ سازمانی به یک فرهنگ اضطراب‌زا تبدیل شده است. در فرهنگ ضعیف سازمانی، رضایت شغلی پایین است و چه‌بسا منجر به تغییر شغل، جابجایی‌های مکرر و انتقال خارج از قواره گردد؛ برعکس در فرهنگ قوی، رضایت شغلی بالاست و تعهد افراد نسبت به سازمان افزایش می‌یابد و نهایتاً ارزش‌های سازمانی مورد قبول همه افراد قرار می‌گیرد (Robbins, ۱۹۹۱: ۵۷۶). به هر حال ریشه اولیه‌ی بحران‌های سازمانی در فرهنگ سازمانی نهفته است.

ب- تغییر: در سازمان‌ها مهم‌ترین دلایل شکل‌گیری بحران ناشی از گسترش نارضایتی‌ها و ناتوانی در صحنه است به‌همین دلیل سازمان‌ها باهدف غلبه بر این موارد مبادرت به تغییرات سازمانی می‌نمایند که این تغییرات با مقاومت و چالش‌های گسترده‌ای روبه‌رو می‌شود. می‌توان

مقاومت در برابر تغییر^۱ را به عنوان بزرگ ترین عامل منحصربه فردی دانست که اجرای موفقیت آمیز استراتژی‌ها را مورد تهدید قرار می دهد (Fred R, ۱۹۹۹: ۴۶۰).

تغییرات همواره با ترس‌ها، کنجکاوی‌ها، کنش‌ها و واکنش‌هایی همراه است که رهبران سازمان با مدیریت مناسب و برنامه ریزی منطقی راه وصول به اهداف را ترسیم می نمایند. حقیقت شروع تغییر در سازمان‌ها در پی عدم موفقیت سازمان در حصول به اهداف یا در پی کسب نتیجه بهتر رقم می خورد که برای خروج از این بن بست مسئولان و مدیران سازمان می بایست با رویکردی جدید به مدیریت تغییر فکر کنند. نکته اساسی و مهمی که مدیران باید به آن توجه داشته باشند، در این است که محیط داخلی سازمان مانند مجموعه‌های دیگر موجود در کشور تحت تأثیر شرایط محیط خارج قرار دارد. تغییرات پیرامونی، عامل اساسی تغییر در درون یک سازمان است و عدم توجه به آن، مجموعه را به سمت یکنواختی، توقف و در نهایت انحراف سوق داده و از همه مهم تر در رقابت با حریف از صحنه دور می سازد.

آفت‌های ناشی از عدم تغییر از جمله مواردی است که باید در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد و بخشی از آن عبارت است از اعتقاد به سنت گذشته، عدم آگاهی از محیط‌های داخلی و خارجی و شیوع رفتار غیر سازمانی؛ از طرفی سازمان‌ها برای انجام مراحل سیر تغییر، اموری از قبیل تغییر در اهداف کارکنان، در ساختار سازمان، در فن آوری و ... را دستور کار خود قرار می دهند. این موضوعات می تواند مقاومت و همچنین واکنش‌های احتمالی کارکنان را در پی داشته باشد و تبعات حاصل از آن، زمینه ایجاد بحران در سازمان را فراهم آورد. اجرای موفقیت آمیز تغییرات حول محور توانایی‌های مدیرانی می چرخد، که بتوانند جوی را بر سازمان حاکم کنند که پذیرای تغییر باشد. مدیران و کارکنان می بایست تغییر را به عنوان نوعی فرصت و نه نوعی تهدید، به حساب آورند (Fred, ۱۹۹۹: ۶۴۱).

ج- آسیب‌های سازمانی: اصطلاح فوق در ادبیات علوم انسانی، وضعیتی است که بر کارکرد، کارآمدی و توانایی یک پدیده ضربه وارد می کند و بقا و حیات ساختاری آن را با مشکل جدی مواجه می سازد. آسیب‌ها در حوزه‌ها و پدیده‌های مختلف سازمانی در ابعاد و اشکال متنوع و متعددی در کوتاه مدت و یا درازمدت چهره خود را به نمایش می گذارند و منجر به بروز کج روی و بی برنامه‌گی می شوند و عملکرد سازمان را با مخاطرات جدی همراه می نمایند. آسیب‌ها فرآیندی هستند که احتمال نابودی نظم و هماهنگی درون سازمانی را فراهم و حرکت به سوی شرایط جدید را ناهموار می کنند. در این حالت سازمان به سمت یک بحران پیش می رود. بحرانی که نابه سامانی‌های

حاصل از آن با گسست نظم موجود، احتمال پایان اعتبار و بقای سازمان را فراهم می‌سازد. در بررسی آسیب‌های سازمانی، شناخت جزئیات و ریشه‌های بروز آن، بسیار مهم است، به‌طور مثال توجه به ریشه آسیب‌هایی چون خشونت، خرابکاری، نارضایتی، بی‌اعتمادی، تفکر جناحی و عدم انگیزه نیروها در مباحث درون سازمانی از مؤلفه‌های بسیار اساسی سازمان است و اجرای اقدامات پیشگیرانه مدیریتی می‌تواند در کاهش آسیب‌پذیری‌ها به‌عنوان اقدامی جدی مد نظر قرار گیرد (ساوه درودی، ۱۳۹۲: ۷۱). به‌هر حال اعتلای سازمانی، زمانی امکان‌پذیر خواهد شد که شناخت بسترهای آسیب‌پذیر تحت عنوان آسیب‌شناسی فراهم آید.

۲. بحران ملی: در محدوده‌ی جغرافیایی دولت - ملت با مرزهای جغرافیایی شناخته‌شده به وقوع می‌پیوندد که این بحران می‌تواند داخلی و یا ناشی از حمله‌ی کشور خارجی علیه تمامیت ارضی کشور باشد. بحران‌هایی که در سطح ملی رخ می‌دهد فراگیرترین و شایع‌ترین نوع بحران است و عمدتاً منشأ درونی و بعضاً منشأ بیرونی دارد. منشأ درونی بحران‌ها معمولاً ریشه در آسیب‌پذیری‌های نظام و منشأ بیرونی ریشه در تهدیدات نظام دارد. اگرچه آسیب‌پذیری‌ها و تهدیدات هر دو روی یک سکه هستند که می‌توانند امنیت ملی هر کشوری را هدف قرار دهند، اما تمایز قابل شدن بین آن‌ها می‌تواند در بررسی، تشخیص و شناخت بحران‌ها مؤثر واقع شود. بدین ترتیب می‌توان گفت بحران‌های ملی در ارتباط با آسیب‌پذیری‌های نظام منجر به حوادث ضد امنیتی می‌شود؛ به همین دلیل لزوم توجه به نارضایتی‌های اجتماعی از اساسی‌ترین اقداماتی است که می‌باید توسط حکومت در سطح کلان و دستگاه‌های وابسته به دولت در سطح خرد مورد توجه قرار گیرد تا تبدیل به بحران‌های اجتماعی نگردد. بحران‌های اجتماعی به‌طور معمول پیامد زنجیره‌ای از علل متنوع هستند که این تنوع و تعدد، شناسایی واقعی آن را بسیار مشکل می‌سازد (Turner, 1978: 89). در واقع می‌توان بحران‌ها را نتیجه عناصر متعدد و زنجیره‌ای از خطاها و اشتباهات دانست (Ashross, 2004: 5). «ملوین بست» در تشریح چگونگی بروز بحران‌های اجتماعی، نبود ثبات در جوامع را ناشی از عدم تعادل بین نیاز و داشته دانسته و شرط رسیدن به این ثبات را تعادل بین آن‌ها بدون استفاده از قدرت می‌داند^۱.

بحران اجتماعی زمینه‌ساز و بسترساز بحران سیاسی است و بسیاری از حوادث رخ داده در بحران سیاسی در صورت عدم کنترل منجر به حوادث ضد امنیتی می‌شود. بحران‌های امنیتی محصول بحران‌های ملی است که در سطح جامعه و در حیطه‌هایی فراتر از موضوعات فردی یا سازمانی شکل گرفته و عموم یا افراد قابل توجهی از جامعه درگیر آن می‌شوند این قبیل بحران‌ها بیشتر در شکل بحران‌های اجتماعی و سیاسی بروز می‌یابد.

۱. زمینه‌های بروز بحران‌های اجتماعی، فصلنامه جامعه‌اطلاعاتی، شماره ۱۶

بحران‌های سیاسی عبارت‌اند از:

بحران هویت: این بحران با فرهنگ نخبگان و توده مردم به صورت احساسات ملی در مورد سرزمین خویش ارتباط می‌یابد که رفته‌رفته تعارض میان وفاداری‌های قومی و تعهدات ملی را تشدید کرده، مشکلاتی را برای وحدت و یکپارچگی پدید می‌آورد. به نظر می‌رسد که حل بحران هویت اولین گام برای توسعه ملی به شمار می‌آید زیرا با گذر از این بحران فرایند «ملت‌سازی» انجام خواهد شد و دولت مستحکمی به وجود خواهد آمد. هراندازه وجوه اشتراک یک جامعه از لحاظ حضور عواملی همچون زبان، مذهب، تاریخ، آداب و رسوم، نژاد، سرزمین، ادبیات و ... افزون‌تر باشد، حل بحران هویت در آن جامعه آسان‌تر خواهد بود.

بحران مشروعیت: در شرایط مدرن، یک حکومت مشروع، توسط مردم انتخاب می‌شود در این صورت حکومت یا با مردم است و در راستای منافع مردم کار می‌کند و یا انعکاسی از برخی کیفیات آن‌هاست. مشروعیت توجیه عقلانی چرایی اطاعت مردم از حکومت است اگر این مهم انجام نشود بحران حاصل می‌شود.

بحران مشارکت: اصولاً عقلانیت بشری، اقدامات فردی او را بر اساس عقل، علاقه‌اش به بودن یا نبودن نظام حاکم و یا به داشتن نفوذ در تصمیمات اساسی نظام توجیه می‌کند و اگر نظام متقابلاً چنین درخواستی را از فرد نپذیرد و یا به دلایلی آن را رد کند احتمال بروز بحران مشارکت متصور است. موضوع مشارکت در جوامع بشری امروزی فقط به بحث احزاب و گروه‌های سیاسی محدود نمی‌شود و اصولاً بحران مشارکت می‌تواند در هر یک از جوامع و در میان لایه‌های مختلف حکومت و ارکان تصمیم‌گیری آن نیز ظاهر شود.

بحران توزیع: از مباحثی است که در تعامل بین دولت و نیاز افراد جامعه مدنظر قرار می‌گیرد و مبنای توزیع عادلانه فرصت، قدرت، ثروت و ... در حوزه‌های مختلف است که این مهم در حکومت‌های سنتی کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد در این حکومت‌ها عده کمی از مردم مورد توجه قرار می‌گیرند و اصل برابری جایگاهی ندارد (ساوه درودی، ۱۳۹۲: ۱۶۱).

بحران نفوذ: رشد عمیق و گستره کنترل سیاسی حکومت‌ها، از جمله مباحث مهمی است که اقتدار و ثبات حکومت‌ها را در عرصه داخلی و بین‌المللی به تصویر می‌کشد. یکی از راه‌هایی که امروزه، حکومت‌ها به آن توسل می‌جویند و بر روی آن تأکید دارند نفوذ به درون ساختارهایی است که تا پیش از این از جامعه معززا بوده و یا به عنوان اجزای مستقل جامعه، از حوزه کنترلی حکومت‌ها خارج بوده‌اند. میزان مشروعیت نظام، ارتباط تنگاتنگی با نفوذ حکومت در بین مردم

دارد هرچه این میزان بالاتر باشد دولت‌ها از قدرت نفوذ بیشتری در بین مردم برخوردار هستند و هر چه که کمتر باشد میزان نفوذ کمتر شده و نقش دولت در میان مردم کم‌رنگ‌تر خواهد شد (ساوه درودی، ۱۳۹۲: ۱۶۳ و ۱۶۲).

۳. بحران‌های منطقه‌ای: بحرانی که در روابط خارجی میان دو یا چند کشور هم‌جوار با مرزهای مشترک که در جغرافیای محدود یک منطقه جریان می‌یابد را گویند. بحران ناشی از حضور آمریکا در منطقه غرب آسیا و تبعات امنیتی آن بر کشورهای منطقه و به‌طور مشخص جمهوری اسلامی ایران که پس از تدوین راهبرد موسوم به طرح خاورمیانه بزرگ به اوج خود رسید، بخشی از راهبرد امنیت ملی آمریکا پس از ۱۱ سپتامبر بود که باهدف به‌اصطلاح مقابله با تهدیدات نامتقارن (دکترین حملات پیشگیرانه) که به‌زعم آمریکایی‌ها خاستگاه اصلی آن در کشورهای ایران، عراق و عربستان بوده، شکل گرفت.

با توجه به شرایط حاکم بر منطقه غرب آسیا، بدون شک امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران نیز در تیررس اهداف آمریکا قرار دارد. سیاستمداران آمریکایی که در طول سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی، منافع خود را در ایران از دست داده‌اند، پس از شکست در طرح براندازی نظام که با شیوه‌های مختلفی همچون بهره‌گیری از گروه‌های سیاسی، جنگ، تحریم اقتصادی و تهاجم فرهنگی انجام گردید، هدف اصلی خود را معطوف به ایجاد بحران‌های منطقه‌ای که یکی از راهبردهای آن فشار بر ایران و نهایتاً براندازی نظام بوده قرار داده و تلاش گسترده‌ای را بعد از شکست راهبردهای نظامی خود که اوج آن در جریان جنگ تحمیلی عراق علیه ایران لشکرکشی به افغانستان و عراق در سال‌های ۲۰۰۱ و ۲۰۰۳ صورت گرفت، تلاش کرد تا با استفاده از قدرت نرم خود شرایط منطقه را علیه ایران ساماندهی نماید.

۴. بحران فرامنطقه‌ای (بین‌المللی): در هر یک از بحران‌ها همانند بحران میان دولت‌ها در سبب سبب که به علت تهدید یا به صحنه آوردن نیروها پدید آمده باشد (نظامی)، بحران میان دولت‌های ثروتمند و فقیر که به دلیل امکان استنکاف دولت‌های فقیر از بازپرداخت بدهی‌هایشان ایجاد شده باشد (اقتصادی)، بحران میان امضاکنندگان یک پیمان‌هنگامی که یک دولت تصمیم خود را برای زیر پا گذاشتن مقررات آن پیمان اعلام کند (دیپلماتیک)، ویژگی‌های مشترک نیز وجود دارد که آن‌ها را به‌عنوان بحران مشخص می‌سازد.

از این گذشته، این امکان وجود دارد که بحرانی دیپلماتیک یا اقتصادی به بحرانی نظامی مبدل شود. چنین شرایطی در صورتی پیش می‌آید که تلاش‌های صورت گرفته برای حل بحران شامل

استفاده از نیروی نظامی هم بشود. از همین رو، بررسی بحران‌های بین‌المللی به سمت نمونه‌های شدیدتر، به گسیختگی روابط بین‌الملل کشیده شده است که متضمن تهدید یا به‌صحنه آوردن نیروی نظامی و متناظر با آن، افزایش تلاش‌های دیپلماتیک دولت‌ها برای حل درگیری و کاستن از تهدیدی که متوجه ایشان شده، هستند. متخصصان تاریخ دیپلماسی و دانشمندان علوم سیاسی در تلاش برای تبیین این که چرا نتیجه برخی بحران‌ها جنگ است و برای برخی دیگر راه‌حل دیپلماتیک پیدا می‌شود یا به سطوح پایین‌تر اختلاف، فروکش می‌کنند توجه خود را روی همین نمونه‌های روبرویی نظامی میان دولت‌ها متمرکز ساخته‌اند. با ورود جنگ‌افزارهای هسته‌ای به زرادخانه‌ی چندین دولت پس از جنگ جهانی دوم، این تلاش‌ها در واکنش به بالا رفتن هزینه‌های جنگ به منزله‌ی یکی از نتایج ممکن بحران، شتاب بیشتری پیدا کرد.

جامع‌ترین فهرست بحران‌ها مجموعه داده‌های مربوط به بحران است که برچر^۱ و ویلکنفلد^۲ گردآورده‌اند. این دو بیش از هشتاد ویژگی مربوط به چندصد بحران بین‌المللی و سیاست خارجی سده‌ی بیستم را استخراج کرده‌اند. پژوهشگران برای یافتن ارتباطاتی میان شرایط پیش از بحران و نتایج بحران، این منبع را کاویده‌اند. سایر پژوهندگان توجه خود را روی موارد خاصی متمرکز ساخته‌اند که ظاهراً اهمیت ویژه‌ای داشته‌اند؛ مانند بحران ۱۹۱۴ میان قدرت‌های بزرگ اروپایی که به جنگ جهانی اول انجامید یا بحران موشکی ۱۹۶۲ کوبا بین ایالات متحده و اتحاد شوروی که از طریق دیپلماتیک فیصله یافت. این دو نمونه نشان‌دهنده‌ی همان پیوند میان مسابقه‌های تسلیحاتی و بحران‌ها است که آن دسته از نظریه‌پردازان روابط بین‌الملل که توازن قدرت میان دولت‌ها را دارای تأثیری مهم بر تکوین و نتیجه درگیری میان آن‌ها می‌دانند آن را مسلم می‌انگارند (Griffiths, 2005: 182).

