

## 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، مهرداد سادات موسوی

بررسی مسن جریان امور درفصوص رابطه سرمایه‌گذاری بخش دولتی؛ فصوصی و رشد اقتصادی در ایران  
محمدرضا 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 بحران و نقش فرایند تصمیم سازی در کنترل بحران سازمانی  
دکتر مصطفی ساوه درودی، مجتبی جامعی

## گزارش تفصیلی

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

## 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



## 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 محمدرضا سید نورانی، دکتر حسین غلامی، دکتر حسین قلجی، دکتر حمیدرضا ملک محمدی، دکتر نوروز هاشم‌زهی

تلفن: ۶۱۳۶۲۱۳۵-۶۱۳۶۲۳۰۷

bazrasi.research@136.ir

www.bazresi.ir

مدیر اجرایی: آمنه کاشانی موحد

ویراستار: هدی غنیمی

ویراستار انگلیسی: محمود مهدوی‌فر

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 می‌شود.

مطالب مطرح شده در مقالات موضع سازمان بازرسی نبوده و نظر نویسندگان آن‌ها می‌باشد و صحت مطالب به عهده نویسندگان خواهد بود.

## فهرست مطالب

۱	سخن مدیر مسئول
<b>مقالات علمی</b>	
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 قضاییه 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 سپه‌بان قره‌بابا
۷۹	تحلیلی بر رویکرد نظام ملی درستکاری در سیاستگذاری مبارزه با فساد شعبان نجف‌پور - یاسر عبدالزهر عثمان
۱۰۱	بازشناسی مفهوم بحران و نقش فرایند تصمیم‌سازی در کنترل بحران سازمانی دکتر مصطفی ساوه درودی - مجتبی جامعی
<b>گزارش تخصصی</b>	
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 علمي**



## طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری در ایران

سعید زرنندی<sup>۱</sup>

جواد معدنی<sup>۲</sup>

### 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 ارائه 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 ارائه 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 طباطبایی - saeed\_zarandi@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی، 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 برعهده 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 (قلی پور، 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<sup>۱</sup>، 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 فرامرزی رفیع پور 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<sup>۲</sup>، 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 نظر سنجی های ملی و خصوصاً بین المللی از جمله سازمان شفافیت بین الملل و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به رغم داشتن آموزه ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه ی فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست و این امر نشان دهنده ضرورت انجام اقدامات و سیاست گذاری های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است. تبیین جامعه عاری از فساد در سال های اخیر مورد تأکید عالی ترین مقامات، سند چشم انداز و برخی از قوانین و مصوبات کشورمان بوده است، در این تحقیق ضمن بررسی مدل های بین المللی و اشاره ای مختصر به دلایل ناکارآمدی آن ها در حوزه مبارزه با فساد، با بررسی اسناد بالادستی، قوانین مصوب مجلس و نیز سیاست های کلی نظام اداری، مدلی بومی برای مبارزه با فساد اداری ایران ارایه خواهد شد.

### پیشینه تحقیق

فساد معادل فارسی واژه Corruption است. سازمان شفافیت بین الملل (TI<sup>۱</sup>) به اختصار فساد را: «سوء استفاده از قدرت اعطا شده برای انتفاع شخصی» تعریف کرده است (لانگست<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، مصوب هفت آبان ماه سال ۱۳۹۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام، فساد را این گونه تعریف نموده است: «فساد عبارت است از هر گونه فعل یا ترک فعلی که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هر گونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیر مستقیم برای خود یا دیگری، با نقض 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، سوء استفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت های غیر قانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص های غیر قانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی».

### مدل ها و استراتژی های مبارزه با فساد:

برای چندین دهه تحقیقات فساد به طور عمده در مورد دلایل فساد و پیامدهای آن و مطالعاتی نیز در زمینه طبقه بندی و مدل های 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، سرکوب کننده و قضایی.

یمانی دستاورد مقاله ای با عنوان طراحی استراتژی های 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<sup>۱</sup>، 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<sup>۲</sup>، 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰).

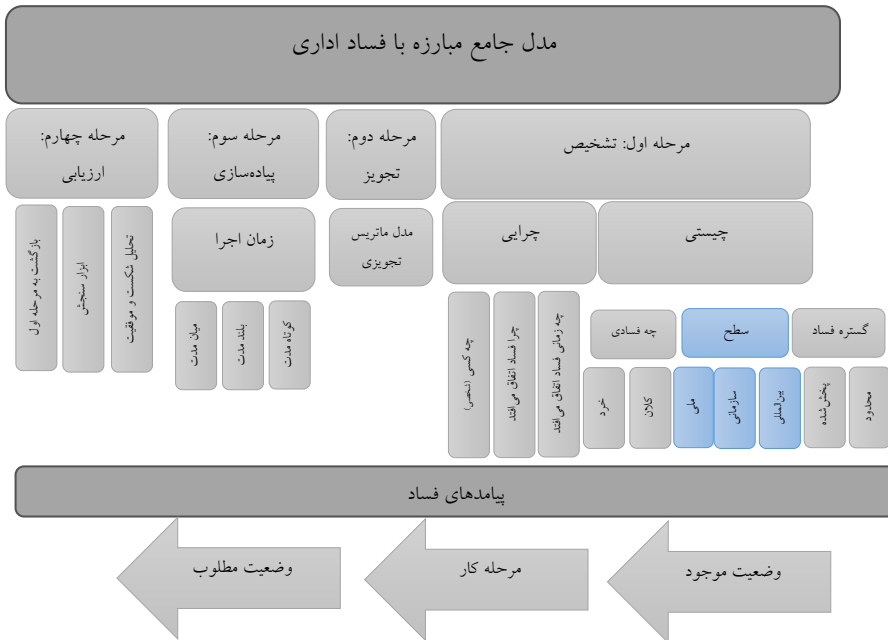
هوپ<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، «ضمن تحلیل موفقیت‌های نسبتاً کمیاب و شکست‌های بی‌شمار از تلاش‌های ضد فساد در کشورهای مختلف، چندین عنصر کلیدی را که مانع از موفقیت و پیشرفت است را

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 راه‌حل‌ها 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، مقررات‌زدایی 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 توانالتهی 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 کد شناسایی شدند که این ۱۰ دسته عبارت‌اند از: منشاء فساد، پیامد فساد، پیامد مبارزه با فساد، مفسد، 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 به‌طور 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 به‌منظور: افزایش تحرک و کارایی، بهبود خدمت‌رسانی به مردم، تأمین کرامت و معیشت کارکنان، به‌کارگیری 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 شاخص‌های 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 کرده‌اند که این حرمت رشوه را در غیر حکم و قضا می‌رساند. در میان فقهای اهل تسنن نیز فقهای مذاهب چهارگانه، رشوه را اخذ مال به قاضی برای ابطال حق یا احقاق باطل می‌دانند و بر حرمت آن اتفاق نظر دارند. فقهای فقه شافعی و حنبلی با ذکر حدیثی از ابن عمر که راشی و مرتشی و - در موردی دیگر - رایش را مورد لعن قرار داده است، دلیل حرمت رشوه را عنوان کرده‌اند. بزرگان هر چهار مذهب فقهی اعطای هدیه یا رشوه‌ای را که برای تحصیل حق باشد جایز می‌دانند. البته همگی هدیه‌ای را که به واسطه آن قاضی برخلاف معمول قضاوت کند حرام می‌دانند چون از مصادیق رشوه است و برخی نیز آن را سحت می‌دانند. 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 کرده‌اند. 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 شاخص‌های مؤثر در طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری



### روش‌شناسی تحقیق:

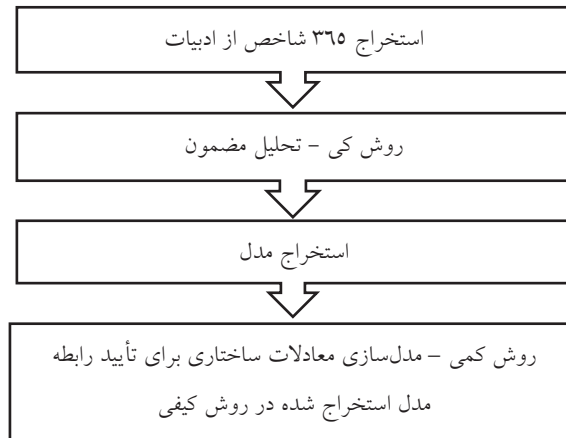
برای استخراج مدل از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شد و مدل حاصل با روش کمی معادلات ساختاری تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تأیید مجدد قرار گرفت.