از آنجا که بحران‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی در سطوحی کلان مورد توجه قرار می‌گیرند، لذا در نوشته حاضر که سطح سازمانی را در دستور کار خود قرار داده، بحران‌های یادشده، مجالِ بیش از این برای پرداختن پیدا نمی‌کنند. از این رو، در ادامه، بحث تصمیم‌گیری، تنها در سطح سازمانی از کنترل بحران بررسی می‌شود.

نقش فرایند تصمیم‌سازی در کنترل بحران سازمانی:

تصمیم‌گیری اثربخش و کارساز بایستی بر پایه عقل استوار باشد. عقلانی بودن یعنی چه؟ چه زمانی یک انسان عقلانی می‌اندیشد و تصمیم می‌گیرد؟ افرادی که عقلانی کار می‌کنند یا تصمیم

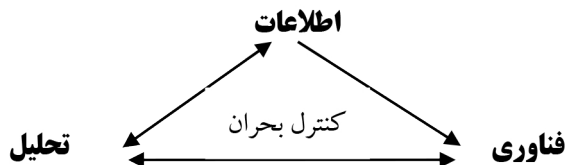
1. Brecher

2. Wilkenfeld

می‌گیرند بر آن‌اند تا به هدفی دست یابند که بی‌کنش، دست‌یابی به آن ناشدنی است.، از آن‌رو باید از راه‌چاره‌هایی که در اوضاع و احوال و محدودیت‌های کنونی دستیابی به هدف را شدنی می‌سازند، آگاهی روشن داشته باشند. همچنین باید از اطلاعات و توانایی تحلیل و ارزیابی چاره‌ها در پرتو هدف دلخواه برخوردار باشند و سرانجام آن‌ها بایستی آرزوی رسیدن به بهترین راه‌چاره را، از راه برگزیدن گزینه‌ای که به بهترین شیوه دست‌یابی به هدف را تأمین می‌کند، در سر داشته باشند (Koontz, ۱۹۸۸: ۳۰۳).

در حالت‌های بحرانی هر فردی که با مسأله روبه‌رو می‌شود، احساس مسئولیت خاصی نسبت به آن دارد. بدیهی است این احساس مسئولیت در مورد تصمیم‌گیران اصلی دوچندان است، زیرا احتمال وجود خطا در تصمیمات و شکست به دلیل نتایج حاصل از آن، نگرانی‌هایی را در این افراد به وجود می‌آورد که در واقع باعث کاهش قوه ذهنی و اعتماد به نفس آن‌ها می‌گردد (مشبکی، ۱۳۷۱: ۳۵). موضوع کنترل بحران و فن اداره و رویارویی با آن از مهم‌ترین مسائلی است که همواره مدنظر تصمیم‌گیران خوش‌فکر و خلاق قرار داشته است. در متون مختلف مدیریت، به‌ویژه در مباحث مربوط به فرایند تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری، بیشترین سعی بر این است که چارچوب و ساختاری مشخص برای اتخاذ تصمیمات مقتضی در سازمان ارایه شود لذا تمرکز اصلی کار مدیریتی را بر تصمیم‌گیری استوار ساخته‌اند.

سه مؤلفه اطلاعات، تحلیل و فناوری در تصمیم‌گیری و به تبع آن کنترل بحران سازمانی، نقش ویژه‌ای را برقرار می‌نمایند.



اطلاعات:

این مؤلفه، مهم‌ترین نقش را در تصمیم‌گیری سیاست‌گذاران دارد و محدوده گزینه‌های موجود را برای آن‌ها مشخص ساخته و در زمان بحران شناخت تصمیم‌گیرنده را نسبت به محیط، هدف و ارزش‌های آن تبیین می‌نماید در این بین «فرایند اطلاعات» (مدار اطلاعات) محصول اطلاعاتی مناسب را در اختیار مصرف‌کننده قرار می‌دهد، اطلاعات ناکافی و تأمین داده‌های به‌هنگام و موثق در مورد شروع و گسترش بحران و ناکامی سیاست‌گذاران در استفاده از اطلاعات

موجود، از مهم ترین مشکلات و مسایلی است که بحران گریزی را فراهم و مدیریت بحران را با شکست مواجه می سازد (D. joblonsky, ۲۰۰۴: ۶۷). لذا اهمیت اطلاعات صحیح، به موقع و به دور از ابهامات و جهت گیری خاصی که صادقانه باشد می تواند یکی از بهترین تصاویر را در چگونه بهره گیری از فرصت ها ترسیم کند و به عنوان یکی از ملاک های مؤثر ارزیابی در نزد تصمیم گیران، خصوصاً در زمان بحران مورد توجه جدی قرار گیرد.

در جمع آوری داده ها و اطلاعات می بایست موارد ذیل رعایت گردد:

۱. کیفیت اطلاعات: منظور از کیفیت اطلاعات، این است که مدیران باید بین «باید» ها و «هست» های گزارش شده، مقایسه ای انجام دهند. اطلاعات دقیق تر، کیفیت بالاتری را برای مدیران و امنیت بیشتری را هنگام تصمیم گیری به وجود می آورد.

۲. به هنگام و به موقع بودن اطلاعات: بایستی اطلاعات به موقع و به هنگام در دسترس مسئولین قرار گیرد و نباید در آن تأخیری ایجاد شود.

۳. کمیت اطلاعات: مدیران، گاهی اوقات بدون توجه به کمیت و فقط بر اساس دقت و به موقع بودن اطلاعات ممکن است تصمیم بگیرند، اما بسیاری اوقات به عکس با اطلاعات نامرتبط و بی فایده ای اشباع می شوند که علاوه بر بی فایده بودن، هزینه ی زیادی را نیز در بردارد؛ بنابراین، تصور این که هر چه اطلاعات بیشتر باشد به تصمیم گیری بهتر منجر خواهد شد باطل است.

۴. مربوط بودن اطلاعات: اطلاعات دریافتی مدیران بایستی با مسئولیت ها و وظایف ایشان مرتبط باشد، زیرا اطلاعات نامرتب باعث ایجاد مشکل و سردرگمی می شود (رضائیان، ۱۳۸۸: ۱۷۵).

بنابراین می توان گفت، اطلاعات کیفی ترین، برترین و جامع ترین محصولی است که می تواند توسط سیستم در اختیار مصرف کننده و یا سیاستمدار قرار گیرد تا افراد با بهره گیری از اطلاعات، تصمیم درست خود را در ارتباط با موضوع مورد نظر به کار گیرند.

تحلیل:

تحلیل به عنوان یک عامل پراهمیت و اثرگذار در سیاست های سازمانی می تواند ایفای نقش ارزنده برای تصمیم گیری سازمان داشته باشد. متداول ترین و کارسازترین شیوه در برگزیدن گزینه ها، به هنگامی که تصمیم های بزرگ در پیش قرار دارند، به کار بستن تحلیل است (Koontz, ۱۹۸۸: ۳۱۸). تحلیل در زمان بحران تفاوتی آشکار با شرایط عادی و غیر بحران دارد در زمان بحران به علت کمبود وقت، زمان تحلیل گران بسیار کم است و این کمبود می تواند تصمیم گیری را با چالش مواجه سازد؛ لذا می بایست از نیروهای کمی، صاحب نظر و باتجربه در

تحلیل اطلاعات در زمان بحران استفاده نمود. مک کارتی در کتاب نقش اطلاعات در مدیریت بحران با اشاره به اهمیت موضوع از آن به‌عنوان تحلیل فرصت یاد کرده و می‌گوید «ارزیابی اطلاعاتی به‌طور مستقیم تجربه و مهارت پر ارزش واحد تولید (اطلاعات) را به اجرای سیاست امنیتی ملی از طریق اشاره به فرصت‌ها پیوند می‌دهد» (مک کارتی، ترجمه تاجیک، ۱۳۸۱).

اخبار و اطلاعات جمع‌آوری شده با درک حقایق از طریق اقدامات جمع‌آوری، طبقه‌بندی، تلفیق، بررسی، تفسیر، کشف و ربط منطقی بین اخبار و اطلاعات، نیازهای سازمانی را به تصمیم‌گیران ارایه می‌دهند. اولین و اساسی‌ترین موضوع در علل ایجاد سامانه تحلیل، تأمین نیازمندی‌های سازمانی است. این نیاز در اولویت یکم مربوط به تأمین خواسته‌های تصمیم‌گیران سازمانی است؛ بنابراین، تحلیل همچون چراغی است که در بخش مشخصی، توسط افراد متخصص و متبحر، حرکت آینده و راهبردهای سازمانی را تعیین کرده و در اختیار تصمیم‌گیران و بخش‌های اقدام‌کننده قرار می‌دهد.

فن آوری اطلاعات:

فن آوری اطلاعات به‌عنوان یکی از ابزارهای قدرتمند در فرآیند بررسی عوامل خارجی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در سال‌های کنونی اطلاعات رقابتی که در دسترس سازمان‌ها قرار می‌گیرد، از نظر کمیت و کیفیت، افزایش چشمگیری یافته‌اند. برای شناسایی و ارزیابی فرصت‌ها و تهدیداتی که متوجه سازمان می‌شود، می‌توان از فن آوری پیشرفته رایانه‌ای، ارتباطات راه‌دور، گردآوری داده‌ها و در حافظه نگه داشتن آن‌ها، دستگاه‌های دورنگار، شبکه‌های اینترنت، رسم نمودارها و نرم‌افزارها (به‌عنوان محمل‌هایی اثربخش و کارا) استفاده نمود. شبکه اینترنت به‌عنوان شاه‌راه اطلاعاتی می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند و به‌عنوان یکی از ابزارهای بسیار اثربخش مورد استفاده قرار گیرد. قبل از گسترش استفاده از رایانه، مدیران عمدتاً نمی‌توانستند از اطلاعات مربوط به فعالیت‌های سازمانی استفاده کنند. اطلاعات یا دیر به مدیران می‌رسید، یا به شکل خام^۱ بود و به این صورت نمی‌توانست مورد استفاده قرار گیرد و برای تبدیل آن به اطلاعات^۲ مفید هزینه و زمان زیادی صرف می‌شد؛ در نتیجه گران تمام می‌شد (رضائیان، ۱۳۸۸: ۷۱۴). امروزه، مدیران امکان استفاده از اطلاعات پردازش‌شده‌ی زیادی را برای تصمیم‌گیری فعالیت‌ها در سازمان در اختیار دارند.

در سال ۱۹۹۰ «جوزف نای»^۳ مدیر سابق بخش مرکزی اطلاعات محرمانه ملی در سیا و

1. data

2. information

3. Joseph Nye

عضو بانفوذ شورای روابط خارجی آمریکا اعلام نمود در دنیای کنونی، قدرت، پیش تر بر عوامل اقتصادی، آموزشی و فناوری مبتنی است (نای، ۱۳۸۲: ۳۶۴). به گفته «نای» قدرت در حال گذر از غنای ثروت، به غنای اطلاعات است، آن هم نه فقط اطلاعات، بلکه پاسخگویی به هنگام، به اطلاعات جدید که این خود اهمیت فن آوری را می‌رساند. در حال حاضر شیوه‌ای از اعمال قدرت، قدرت نرم است که فن آوری در آن تأثیر روزافزون دارد.

تلفیق مناسب سه مؤلفه اطلاعات، تحلیل و فناوری با در نظر آوردن اقتضات زمانی و مکانی، تأثیری به سزادر تصمیم‌گیری برای کنترل بحران را داراست.

نتیجه‌گیری:

سازمان‌های دولتی و غیردولتی هر یک با توجه به نوع کار و مأموریتی که به آن‌ها محول می‌شود، در گذر زمان دستخوش تحولات و دگرگونی‌هایی می‌شوند که با پیدایش و وقوع بحران برخی از آن‌ها سازمان را تا ورطه شکست و یا نابودی می‌رساند. این تحولات که ناشی از تحولات بیرونی و یا ایجاد یک تحول درونی حاصل از تغییر فرهنگ سازمانی، تغییر ساختار، آسیب‌های سازمانی و موارد دیگر است، در صورت عدم کنترل می‌تواند تبدیل به یک بحران شود.

ورود سازمان‌ها به بحران و یا درگیر شدن با بحران می‌تواند تبعات منحصر به فردی را برای هر سازمانی به دنبال داشته باشد. بحران‌ها می‌توانند به گونه‌ای کاملاً عامدانه در سایر سطوح و بخش‌های مختلف سازمانی رسوخ یابد.

امروزه یکی از مهم‌ترین ابزارهایی که سازمان‌ها برای حصول موفقیت و جلوگیری از بحران از آن بهره می‌گیرند تصمیم‌گیری است که اگر به طریق صحیح صورت گیرد، می‌تواند رشد و توسعه بهینه سازمان‌ها را در پی داشته باشد.

لذا برای تصمیم‌گیری صحیح و مناسب، می‌بایست سه محور اصلی آن یعنی اطلاعات، تحلیل و فناوری مورد توجه و اهمیت قرار گیرد تا بتوان در زمان وقوع بحران با تصمیم‌گیری اساسی نسبت به کمرنگ کردن بحران و یا از بین بردن آن اقدام نمود. تصمیم‌گیران باید ضمن درک خصوصیات تحولات در حال انجام یا پیش‌رو، درک شرایط محیطی داخلی و خارجی سازمان، تشخیص به موقع عوامل بروز تحولات و تشخیص راهکارها این احساس را در خود داشته باشند که انجام سریع واکنش ضروری است و همچنین احساس محدودیت، فشار زمانی، محدود بودن گزینه‌های تصمیمی و اصل غافلگیری را درک کنند و بدانند که حل مسأله نیازمند صرف منابعی بیش از وضعیت عادی است.

فهرست منابع:

- ۱- افتخاری، اصغر- حسین زاده، ابوالحسن. «الگوی مدیریت بحران سیاسی در سیره امام خمینی (ره)»، فصلنامه آفاق امنیت، سال سوم، شماره نهم، زمستان (۱۳۸۹)
- ۲- آقابخش، علی. فرهنگ علوم سیاسی، تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، (۱۳۷۶)
- ۳- امیرکبیری، علیرضا. «مدیریت بحران»، فصلنامه تدبیر، شماره ۷۸، آذر (۱۳۷۶)
- ۴- برجر، مایکل- بلوچی، حیدرعلی. بحران در سیاست جهان، پژوهشکده مطالعات راهبردی، (۱۳۸۲)
- ۵- پای، لوسین و دیگران- خواجه‌سروی، غلامرضا. بحران‌ها و توالی‌ها در توسعه سیاسی، تهران، نشر مطالعات راهبردی، (۱۳۸۰)
- ۶- تاجیک، محمدرضا. مدیریت بحران، نقدی بر شیوه‌های تحلیل و تدبیر بحران در ایران، تهران، فرهنگ گفتمان، (۱۳۷۹)
- ۷- تاجیک، محمدرضا. مدیریت بحران، تهران، فرهنگ گفتمان، (۱۳۸۴)
- ۸- حسینی، سید حسین. «بحران چیست و چگونه تعریف می‌شود؟»، فصلنامه امنیت، سال پنجم، پاییز و زمستان (۱۳۸۵)
- ۹- رضائیان، علی. اصول مدیریت، تهران، نشر سمت (۱۳۸۸)
- ۱۰- ساوه‌درودی، مصطفی. راهبردهای سازمانی و مدیریت بحران، تهران، دانشکده علوم و فنون فارابی، (۱۳۹۲)
- ۱۱- عمید، فرهنگ لغت، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر، (۱۳۸۸)
- ۱۲- قانع بصیری، محسن. «بحران مدیریت»، مجله مدیریت، (۱۳۷۲)، شماره ۸
- ۱۳- کاظمی، علی اصغر. «روابط بین‌الملل در تئوری و عمل»، تهران، انتشارات قومس، (۱۳۷۲)
- ۱۴- کاظمی، علی اصغر. «بحران نوگرایی و فرهنگ سیاسی ایران معاصر»، تهران، انتشارات قومس، (۱۳۸۲)
- ۱۵- کلاهچیان، محمود. «نقد کتاب مدیریت بحران»، فصلنامه مطالعات راهبردی، (۱۳۸۳)، شماره ۲۴.
- ۱۶- متقی، ابراهیم. «ریافت‌های مدیریت بحران و امنیت اجتماعی»، فصلنامه امنیت عمومی، سال سوم، بهار و تابستان (۱۳۸۷)
- ۱۷- مک‌کارتی، شان- تاجیک، محمدرضا. «نقشه‌ی اطلاعات در مدیریت بحران»، تهران،

انتشارات گفتمان، (۱۳۸۱)

۱۸- مشبکی، اصغر. «فراگرد تصمیم‌گیری و مدیریت بحران»، مجله دانش و مدیریت، (۱۳۷۱)، شماره ۱۹

۱۹- محمدزاده، عباس. مدیریت توسعه، تهران، نشر سمت، (۱۳۸۳)

۲۰- نای، جوزف - حسینی مقدم، محمد. «قدرت نرم»، فصلنامه راهبرد، مرکز تحقیقات استراتژیک، پاییز (۱۳۸۲)

21- Ash, S.R.& Ross, D. K. (2004) " CRISIS management through the lens of

22- Epidemiology". Business Horizons.

23- Both.S.A (1993),Crisis management strategy, London, Routledge.

24- D. Joblousky, (2004). "why is strategy Difficult" Us Army war collage

25- new York.

26- Fred R, David,Strategic management, Copyright(1999). 7th Edition

27- Griffiths martin, Encyclopedia of international relations and global politics, (2005), 182.

28- Koontz, Harold, State management, (1988). 8 thed,New York: McGraw- HiLL (1988)

29- Publi cution- Stephan p.robbius, (1991)," organization behari-or", fifth edition, by prentice -hall.

30- Pearson, C & Chair, j(1998) " Reframing Crisis Management", Academy of

31- Management Review, Vol 18, no48.

32- Turner, B.A. (1978). Man – made Disasters. Landon: Wykeham.

33- Wiliams p. Dobson m. wolters, (1989)," changing culture,new organization opproaches', institute of personal.



گزارش تخصصی

آسیب‌شناسی پژوهش و تحقیق در دستگاه‌های اجرایی استان قم و ارائه راهکارهای بهبود آن

دکتر رضا دلاوری^۱

محمود صلیبی^۲

چکیده

با توجه به ساختار سازمان‌های دولتی و ویژگی‌های خاص حاکم بر آن، تحقیق و پژوهش در این سازمان‌ها نتوانسته جایگاه واقعی خود را پیدا کند. از طرفی با توجه به تکلیف دستگاه‌های اجرایی بر هزینه کرد ۱ تا ۳ درصد از اعتبارات در مصارف پژوهشی و انعکاس این موضوع در بودجه‌های سنواتی در بند ۱۰۸ قانون بودجه سال ۹۰، بند ۸۹ قانون بودجه سال ۹۱ و بند ۱۱۶ قانون بودجه سال ۹۲، دستگاه‌های اجرایی ۱ تا ۳ درصد از اعتبارات خود را صرف امور پژوهشی و توسعه فناوری می‌کردند. کمیسیون علمی - تخصصی بازرسی کل استان قم در راستای وظایف و مأموریت‌های محوله، بر آن شد تا موضوع آسیب‌شناسی پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان را در دستور کار خود قرار دهد و با مکاتباتی که با دستگاه‌ها و دانشگاه‌ها انجام شد، نظرات دستگاه‌ها در خصوص آسیب‌ها اخذ و ضمن دعوت از آنان، موضوع مورد بحث و بررسی قرار گرفت که اهم نتایج آن به صورت گزارش فعلی تدوین گردیده است. در این تحقیق تلاش شد تا به سؤال‌های زیر پاسخ داده شود: ۱- مهم‌ترین آسیب‌های مرتبط با پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان کدام‌اند؟ ۲- چه راهکارهایی برای بهبود آن در دستگاه‌های اجرایی وجود دارد؟ برای پاسخ به سؤال‌های مذکور ضمن دعوت از مدیران و مسئولان پژوهشی دستگاه‌ها در کمیسیون علمی - تخصصی استان با دستگاه‌های اجرایی نیز مکاتبه شد و موضوع مورد آسیب‌شناسی علمی و کارشناسی قرار گرفت و در مجموع ۳۴۲ آسیب، شناسایی و در پایان نیز ۲۸ راهکار و پیشنهاد برای رفع آسیب‌های شناسایی شده ارائه گردید.

واژگان کلیدی: آسیب‌شناسی علمی، آسیب‌شناسی کارشناسی، پژوهش و تحقیق، دستگاه‌های اجرایی

۱. سرپرست معاونت برنامه‌ریزی و مدیریت منابع و دبیر کمیسیون علمی - تخصصی اداره کل بازرسی استان قم

Rdelavari2007@gmail.com

۲. بازرس کل و رئیس کمیسیون علمی تخصصی اداره کل بازرسی استان قم

مقدمه

یکی از شاخص‌هایی که سبب توسعه و پیشرفت شده خودکفایی و استقلال واقعی را به ارمان می‌آورد، اهمیت دادن به امر تحقیقات و افزایش فعالیت‌های پژوهشی در هر کشور است و شکاف اصلی بین کشورهای پیشرفته و عقب‌مانده ریشه در تفاوت‌های تحقیقاتی آن‌ها دارد. درحالی که سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات از عناصر مهم رشد، توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها محسوب می‌شود، در کشورهای در حال توسعه تحقیقات به صورت مطلوب انجام نمی‌شود و خلاف کشورهای توسعه‌یافته، نیروی انسانی، بودجه و امکاناتی که صرف پژوهش می‌شود ناچیز است.

آسیب‌شناسی و شناخت موانع تحقیق می‌تواند با بهبود ارتباط بین محققان و استفاده‌کنندگان نتایج تحقیق، فرآیند حل مسأله را سهولت بخشیده و عملاً موجب استفاده از یافته‌های تحقیق شود. آگاهی از این موانع نیز می‌تواند ما را در مرتفع نمودن آن‌ها به منظور ارتقای کمی و کیفی پژوهش در کشورمان یاری نماید.

اصولاً مشکلات و چالش‌هایی که پژوهش در ایران با آن مواجه است، مشابه تمام کشورهای در حال توسعه است. در بسیاری از مقالاتی که به این امر پرداخته‌اند، عمدتاً یک یا چند موضوع را مورد بررسی و مقایسه با کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته قرار داده و عدم نزدیکی اعداد و ارقام آمارهای کشور ایران با سایر کشورها را نشانه عدم توسعه کشور و ضعف پژوهش در ایران برشمرده‌اند. روزمرگی در نظام اداری و زارتخانه‌ها، نسبت هزینه‌های پژوهش به تولید ناخالص داخلی، کاهش یا ثابت ماندن بودجه‌ی پژوهشی با توجه به افزایش تعداد پژوهشگران (اساتید دانشگاه‌ها و دانشجویان تحصیلات تکمیلی)، نامشخص بودن جایگاه تحقیق و محقق در کل ساختار برنامه‌ریزی کشور (غایب، نشریه اقتصاد، ۳/۲/۱۳۸۳)، تعداد پژوهشگر به جمعیت، ضعف نظام تصمیم‌گیری، مدیریت، تعداد دانشجو به استاد، تعداد مقاله به استاد و... از جمله مواردی است که به آن اشاره شده است.

تاکنون نظریه‌ها و دلایل مختلفی از سوی صاحب‌نظران در مورد چالش‌های پیش‌روی تحقیق و پژوهش ارایه شده است که به‌طور عمده از بعد کلان موضوع، به این مسأله نگریسته‌اند؛ دلایلی از جمله ناکارآمد بودن ساختار نظام تحقیقات، شرایط نامناسب سیاسی و فرهنگی، مدیریت ضعیف مؤسسات علمی و پژوهشی، ناکارآمدی اطلاع‌رسانی و تبادل علمی، عدم اعتبارات کافی در تحقیقات، نادرست بودن ساختار نظام آموزش به‌ویژه آموزش عالی، انگیزه ضعیف پژوهشگران و

محققان، ساختار سازمان‌های دولتی و... که به‌طور عمده فارغ از مسایل درون‌سازمانی مراکز تحقیق و توسعه، به چالش‌های پژوهش و تحقیقات در سازمان‌ها و در سطح ملی پرداخته‌اند (سعیدی راد، هفته‌نامه برنامه، شماره ۱۸۴، ۱۳۸۵).

مروری بر ادبیات موضوعی:

حسن‌زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «موانع کاربرست تحقیقات در سازمان‌ها و نحوه‌ی مقابله با آن‌ها» به موانع سازمانی، موانع روش‌شناختی و موانع اجتماعی اشاره کرده و معتقد است: از بین موانع سازمانی در پژوهش و کاربردی شدن یافته‌های تحقیقات و پژوهش‌های انجام شده می‌توان به مواردی همچون محدودیت‌های مالی و کمبود بودجه‌ی تحقیقات، فقدان راهبرد، شرایط و زمینه‌های مناسب برای کاربرست تحقیقات و کنترل‌های انعطاف‌ناپذیر اداری و ساختارهای دیوانسالارانه اشاره نمود. از جمله موانع روش‌شناختی نیز مواردی همچون تردید در کیفیت گردآوری داده‌ها و روش‌شناسی پژوهش، نبود انسجام در ساختار برخی فعالیت‌های پژوهشی و یافته‌های آن و فقدان ارزشیابی از تأثیر یافته‌های پژوهشی از مهم‌ترین موانع است. فقدان نظام اطلاع‌رسانی مناسب، عدم هماهنگی مجریان با تصمیم‌گیران در حین اجرای تحقیق، نبود آموزش‌های لازم در زمینه‌ی اجرای نتایج تحقیقات و پایین بودن کیفیت اشاعه‌ی اطلاعات، از موانع ارتباطی در پژوهش و کاربرد یافته‌های تحقیقات و کاوش‌های صورت گرفته محسوب می‌شوند. از موانع اجتماعی نیز می‌توان بی‌توجهی یا کم‌توجهی به نیازها و اولویت‌های محلی، منطقه‌ای، سازمانی و ملی، عدم شکوفایی و اعتلای فرهنگ پژوهش در جامعه و در بین تصمیم‌گیران و بی‌اعتنایی به ابعاد روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، اقتصادی، تربیتی، فنی، فن‌آورانه، سیاسی و مدیریتی تحقیقات را برشمرد (حسن‌زاده ۱۳۸۳ صص ۱۸ و ۱۹).

عرب‌مازار، جمشیدی و صالحیان‌عمران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی تحقیق و توسعه در سازمان‌های دولتی» معتقدند تحقیق و پژوهش در ایران، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، همگام با سایر معیارهای توسعه از رشد مطلوبی برخوردار نبوده است، اگرچه نمی‌توان ارتباط تنگاتنگ بین این دو سطح (سطح ملی و سطح سازمانی) را انکار کرد، اما لازم است تا بررسی جزئی‌تری در مورد چالش‌های پیش‌روی تحقیقات در سازمان‌های دولتی و با تمرکز بر مسایل پیش‌روی واحدهای مسئول تحقیقات در این سازمان‌ها، انجام داد. با توجه به ساختار سازمان‌های دولتی و ویژگی‌های خاص حاکم بر آن، تحقیق و پژوهش در این سازمان‌ها نتوانسته است جایگاه واقعی خود را پیدا کند که در این میان، خدماتی بودن بسیاری از این سازمان‌ها نیز مزید بر علت شده است.

حسن فضیلت خواه (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی موانع و مشکلات تحقیقات اجتماعی و فرهنگی در ایران» معتقد است تحقیقات به طور «اعم» و تحقیقات اجتماعی به طور «اخص» در کشورمان هنوز جایگاه و نقش مهم و کلیدی خود را نیافته و موانع و مشکلات پیدا و پنهان بر سر راه آن وجود دارد. پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی فوق‌العاده بغرنج و پیچیده هستند، لذا هرگونه اظهار نظر یا اتخاذ تصمیم درباره‌ی آن‌ها نیازمند مطالعه و پژوهش همه‌جانبه است و مدیریت‌های اجتماعی جامعه چنین نیازی را می‌طلبد. سابقه تاریخی پدیده‌ها و امور اجتماعی و پیچیدگی آن‌ها در عصر صنعت و علم سبب می‌گردد که به آسانی نتوان در مورد آن‌ها تصمیم گرفت و اقدام کرد. اگر پیش از هر تصمیمی تحقیق کنیم و این عادت و شیوه بر خورد را با پدیده‌ها ملاک عمل قرار دهیم، قطعاً نتایج بهتر و سنجیده‌تری خواهیم گرفت.

قورچیان (۱۳۸۳) در مطالعه‌ای تحلیلی، موانع کلان مؤثر بر روند فعالیت‌های پژوهشی و تولید علم در ایران را در ۷ دسته کلی سیاسی، فرهنگی-اجتماعی، آموزشی، مدیریتی، اقتصادی، قانونی، و جهانی بین‌المللی دسته‌بندی می‌کند. به زعم وی حاکمیت روح آموزشی بر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و فقدان ارتباط مستمر آموزش و پژوهش در کشور و نبود ارتباطات منسجم با بیرون از دانشگاه از جمله مشکلات و موانع موجود در این حوزه است (قورچیان، ۱۳۸۳: صص ۷۸-۷۹).

هداوندی (۱۳۸۳)، چالش‌های اساسی پژوهش و توسعه علمی در ایران را در ۹ دسته مشکلات و موانع سیاسی، فرهنگی، مدیریت مؤسسات علمی پژوهشی، سیستم اطلاع‌رسانی و تبادل علمی، اعتبارات تحقیقاتی، مشارکت با بخش خصوصی، ساختار تحقیقاتی دانشگاه‌ها، انگیزه‌ی پژوهشگران، دولتی بودن پژوهش و نیروی پژوهشگر بیان می‌کند (هداوندی، ۱۳۸۳: صص ۲۶-۳۲). وجود ضعف در سواد علمی و توانمندی‌های پژوهشی نیز از جمله عوامل کاهنده و بازدارنده‌ای است که هم در انجام و هم در کاربست نتایج فعالیت‌های پژوهشی تأثیرگذار است.

محسن علینی (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی چالش‌های ساختاری در تحقیقات اجتماعی ایران» معتقد است تحقیقات اجتماعی با موانع و تنگناهای متعددی مواجه است که می‌توان اهم این موارد را به دو دسته کلی طبقه‌بندی نمود: ۱- موانع و تنگناهای داخلی تحقیقات اجتماعی ۲- موانع و تنگناهای بیرونی تحقیقات اجتماعی. ایشان کوشیده است تا ضمن ارایه تصویری از وضعیت تحقیقات اجتماعی در کشور، مهم‌ترین تنگناهای ساختاری موجود بر سر راه تحقیقات اجتماعی را مورد بررسی قرار دهد.

احمد پورداریانی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «جایگاه پژوهش‌های دانشگاهی در صنعت» موانع پژوهش را به ۷ دسته، موانع مربوط به مدیریت، سیاست‌گذاری و نظام تحقیقاتی، فرهنگ پژوهش، پژوهشگران، فضای استاندارد علمی-پژوهشی، مقررات و قوانین پژوهشی، بودجه و امکانات پژوهشی و کاربرد نتایج پژوهشی تقسیم می‌نماید (احمد پورداریانی، ۱۳۹۰، ص ۱۷).

شهرام شیرکوند (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با عنوان «پژوهش، موانع و راهکارها» معتقد است استادان ما نوشته‌اند ولی افزوده‌ی علمی ما به دانش موجود، کم است و چون تحقیقات و پژوهش‌های کشور به نتایج نسبتاً مطلوب نمی‌رسد، می‌توان نتیجه گرفت که متقاضی واقعی تحقیق وجود ندارد. به عبارتی کسی تحقیق را درخواست می‌کند که برای این کار بودجه‌ای در اختیار دارد و کسی انجام می‌دهد که نیازی احساس می‌کند، اما حاصل تحقیق برای آزمون شدن به کار گرفته نمی‌شود و نتایج آن به چاپ نمی‌رسد و در نتیجه، کسی هم آن را نمی‌خواند.