### 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<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

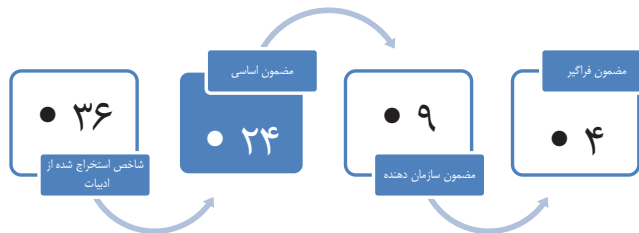
تحلیل مضمون، طیف گسترده‌ای از روش‌ها و فنون را دربر می‌گیرد. در فرایند تحلیل مضمون با توجه به اهداف و سؤالات تحقیق می‌توان از روش‌های تحلیلی مناسب آن استفاده کرد. در این بخش، چهار روش کاربردی مناسب در تحلیل مضمون که گاهی روش‌های جایگزین تحلیل مضمون نیز عنوان می‌شوند، مطرح گردیده است که عبارت‌اند از: 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<sup>۱</sup> 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.

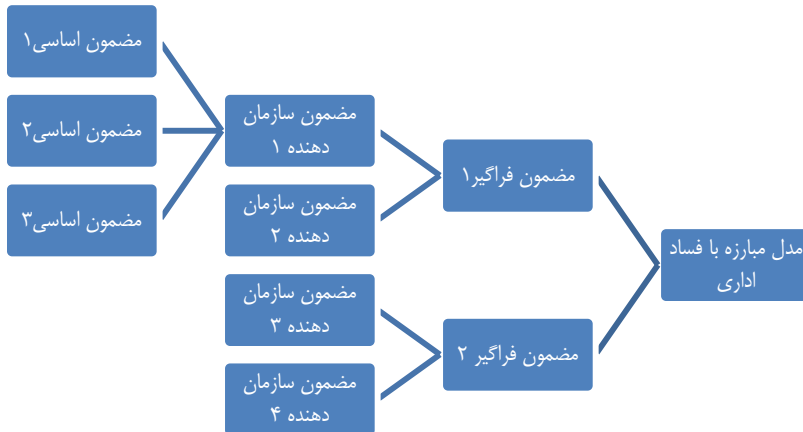
شکل ۴- رابطه‌ی اجزای مدل



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

## پاسخ به سؤال ۲:

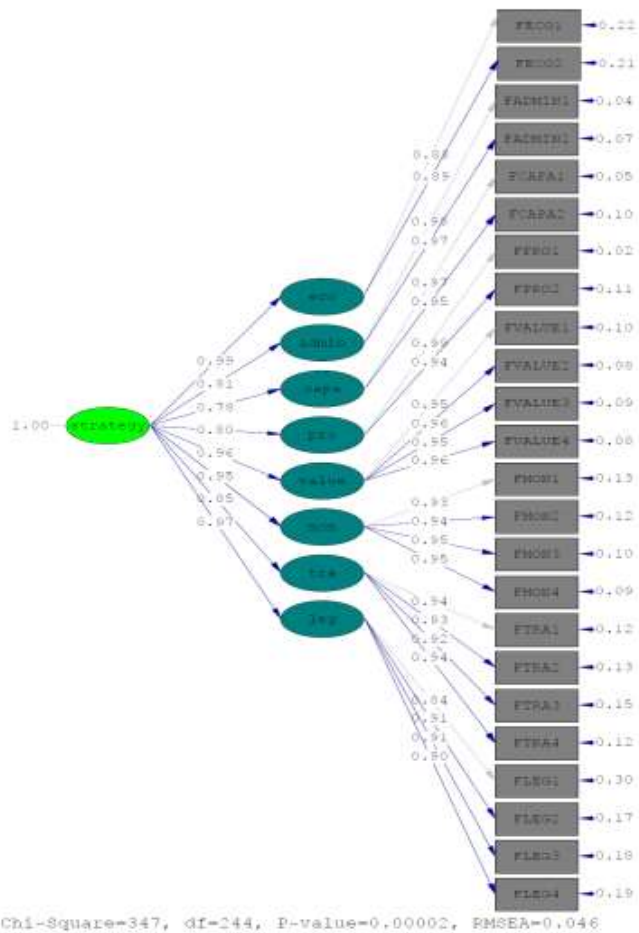
به‌منظور سنجش مجدد مدل استخراج شده، از روش تحلیل مضمون با استفاده از پرسشنامه‌ای با ۸۱ شاخص استفاده شد که بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم و از اهمیت هر عامل سؤال گردید.

شکل ۵- مدل بومی مبارزه با فساد اداری



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 ارائه 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 به منظور ارائه 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 به منظور فراهم آوردن زمینه کافی برای ارائه 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، ارائه 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 امداد رسانی آمریکا در ۴ فصل، بخش های تقویت، پیشگیری و نهادسازی و فعالیت های آگاه سازی عمومی با ۲۴ راهکار را ارائه 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 ارائه 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 ارائه 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 رویه 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 باشند.	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 اخلاق 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 اخلاق	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		
پیاده‌سازی 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	شفافیت
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		
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 به صورت فعال و اثربخش، مبارزه با تخلف رشوه‌ی مسئولان دولتی را هدایت می‌کند.	فراهم آوردن قدرت تعقیب و بازرسی قوی، امکان بازجویی و تعقیب مدیران ارشد	قوانین مبارزه با فساد
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	
پشتیبانی از NGOهایی که سبب ارتقای سلامت و مبارزه با فساد هستند.	شکل‌دهی مشارکت خصوصی - دولتی در مبارزه با فساد	مشارکت عمومی
حفاظت از مخبرین		
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)	نظارت مدنی

OECD	USAID	زرنده
ارتباط همکاریانه با گروه‌های جامعه مدنی درگیری NGO ها در نظارت بر برنامه‌ها و فعالیت‌های بخش عمومی	تشکیل آمیو دزمان 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 مکنفی 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 معاهدت‌های 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 زمینه 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 بر خورد 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 ریشه کنی 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. Thompso. (1993), ediated Corruption: The Case of the Keating Five. American Political Science Review, pp369-381
- 4- Frederick, Stapenhurst 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; Stapenhurst, 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 Stapenhurst 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 ادراک‌شده‌ی کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام

دکتر علی یاسینی<sup>۱</sup>

عیسی هواسی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام بود. این پژوهش بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین بر اساس شیوه جمع‌آوری 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 نمونه‌گیری تصادفی سهمی مورد استفاده قرار گرفت. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۷۰ نفر برآورد شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد راهبردهای منابع انسانی درویش، موهگالی، موسوی و پناهی (۲۰۱۲)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و حمایت سازمانی ادراک‌شده 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 چندگانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده 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 ادراک‌شده تأثیر معناداری دارد.

**واژه‌های کلیدی:** راهبردهای منابع انسانی، تعهد سازمانی، حمایت ادراک‌شده، سازمان‌های زیرمجموعه قوه قضاییه

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام. (مسئول 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 مهم‌ترین سرمایه و مزیت رقابتی در هر سازمانی بوده است و بی‌شک توسعه منابع انسانی از محوری‌ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی در هر سازمانی نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاص است؛ بنابراین مهم‌ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و چالش‌های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. با توجه به حساسیت کار کارکنان ستادی در سازمان‌های امروزی، اهمیت به پیامدهای کاری این کارکنان ضروری است. از این رو راهبردهای منابع انسانی با محوریت توسعه دانش کارکنان، باید مطابق با چشم‌انداز و راهبرد سازمان و با مدنظر قرار دادن نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی تدوین گردد (رضایی‌راد و دعایی، ۱۳۹۱). از تأثیرات مهم این راهبردها بر گرایش‌های کاری کارکنان از جمله تعهد سازمانی<sup>۱</sup> و توجه به سلامتی و رفاه آن‌ها در محیط کار می‌باشد (هر و آبادی 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 واندربریگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی را به عنوان میزان وابستگی هویت فرد به سازمان و تمایل به مشارکت در امور تعریف کرده‌اند (شور و واین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند در نتیجه‌ی روابط تبادلی بهبود یابد. این ارتباطات تبادلی در پرتو نظریه تبادل اجتماعی بحث و بررسی می‌شوند (فی‌نات<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). اساس این تبادلات بر این فرض است که وقتی فردی کار مورد علاقه‌ی طرف مقابل را انجام می‌دهد، انتظار دارد فرد مقابل نسبت به جبران و تلافی این رفتار واکنش نشان دهد (برنارد و بلو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، درک کارکنان از چگونگی اجرای راهبردهای منابع انسانی، زمانی تعهد سازمانی را بهبود می‌بخشد که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه، بهزیستی و تلاش آن‌ها توجه می‌کند (بارتلت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). به این معنا که این وظایف، پیامی را به کارکنان در مورد تعهد سازمان به آن‌ها می‌رسانند و موجب می‌شوند کارکنان در پاسخ، تعهد خود را افزایش دهند. همچنین به منظور مطالعه‌ی 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 &amp; Vandenberghe

3. Shore &amp; Vin

4. Fitnat

5. Bernard &amp; Blue

6. Bartlett

(شاپیرو و کسلر<sup>۱</sup>، 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 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 تبادل 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<sup>۲</sup>، 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 واسطه‌ای را ایفا می‌نماید (هریت، کیدومبو، ابونیو، کیستوفر و گاکو<sup>۳</sup>، 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 لایندر<sup>۴</sup>، 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.

با استناد 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، 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 مجزای نمی‌باشند (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 قوه‌ی 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 سه‌گانه؛ 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	مینیمم	ماکزیمم	دامنه	میانه
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 با میانگین (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 با میانگین (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 چندگانه‌ی 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 چندگانه استفاده شد. یافته‌ها به

شرح زیر است:

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه هم‌زمان

آماره‌های تشخیص هم‌خطی				R <sup>۲</sup>	R	F	DW	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مراحل		
CI	EV	VIF	Tol							$\beta$	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

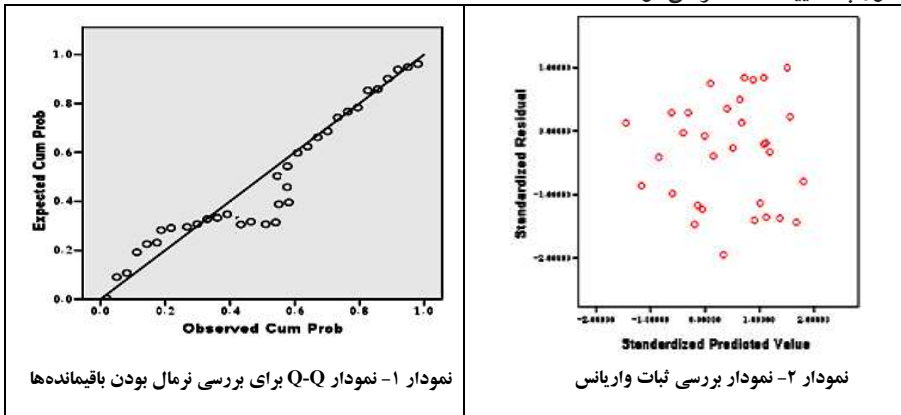
a. متغیر ملاک: تعهد سازمانی

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 پیش بین 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  $111/38$  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 پائین‌تر 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 ۰/۲۵۷ بر تعهد سازمانی تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ 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 ۰/۲۸۴ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ 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 ۰/۲۹۵ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ 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 ۰/۵۷۶ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ 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 ۰/۳۲۵ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ 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

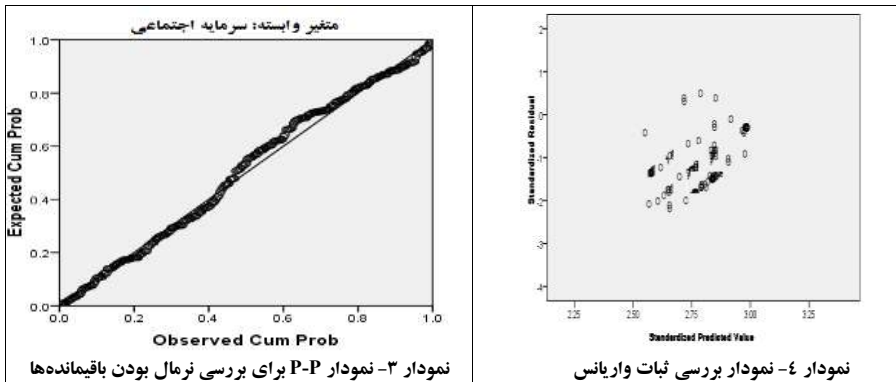
جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه هم‌زمان

آماره‌های تشخیص هم‌خطی				R <sup>2</sup>	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	(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

a. 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 چندگانه استفاده شد. 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 می‌باشد: ابتدا مهم‌ترین بخش صحت مدل در مورد نرمال بودن باقیمانده‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. نمودار P-P نیز با عنایت به تجمع داده‌ها بر محور مورب، تأیید کننده فرض فوق است.



به منظور بررسی ثابت بودن واریانس متغیر وابسته برای تمامی مقادیر متغیرهای پیش‌بین، نمودار مقادیر باقیمانده‌ها در مقابل مقادیر پیش‌بینی 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 ثبات نداشتن واریانس متغیر مستقل وجود ندارد. در ادامه بررسی استقلال تمامی مشاهدات نیز با استفاده از آزمون دوربین - واتسن بر روی باقیمانده‌ها 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 و 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 پائین تر 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. پیش فرض‌های 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:

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

### 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 بر آورد 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 مقدار  $t$  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)، دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر جبران خدمات با 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 با 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 دعایی (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 با 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 خود انگیزه 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 ارائه 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، حبیب‌اله. «بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی پرستاران: آرایه یک الگو»، فصلنامه مدیریت ارتقاء سلامت، (۱۳۹۱)، دوره (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: ۳۹۷-۴۱.
۳. نوروژی 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 نابرابری‌های اقتصادی و رتبه کشورها

### در شاخص ادراک فساد

دکتر مجید کافی<sup>۱</sup>

مهری سادات موسوی<sup>۲</sup>

#### 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 به‌طور هم‌زمان هم دارای شکاف درآمدی و هم سهم نامناسبی از بودجه‌ی عمومی در بخش‌های بهداشتی و آموزشی بوده‌اند، 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 آن‌ها سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی با نبود نابرابری اقتصادی ترکیب شده بود و سوم کشورهایی که در آن‌ها می‌توان ترکیب سهم نامناسب آموزش از بودجه عمومی با نابرابری 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 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 می‌گردد. سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی نیز در ترکیب با نبود نابرابری اقتصادی می‌تواند به ادراک فساد منجر گردد. وجود سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی در هر دو ترکیب نشان‌دهنده آن است که این عامل در تمامی کشورهای نمونه که در آن‌ها ادراک فساد وجود دارد یکی از مهم‌ترین عواملی است که حضور داشته است.