به نظر ایشان موضوع‌های بسیاری امر پژوهش کشور را با رکود نسبی و مشکلات جدی روبه‌رو کرده است که اهم آن عبارت‌اند از:

۱. فقدان ارتباط منسجم و منطقی بین دانشگاه‌ها، مؤسسات تحقیقاتی و صنایع و به‌طور کلی واحدهای تولیدی؛

۲. فقدان نظام صحیح و مطلوب در ارتباط با توزیع اعتبارات پژوهشی؛

۳. فقدان انگیزه‌ی تحقیق در بین استادان و در مراکز تحقیقاتی؛

۴. فقدان بودجه‌ی کافی، وجود مقررات دست‌وپاگیر مالی و اداری، کم‌توجهی به محققان و مشخص نبودن سیاست‌ها و اولویت‌های تحقیقاتی (حتی درمورد انتخاب سوره‌های مهم تحقیقاتی)؛

۵. فقدان سیاست‌گذاری مشخص و متمرکز در امر پژوهش و فقدان تمرکز در اجرای آن‌ها؛

۶. فقدان بستر مناسب برای شکل‌گیری و رشد تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای؛

۷. فقدان ضوابط منسجم و قابل اجرا در ارتباط با سیاست‌های حمایتی از محققان و متخصصان؛

خوشبختانه در چند سال اخیر، ذوق و شوق تحقیق از محیط‌های دانشگاهی و پژوهشی به دستگاه‌های اجرایی کشور راه‌یافته و این خود فرصت مغتنمی برای پژوهشگران است تا طیف وسیعی از مسایل و گره‌های کور اجرایی مملکت را مورد توجه قرار دهند. درعین حال فضای موجود این فرصت را فراروی مجریان امور قرار می‌دهد تا با اتکا به تحقیقات ژرف‌نگر و مطالعات

کاربردی برای حل معضلات موجود، گام‌های علمی مؤثری بردارند و اهداف توسعه همه‌جانبه را به تدریج جامه‌ی عمل بپوشانند. همچنین اکنون که نیاز به کندو کاو عمیق فراگیر احساس می‌شود، مجریان امور در پی آنند که روند تصمیم‌گیری‌ها و اجرای سیاست‌ها در چارچوبی مستدل انجام شود. اکنون وقت آن رسیده که واقع‌بینانه وضعیت تحقیق و جستجوی علمی کشور را بررسی کنیم. درواقع برای بهره‌جستن از آنچه تحقیق نامیده می‌شود، ضرورت دارد، بازخورد پژوهش‌های انجام گرفته در سطح دستگاه‌های رسمی را بازشناسی و موانع موجود بر سر راه تحقیقات زیربنایی را شناسایی کنیم. گذشته از فقدان یک دستگاه منسجم کنترل‌کننده پژوهش در کشور، عامل دیگری که متأسفانه مانع عمده‌ای در راه پیشبرد امر تحقیق در کشور ایجاد کرده، وجود برخی محقق‌نماهای مدرک‌دار و بی‌مدرک است که به جای فهم عمیق مسایل و درک اهداف متعالی، پژوهش را به تجارت تبدیل کرده‌اند. در این شرایط ضروری است برای بهره‌برداری بهینه از توان پژوهشی در کشور، به پژوهشگران و استادان آگاه میدان عمل داده شود و ناهمواری‌های موجود از سر راه برداشته شود. این امر شدنی نیست مگر این که متولیان دستگاه‌های پژوهشی کشور با تمرکز اجرایی در یک سازمان مشخص از تشتت و پراکندگی طرح‌های پژوهشی و صرف هزینه‌های موازی ممانعت به عمل آورند و با تعیین اولویت‌های کاربردی به تشخیص استادان محقق و مبرز، از انجام تحقیقات زودرس و خام پرهیز کنند (شیرکوند: ۱۳۸۷).

مهم‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با آسیب‌شناسی تحقیق و پژوهش در دستگاه‌های اجرایی در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط با آسیب‌شناسی تحقیق و پژوهش در سازمان‌های دولتی

عنوان پژوهش	نویسنده	سال
توسعه و تقویت فرهنگ مرتبط سازی پژوهش‌های دانشگاه‌های استان با نیازها و اولویت‌های پژوهشی استان قم	حسین خنیفر	۱۳۹۳
موانع تحقیق و نوآوری در جمهوری اسلامی ایران و راهکارهای رفع آن	مرکز پژوهش‌های مجلس	۱۳۸۱
آسیب‌شناسی تحقیق و توسعه در سازمان‌های دولتی	عباس عرب مازار، محمدتقی جمشیدی، ابوالفضل صالحیان عمران	۱۳۸۸
پژوهش، موانع و راهکارها	شهرام شیرکوند	۱۳۸۷
جایگاه پژوهش‌های دانشگاهی در صنعت	احمد پورداریانی	۱۳۹۰
آسیب‌شناسی پژوهش در ایران	علی اکبر ارجمندنیا	۱۳۹۱
موانع کاربست تحقیقات در سازمان‌ها و نحوه مقابله با آنها	رمضان حسن‌زاده	۱۳۸۳
بررسی موانع و مشکلات تحقیقات اجتماعی و فرهنگی در ایران	حسن فضیلت‌خواه	۱۳۷۵
بررسی چالش‌های ساختاری در تحقیقات اجتماعی ایران	محسن علینی	۱۳۷۵

با مروری بر بیش از ۱۴ مورد از تحقیقات انجام شده بیش از ۹۳ آسیب شناسایی شد که اهم یافته و آسیب ها در جدول زیر ذکر گردیده است.

جدول ۲. اهم یافته ها و آسیب ها با مروری بر تحقیقات انجام شده

محقق	آسیب های معرفی شده
سعیدی راد (۱۳۸۵)	کارا نبودن ساختار نظام تحقیقات، شرایط نامناسب سیاسی و فرهنگی، مدیریت ضعیف مؤسسات علمی و پژوهشی، نبود سیستم کارآمد اطلاع رسانی و تبادل علمی، اعتبارات ناکافی تحقیقات، نادرست بودن ساختار نظام آموزش، به ویژه آموزش عالی، انگیزه ضعیف پژوهشگران و محققان، ساختار سازمان های دولتی
معین (۱۳۷۲)	غلبه مشکلات اقتصادی و معیشتی بر اشتغالات علمی و آموزشی، تراکم برنامه های آموزشی استادان، کم رنگ شدن و بی توجهی تحقیقات کاربردی در علوم انسانی و پایه و به روز نشدن آموزش های استادان، نهادهای نشدن و عدم رشد متناسب فرهنگ و نظام اطلاع رسانی و کم شدن تسهیلات پژوهشی
صدری (۱۳۷۳)	در نظام آموزشی، فعالیت های پژوهشی تحت الشعاع فعالیت های آموزشی قرار گرفته است و از جمله مشکلات تحقیق و پژوهش، کم بها دادن به پژوهش، موانع اداری و مالی و منابع اطلاعاتی وعدم وجود بودجه تحقیقاتی مستقل است.
امینی (۱۳۷۵)	وجود مقررات دست و پا گیر مالی، نداشتن امکانات کافی، پایین بودن میزان حق التحقیق، عدم تأمین بودجه ای کافی برای اجرای تحقیقات، فقدان پایگاه های تحقیقاتی در کشور و عدم هماهنگی بر امتیازدهی میان دو حوزه مسئولیت های اجرایی و کارهای امور تحقیقاتی است.
قنبری و تنکانی (۱۳۷۳)	تغییرات مدیریت و اعمال سلیقه های شخصی مدیران از جمله مشکلات نظام تحقیقاتی کشور و مؤسسات پژوهشی است.
علی اکبر ارجمند دنیا (۱۳۹۱)	عدم برخورداری سازمان ها از نیروهای مسلط به امر پژوهش، وابستگی آن ها به متخصصان پژوهشی خارج از سازمان، نبود یک سازمان علمی ناظر بر امور پژوهشی، عدم اختصاص بودجه های کافی به امر پژوهش، فاصله موجود بین پژوهشگران و حوزه های کارآمد
رمضان حسن زاده (۱۳۸۳)	محدودیت های مالی و کمبود بودجه ای تحقیقات، فقدان راهبرد، شرایط و زمینه های مناسب برای کاربری تحقیقات، کنترل های انعطاف ناپذیر اداری و ساختارهای دیوان سالارانه. تردید در کیفیت گردآوری داده ها و روش شناسی پژوهش، عدم وجود انسجام در ساختار برخی فعالیت های پژوهشی و یافته های آن و فقدان ارزشیابی از تأثیر یافته های پژوهشی. عدم وجود نظام اطلاع رسانی مناسب، عدم هماهنگی مجریان با تصمیم گیران در حین اجرای تحقیق، نبود آموزش های لازم در زمینه اجرای نتایج تحقیقات و پایین بودن کیفیت اشاعه ای اطلاعات، بی توجهی یا کم توجهی به نیازها و اولویت های محلی، منطقه ای، سازمانی و ملی، عدم شکوفایی و اعتلای فرهنگ پژوهش در جامعه و در بین تصمیم گیران و بی اعتنائی به ابعاد روان شناختی، جامعه شناختی، اقتصادی، تربیتی، فنی، تکنولوژیکی، سیاسی و مدیریتی تحقیقات
قورچیان (۱۳۸۳)	حاکمیت روح آموزشی بر دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی و فقدان ارتباط مستمر آموزش و پژوهش در کشور و نبود ارتباطات منسجم با بیرون از دانشگاه
هداوندی (۱۳۸۳)	موانع سیاسی، فرهنگی، مدیریت مؤسسات علمی - پژوهشی، سیستم اطلاع رسانی و تبادل علمی، اعتبارات تحقیقاتی، مشارکت با بخش خصوصی، ساختار تحقیقاتی دانشگاه ها، انگیزه پژوهشگران، دولتی بودن پژوهش و نیروی پژوهشگر
محسن علینی (۱۳۷۵)	موانع و تنگناهای داخلی و بیرونی تحقیقات اجتماعی
احمد پورداریانی (۱۳۹۰)	موانع مربوط به مدیریت، سیاست گذاری و نظام تحقیقاتی، فرهنگ پژوهش، پژوهشگران، فضای استاندارد علمی - پژوهشی، مقررات و قوانین پژوهشی، بودجه و امکانات پژوهشی

محقق	آسیب های معرفی شده
شهرام شیرکوند (۱۳۸۷)	فقدان ارتباط منسجم و منطقی بین دانشگاه ها، مؤسسات تحقیقاتی و صنایع و به طور کلی واحدهای تولیدی، عدم وجود نظام صحیح و مطلوب در ارتباط با توزیع اعتبارات پژوهشی، فقدان انگیزه ی تحقیق در بین استادان و در مراکز تحقیقاتی، نبود بودجه ی کافی، وجود مقررات دست و پا گیر مالی و اداری، کم توجهی به محققان و مشخص نبودن سیاست ها و اولویت های تحقیقاتی (حتی در مورد انتخاب سوژه های مهم تحقیقاتی)، فقدان سیاست گذاری مشخص و متمرکز در امر پژوهش و عدم تمرکز در اجرای آن ها، فقدان بستر مناسب برای شکل گیری و رشد تحقیقات کاربردی و توسعه ای، عدم وجود ضوابط منسجم و قابل اجرا در ارتباط با سیاست های حمایتی از محققان و متخصصان
عباس عرب مازار، محمدتقی جمشیدی، ابوالفضل صالحیان عمران (۱۳۸۸)	اعتماد و باور ضعیف مدیریت سازمان به امر تحقیق، غیر مرتبط بودن رشته تحصیلی و سابقه تخصصی مدیران واحدهای تحقیقاتی، ضعف پژوهش های انجام شده توسط محققان خارج از سازمان ها (مشکلات برون سپاری طرح ها)، مشکلات جذب و نگهداری نیروهای کیفی در بخش پژوهش، عدم مقبولیت واحدهای تحقیقاتی از طرف سایر واحدهای اجرایی سازمان، ساختار سازمانی نامناسب واحدهای تحقیقاتی، ضعف سیستم اطلاع رسانی و دسترسی به آمار و اطلاعات و نتایج مطالعات و تحقیقات انجام شده، فرایند طولانی تعیین اولویت ها، بررسی و تصویب طرح های پیشنهادی و در نهایت ارزیابی طرح های انجام شده، نبود مشارکت و همکاری واحدهای تحقیق و توسعه با واحدهای اجرایی در به کار گیری نتایج طرح ها، عدم دسترسی به بانک اطلاعاتی شرکت ها و مؤسسات مشاور مطالعاتی در هر یک از حوزه های تخصصی
حسین خنجر (۱۳۹۳)	دیوان سالاری و تشریفات اداری، کمبود تجهیزات و مواد، پایین بودن سطح بودجه های تحقیقاتی، قوانین دست و پا گیر اداری و نبود یا کمبود منابع اطلاعاتی

روش شناسی پژوهش:

با توجه به این که تحقیق حاضر در صدد کشف و شناسایی آسیب های پژوهش در دستگاه های اجرایی استان قم است لذا تحقیق از نوع اکتشافی است. به عبارتی در این تحقیق در پی تأیید یا رد فرضیه خاصی نبوده و هدف آن پرداختن به حدس و گمان بخردانه و زیر کانه در مورد مسأله اصلی تحقیق نیست. لذا در اینجا نیاز به طرح سؤال تحقیق است. سؤال اصلی این پژوهش این بود که مهم ترین آسیب های مرتبط با پژوهش در دستگاه های اجرایی استان کدام اند؟ چه راهکارهایی برای بهبود آن در دستگاه های اجرایی وجود دارد؟ با توجه به هدف کلی پژوهش که آسیب شناسی علمی و کارشناسی پژوهش در دستگاه های اجرایی استان و ارایه راهکار برای بهبود و اصلاح آن است، این پژوهش را می توان به لحاظ هدف از نوع پژوهش کاربردی و به لحاظ روش، پیمایشی و زمینه یاب و از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات برای تدوین مدل از نوع کتابخانه ای و میدانی دانست.

با توجه به این که این پژوهش در صدد کشف موانع و مشکلات پژوهش در دستگاه های اجرایی استان قم است، لذا تحقیق حاضر از حیث ماهیت و روش از نوع اکتشافی است و به صورت پیمایشی و میدانی انجام می گیرد. زیر اطلاعات و داده های مورد نیاز در جریان پیمایش حاصل می شود. از حیث

هدف انجام تحقیق نیز این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی قرار می گیرد زیرا نتایج و یافته های آن در سطح استان قم به اجرا گذاشته شده و مورد استفاده کارفرمایان قرار خواهد گرفت.

جامعه آماری این پژوهش در درجه اول خبرگان و اعضای کمیسیون علمی - تخصصی اداره کل بازرسی استان قم و سپس تمامی کارشناسان، مدیران و مسئولان پژوهشی دستگاه های اجرایی استان می باشند.

جدول ۳. تعداد آسیب ها به تفکیک دستگاه های اجرایی استان

ردیف	دستگاه اجرایی	تعداد آسیب
۱	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۶
۲	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۲
۳	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای	۴
۴	تأمین اجتماعی	۶
۵	اداره کل راه و شهرسازی	۵
۶	دادگستری	۱۲
۷	استانداری	۶
۸	اداره کل ثبت احوال	۳
۹	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۲
۱۰	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی	۱۰
۱۱	جمعیت هلال احمر استان	۵
۱۲	اداره کل ورزش و جوانان	۴
۱۳	دانشگاه حضرت معصومه (س)	۳
۱۴	دانشگاه قم	۶
۱۵	دانشگاه پیام نور استان	۱۱
۱۶	اداره کل آموزش و پرورش	۱۳
۱۷	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۶
۱۸	شرکت گاز استان	۳
۱۹	شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی	۱۱
۲۰	شرکت آب و فاضلاب استان	۲
۲۱	جمع	۱۲۶

مأخذ: دستگاه های اجرایی استان قم

نتایج حاصل از مشارکت دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه‌های استان در شناسایی اهم آسیب‌ها در حوزه ی پژوهش به تفکیک دستگاه‌های اجرایی استخراج، پالایش و مورد بررسی قرار گرفت که در زیر به آن پرداخته می‌شود.

اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم

- ناچیز بودن ۱ یا ۵/۰ درصد اعتبارات هزینه‌ای و تملک دارایی‌های سرمایه‌ای این اداره کل و مستثنا شدن فصل ۱ و ۶ اعتبارات هزینه‌ای در سال‌های گذشته و عدم امکان تخصیص ۰/۰۳ اعتبارات به دلیل مشکلات در اجرای وظایف و طرح‌های مربوط و عدم تکاپوی هزینه‌های جاری دستگاه

- عدم تمایل دستگاه‌ها و اشخاص حقوقی و حقیقی تحقیقاتی و پژوهشی برای انجام کار با مبلغ تخصیص یافته توسط دستگاه (۱ یا ۵/۰ درصد اعتبارات)

- به استناد ماده ۴ (گردش کار طرح‌های پژوهشی) آیین‌نامه اجرایی کمیته ی تحقیقات و پژوهش سازمان متبوع؛ کلیه معاونت‌ها و دفاتر ستادی و ادارات کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان‌ها موظف‌اند؛ طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی مورد درخواست را همراه با طرح پژوهشی پس از تصویب کمیته پژوهشی ذی‌ربط در استان به کمیته پژوهش سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور ارسال نمایند، لذا با توجه به ابلاغ دیر هنگام اعتبارات؛ فرصت عملی برای این گونه مجوزها نیز فراهم نمی‌گردد و امکان جذب اعتبارات با مشکلات زیادی روبه رو می‌گردد.

- فرآیند بررسی و تصویب طرح‌ها بسیار طولانی است.