**کلمات کلیدی:** مفاسد اقتصادی، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، نابرابری اقتصادی،

**ادراک فساد**

۱. مدیر گروه و استادیار گروه 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، آینه فردایی 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، توجه‌گرایی 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 مرجح شمرده می‌شوند. این امر به خصوص 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 ایجاب 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<sup>۱</sup> (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 استانداردهای 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<sup>۲</sup> 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<sup>۱</sup> و سوآروپ<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، در کشوری با سطح فساد بالا، افزایش در هزینه عمومی بخش بهداشت و درمان، میزان مرگ‌ومیر 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، به طوری که در دهه ۷۰ نسبت به سال‌های مورد بررسی بیشترین میزان رشد را داشته است. روند کاهشی آن از سال ۱۳۸۱ آغاز شده به طوری 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 راولیکومار<sup>۱</sup> (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<sup>۲</sup> (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.

دی‌گرگوریولی<sup>۳</sup> (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 به دست 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 کشورهای 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 توسعه‌ی پایدار یاد می‌کنند و توجه ویژه‌ای نسبت به این امر مبذول داشته‌اند. در حالی که برای مسئولان و کارشناسان، بخش بهداشت و درمان در کشور ما همچنان از مباحث چالش برانگیز به شمار می‌آید. سرانه‌های 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

گزاره‌ای که منطقاً از مباحث نظری فوق می‌توان در یک جمله خلاصه نمود آن است که تجربیات کشورهای مختلف و تحقیقات صورت گرفته بیانگر آن است که فساد اقتصادی در بطن خود آستان مسایلی است که می‌توان آن‌ها را در جوامعی مشاهده نمود که بدان‌ها بیشتر آلوده شده‌اند. افزایش نابرابری و شکاف در آمدی، 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 برنامه‌های مبارزه با فساد صورت می‌گیرد لذا شرایط ایجاد شده در جامعه به واسطه فساد اقتصادی بر این امر اثرگذار است و می‌تواند بر شاخص ادراک فساد<sup>۱</sup> در کشورها مؤثر باشد.

از این رو پیش‌بینی نظری یا فرضیه تحقیق را می‌توان به این شکل فرموله نمود: 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 از سایر کشورها است. به عبارت دیگر وجود متغیرهای فوق‌الذکر بیش از سایر ترکیب‌های علی و هر یک از شروط علی به تنهایی موجب ادراک فساد می‌شود. تئوری‌های موجود صرفاً راهنمایی در معرفی متغیرهای مؤثر بر ادراک فساد و معقول‌سازی رابطه بین آن‌ها هستند و بیان نمی‌دارد که چه ترکیب‌هایی از متغیرهای معرف فساد اقتصادی، موجب ادراک فساد شده‌اند. انواع ترکیب متغیرهایی که معلول (ادراک فساد) را به بار می‌آورند نیاز به تحلیلی پسینی - استقرایی دارند که با استفاده از تکنیکی خاص صورت می‌پذیرد که جبر بولی از جمله این تکنیک‌ها به شمار می‌آید.

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

1. Corruption Preception Index(CPI)

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 بیکره (ترکیبات) متغیرها می‌نامد، 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، پراکنندگی 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 درآمد 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 به‌عنوان سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی است لیکن با توجه به این که تعداد دانش‌آموزان در کشورهای مختلف متفاوت است، اعتبارات این بخش با توجه به تعداد دانش‌آموزان 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 به‌عنوان 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 توسعه یافتگی متفاوت، در جدول زیر منعکس شده است:

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

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

سپس برای استفاده از جبر بولی، ماتریس داده‌های خام مطابق با یک جدول ارزش<sup>۱</sup> 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	شروط 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	ناابرابری اقتصادی 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 علیّ پرداختیم 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

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

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 می‌گردد ولی سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی نیز در ترکیب با نبود نابرابری اقتصادی می‌تواند به ادراک فساد منجر گردد. وجود سهم نامناسب بهداشت و درمان از بودجه عمومی در هر دو ترکیب نشان‌دهنده آن است که این عامل در همه کشورهای نمونه که در آن‌ها ادراک فساد وجود دارد یکی از مهم‌ترین عواملی است که حضور داشته است.

ویتو تانزی و دیگران نیز پیش‌تر به رابطه بین فساد اقتصادی و تخصیص سهم نامناسب بودجه عمومی به آموزش و پرورش و بخش بهداشت و درمان اشاره داشته‌اند. وجود یک یا هر دو این عوامل در ترکیب‌های فوق‌الذکر بیانگر آن است که در کشورهایی که به نوعی با فساد اقتصادی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، این دو بخش بیش از سایر بخش‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرند. مطابق با نتایج تحقیق آمران حسین و همکارانش<sup>۱</sup> 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 پرداخته‌اند نیز این مسأله مورد تأیید قرار گرفته است. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، نتیجه مطالعات تجربی مختلف 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. فساد نه تنها مقدار هزینه واقعی بلکه توزیع آن را نیز تغییر می‌دهد. فساد ساختار هزینه عمومی را تحت تأثیر قرار داده و در این میان باعث قربانی شدن بخش‌های اجتماعی مانند آموزش و پرورش، بهداشت و حمایت اجتماعی می‌گردد. گوپتا، داودی و تیانگسون<sup>۲</sup> نیز در تحقیقی که در سال ۲۰۰۰ اجرا نمودند، نتیجه گرفتند که نرخ بالای فساد باعث وخیم‌تر شدن سلامت و آموزش و پرورش و متعاقباً افزایش نرخ ترک تحصیل مدرسه و مرگ و میر کودکان می‌شود.

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

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

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

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

2. Tiangson

## 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 رداشته، 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- خازنده، 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.jdevec0.2007
- 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](http://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<sup>۱</sup>

اصغر سپهبان قره بابا<sup>۲</sup>

### 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 علیت گرنجری استاندارد استفاده شده است.

بر اساس رابطه علیت گرنجری، یک رابطه 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 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 علیتی از طرف این متغیر به رشد اقتصادی وجود ندارد. در کوتاه مدت یک رابطه علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود دارد اما در بلندمدت هیچ رابطه علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود ندارد. نهایتاً آن که در کوتاه مدت و بلندمدت هیچ رابطه علیتی از طرف تشکیل سرمایه 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 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. بازرس کل استان همدان و رییس 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 استیلائی 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 کمونیسیم 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<sup>۱</sup> 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 نئو کلاسیک)، 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 به‌عنوان یک نهاد ناظر و با توجه به نظارت بر حسن جریان امور و ارایه پیشنهادهای 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 خودتوضیحی برداری با وقفه‌های گسترده (ARDL<sup>۱</sup>) 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<sup>۲</sup> اعتقاد دارد که با فرایند صنعتی شدن سیستم اقتصادی و پیچیده شدن عملکرد عوامل تشکیل دهنده 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<sup>۳</sup> 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 بر گرفته از مطالعه‌ی ارکین بایرام<sup>۴</sup> 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 می‌دهد که معادلات اصلی آن با اعمال تغییرات مورد نظر، عبارت‌اند از:

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

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

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

در معادلات فوق تعاریف به شرح زیر می‌باشند:

$Y_t$ : تولید ناخالص داخلی،  $C_t$ : هزینه‌ی مصرفی بخش خصوصی،  $I_t$ : سرمایه‌گذاری بخش خصوصی،  $GOD_t$ : هزینه‌ی سرمایه‌گذاری بخش دولتی،  $GOC_t$ : هزینه‌ی مصرفی بخش دولتی،  $X_t$ : میزان صادرات کالا و خدمات،  $M_t$ : میزان واردات کالا و خدمات،  $\left( \frac{P_t}{P_t} \right)$ : نسبت شاخص قیمت‌های مصرف خصوصی به سرمایه‌گذاری در طول زمان،  $A$  و  $B$  سرمایه‌گذاری و مصرف خصوصی برون‌زا،  $\Pi$  و  $T$  روندهای نرخ رشد سرمایه‌گذاری و مصرف خصوصی،  $\Phi$  و  $\mu$  کشش‌های قیمتی،  $\varepsilon$  و  $\delta$  کشش‌های درآمدی مربوطه،  $\rho$  و  $\phi$  حساسیت‌های سرمایه‌گذاری و مصرف نسبت به مخارج دولتی، اگر از معادله‌ی (۱) لگاریتم بگیریم خواهیم داشت:

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

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

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

معادله‌ی (۵) نشان می‌دهد که رشد سرمایه‌گذاری خصوصی، تابعی از یک روند نرخ رشد سرمایه‌گذاری، تولید ناخالص داخلی، شاخص قیمت کالا و خدمات مصرفی به سرمایه‌ای و مخارج دولتی است.