- عمده طرح‌های پژوهشی در گروه منابع طبیعی و آبخیزداری به فصل رویش گیاه و فصول آبی ارتباط دارد لذا انجام آن طولانی و حداقل دو ساله است.

- عدم وجود متولی، نبود دستورالعمل مشخص و شیوه اجرایی یکسان و در نهایت سردرگمی دستگاه‌های اجرایی.

اداره کل صنعت، معدن و تجارت

- انجام تحقیقات در حوزه‌های صنعت و معدن و علوم پایه نیازمند هزینه کرد مبالغ بیشتری نسبت به دیگر حوزه‌ها می‌باشد.

- مشخص نبودن بودجه سازمان‌ها در ابتدای سال و این که چند درصد از بودجه مصوب در پایان سال تخصیص پیدا می‌کند موجب بروز مشکلاتی به شرح زیر شده است:

الف- عدم انعقاد قرارداد تا ماه‌های پایانی سال با معجری پروژه‌های تحقیقاتی

ب- به پایان نرسیدن طرح‌های تحقیقاتی در موعد مقرر با توجه به فرصت قانونی اندک پس از انعقاد قرارداد.

ج- با توجه به لزوم بستن حساب‌ها در موعد قانونی مقرر امکان پرداخت مبالغ پژوهشی با عنایت به عدم اتمام پروژه توسط مجری وجود ندارد.

د- به دلیل عدم اختصاص کامل بودجه به دستگاه‌ها، هزینه کرد ۱ تا ۳ درصد بودجه در حوزه پژوهش باعث بروز مشکلات فراوانی در پرداخت‌های کارکنان می‌گردد.

اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان قم

- محدودیت زمانی برای هزینه کردن اعتبارات، به کاهش کیفیت طرح‌های پژوهشی منجر می‌شود. - آموزش‌های مرتبط با پژوهش، در دستور کار دستگاه‌ها قرار ندارد.

- اعتبارات پژوهشی به صورت مستقل در نظر گرفته شده و با سایر بخش‌ها مشترک است.

- دستگاه‌های دولتی در کاربست نتایج طرح‌های پژوهشی انعطاف لازم را ندارند.

سازمان تأمین اجتماعی (اداره کل تأمین اجتماعی استان قم)

از عمده‌ترین مشکلات پژوهشی نبود علاقه‌مندی و ضعف فرهنگ پژوهشی و نگاه سطحی به امر پژوهش در مراکز دانشگاهی است. افراد پس از فارغ‌التحصیلی و ورود به عرصه‌های مختلف جامعه از جمله استخدام در سازمان‌های دولتی به علت فقدان یک چارچوب مثبت ذهنی در خصوص پژوهش، رغبتی به ورود به این عرصه از خود نشان نمی‌دهند و همچنان که اشاره شد شاید زمینه اصلی این بی‌میلی تا حدودی به کوتاهی مراکز دانشگاهی برگردد که موضوعات پژوهشی و عناوین پیشنهادی پایان‌نامه‌های دانشجویان را بدون توجه به نیازهای واقعی کشور و صرفاً با پیشنهاد دانشجو تأیید می‌نمایند. شاید انجام این چنین پژوهش‌هایی بتواند دانشجویان را تا حدودی با اصول و روش‌های پژوهش آشنا نماید اما به علت مسأله محور نبودن، کمترین کمکی به حل مشکلات سازمان‌ها و کشور نمی‌نمایند؛ لذا به نظر می‌رسد قالب‌گیری ذهنی افراد و به اصطلاح نهادینه شدن فرهنگ پژوهش، بایستی از دانشگاه‌ها شروع گردد. برای این کار موضوعات پژوهشی با اولویت نیازهای پژوهشی کشور از طرف دانشگاه‌ها به دانشجویان ارایه و آنان را علاقه‌مند به پژوهش در آن زمینه‌ها کنند. در سازمان تأمین اجتماعی همانند بسیاری از دیگر سازمان‌ها به دلایل ذکر شده متأسفانه موضوع پژوهش جزء ترجیحات افراد نبوده و با وجود این که سازمان هر ساله اولویت‌های پژوهشی را که غالباً مرتبط با امور تخصصی و فعالیت‌هایش است، اعلام می‌نماید اما کمتر کسی برای انجام پژوهش پیشقدم می‌شود.

اداره کل راه و شهرسازی استان قم

- وجود قوانین و مقررات متعدد و گهگاه متناقض در این خصوص؛
- نبود وحدت رویه در تفسیر قوانین موجود در میان مجریان، ذی حسابان و دستگاه‌های نظارتی؛
- نبود کارشناس کارآمد و حرفه‌ای متخصص پژوهش در برخی دستگاه‌ها؛
- عدم وجود زمان کافی برای انتخاب اولویت‌ها، پژوهشگران و حتی اجرای صحیح و کامل پروژه پژوهشی به دلیل وجود محدودیت زمانی در هزینه کرد اعتبارات؛
- منوط کردن حداقل مبلغ تکلیفی (۵/۰ تا ۳ درصد) به میزان اعتبار ابلاغی دستگاه (که به دلیل عدم تخصیص کامل اعتبارات سبب ایجاد تعهد مازاد برای دستگاه می‌گردد).

دادگستری استان قم

- در زمینه‌ی اختصاص نوع و میزان بودجه پژوهشی دستگاه‌ها، نظارت و کنترلی صورت نمی‌گیرد و همچنین نظام صحیح و مطلوبی در زمینه‌ی توزیع اعتبارات پژوهشی وجود ندارد.
- عدم وجود نیروهای متخصص در زمینه‌های پژوهشی در سازمان‌ها و مدنظر قرار نگرفتن آموزش‌های ضمن خدمت از قبیل برگزاری کارگاه‌های روش تحقیق، تهیه پرسشنامه، جستجوی منابع، آنالیز داده‌ها و... برای ارتقای مهارت‌های پژوهشی کارکنان پژوهش؛
- عدم توجه به ظرفیت سازمان، بودجه و نیروی انسانی موجود در دستگاه‌ها؛
- نبود نظارت مطلوب در روند اجرای تحقیقات؛
- عدم تعامل دستگاه‌های متولی امر پژوهش با یکدیگر در ارایه راهبردها و تجارب؛
- عدم سیاستگذاری برای سنجیدن نیازهای پژوهشی استان به وسیله تعامل با سازمان‌های مؤثر برای هر سال و اطلاع‌رسانی به مراکز، دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و...؛
- عدم تعامل دستگاه‌ها برای پرهیز از موازی کاری، تقسیم کار و انجام پژوهش‌ها به نحو احسن؛
- محرمانه بودن آمار و عدم دسترسی به اطلاعات آماری صحیح و تناقض در آمارهای ارایه شده از سوی واحدهای مختلف؛
- وجود ذهنیت منفی نسبت به پژوهش؛
- برگزاری نشست‌های پژوهشی در سطح مدیران و عدم شرکت نیروهای پژوهشی در آنها؛
- عدم باور مسئولان و سیاستگذاران به مطالعه و تحقیق؛
- عدم وجود فضای مناسب تحقیقاتی.

استاندارداری قم

- ارسال دیر هنگام دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مربوط به قوانین بالادستی در طول سال؛
- عدم هماهنگی‌های لازم و عدم به‌روز بودن شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری؛
- وجود ابهامات قانونی در نحوه‌ی هزینه‌کرد اعتبارات پژوهشی؛
- عدم رعایت قانون برنامه پنجم توسعه (بحث هزینه نمودن ۳ درصد تولید ناخالص ملی در حوزه پژوهش و فناوری) در طول اجرای این قانون؛
- تخصیص اعتبارات بسیار کم در (۱ درصد بودجه پژوهش و فناوری) برخی از دستگاه‌های اجرایی برای هزینه نمودن و نبود راهکار قانونی به منظور تجمیع این اعتبارات؛
- عدم هماهنگی مؤسسات آموزش عالی استان در امور پژوهشی دستگاه‌های اجرایی استان.

اداره کل ثبت احوال استان قم

- عدم اعلام به موقع دستورالعمل‌های مربوط به هزینه‌کرد بودجه و پژوهش؛
- طولانی بودن مراحل تأیید طرح‌های پژوهشی و اخذ کد رهگیری؛
- عدم همخوانی فعالیت‌های پژوهشی با مأموریت‌های اصلی دستگاه اجرایی؛

اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران

- نبود دستگاهی محوری و حمایت‌کننده از حوزه‌ی پژوهش در سطح استان برای ساماندهی فعالیت‌های علمی و پژوهشی دستگاه‌های اجرایی؛
- ناپدید بودن اعتبارات اختصاص یافته به حوزه پژوهش در اعتبارات استانی و ملی؛
- عدم برگزاری دوره‌های تخصصی برای متصدیان در امر پژوهش از سوی یک نهاد واحد؛
- نبود یک مجله و نشریه تخصصی پژوهشی ویژه استان برای رفع نیازمندی‌های پژوهشگران استان؛
- تکراری بودن بخشی از موضوعات پژوهشی؛
- عدم نیازسنجی موضوعات پژوهشی از لحاظ اولویت اجرا توسط برخی از دستگاه‌های اجرایی؛
- انتخاب موضوعات پژوهشی توسط وزارتخانه‌ها و سازمان‌های بالادستی بدون توجه به نظرات دستگاه‌های استانی؛
- عدم توجه مدیران به اجرای نتایج به دست آمده از پژوهش؛
- جلوگیری مدیران از انجام کیفی پژوهش‌ها به دلیل واهمه از ضعف عملکرد؛
- انتخاب پژوهشگران ضعیف بر اساس روابط؛
- انتخاب ناظران و مشاوران غیرمتخصص در دفاع از پایان‌نامه‌ها و پژوهش‌ها بر اساس روابط اداری.

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قم

- نبود انگیزه و فرصت کافی بین اعضا (خصوصاً بالینی) به دلیل حجم وظایف سنگین درمانی و آموزشی؛
- ضعف انگیزه در دانشجویان غیر تحصیلات تکمیلی به دلیل ناکافی بودن فرصت‌های ایجاد شده برای پژوهش ایشان؛
- حمایت از طرح‌های ارزان و زودبازده به دلیل محدودیت‌های بودجه‌ای؛
- ضعف در ارتباطات بین مرکزی و پژوهش‌های چندمرکزی؛
- ضعف در پژوهش و فعالیت‌های تیمی پژوهشگران؛
- نامناسب بودن معیارهای نخبگی از دیدگاه پژوهش و ناامیدی و بی‌انگیزگی پژوهشگران؛
- مرکز‌گرایی در تخصیص بودجه‌های تجهیز مانند ساخت و تجهیز آزمایشگاه‌های تحقیقاتی؛
- ضعف دسترسی به منابع، متن مقالات و کتب آنلاین به دلیل تحریم‌ها و با کمبود بودجه برای خرید این منابع؛
- عدم گرایش سازمان‌ها به تعامل با دانشگاه‌ها و محققان استانی خارج از سازمان برای مصرف اعتبار پژوهشی خود از محل ۱ تا ۳ درصد اعتبارات.

جمعیت هلال احمر استان قم

- نبود متولی به‌منظور برنامه‌ریزی و انجام امور پژوهش در دانشگاه جامع علمی-کابردی و مراکز علمی وابسته؛
- عدم وجود بودجه مشخص برای فعالیت‌های پژوهشی؛
- عدم حمایت کافی از طرح‌های پژوهشی و کتب تألیفی اساتید؛
- کمبود امکانات مناسب برای فعالیت‌های پژوهشی؛
- نبود تقویم پژوهشی مکتوب؛

اداره کل ورزش و جوانان

- اختلال در سامانه دریافت کد رهگیری که در سال جاری این اداره کل تاکنون موفق به دریافت کد رهگیری طرح‌های پژوهشی آماده عقد قرارداد نشده است که با توجه به پایان سال، مشکلاتی در هزینه کرد ۱٪ اعتبارات دستگاه‌ها در موارد پژوهشی ایجاد خواهد کرد.
- هماهنگی بین دفاتر آموزش و پژوهش استانداری‌ها و مراکز پژوهشی وزارتخانه‌ها در سطح

کشور به منظور اجرایی شدن برنامه افزایش یافته تا از موازی کاری جلوگیری شود.

- عدم ارسال به موقع آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های پژوهشی و نحوه هزینه کرد اعتبارات

- با توجه به دستورالعمل‌های موجود کارکنان دستگاه‌های اجرایی حق اجرای طرح پژوهشی در دستگاه متبوع خود را ندارند در حالی که با توجه به بالا رفتن سطح تحصیلات کارکنان و اشراف کامل آن‌ها نسبت به مسایل دستگاه می‌توانند طرح‌های کاربردی خوبی را اجرا نمایند.

دانشگاه حضرت معصومه (س)

- عدم بهره‌گیری مؤثر از یافته‌های تحقیقات دانشگاهی توسط مدیران و متولیان دستگاه‌های اجرایی؛

- ارتباط ضعیف دستگاه‌های اجرایی و صنایع با دانشگاه برای نیازسنجی، امکان‌سنجی و اجرای تحقیقات بنیادی؛

- حمایت ضعیف از انجام تحقیقات بنیادی و نظری؛

دانشگاه قم

- کمی‌گرایی و عدم توجه به کیفیت کارهای پژوهشی؛

- تأکید بیش از حد نظام آموزشی به انتقال دانش به جای ایجاد زمینه‌های ابداع و نوآوری و تقویت روحیه پژوهندگی؛

- اعضای هیأت علمی دانشگاه در زندگی حرفه‌ای خود، نقش‌های مختلفی همچون نقش آموزش‌دهنده، پست‌های اجرایی، استاد راهنما و غیره دارند که اجرای هم‌زمان آن‌ها، موجب می‌شود برای امر پژوهش و تحقیق فرصت کافی نداشته باشند.

- کمبود طرح‌های پژوهشی تقاضامحور؛ (طرح‌هایی که بر اساس نیاز سازمان‌های خارج دانشگاه تهیه شده باشد).

- نتایج اغلب طرح‌های پژوهشی انجام شده در دانشگاه، تولید یک یا دو مقاله چاپ شده در مجلات معتبر علمی است. انجام این گونه طرح‌ها در راستای نیاز داخل کشور نبوده و با وجود صرف هزینه مشکلی را از جامعه برطرف نمی‌کند.

- کمبود اعتبارات و امکانات برای انجام پژوهش (به خصوص در سال‌های اخیر).

دانشگاه پیام نور استان قم

- با توجه به این که تعداد بسیاری از مجلات ISI ضریب تأثیر اعلام‌شده‌ای ندارد ولی به حیث اعتبار در رتبه بالایی قرار دارند، پیشنهاد می‌گردد ضریب تأثیر صفر برای این مجلات برداشته شود.

با توجه به امتیاز در نظر گرفته شده برای مقالات ISI، ISC و علمی-پژوهشی، امتیاز ۲-۳ برای این مقالات پیشنهاد می‌گردد.

- حذف طرح‌های پژوهشی مربوط به نیازهای محلی استان مغایر با اصل منطقی بومی‌سازی دانش و رفع نیازهای منطقه‌ای است. لذا گنجاندن این طرح‌ها در آیین‌نامه پژوهانه بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

- اختصاص امتیاز صفر برای مقالات علمی-مروری و علمی-ترویجی بسیار تعجب‌برانگیز است. چگونه می‌توان برای مقالات چاپ شده در این مجلات که پس از طی مراحل قانونی بسیار دشوار، مجوز چاپ دریافت می‌کنند امتیاز صفر در نظر گرفت؟ امتیاز ۳ برای این مقالات پیشنهاد می‌گردد.

- اختصاص امتیاز یکسان برای گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی مؤسسه، استانی و ملی عادلانه به نظر نمی‌رسد، بدیهی است به دلیل حساسیت طرح‌های کلان، امتیاز آن نیز باید بیشتر در نظر گرفته شود.

- چگونه می‌توان برای یک مقاله تا ۷ امتیاز در نظر گرفت ولی برای تألیف و تصنیف کتاب فقط تا ۳ امتیاز لحاظ کرد؟ آیا این امر باعث عدم مشارکت اعضای علمی برای تألیف کتاب در سازمان نمی‌شود؟

- اختصاص امتیاز ۰/۱ برای داوری هر مقاله علمی-پژوهشی با توجه به دشواری کار، بسیار ناچیز است. ضمناً داوری مقالات ISI، ISC نیز در جدول لحاظ نشده است.

- حذف کلی امتیاز چاپ مقالات در کتابچه کنفرانس‌ها و همایش‌های علمی و بین‌المللی مخالف هدف دانشگاه در راستای ارتقای پژوهش است. این عمل بدین معنی است که اساتید در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی شرکت نکنند.

- درخصوص پیش‌پرداخت طرح‌های پژوهشی پژوهانه، پیشنهاد می‌گردد برای رشته‌هایی که نیاز به خرید مواد و لوازم دارند این عدد به ۵۰٪ افزایش یابد.

- از مهم‌ترین مشکلات دانشگاه پیام نور در حوزه ی پژوهش، عدم توجه به پژوهش‌های دانشجویی است. تاکنون هیچ پژوهانه‌ای برای فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان اختصاص داده نشده است. دانشجویان مستعد و علاقه‌مندی هستند که به‌منظور انجام طرح‌های پژوهشی مراجعه می‌کنند ولی به دلیل عدم تخصیص هزینه مالی سرخورده بازمی‌گردند.

- استفاده از پتانسیل اعضای علمی مدعو از سایر دانشگاه‌های دولتی برای انجام طرح‌های پژوهشی

در دانشگاه پیام نور به ارتقای پژوهش و موقعیت علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه کمک می‌کند. پیشنهاد می‌گردد؛ برای اعضا مدعو خارج از دانشگاه مبلغی برای انجام طرح‌های پژوهشی به نام دانشگاه پیام نور و مشترک با اعضای علمی دانشگاه لحاظ گردد.

- بسیاری از مجلات معتبر ISC داخلی و منطقه‌ای فاقد IF هستند و در نظر گرفتن ضریب تأثیر صفر درست به نظر نمی‌رسد، پیشنهاد می‌گردد؛ برای تشویق اعضای علمی ضریب تأثیر درست و قابل قبول در نظر گرفته شود.

اداره کل آموزش و پرورش

- اعتماد و باور ضعیف مدیران بخش‌های اجرایی به امر تحقیق: شاید یکی از نقاط ضعف گروه تحقیقات این باشد که نتوانسته مفید بودن تحقیق و پژوهش را برای بخش‌های مختلف اداره توجیه نمایند که البته دلایل دیگری نیز در این امر دخیل هستند.

- اختصاص بودجه پژوهشی بسیار کم: با وجود تأکید سند چشم‌انداز بر تحقیق و پژوهش، متأسفانه بودجه بسیار اندکی به تحقیق و پژوهش اختصاص می‌یابد، که وصول بودجه فوق‌الذکر در پیچ‌وخم دستورالعمل‌های غیر شفاف محصور می‌شود و مسایل و مشکلات خاص خود را در پی دارد.

- عدم احساس نیاز جدی به تحقیقات و یافته‌های آن: متأسفانه به علت روند طولانی و تعداد زیاد بخشنامه‌ها و لزوم حرکت مدیران در چهارچوب خاص شاید بتوان گفت که مدیران فراغت کافی برای تصمیم‌گیری ندارند و به تبع آن لزومی به جهت‌گیری پژوهش‌هوشمندانه نمی‌بینند.

- وجود تعداد کم پژوهشگران متعهد و دردمند؛ در گستره‌ی تاریخ کم نیستند افرادی که عمر خود را از سر شوق و علاقه و با احساس تعهد نسبت به فرهنگ و جامعه در پی تحقیق و پژوهش صرف کرده‌اند لکن تحقیق امروزه برای افراد زیادی صرفاً به ابزار شهرت تبدیل شده است.

- انجام تحقیق موازی در ارگان‌ها و نهادهای استان: به عنوان مثال ممکن است تحقیقی با عنوان میزان شاخص‌های بهداشت در مدارس هم‌زمان توسط دانشکده بهداشت و تحقیقات آموزش و پرورش صورت پذیرد که بر این اساس سامانه مشترک تحقیقات در استان ضروری است.

- عدم به کارگیری یافته‌های پژوهشی: متأسفانه به علت عدم نگرش مناسب نسبت به تحقیقات در میان بسیاری از مدیران بخش‌های مختلف سازمان اراده‌ای مبنی بر استفاده از یافته‌های پژوهشی وجود ندارد.

- تحقیقات موضوع محورند نه نیاز محور و مسأله محور: متأسفانه در فرآیند مسأله یابی و تعیین اولویت های پژوهشی برخی از بخش ها فقط بر اساس رفع تکلیف بدون در نظر داشتن مسأله ای خاص نسبت به اعلام اولویت و موضوع اقدام می کنند و لذا در پی یافته های تحقیق مذکور نیستند. - دیربازده بودن نتایج تحقیقات: متأسفانه روند تحقیقات به صورت فعلی از مسأله یابی تا فراخوان و تعیین اولویت ها و دریافت طرح از محققان تا بررسی و اعلام نتایج از یک طرف و تدوین طرح تحقیق توسط محققان و مرحله بندی طرح و ارایه گزارش هر مرحله و در نهایت ارایه گزارش نهایی، فرآیندی طولانی و زمان بر است که می تواند با توجه به تغییر شرایط از اهمیت مسأله مورد نظر کاسته یا اولویت های تحقیقاتی جدیدی مطرح شده باشند. از جانب دیگر به علت عدم ثبات مدیریتی با تغییر افراد و به تبع آن با تغییر نگرش ها مسایل به طور کلی فراموش می شوند.

- نبود حلقه اتصال بین نظام پژوهشی، آموزشی و تربیتی؛ متأسفانه هر یک از نظام های پژوهشی، آموزشی و پرورشی به صورت جزایری جداگانه بدون دریافت بازخورد یکدیگر به راه خود ادامه می دهند و مشارکت فعالانه بین واحد تحقیقات و واحدهای اجرایی در به کارگیری نتایج تحقیقات وجود ندارد.

- مقبولیت و مشروعیت ضعیف واحد تحقیقات در ادارات: دلایل این امر را می توان عدم آشنایی بدنه کارشناسی بخش های مختلف با امور تحقیق و پژوهش، عدم احساس نیاز به تحقیق و پژوهش توسط مدیران میانی و عالی بخش، اطلاع رسانی ناکافی در مورد فعالیت های تحقیقاتی توسط بدنه تحقیقات، دیربازده بودن طرح های تحقیقاتی، عدم وجود کارشناسی های قوی در واحدها، توجه پذیر نبودن هزینه به ظاهر بالای تحقیقات و... ذکر کرد.

- نبود پژوهشگران ورزیده و کارآمد درون سازمانی و انجام تعدادی از پژوهش ها توسط پژوهشگران خارج از سازمان که احاطه کافی به مسایل آموزش و پرورش استان ندارند و لذا نگرش غیر سیستمی و جزء نگرانه آن ها می تواند نتایج تحقیق را به بیراهه بکشانند.

- اختصاص زمان نامناسب بودجه در سال های گذشته: به عنوان مثال بودجه در اواسط اسفندماه ابلاغ و می بایست تا پایان اسفندماه جذب گردد که به دلیل نبود دستورالعمل مالی شفاف و مقررات دست و پاگیر عملاً جذب بودجه امکان پذیر نیست.

- دستورالعمل های غیر کارشناسی: متأسفانه وجود این دستورالعمل ها که هیچ گونه کمکی به توسعه پژوهش در آموزش و پرورش نمی کند، هزینه ها و مصائب زیادی را نیز در پی دارد به عنوان

مثال با وجود اعتبارات کم تحقیقات به منظور جذب این اعتبار می‌بایست با دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های تحقیقاتی قرارداد منعقد گردد که حداقل در این فرآیند ۱۰ درصد اعتبارات دستگاه به این مؤسسات پژوهشی اختصاص می‌یابد. مضاف بر این پایبند نبودن مؤسسات پژوهشی در واریز حق الزحمه مرحله‌ای پژوهشگران پروژه‌های تحقیقاتی را با اختلالات جدی مواجه می‌نماید.

اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان قم

- با عنایت به متن بند ۱۱۶، مبنای محاسبه میزان اعتبارات پژوهشی هر دستگاه که طبق این بند، اعتبار مصوب دستگاه اجرایی می‌باشد، اولین چالش پیش روی دستگاه‌ها است، زیرا بر برخی دستگاه‌ها در بعضی از ردیف‌های متفرقه دارای ابلاغ اعتبار می‌باشند لکن هیچ گونه تخصیصی از این ردیف‌ها دریافت نکرده‌اند.

- بسیاری از دستگاه‌ها دارای اعتبار مصوب بسیار اندک بوده که هزینه کردن حداقل ۱٪ آن به عنوان اعتبارات پژوهشی بسیار ناچیز بوده و قابل هزینه در این حوزه نمی‌باشد.

- اولویت‌های تحقیقاتی و یا اهداف تحقیق در اکثر ادارات تعریف نشده است. به عبارت دیگر موضوعات مرتبط با فعالیت ادارات در استان‌ها شفاف نیست و از سوی وزارتخانه‌های مربوطه تعیین نشده است.

- اکثر ادارات فاقد نیروی متخصص در حوزه‌ی پژوهش و تحقیق می‌باشند و این خود باعث اتلاف وقت و بروز مشکلات و بلا تکلیفی در زمینه‌ی جذب اعتبارات پژوهشی می‌گردد.

- آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به این مقوله معمولاً در ماه‌های پایانی سال ابلاغ می‌گردد که جز تحمیل فشار و عدم ارایه نتیجه مطلوب، چیزی را در بر ندارد.

- طرح‌های پژوهشی که بایستی از محل اعتبارات ملی انجام گیرد ابتدا در کمیته‌های تخصصی در مرکز مطرح، تصویب و سپس به استان‌ها ابلاغ می‌گردد تا جنبه اجرایی پیدا کند که متأسفانه معمولاً ابلاغ یا انجام نمی‌شود و یا پس از مدتی طولانی و با فاصله‌ای اندک تا پایان مهلت جذب اعتبارات، برای اجرا ابلاغ می‌گردد.

شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی

- وجود ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی و عدم تفویض اختیارات به استان‌ها؛

- عدم تخصیص بودجه پژوهشی مستقل به شرکت‌های پخش فرآورده‌های نفتی در استان‌ها؛

- نبود واحد و یا سمت سازمانی با عنوان پژوهش و فناوری در شرکت‌های پخش فرآورده‌های

نفتی مستقر در استان‌ها؛

- کمبود کارکنان دانشی؛

- عدم نیازسنجی طرح‌های پژوهشی به‌صورت سامان‌مند از سوی شرکت‌های پخش فرآورده‌های نفتی؛

- نبود یک سیستم اطلاعات و ارتباطات یکپارچه به‌منظور تقسیم دانش؛

- عدم وجود برنامه‌های آموزشی به‌منظور یادگیری فنون نوآوری و خلاقیت سازمانی؛

- بی‌انگیزه بودن کارمندان به‌منظور پیگیری و ارتقای افزایش سطح دانش و مهارت‌ها؛

- عدم استقرار مدیریت دانش در شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی؛

- نبود ارتباط مؤثر بین شرکت‌ها و مراکز علمی و دانشگاهی؛

- نبود سیستم پاداش‌دهی مناسب برای کارمندان فعال در حوزه پژوهش.

شرکت گاز استان قم

- ضعف مجریان پژوهشی در اجرای پروژه‌های تحقیقاتی

- طولانی بودن مراحل تصویب طرح‌های پژوهشی

- عدم امکان برقراری و ایجاد ارتباطات بین‌المللی و استفاده از تجربیات شرکت‌ها و پژوهشگران خارجی (محدودیت‌های مالی و...)

شرکت آب و فاضلاب استان قم

- ذهنیت اساتید و اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه‌ها، عمدتاً حول انجام پروژه‌های حوزه ی بنیادی و غیر کاربردی است و از این منظر پروژه‌های کاربردی کمتر مورد توجه بوده و قراردادهای منعقد با دانشگاه‌ها در موضوعات کاربردی وجود ندارد.

- تعدد مراکز تصمیم‌گیری در حوزه تحقیقات در سطح کشوری و استانی یکی از مشکلات و آسیب‌های ملموس می‌باشد، به‌عنوان نمونه: در خصوص اولویت‌بندی پروژه‌ها و ارائه گزارش‌های عملکرد، اداره کل تحقیقات وزارت نیرو، مرکز تحقیقات و ارتباط با صنعت آب و فاضلاب کشور، مرکز آموزش و پژوهش استانداری و کارگروه‌های تخصصی استانی مداخله موازی می‌نمایند و این کار باعث مشکلاتی می‌گردد.

اهم آسیب‌ها و یافته‌ها از نگاه مسئولین و کارشناسان پژوهشی دستگاه‌ها

در بخش دیگری از مقاله به اهم آسیب‌ها و یافته‌ها از نگاه مسئولین کارشناسان پژوهشی دستگاه‌های اجرایی استان پرداخته‌ایم که مهم‌ترین آن در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول ۴. اهم آسیب‌ها و یافته‌ها از نگاه مسئولین کارشناسان پژوهشی دستگاه‌ها

دستگاه اجرایی	عنوان پست	اهم آسیب‌ها
مرکز تحقیقات کشاورزی	معاون پژوهشی	طولانی بودن تمامی مراحل اجرایی از جمله ارایه طرح اولیه، تصویب، ثبت در سامانه سمات و اجرایی شدن آن
سازمان جهاد کشاورزی	معاون برنامه‌ریزی	عدم شفافیت قانون در خصوص اعتبارات پژوهشی
آموزش فنی و حرفه‌ای	مدیر پژوهش	تخصیص اعتبارات پژوهشی در سازمان فنی و حرفه‌ای به صورت متمرکز و کمبود اعتبارات
آموزش و پرورش	معاون پژوهشی	کمبود اعتبارات پژوهشی
جهاد دانشگاهی	رییس	عدم تعامل دستگاه‌های اجرایی با جهاد دانشگاهی
بنیاد شهید	رییس اداره تحقیقات و پژوهش	عدم نیازسنجی پژوهشی عدم حمایت از پایان‌نامه‌های دانشجویی
دادگستری	معاون پژوهشی	موازی کاری در طرح‌های پژوهشی عدم تعامل دستگاه‌ها در زمینه‌ی امور پژوهشی عدم انجام آسیب‌شناسی پژوهشی و بررسی خروجی طرح‌ها و پژوهش‌ها عدم بررسی میزان اثربخشی طرح‌ها و پروژه‌ها
تعاون، کار و رفاه اجتماعی	مدیر کل	ضعف مطالعات روش‌شناختی ایدئولوژیک شدن پژوهش عدم وجود ارتباط بین مراکز پژوهشی تداخل در سطوح پژوهش پژوهش‌های ما با هدف تولید فکر نیست، دنبال امتیاز هستیم وجود اتاق مسأله ضروری‌تر از اتاق فکر است
تعاون، کار و رفاه اجتماعی	کارشناس	نبود بانک اطلاعات مرکزی هدف‌دار نبودن پژوهش‌ها متناسب با نیازهای کشور

جدول ۵. اهم آسیب‌ها و یافته‌ها از نگاه صاحب‌نظران

ردیف	آسیب‌ها
۱	- عدم توانایی عضویت در یک جریان پژوهشی جمعی فراگیر؛ - عدم وجود رابطه معنادار بین آیین‌نامه‌ها و فرآیند ارتقای هیأت علمی با اثربخشی پژوهش؛ - «مسأله محور» نبودن و نداشتن مهارت‌های مشاهده مسایل عینی جامعه در پژوهش‌های علوم انسانی؛ - اقتصاد نفتی باعث می‌شود انگیزه و نیاز بالایی برای پژوهش‌های کاربردی و مؤثر به وجود نیاید.
۲	- عدم توفیق در سیاستگذاری پژوهشی - عدم انجام تحقیقات بر اساس نیازسنجی واقعی در جامعه - نبود ارتباط بین حوزه‌ی پژوهش و اجرا - ناکافی بودن بودجه پژوهش - عدم انجام تحقیقات میان بخشی و چند زمینه‌ای

ردیف	آسیب‌ها
۳	- عدم وجود ادبیات مشترک بین مدیران و صاحبان واحدهای تولیدی - نامناسب بودن ارتباط دانشگاه‌ها با ادارات در بخش پژوهش - ناتوانی دستگاه‌های اجرایی استان در جذب اعتبارات پژوهشی
۴	- بسیاری از موضوعات مورد نظر ادارات، اغلب هم‌پوشانی با سایر دستگاه‌ها داشته و یا به صورت تکراری مطرح می‌شود. - عدم توانایی مدیران میانی در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک؛ - دانشگاه‌ها نتوانسته‌اند به نیازهای پژوهشی متناسب با دغدغه‌های موجود پاسخ دهند.
۵	- ایفای نقش پژوهش به جای انجام پژوهش واقعی - شکل‌گیری صوری مراکز تولید علم - عدم تقاضامحور بودن پژوهش‌های انجام شده
۶	- عدم همخوانی سیاست‌گذاری‌های مرتبط با حوزه علم و فناوری با سیاست‌های کلی ابلاغی رهبر معظم انقلاب در این رابطه؛ - بی‌توجهی به رشد سهم پژوهش در تدوین بودجه سال ۹۳ کل کشور.
۷	- باوجود حجم بالای نیروی انسانی پژوهشی کشور، ساختارهای مناسبی برای به کارگیری آنان اتخاذ نشده است؛ - عدم توجه به امر پژوهش در قانون مدیریت خدمات کشوری و ضوابط ارزیابی کارکنان؛ - انجام تحقیقات تکراری؛ - عدم ظرفیت‌سازی و تشکیل شبکه‌های پژوهشی کارآمد.
۸	- عدم سرمایه‌گذاری بخش غیردولتی در امر پژوهش؛ - عدم انجام پژوهش‌های تقاضا محور؛
۹	- چالش فرهنگی به عنوان مهم‌ترین چالش در مسیر پژوهش؛ - کمبود بودجه به عنوان مانعی دیگر در مسیر پژوهش؛ - وجود دیدگاه تک‌بعدی برای حل مشکلات به‌ویژه مشکلات اقتصادی در کشور؛ - سپردن برخی امور پژوهشی به افراد غیر آشنا و غیر مرتبط با آن امور؛ - عدم وجود قوانین و استانداردهای دقیق و روشن در حوزه‌ی پژوهش؛ - عدم اعتقاد بخش خصوصی به امر پژوهش.
۱۰	- وجود نهادهای رسمی کشور به عنوان بزرگ‌ترین چالش بر سر راه تحقق پژوهش در حوزه علوم انسانی؛ - وجود نگاهی ایدئولوژیک زده و سیاسی به علم و پژوهش.
۱۱	- استیلای گفتمان رسانه‌ها در گفتمان پژوهش در ایران و سیاسی شدن بیش از حد آن؛ - پرداختن اکثر همایش‌ها صرفاً به موضوع پژوهش و نه گفتمان پژوهش.
۱۲	- ناکافی بودن اعتبارات پژوهشی؛ - عدم تصمیم‌گیری بر اساس کار کارشناسی و تحقیق؛ - عدم توانایی دانشجویان در کار علمی و روی آوردن به تقلب در پژوهش.