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

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

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

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

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:

$$\frac{\partial Y_t}{\partial t} = \frac{\partial C_t}{\partial t} + \frac{\partial I_t}{\partial t} + \frac{\partial GOD_t}{\partial t} + \frac{\partial GOC_t}{\partial t} + \frac{\partial(X_t - M_t)}{\partial t} \quad (8)$$

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

$$\frac{\partial Y_t}{\partial t} = \frac{\partial C_t}{\partial t} + \frac{\partial I_t}{\partial t} + \frac{\partial GOD_t}{\partial t} + \frac{\partial GOC_t}{\partial t} + \frac{\partial(NX_t)}{\partial t} \quad (9)$$

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

$$\begin{aligned} \frac{\partial Y_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} = Y_t^\circ = & \frac{\partial C_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{C_t}{C_t} + \frac{\partial I_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{I_t}{I_t} + \frac{\partial GOD_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{GOD_t}{GOD_t} \\ & + \frac{\partial GOC_t}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{GOC_t}{GOC_t} + \frac{\partial(NX_t)}{\partial t} \cdot \frac{1}{Y_t} \cdot \frac{NX_t}{NX_t} \end{aligned} \quad (10)$$

به عبارت دیگر خواهیم داشت:

$$Y_t^\circ = C_t^\circ \cdot \frac{C_t}{Y_t} + I_t^\circ \cdot \frac{I_t}{Y_t} + GOD_t^\circ \cdot \frac{GOD_t}{Y_t} + GOC_t^\circ \cdot \frac{GOC_t}{Y_t} + NX_t^\circ \cdot \frac{NX_t}{Y_t} \quad (11)$$

بافرض

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

می‌توان نوشت:

$$Y_t^\circ = w_{1t} C_t^\circ + w_{2t} I_t^\circ + w_{3t} GOD_t^\circ + w_{4t} GOC_t^\circ + w_{5t} NX_t^\circ \quad (12)$$

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  $Y_t^\circ$  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  $GOD_t^{\circ}$ ،  $GOC_t^{\circ}$  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 دو اثر 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 دو اثر 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<sup>۱</sup> 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<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup> در سال ۱۹۹۶ در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیده است که افزایش مخارج دولتی می‌تواند موجب رشد اقتصادی گردد. گوسه<sup>۳</sup> 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<sup>۴</sup> 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<sup>۵</sup> 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<sup>۶</sup> 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 پور فرج 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 به ظاهر 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 &amp; 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 پانل 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 شفیع، 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:

$$GDPR_t = F(CONR_t, INVR_t, GODR_t, GOOCR_t, NXMR_t) \quad (16)$$

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، GOOCR معرف هزینه‌ی مصرفی بخش دولتی، NXMR مبین خالص صادرات کالا و خدمات است. <sup>۱</sup> نیز نشان‌دهنده‌ی سال‌های مورد بررسی است.

الگوی فوق بیان می‌کند که تغییرات بلندمدت این متغیرها ممکن است به یکدیگر مرتبط باشند. به‌علاوه 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:

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

تعاریف متغیرهای موجود در رابطه‌ی (۱۷) عبارت‌اند از:

**LGDPDR**: 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.

**LGOOCR**: 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 ۱۳۶۷-۱۳۵۹ 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 به‌کاربرده 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:

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

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
LNXM	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)

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

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.

$$\Delta LGDPR = \beta_0 + \beta_1 \cdot \Delta LCONR_t + \beta_2 \cdot \Delta LINVR_t + \beta_3 \cdot \Delta LGODR_t + \beta_4 \cdot \Delta LGOOCR_t + \beta_5 \cdot \Delta LNXMR_t + \beta_6 \cdot DUREV + \beta_7 \cdot DUWAR + \beta_8 \cdot TREND + \beta_9 \cdot ecm_1(-1)$$

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)

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

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 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 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 علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود دارد اما در بلندمدت هیچ رابطه علیتی از طرف افزایش هزینه های مصرفی بخش دولتی به رشد اقتصادی وجود ندارد.

۴- در کوتاه مدت و بلندمدت هیچ رابطه 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 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 پیشنهاد های 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. کمیجانی، 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. گسگری، 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 اپیک»، فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش‌نامه اقتصادی، (۱۳۸۴)، سال پنجم، شماره اول.
۷. معنّت‌فر، 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 در ستکاری در سیاستگذاری مبارزه با فساد

شعبان نجفپور<sup>۱</sup>

یاسر عبدالزهر اعثمان<sup>۲</sup>

### چکیده

رویکرد نوینی که کشورهای مختلف در پیشگیری از فساد و ارتقای سلامت اداری اتخاذ نموده‌اند، رویکرد جامع یا رویکرد نظام ملی در ستکاری 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 در ستکاری چیست؟ شاخص‌ها و ابعاد عمده سنجش سازمان‌ها در نظام ملی در ستکاری 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.

**کلید واژه‌ها: فساد، سیاستگذاری مبارزه با فساد، نظام ملی در ستکاری.**

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 به‌عنوان 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. به‌عنوان مثال مشکلاتی مانند فقر، تبهکاری، 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 به‌صورت ذهنی، ارزشی و هنجاری، مثل وجود بحران مشروعیت یا کم‌رنج 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<sup>۱</sup> می‌توان چنین بیان کرد که «یک مسأله یا مشکل عبارت است از اختلاف میان آنچه باید اتفاق می‌افتاد و آنچه اتفاق افتاده است، به‌گونه‌ای 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 به‌وجود 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 می‌دارند، به طوری که نوعی وفاق و آمادگی جمعی برای مهار آن‌ها پدید می‌آید که مقامات رسمی کشور را به چاره‌جویی و اقدام عملی در جهت اصلاح و یا رفع و پیشگیری از آن‌ها وامی‌دارد (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 می‌شد. علت امر آن بود که نخست، فساد به عنوان موضوعی فرهنگی و سیاسی در نظر گرفته می‌شد و دوم، سنجش فساد بسیار پیچیده و حتی تقریباً غیرممکن به نظر می‌رسید؛ بنابراین، حذف فساد معمولاً هدف اقتصادی اصلاحات توسعه‌یافته بلکه همانند جغرافیای آن به عنوان بخشی از ماهیت یک کشور تلقی می‌گردید؛ 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 می‌کنند، 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<sup>۱</sup> دیگر بیش از این نمی‌توانستند 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 می‌شوند؛ 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 غیرممکن 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 می‌توانند به سطوح پایین فساد دست یابند (Vazquez, 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 سازمان یافته، 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).

علاقه فزاینده 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:

- ۱- نخست، رویکرد مداخله‌گرا<sup>۱</sup>. در این رویکرد مقامات و نهادهای مسئول مترصد وقوع ورخداد 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<sup>۱</sup>. 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 به‌عنوان 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 فعالیت‌ها می‌شد به‌جای 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»<sup>۲</sup> یا «نظام ملی درستکاری»<sup>۳</sup> 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 شفاف‌سازی اقدامات دولت بسیار فاصله داشته و حتی عملاً به افزایش حوزه‌های مخفی کاری منتهی شده است (ibid:25).