ردیف	آسیب‌ها
۱۳	- دولت از نتایج پژوهش‌ها استفاده نمی‌کند، اما نگاه کمیته به آن دارد. - عدم تصمیم‌گیری‌ها مبتنی بر الگوهای پژوهشی.
۱۴	- بسیاری از یافته‌ها در راستای ترمیم جامعه و کاربردی شدن آن‌ها نبوده است. - می‌بایست به سمت تحقیقاتی رفت که منجر به تغییرات مثبت شود.
۱۵	- دولت‌محور بودن در تجهیز منابع امور پژوهشی؛ - نبود زیرساخت‌ها و نیروی انسانی فراوان و تجربه موجب افزایش هزینه‌های پژوهشی نسبت به فواید آن برای سرمایه‌گذاری می‌شود؛ - نهادینه نشدن جریان یافته‌های پژوهشی در عملیات اداری و اجرایی کشور.
۱۶	- کیفیت‌محوری و درایت در پژوهش چندان لحاظ نمی‌گردند. - پژوهش مقاله‌محور مناسب کاستی‌ها و نیازهای کشور نیست. - دانشگاه‌ها نقش ابزاری یافته‌اند و در آن‌ها از بیداری علمی خبری نیست. - برخورد سلیقه‌ای با پروژه‌های پژوهشی اثری بحرانی بر پژوهش گذاشته است.
۱۷	- پژوهشگران فردی و جمعی، به معنای واقعی کلمه، پژوهش نمی‌کنند؛ بلکه پژوهش‌ها را مدیریت می‌کنند. - مونتاز کاری پژوهشی به‌جای تولید علمی واقعی و شناخت و حل مسایل جامعه؛ - برخی از پژوهشگران متأسفانه، به پژوهش علاقه ندارند و درد جامعه و نیازها و کاستی‌های فرهنگ خویش را نمی‌دانند.

آسیب‌ها از نگاه اعضای کمیسیون علمی تخصصی اداره کل بازرسی استان:

با برگزاری جلسات کمیسیون و اخذ نقطه نظرات و اظهارات اعضا در خصوص آسیب‌های مرتبط با حوزه پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان، جمع‌بندی نظرات اعضای کمیسیون علمی تخصصی در جدول شماره ۶ آورده شده است.

جدول شماره ۶: آسیب‌ها از نگاه اعضای کمیسیون علمی تخصصی اداره کل بازرسی

ردیف	آسیب‌ها
۱	- عدم وجود الفبای مشترکی از پژوهش - عدم تفکیک بین پژوهش، تحقیق و مطالعات - عدم تفکیک بین دغدغه پژوهش با مشغله پژوهش - تکراری بودن هم در عرض و هم در طول - انبوه عناوین پیشنهادی و عدم تدوین آن‌ها - عدم پیوستگی پازل پژوهشی - عدم تفکیک بین ضرورت‌های کاذب و ضرورت‌های اصلی در شناسایی موضوعات پژوهشی

ردیف	آسیب‌ها
۲	- عدم اطلاع از هدف پژوهش و عدم به کارگیری نتایج تحقیقات نظری در بعضی دستگاه‌ها - عدم هماهنگی آموزش و تحقیق باتجربه - بسیاری از تحقیقاتی که انجام می‌گیرد گزارش است نه تحقیق - عدم انجام تحقیقات به صورت گروهی - باور ضعیف مدیران نسبت به تحقیق، - عدم اختصاص بودجه کافی و وجود مسایل دست‌وپاگیر در ارایه تحقیق
۳	- عدم حاکمیت شیوه پژوهشی مشخصی در دستگاه‌ها - عدم تفکیک بین کار پژوهشی در دانشگاه‌ها با ادارات - عدم در نظر گرفتن پژوهش در دستگاه‌ها به عنوان یک فرایند و یک فعالیت در مجموعه یک سیستم - تخصیص دیر هنگام بودجه، انعقاد قرارداد در ماه‌های پایانی سال و عدم اعمال ۱٪ هزینه پژوهشی در دستگاه‌ها، - عدم رعایت اصول نیازمحوری و موضوع محوری در پژوهش‌ها - هزینه کرد بودجه پژوهش در سایر بخش‌های دستگاه‌ها - عدم ارایه آموزش به واحدهای پژوهش در دستگاه‌ها - عدم ارتقای جایگاه آموزش و پژوهش در دستگاه‌های دولتی - فقدان یک نظام و سامانه پژوهشی
۴	- دستگاه‌های نظارتی در حوزه پژوهش نظارت کافی ندارند - تبدیل پژوهش به نوعی تجارت علمی - انجام تحقیقات با سفارش، اولویت‌بندی و طرح مسأله توسط کارفرما - معمولاً ضعیف‌ترین بخش دستگاه‌ها، قسمت پژوهش است. - در اکثر دستگاه‌ها کارشناس پژوهش چند وظیفه دیگر را نیز بر عهده دارد. - عدم نگاه به پژوهش به عنوان یک دوره مشخص که از پیشنهاد تا اجرا باید باهم مرتبط باشند.
۵	- هدفمند نبودن پژوهش‌ها - عدم اثربخشی کار پژوهش و این که نهایتاً می‌خواهد چه مشکلی را حل نماید؛ - عدم ارزیابی میزان موفقیت امور پژوهشی - تک نظری شدن کارهای پژوهشی - انحصارطلبی در حوزه‌ی پژوهش دستگاه‌ها - عدم اشراف و تخصص لازم کارشناسان پژوهشی دستگاه‌ها
۶	- عدم ارایه مدل و الگو به دستگاه‌ها - عدم توجه به کمیت و کیفیت کارهای پژوهشی - هدر رفت بودجه دستگاه‌ها به سبب وجود آسیب‌های پژوهشی - عدم کاربردی بودن و نداشتن اثربخشی لازم در پژوهش‌های انجام شده

نتیجه‌گیری و آرایه پیشنهادها و راهکارها:

با عنایت به فرمایشات مقام معظم رهبری مبنی بر این که: «باید همه تحقیقاتمان را جهت بدهیم و نیازهایمان را بسنجیم، ببینیم چه چیزی لازم داریم و وارد شویم ... باید تحقیقات ما کاربردی باشد، یعنی تحقیق خشک و خارج از زمینه عمل، راه دور و دراز پیمودن در زمان و فرصت کم است» همچنین با توجه به تکلیف دستگاه‌های اجرایی بر هزینه کرد یک تا سه درصد از اعتبارات در مصارف پژوهشی و انعکاس این موضوع در بودجه‌های سنواتی در بند ۱۰۸ قانون بودجه سال ۹۰، بند ۸۹ قانون بودجه سال ۹۱ و بند ۱۱۶ قانون بودجه سال ۹۲، دستگاه‌های اجرایی ۱ تا ۳ درصد از اعتبارات خود را صرف امور پژوهشی و توسعه فناوری می‌کردند. کمیسیون علمی تخصصی بازرسی کل در راستای وظایف و مأموریت‌های محوله تصمیم گرفت تا موضوع آسیب‌شناسی پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان را در دستور کار خود قرار دهد. لذا با مکاتباتی که با دستگاه‌ها و دانشگاه‌ها انجام شد نظرات دستگاه‌ها در خصوص آسیب‌ها اخذ و ضمن دعوت از آنان موضوع مورد بحث و بررسی قرار گرفت که اهم نتایج آن به صورت مقاله فعلی تدوین گردیده است. سؤال اصلی این تحقیق این بود که مهم‌ترین آسیب‌های مرتبط با پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان کدام‌اند؟ چه راهکارهایی برای بهبود آن در دستگاه‌های اجرایی وجود دارد؟ برای پاسخ به سؤال مذکور ضمن دعوت از مدیران و مسئولان پژوهشی دستگاه‌ها در کمیسیون علمی - تخصصی استان با دستگاه‌های اجرایی نیز مکاتبه و این موضوع مورد آسیب‌شناسی علمی و کارشناسی قرار گرفت و در مجموع ۳۴۲ آسیب شناسایی و در پایان نیز ۲۸ راهکار و پیشنهاد برای رفع آسیب‌های شناسایی شده آرایه گردید.

جدول ۷: تعداد آسیب‌ها به تفکیک جامعه آماری

ردیف	عنوان	تعداد آسیب‌ها
۱	دستگاه‌های اجرایی استان	۱۲۶
۲	مدیران و کارشناسان پژوهشی دستگاه‌ها	۲۰
۳	تحقیقات انجام شده	۹۳
۴	صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه‌ها	۵۳
۵	اعضای کمیسیون علمی - تخصصی بازرسی کل	۵۰
۶	جمع	۳۴۲

راهکارها و پیشنهادها:

در این بخش تلاش خواهد شد تا با توجه به کارهای انجام شده و دیدگاه‌های اعضای کمیسیون علمی-تخصصی و کارشناسان پژوهشی دستگاه‌های اجرایی، راهکارها و پیشنهادهایی در راستای ارتقای جایگاه واحدهای تحقیق و توسعه در سازمان‌های اجرایی، ارایه شود. مهم‌ترین این پیشنهادها عبارت‌اند از:

۱. جاری کردن فرهنگ تحقیق و توسعه در تمام سطوح سازمانی؛
۲. فعال نمودن شورای پژوهش در سازمان‌ها؛
۳. طراحی سازو کار مناسب برای استفاده از توان بالقوه نیروهای داخلی سازمان در امر تحقیقات؛
الف) محققان خارج از سازمان آشنایی کافی با مسایل و مشکلات داخل سازمان‌ها نداشته و حل مشکلات سازمان با رویکرد کاملاً تئوریک و نظری، در پایان کار نتایج قابل استفاده با قابلیت عملیاتی شدن را برای سازمان ارایه نمی‌کنند.
- ب) پیشنهادهای اجرایی ارایه شده در طرح‌ها منتج از یافته‌های علمی دانشگاهیان در داخل سازمان است که به دلیل عدم کسب اعتماد کافی از کارکنان داخل سازمان، کمتر از سوی کارکنان مورد عنایت و توجه قرار گرفته‌اند.
- ج) دور بودن کارشناسان از مطالعه، بدنه فکری و تصمیم‌ساز سازمان را دچار روزمرگی خواهد کرد؛ بنابراین جلب نظر کارشناسان برای حل مشکلات واحدهای اجرایی، کارشناسان را در معرض چالش‌های علمی قرار خواهد داد؛
۴. برقراری ارتباط منطقی و منظم بین سازمان‌ها با مؤسسات و مراکز تحقیقاتی (طرح‌های برون‌سپاری شده)؛ برون‌سپاری طرح‌های مطالعاتی، با هدف استفاده از امکانات تحقیقاتی بیرون از سازمان در مورد رفع مشکل واحدهای عملیاتی، یکی از راهکارهای اثربخش افزایش کارایی و بهره‌وری واحد تحقیق و توسعه است. این امر در صورتی محقق خواهد شد که سازو کار مناسبی برای برقراری ارتباط با مؤسسات و مراکز برون سازمانی صورت پذیرد.
۵. آماده‌سازی جامعه برای کسب و ایجاد روحیه پژوهش محوری؛
۶. باید تمامی مسئولان و کارشناسان یاد بگیرند از دستاوردهای پژوهشی صورت گرفته به عنوان یک مشاور استفاده کنند. این موضوع باید در جامعه فرهنگ‌سازی شود. اهمیت پژوهش باید به جامعه و مسئولان آموزش داده شود تا بتوانند از دستاوردهای مثبت آن برای بهبود شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور استفاده کنند؛

۷. علاوه بر چالش‌هایی که در زمینه‌ی پژوهش در حوزه‌های صنعت و فناوری مطرح است، چالش‌های عمیق‌تری در مسیر پژوهش‌های حوزه علوم انسانی نیز وجود دارد. بی‌شک رفع این چالش‌ها می‌تواند در حل درست و منطقی بسیاری از مشکلات موجود در حوزه‌های داخلی و بین‌المللی مؤثر واقع شود. برای رسیدن به این هدف تولید فکر و اندیشه‌های جدید و طرح موضوع‌های چالشی در حوزه علوم انسانی باید از سوی مسئولان به رسمیت شناخته شود. چرا که توجه به مشکل تولید اندیشه در حوزه‌ی علوم انسانی، می‌تواند نجات‌بخش جامعه باشد و جامعه را از انجماد و رکود فکری خارج سازد؛

۸. تمرکز بخشیدن به امور تحقیقات در چهارچوب هسته‌های پژوهش و نهایتاً ایجاد پژوهشگاهی به‌منظور سیاست‌گذاری و هدایت تحقیقات بنیادی، راهبردی، کاربردی و توسعه‌ای و عدم تمرکز در اجرای آن‌ها؛

۹. بررسی امکانات بالقوه‌ی مناطق مختلف کشور و راه‌های بهینه‌سازی آن از طریق انجام مطالعات جامع؛

۱۰. هدایت آموزش‌های دانشگاهی به‌سوی آموزش‌های کاربردی و تشویق دانشجویان کشور به امر پژوهش، با توجه به ضرورت‌های مملکتی و منطقه‌ای از طریق حمایت‌های مالی و تشویقی؛

۱۱. ایجاد ارتباطی سازمان‌یافته بین دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی، واحدهای تولیدی و خدماتی و مراکز اجرایی؛

۱۲. تلاش برای برطرف کردن مشکلات واحدهای تولیدی و اجرایی از طریق انجام تحقیقات لازم؛

۱۳. اتخاذ تدابیر و روش‌های اصولی برای حمایت از استادان محقق، پژوهشگران مستقل و مراکز توسعه تحقیقات مانند، ایجاد شهرک دانشگاهی و اعطای بورس‌های تحقیقاتی؛

۱۴. ایجاد مرکز اطلاع‌رسانی جامع در کشور و کاربردی نمودن طرح‌ها در سطح مناطق کشور؛

۱۵. نشر کتب علمی و فعالیت‌های پژوهشی با حمایت از بخش‌های مختلف صنعتی و اجرایی؛

۱۶. هدایت طرح‌های پژوهشی استان به سمت کاربردی نمودن طرح‌ها در جهت رفع نیازهای استان؛

۱۷. تشویق و کمک‌های مادی و معنوی به محققان منفرد و مراکز پژوهشی؛ تا بدین وسیله برای انجام تحقیقات مورد نیاز انگیزه بیشتری فراهم گردد؛

۱۸. ایجاد یک سیستم نظارتی و ارزیابی و به کار گرفتن نتایج تحقیقاتی که توسط افراد و گروه‌های گوناگون انجام پذیرفته است؛

۱۹. تدوین قوانین و مقررات تسهیل‌کننده و مشوق پژوهش؛

۲۰. اعطای استقلال به پژوهش و مؤسسه‌های پژوهشی؛

۲۱. ایجاد واحدهای هماهنگ کننده فعالیت های پژوهشی بین دستگاه های اجرایی و مراکز پژوهشی؛
۲۲. ایجاد فرصت های مطالعاتی برای پژوهشگران برای ارتقای سطح علمی و اطلاعاتی آنان؛
۲۳. ارایه نتایج تحقیقات در نمایشگاه های کشوری و خارج از کشور و وارد ساختن پژوهش های نظام اداری در عرصه اطلاع رسانی جامع و فراگیر؛
۲۴. فراهم آوردن زمینه های نقد پژوهشی در راستای بالندگی و پویایی پژوهش ها و از طرفی ایجاد فضای رقابت علمی میان پژوهشگران و مراکز پژوهشی؛
۲۵. شناسایی استعدادها و خلاقیت های اشخاص و زمینه به کارگیری آنان و استفاده بهینه از این همه توانایی های بالفعل و بالقوه نظام اداری در راستای امور پژوهشی؛
۲۶. بهره مند ساختن پژوهشگران از امتیازهای قانونی و حقوقی مانند تشکیل هیأت های علمی و اعطای مدرک علمی برای آنان و اعطای بورس برای ادامه تحصیلات؛
۲۷. توسعه و مرکزیت سیاست گذاری و تبادل اطلاعات علمی به منظور جمع آوری و تجزیه و تحلیل آمار و اطلاعات مورد نیاز فعالیت های تحقیقاتی؛
۲۸. استفاده حداکثر از امکانات با توجه به محدودیت و ناکافی بودن بودجه و اعتبارات تحقیقاتی؛
۲۹. انتخاب و معرفی پژوهشگران برگزیده و برتر.