امادر گذشته و در دموکراسی‌های باستانی این سوءرفتارها را تشخیص داده و با آن‌ها به مبارزه برخاسته بودند. در یونان باستان در آتن، دادگاه مردم<sup>۱</sup> 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 آراملغی 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 آن‌ها پاسخگویی افقی بود چرا که دادگاه‌ها به شکلی مؤثر مستقل از نهادهای سیاسی بودند. در مقابل، چین باستان، امپراطوری‌های بعدی رم و نظام‌های 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، درباره‌ی فرمان‌هایی که از بالا می رسید سؤال کنند، اجرای آن‌ها را به تأخیر بیندازند و برای تأثیر گذاری، آن‌ها را تغییر دهند و به این ترتیب شکل محدودی از پاسخگویی عمودی را در یک محیط غیر دموکراتیک اعمال نمایند؛ بنابراین، پاسخگویی عمودی به چند دلیل به شکست می انجامد. مردم به شکل شایسته‌ای از فعالیت‌های حاکمان آگاهی نمی یابند؛ از توان تحقیق دقیق درباره سوء استفاده‌های احتمالی برخوردار نیستند؛ و فرایند انتخابات دوره‌ای است و بنابراین حتی در انتخابات آزاد نیز انتخاب کنندگان بر اساس مجموعه عملکردهای دولت در یک دوره مشخص، آن گونه که مشاهده کرده‌اند - قضاوت می کنند و دولت درباره‌ی سوء مدیریت‌های 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 «حلقه‌ی اخلاقی»<sup>۱</sup> 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 رسانه‌های آزاد وجود داشته باشند؛ اما رسانه‌ها باید محدودیت‌های

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 به‌عنوان مبنایی برای ارزیابی زیرساختار سلامت کشورهای مختلف دنیا قرار گرفت و از آن زمان به بعد آثار متعددی در خصوص 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 واگذار 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 به تنهایی به عنوان 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 در خصوص آن به پژوهش پرداخته و تعاریف گوناگونی از آن ارائه داده‌اند.

براون معتقد است که مفهوم نظام ملی درستکاری را می‌توان به نحوی بهتر به صورت زیر تعریف نمود: «نهادها، 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<sup>۱</sup> درستکاری در مدیریت عمومی یا دولتی معمولاً مربوط به ابزارهای ردگیری و مقابله با فساد، سوءمدیریت و سوءرفتار، با نگاهی 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 به‌عنوان 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 می‌گردد. این مفهوم می‌تواند طیف وسیعی از رفتارها و اشتباهات ساده در انجام وظایف اداری از طریق نقض عمدی اعتماد تا فعالیت‌های جنایی را در برگیرد. کافمن در شکل زیر این زنجیره رفتارها را نشان می‌دهد.



کافمن، این طیف را به سه نوع عمده از رفتارهای نامطلوب تقسیم‌بندی می‌کند: سوءمدیریت، سوءرفتار و رهبری و فساد.

۱- سوءمدیریت<sup>۱</sup>: سوءمدیریت به وظایف اداری اشاره دارد که به درستی و با دقت اجرا نمی‌شوند. این مفهوم می‌تواند شامل ناکارآمدی، بی‌کفایتی و تصمیم‌گیری با استدلال‌های ضعیف باشد.

۲- سوءرفتار و رهبری<sup>۲</sup>: سوءرفتار جدی‌تر از سوءمدیریت است. در این مرحله سطح بیشتری از بی‌مبالاتی و یا قصدی فراتر از سوءمدیریت وجود دارد. سوءرفتار بیش از عدم توجه و یا عدم سعی و کوشش است. این مفهوم می‌تواند شامل نقض اصول رفتاری باشد و ممکن است دربرگیرنده عنصر نادرستی و عدم صداقت باشد.

۳- فساد: فساد پدیده‌ای فراتر از سوءرفتار بوده و شامل اشکال مختلفی از «سوءاستفاده از قدرت یا سوءاستفاده از اداره» است. در مفهوم وسیع، بانک جهانی نیز عنصر منفعت شخصی را به آن اضافه نموده و فساد را این گونه تعریف می‌نماید «سوءاستفاده از قدرت عمومی برای منفعت شخصی» (Kaufman, 1997:8). فساد اعتماد عمومی را تضعیف می‌کند و تأثیر عمده‌ای 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 سوء رفتار 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).

سوء مدیریت، سوء رفتار 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 تأثیر 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 سوء رفتارها و سوء مدیریت‌ها 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 سوء رفتارها، سوء مدیریت‌ها 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 در خصوص حقوق ایشان و توانمندسازی آن‌ها برای نظارت بر دولت از طریق نظر سنجی‌های دوره‌ای در خصوص ارائه خدمات.
  - تولید و انتشار استراتژی درستکاری ملی و انجام نظر سنجی‌های 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).

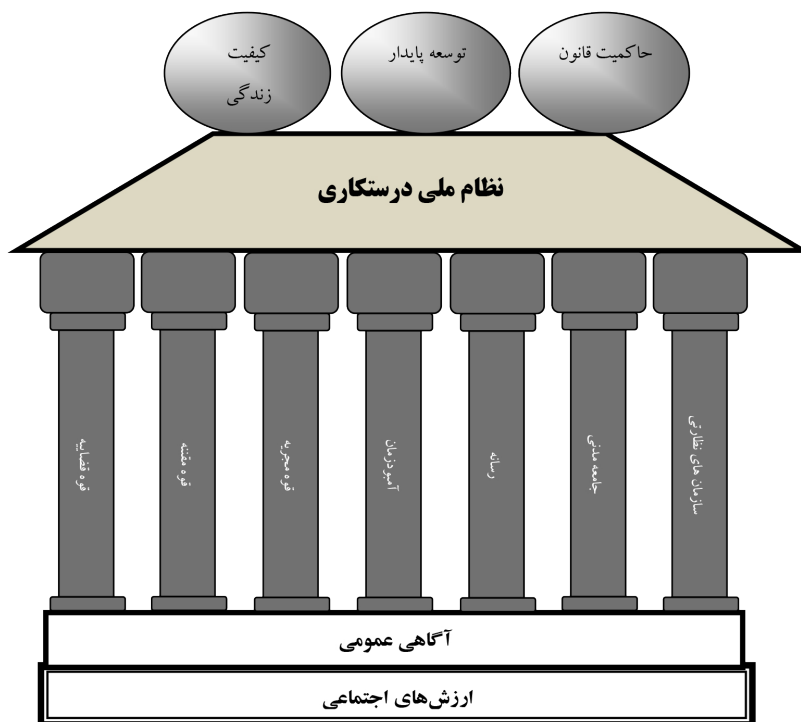
دای و استاپن هورست بیان می کنند که برای تضمین وجود محیطی که پشتیبان مشارکت فعالانه بخش خصوصی و عمومی برای توسعه پایدار باشد، باید یک نظام ملی درستکاری یا ستون‌های حمایتی متقابل ایجاد گردد. ستون‌های درستکاری در یک جامعه شامل بازیگران خارج از قوه‌ی مجریه و بیرون از خود دولت است. مجموع گروه‌های بازیگران به ستون‌های 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 ستون‌های گوناگونی مانند قوه‌ی مجریه، قوه‌ی مقننه، قوه‌ی قضاییه، آموذمان، سازمان‌های نظارتی، بخش خصوصی، جامعه مدنی، رسانه، حسابرسی کل، بازیگران بین‌المللی استوار است. این ستون‌ها مستقل هستند، ضعف یکی از ستون‌ها به سایر ستون‌ها 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 خلاءها و فرصت‌های فساد در درون هر یک از ستون‌ها 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، توسعه‌ی 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). بر اساس این مفروضات، بسیاری از کشورها به ایجاد چارچوب‌های اخلاقی و رفتاری و نظام‌های درستکاری برای حمایت و تقویت درستکاری مسئولان دولتی اقدام نموده‌اند. این چارچوب‌ها ممکن است شامل معیارهای تنظیمی مانند کدهای رفتاری، سازمان‌های مبارزه با فساد یا ارزیابی خطر باشند که در کنار نهادهای موجود مانند سازمان‌های حسابرسی، آموذمان‌ها 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 مؤلفه‌ها مانند سیاست‌ها، اقدامات، نهادها و محافظان درستکاری است که در عملکرد یکپارچه و سالم (منسجم) دولت سهیم هستند. ویژگی اصلی چشم‌انداز نظام درستکاری آن است که شرایط و عناصری را مطرح می سازد که برای درستکاری و انسجام دولت با اهمیت هستند. نظام‌های درستکاری، هم