فهرست منابع

الف) کتب:

۱. رفیع پور، فرامرز. موانع رشد علمی ایران و راه حل های آن، تهران، شرکت سهامی انتشار، (۱۳۸۱)
۲. طایفی، علی. موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران، تهران، آزاداندیشان، (۱۳۸۰)
۳. مانزینی، آندره. آسیب شناسی سازمانی، ترجمه علی عطافر، مرضیه قبادی پور، سعید آنالویی، اصفهان، ارکان دانش، (۱۳۸۵)

ب) مقالات:

۴. امینایی، مریم. «بررسی علل عدم گرایش اعضای هیأت علمی علوم انسانی و رفتاری دانشگاهی به تحقیق و تتبع در ایران»، مجله پژوهش های تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران، شماره ۳ و ۴، (۱۳۸۱)
۵. ارجمند نیا، علی اکبر، آسیب شناسی پژوهش در ایران، دوماهنامه، شماره بیست و ششم / فروردین و اردیبهشت (۱۳۹۱)
۶. حسن زاده، رمضان. «بررسی موانع و عوامل کاربست یافته های پژوهشی توسط دانشگاه ها و دستگاه های اجرایی»، تعلیم و تربیت سال بیستم زمستان (۱۳۸۳) شماره ۴ (پیاپی ۸۰)

۷. خوش‌فر، غلامرضا. «بررسی نقش مرکز تحقیقاتی در توسعه اقتصادی - اجتماعی»، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی رهیافت. ش ۲۲، (۱۳۷۹)
۸. سیف، ولی‌اله. «موانع توسعه پژوهش در مؤسسات اجرایی (مطالعه موردی، بانک‌ها)»، مجله تازه‌های اقتصاد، شماره ۱۱۰
۹. سعیدی‌راد، عبدالرحیم. «بررسی وضعیت اعتبارات پژوهشی طی برنامه‌های توسعه»، هفته‌نامه برنامه، سال پنجم، شماره ۱۸۴، (۱۳۸۵)
۱۰. شریعت‌زاده، مهدی. «تأملی در موانع کاربست یافته‌های پژوهشی». پژوهشنامه آموزشی، شماره ۳۷، (۱۳۸۰)
۱۱. ظهور، علیرضا - فکری، علیرضا. «موانع پژوهش از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران» فصلنامه پایش، سال دوم، شماره دوم بهار (۱۳۸۲)
۱۲. عرب‌مازار، عباس - جمشیدی، محمدتقی - صالحیان، ابوالفضل. «آسیب‌شناسی تحقیق و توسعه در سازمان‌های دولتی»، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۷، (۱۳۸۸)
۱۳. قنبری، افسانه - تنکابنی، محمد. «درآمدی بر وضعیت مؤسسات پژوهشی و شناخت تنگناها و مسایل موجود» فصل‌نامه سیاست علمی و پژوهشی رهیافت. شماره ۷، (۱۳۷۳)
۱۴. کاظم، رخساره. «سیمای پژوهش در لایحه بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور»، هفته‌نامه برنامه، سال هشتم، شماره ۳۵۶، اسفند (۱۳۸۸)
۱۵. منصوری، رضا. «شناخت عوامل رشد پژوهش و نه موانع آن: یک چرخش بینش»، فصلنامه سیاست علمی - پژوهشی رهیافت، شماره ۳۲، (۱۳۸۳)
۱۶. مهدی‌زاده، سعید. «بررسی مشکلات و موانع تحقیقات در کشور»، نشریه صنعت، شماره ۲۰
۱۷. نامی، شمس. «موانع به کارگیری یافته‌های پژوهشی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی». فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۵۳-۵۴. تهران. پژوهشکده‌ی تعلیم و تربیت، (۱۳۷۷)
۱۸. نوری کوهانی، پرویز. «پژوهش، پیش‌نیاز توسعه کشورها، پژوهش در صنعت نفت، بایدها و نبایدها، اکتشاف و تولید»، نشریه فنی تخصصی شرکت ملی نفت ایران، شماره ۵۳، دی‌ماه ۱۳۸۷
۱۹. یزدانی، رحمانعلی - رحیم‌رضایی. «تحقیق و توسعه در ایران»، هفته‌نامه سازمان مدیریت برنامه‌ریزی، برنامه شماره ۱۷۴، (۱۳۸۵)
- ج. پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی:
۲۰. امینایی، مریم. بررسی علل عدم گرایش استادان و معلمان به تحقیق و تتبع، تهران. موسسه تحقیقات تربیتی دانشگاه تربیت معلم، (۱۳۷۳)

۲۱. خنیفر، حسین. توسعه و تقویت فرهنگ مرتبط سازی پژوهش های دانشگاه های استان باینها و اولویت های پژوهشی استان قم، پردیس فارابی دانشگاه تهران، (۱۳۹۳)
۲۲. صادقی، عباس. بررسی مشکلات تحقیق در رشته های علوم انسانی. پایان نامه. کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، (۱۳۷۰)
۲۳. فضیلت خواه، حسن. بررسی موانع و مشکلات تحقیقات اجتماعی در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، (۱۳۷۱)
۲۴. قره یاضی، بهزاد- خوش خلق، سیما- نیر، اعظم. نگاهی به پژوهش و فناوری در لایحه بودجه سال ۱۳۸۹، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، بهمن ۱۳۸۸ الف. (د)سایت های اینترنتی:
۲۵. جوادی، حسین. مشکلات پژوهش در ایران، خبرگزاری مهر، آذر ۱۳۸۴.
۲۶. شجاعی، گلنار. چگونگی نهاده شدن پژوهش و تحقیق در جامعه، خبرگزاری فارس، مرداد ۱۳۸۵.
۲۷. غایب، فریده. روزمرگی در نظام اداری وزارتخانه ها، نشریه اقتصاد، ۳/۲/۱۳۸۳.
۲۸. فصیحی، فرهنگ. اعتبارات پژوهشی در بودجه سال ۱۳۸۶، خبرگزاری ایسنا، آبان ۱۳۸۶.
۲۹. کاوه، امید. موانع پژوهش در ایران، سایت آینده نگری، ۱۳۸۳
۳۰. محقق، حسین. جایگاه پژوهش در برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۵، قابل دسترس در:

www.danaee.co

31. Kourosh Fathi Vajargah, Mahmmmod Abolghasemi and Naiemeh Askari, The Pathology of Research Management System in National Iranian Drilling Company, World Applied Sciences Journal 8 (9): 1129-1135, 2010

32. MAJID TEHRANIAN, HOMA AFLATOUNI, TERRY ELLIS, ARLENE DALLALFAR and JACQUILINE RUDOLPH TOUBA (1987), SOCIAL SCIENCE RESEARCH IN IRAN: ORIGINS, DEVELOPMENT, PROBLEMS, AND PROSPECTS, International Review of Modern Sociology, Vol. 17, No. 1 (Spring 1987), pp. 179-201



چکیده‌های انگلیسی مقالات

English Abstracts

Designing a native model for anti-corruption activities in Iran

Saeed Zarandi

Javad Maedani

Abstract

Many countries in response to the needs of citizens to overcome corruption in administration have already moved towards the national anti-corruption strategies. But few countries have been successful in implementing such strategies. Many countries and international organizations like the World Bank and the International Monetary Fund, while providing prescriptions, impose structural changes. But what is Iranian model for the fight against corruption? The answer to this question is not so clear. In this research a native model for anti-corruption in Iran will be offered. In this regard around 45 theses and Persian books and over 30 foreign articles were examined. In order to localize models, legislation related to the issue of corruption and Islamic views in the fight against corruption and bribery Along with the remarks of the Supreme Leader in this field were examined.

Keywords: Corruption, fight against corruption, native model, strategy.

The relationship between human resource strategies, organizational commitment and perceived organizational support among Judiciary subsidiary offices staff in Ilam province

Dr. Ali Yasini

Essa Havassi

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between human resource strategies, organizational commitment and perceived organizational support among Staff offices of subsidiaries of the judiciary in Ilam. Based on purpose of study, research type is applied and based on data collecting research method is descriptive - correlation study. The sample size was calculated using Cochran formula to 270 subjects. Three Standard questionnaires, namely Darwish, Mvgaly, Mousavi and Panahi (2012) to measure human resource strategies, organizational commitment of Allen & Meyer (1990), and perceived organizational support by Allen et al. (2003) was used. For the to hypotheses test, Pearson correlation analysis and multiple regression analysis were used. Results showed that there was a significant relationship between human resource strategies with organizational commitment and perceived organizational support. Among all dimension of human resource strategies, those likes human resource development, recruitment, performance management, compensation and labor relations have positive and significant impact on organizational commitment and perceived organizational support.

Keywords: human resource strategies, support perceived organizational

Explore the relationship between economic inequalities and countries rank in the Corruption Perception Index

Majid Kafi

Mehri Sadat Mousavi

Abstract

This paper using the Boolean algebra and the country as the unit of analysis tries to understand how is the Perception of corruption in countries where income gaps and disproportionate share of public funds exist simultaneously in the health and education sectors.

Boolean analysis shows that three different causal model has led to the perception of corruption in the countries surveyed. First, the combination of inadequate contributions of education and health care from public funds, Second, countries where poor health share of public funds was combined with the lack of economic inequality. Third, the countries in which proportion of inadequate education of public funds can be combined with economic inequality.

Keywords: economic corruption, education, health, economic inequality, corruption perception

The study of good current affairs regarding the public investment, private and Economic Growth in Iran

Hamid reza Hassanpour
Asghar Sepahban Gharehbaba

Abstract

In this paper, the impact of good current affairs in gross fixed capital formation of the public sector on other economic variables is examined. Because of the importance of the subject, the present article examines the relationship between government investment expenditures, private sector investment and other related macro-economic variables with economic growth using 1959- 2007 time series. For examining the long run and short run relationships between model variables, the auto regression approach with distributed lag (ARDL) and the standard Granger causality relationship has been used. According to causality relationship, there is a Granger causality relationship between the increased costs of private consumption with economic growth in the long run and the short run. Also, research findings show that there are both in long run and short run a two side negative Granger causality relationship between private sector consumption expenditures and government sector investment expenditures. Finally, no causality relationship was found between government sector investment expenditures and private sector investment expenditures.

Key words: Economic Growth, Government Sector Investment, Private Sector Investment, Auto Regression Approach with Distributed Lag (ARDL), Granger Causality Relationship.

Analysis of the national integrity system approach in policy-making to fight corruption

Shaeban Najafpour
Yaser Abodolzahra Osman

Abstract

A new approach to anti-corruption policies that different countries have adopted is Holistic approach or national integrity system. This approach states that, the success of anti-corruption Policies need a closer coalition and cooperation of different sectors of society to support them. Based on this approach, different actors (legislative, executive, judiciary, civil society, political parties, ombudsman, regulatory agencies, Media, etc) are involved in corruption identification and putting it in the agenda of government and policy-making bodies and finally its elimination. In this way, this paper, by answering to questions such as: what is National Integrity System? What are the Roles and features of organizations in National Integrity System? examines the role of ombudsmen in National Integrity System. The Research method is qualitative data analysis, and the information gathered by Library Studies.

Keywords: corruption, anti-corruption policy, national integrity system, ombudsman

Crisis Recognition and the role of decision-making process in organizational crisis

Mojtaba Jamee

Abstract

Crisis Understanding is an important part of crisis management process and researches related to it. More precise understanding of this phenomenon, its types and fields, like any other field of management, helps to control it more effectively. This paper aims to provide the elements necessary to identify the fields of crisis and examine the role of its critical components such as information, analysis and information technology in making good decisions by decision-makers in order to prevent the organizational crisis.

Key words: crisis, decision-making, management, organizational crisis.

Pathology of research in the executive bodies of Qom province And providing strategies to improve it

Dr.Reza delavari

Mahmoud solbi

Abstract

According to government agencies and the particular features of its governing structure, research in these organizations has not found its rightful place. Given the annual budget in paragraph 108 of the Budget Law of 90, Article 89 and paragraph 116 of the Budget Law of 91 and Budget Law of 92, executive agencies are authorized to spend 1 to 3 percent of funds on research and development of technology. The main question of this study is about the main damages associated with research in executive bodies and the ways to improve it. To answer these questions, managers and officials were invited to the scientific committee of the province and the subject was scientifically analyzed.

Key words: Scientific pathology, research, executive bodies

Table of Content

Articles

Designing a native model for anti-corruption activities in Iran

The relationship between human resource strategies, organizational commitment and perceived organizational support among Judiciary subsidiary offices staff in Ilam province

Explore the relationship between economic inequalities and countries rank in the Corruption Perception Index

The study of good current affairs regarding the public investment, private and Economic Growth in Iran

Analysis of the national integrity system approach in policy-making to fight corruption

Crisis Recognition and the role of decision-making process in organizational crisis

Pathology of research in the executive bodies of Qom province And providing strategies to improve it

Evaluation Knowledge Quarterly

Volume 7; Number 24; Summer 2015

Propertier: General Inspection Organization (GIO)

Managing Director: Naser Seraj

Editor in Chief: Ibrahim Shahrokhian

Editorial Advisory Board

Dr.Maghsood Amiri, Dr.Alireza Deyhim, Dr.Hossein Gheleji, Dr.Hossein Gholami,
Dr.Norooz Hashemzahi, Dr.Hamidreza Malek mohamadi, Dr.seyedmohamadreza
seyednoorani, Dr.Mehdi Sobhaninejad,

Publications: Publication of Social Sciences

Editors: Hoda Ghanimi

English Editor: Mahmoud MahdaviFar

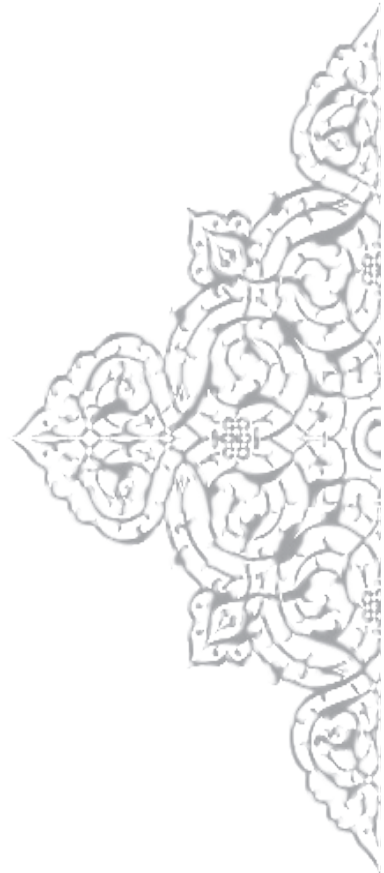
Executive Manager: Ameneh Kashanimovahhed

Tel: 61362135-61362161

Bazrasi.research@136.ir

www.bazresi.ir

Address: 6th Floor, GIO Headquarter, Gharani Crossroad, Taleghani St., Tehran, Iran.



Evaluation Knowledge Quarterly

24

Articles

Designing a native model for anti-corruption activities in Iran

The relationship between human resource strategies, organizational commitment and perceived organizational support among Judiciary subsidiary offices staff in Ilam province

Explore the relationship between economic inequalities and countries rank in the Corruption Perception Index

The study of good current affairs regarding the public investment, private and Economic Growth in Iran

Analysis of the national integrity system approach in policy-making to fight corruption

Crisis Recognition and the role of decision-making process in organizational crisis

Inspection Case Report

Pathology of research in the executive bodies of Qom province
And providing strategies to improve it