شامل تلاش‌های مدیریت اخلاق سازمانی در درون ادارات دولت هستند و هم شامل محافظان درستکاری خارج از ادارات مانند حساب‌رسان 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<sup>۱</sup> 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، رسانه‌های آزاد، جامعه مدنی و امثالهم (Ibid:۱۱).

روی سقف معبد سه توپ گرد قرار دارد: «کیفیت زندگی»، «حاکمیت قانون» و «توسعه پایدار». آن‌ها گرد به تصویر کشیده شده‌اند تا تأکیدی بر این موضوع باشد که اگر قرار است این سه توپ گرد و ارزش‌هایی که در بر گرفته‌اند پایین نیافتند، سقف باید مسطح نگه داشته شود. خود «معبد» بر بنیان‌هایی مرکب از آگاهی عمومی و ارزش‌های اجتماعی استوار شده و دوام می‌یابد. اگر آگاهی عمومی بالا و ارزش‌ها ریشه‌دار باشند، از «ارکانی» که بر روی آن‌ها استوار شده‌اند محافظت خواهند نمود و به آن‌ها نیروی افزوده می‌دهند. از طرف دیگر، اگر مردم بی‌اعتنا بوده و مراقب نباشند یا اگر ارزش‌های ریشه‌داری وجود نداشته باشند، این بنیان‌ها ضعیف خواهند بود. «ارکان» توخالی، بی‌فایده و فاقد بایسته‌های مقوم خواهند بود و نمی‌توانند از نظام ملی درستکاری محافظت نمایند. اگر چه «ارکان» به یکدیگر وابسته هستند اما درجه قوت و ضعف آن‌ها می‌تواند متفاوت باشد. اگر یکی از رکن‌ها ضعیف باشد، فشار بیشتری روی یک یا چند رکن دیگر می‌آید. اگر چند رکن ضعیف باشند، بار آن‌ها در نهایت کج می‌شود به نحوی که «توپ‌های گرد» «توسعه پایدار»، «حاکمیت قانون» و «کیفیت زندگی» فرو غلطیده، به زمین می‌افتند و کل دستگاه دچار آشوب می‌شود. ارکان می‌توانند از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت باشند و هستند. اگر چه برخی قوی‌تر و برخی ضعیف‌تر هستند، اما همیشه بین آن‌ها موازنه‌ای برقرار است تا دوام آورند (TI ۲۰۰۳:۳۵ Source Book). در حالی که تفاوت‌هایی در بین کشورهای مختلف وجود دارد، معمول‌ترین «ارکان نظام ملی درستکاری»<sup>۱</sup> جامعه‌ای که در صدد است به شیوه‌ای پاسخگویانه حکومت کند (Ibid)، عبارت‌اند از:

- قوه‌ی مجریه؛
- قوه‌ی مقننه؛
- قوه‌ی قضائیه؛
- جامعه‌ی مدنی؛
- سازمان‌های «ناظر» (کمیته‌ی محاسبات عمومی، حسابرس کل، آموذمان، پلیس، سازمان ضد فساد و غیره)؛
- رسانه‌های عمومی؛

۱. «ارکان صداقت» به این شکل اولین بار توسط ابراهیم سوشی از شفافیت بین‌الملل در تانزانیا مطرح شد. از آن پس آن‌ها راه خود را به بدنه رو به رشد

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 ارائه 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 Stapenhurst, 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 (۲۰۰۱: ۸۳، TI، ۹۰-):  
 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 نقش‌شبه‌عنوان 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 گزارش‌دهی 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 ارائه 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 ارائه شده است. هدف کلی مدل نظام ملی درستکاری سازمان شفافیت بین‌الملل، ارتقای درستکاری 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 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 دیگری 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, 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.

### 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. Mclvor (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 فرآیند تصمیم سازی در کنترل بحران سازمانی

دکتر مصطفی ساوه درودی<sup>۱</sup>

مجتبی جامعی<sup>۲</sup>

### 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 روزبه‌روز 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، نظمی مختل گردد یا حالتی غیرطبیعی پدید آید، بحران مطرح می‌شود (آقابخشی، ۱۳۷۶: ۹۸). بحران بنا به 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 (امیر کبیری، 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 ایجادشده 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, 1988: 302). در این مرحله از تصمیم‌گیری، از تجزیه و تحلیل علمی و قضاوت شهودی استفاده می‌کنند (FredR, 1999: 385).

مدیران بنا به 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, 1988: 357).

### 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<sup>۱</sup>

۲. روش سیستمیک<sup>۲</sup>

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 (کازمی، 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<sup>۱</sup>»، «ویل کاکس<sup>۲</sup>» و «اسمیت<sup>۳</sup>» معتقدند که: «از منظری؛ بحران نزد نظاره‌کنندگان آن‌ها است. آنچه در نزدیک فرد و یا یک گروه بحران تعریف می‌شود، ممکن است در نزد دیگری بحران معنا نشود. اگر چه، به‌طور کلی بحران‌ها به لحاظ حالت اضطراب و دل‌مشغولی نسبت به این که مشکل در فقدان اقدام وخیم 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- غیر طبیعی: در بحران‌های غیر طبیعی 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 چه بسا 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<sup>۱</sup> را به عنوان بزرگ ترین عامل منحصر به فردی دانست که اجرای موفقیت آمیز استراتژی‌ها را مورد تهدید قرار می‌دهد (Fred R, ۱۹۹۹:۴۶۰).

تغییرات همواره با ترس‌ها، کنجکاوی‌ها، کنش‌ها و واکنش‌هایی همراه است که رهبران سازمان با مدیریت مناسب و برنامه‌ریزی منطقی راه وصول به اهداف را ترسیم می‌نمایند. حقیقت شروع تغییر در سازمان‌ها در پی عدم موفقیت سازمان در حصول به اهداف یا در پی کسب نتیجه بهتر رقم می‌خورد که برای خروج از این بن‌بست مسئولان و مدیران سازمان می‌بایست 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 مهم‌تر در رقابت با حریف از صحنه دور می‌سازد.

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 می‌دهند. این موضوعات می‌تواند 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 می‌چرخد، که بتوانند جوی را بر سازمان حاکم کنند که پذیرای تغییر باشد. مدیران و کارکنان می‌بایست 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 می‌کند و بقا و حیات ساختاری آن را با مشکل جدی مواجه می‌سازد. آسیب‌ها در حوزه‌ها و پدیده‌های مختلف سازمانی در ابعاد و اشکال متنوع و متعددی در کوتاه‌مدت و یا درازمدت چهره خود را به نمایش می‌گذارند و منجر به بروز کج‌روی و بی‌برنامگی می‌شوند و عملکرد سازمان را با مخاطرات جدی همراه می‌نمایند. آسیب‌ها فرآیندی هستند که احتمال نابودی نظم و هماهنگی درون سازمانی را فراهم و حرکت به سوی شرایط جدید را ناهموار می‌کنند. در این حالت سازمان به سمت یک بحران پیش می‌رود. بحرانی که نابه‌سامانی‌های

1. Resistance to change

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!

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.

### 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. هر اندازه 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 مبین 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 هر چه 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 با هدف 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 ستیزی که به علت تهدید یا به صحنه آوردن نیروها پدید آمده باشد (نظامی)، بحران میان دولت‌های ثروتمند و فقیر که به دلیل امکان استتکاف 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)، و 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 رویارویی 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 به‌منزله‌ی یکی از نتایج ممکن بحران، شتاب بیشتری پیدا کرد.

جامع‌ترین فهرست بحران‌ها مجموعه داده‌های مربوط به بحران است که برچرا و ویلکنفلد<sup>۱</sup> 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، مجالی 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

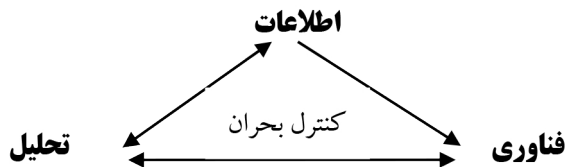
1. Brecher

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, 1988: 303).

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 بحران‌گریزی را فراهم و مدیریت بحران را با شکست مواجه می‌سازد (D. joblonsky, ۲۰۰۴: ۶۷). لذا اهمیت اطلاعات صحیح، به موقع و به‌دوراز ابهامات و جهت‌گیری خاصی که صادقانه باشد می‌تواند یکی از بهترین تصاویر را در چگونه بهره‌گیری از فرصت‌ها ترسیم کند و به‌عنوان یکی از ملاک‌های مؤثر ارزیابی در نزد تصمیم‌گیران، خصوصاً در زمان بحران مورد توجه جدی قرار گیرد.

در جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات می‌بایست موارد ذیل رعایت گردد:

۱. کیفیت اطلاعات: منظور از کیفیت اطلاعات، این است که مدیران باید بین «باید» ها و «هست» های گزارش شده، مقایسه‌ای انجام دهند. اطلاعات دقیق‌تر، کیفیت بالاتری را برای مدیران و امنیت بیشتری را هنگام تصمیم‌گیری به وجود می‌آورد.

۲. به‌هنگام و به‌موقع بودن اطلاعات: بایستی اطلاعات به‌موقع و به‌هنگام در دسترس مسئولین قرار گیرد و نباید در آن تأخیری ایجاد شود.

۳. کمیّت اطلاعات: مدیران، گاهی اوقات بدون توجه به کمیّت و فقط بر اساس دقت و به‌موقع بودن اطلاعات ممکن است تصمیم بگیرند، اما بسیاری اوقات به‌عکس با اطلاعات نامرتبط و بی‌فایده‌ای اشباع می‌شوند که علاوه بر بی‌فایده بودن، هزینه‌ی زیادی را نیز در بردارد؛ بنابراین، تصور این که هر چه اطلاعات بیشتر باشد به تصمیم‌گیری بهتر منجر خواهد شد باطل است.

۴. مربوط بودن اطلاعات: اطلاعات دریافتی مدیران بایستی با مسئولیت‌ها و وظایف ایشان مرتبط باشد، زیرا اطلاعات نامرتبط باعث ایجاد مشکل و سردرگمی می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۸: ۱۷۵).

بنابراین می‌توان گفت، اطلاعات کیفی‌ترین، برترین و جامع‌ترین محصولی است که می‌تواند توسط سیستم در اختیار مصرف‌کننده و یا سیاستمدار قرار گیرد تا افراد با بهره‌گیری از اطلاعات، تصمیم درست خود را در ارتباط با موضوع مورد نظر به کار گیرند.

## تحلیل:

تحلیل به‌عنوان یک عامل پراهمیت و اثرگذار در سیاست‌های سازمانی می‌تواند ایفای نقش ارزنده برای تصمیم‌گیری سازمان داشته باشد. متداول‌ترین و کارسازترین شیوه در برگزیدن گزینه‌ها، به‌هنگامی که تصمیم‌های بزرگ در پیش قرار دارند، به کار بستن تحلیل است (Koontz, ۱۹۸۸: ۳۱۸). تحلیل در زمان بحران تفاوتی آشکار با شرایط عادی و غیربحران دارد در زمان بحران به علت کمبود وقت، زمان تحلیل‌گران بسیار کم است و این کمبود می‌تواند تصمیم‌گیری را با چالش مواجه سازد؛ لذا می‌بایست از نیروهای کمی، صاحب‌نظر 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 کمیّت 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 نگه‌داشتن 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<sup>۱</sup> بود و به این صورت نمی‌توانست مورد استفاده قرار گیرد و برای تبدیل آن به اطلاعات<sup>۲</sup> 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»<sup>۳</sup> 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- برچر، 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. «رهیافت‌های مدیریت بحران و امنیت اجتماعی»، فصلنامه امنیت عمومی، سال سوم، بهار و تابستان (۱۳۸۷)
- ۱۷- مک کارتی، 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.robbaus, (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 approaches', institute of personal.



# گزارش تخصصی



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

دکتر رضا دلاوری<sup>۱</sup>

محمود صلبی<sup>۲</sup>

### 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 رییس 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 تفاوت بسترهای تحقیقاتی آن‌ها دارد. در حالی 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 زارخانه‌ها، 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:

حسن زاده (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 بر شمرده (حسن زاده ۱۳۸۳ صص ۱۸ و ۱۹).

عرب‌مازار، جمشیدی و صالحیان عمران (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-)

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 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 در مورد 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 راه یافته و این خود فرصت مغتنمی برای پژوهشگران است تا طیف وسیعی از مسایل و گره‌های کور اجرایی مملکت را مورد توجه قرار دهند. در عین 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 جامعه‌ی عمل ببوشانند. 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. در واقع برای بهره‌جستن از آنچه تحقیق نامیده می‌شود، ضرورت دارد، بازخورد پژوهش‌های انجام گرفته در سطح دستگاه‌های رسمی را با 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 (شیر کوند: 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

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

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

### جدول ۲. اهم یافته‌ها و آسیب‌ها با مروری بر تحقیقات انجام شده

محقق	آسیب‌های معرفی شده
سعیدی راد (۱۳۸۵)	کارا نبودن ساختار نظام تحقیقات، شرایط نامناسب سیاسی و فرهنگی، مدیریت ضعیف مؤسسات علمی و پژوهشی، نبود سیستم کارآمد اطلاع‌رسانی و تبادل علمی، اعتبارات ناکافی تحقیقات، نادرست بودن ساختار نظام آموزش، به‌ویژه آموزش عالی، انگیزه ضعیف پژوهشگران و محققان، ساختار سازمان‌های دولتی
معین (۱۳۷۲)	غلبه مشکلات اقتصادی و معیشتی بر اشتغالات علمی و آموزشی، تراکم برنامه‌های آموزشی استادان، کم‌رنگ شدن و بی‌توجهی تحقیقات کاربردی در علوم انسانی و پایه و به‌روز نشدن آموزش‌های استادان، نهادینه نشدن و عدم رشد متناسب فرهنگ و نظام اطلاع‌رسانی و کم‌شدن تسهیلات پژوهشی
صدری (۱۳۷۳)	در نظام آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی تحت‌الشعاع فعالیت‌های 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.
امینایی (۱۳۷۵)	وجود مقررات دست‌وپاگیر مالی، نداشتن امکانات کافی، پایین بودن میزان حق‌التحقیق، عدم تأمین بودجه‌ی کافی برای اجرای تحقیقات، فقدان پایگاه‌های تحقیقاتی در کشور و عدم هماهنگی در امتیازدهی میان دو حوزه مسئولیت‌های اجرایی و کارهای امور تحقیقاتی است.
قنبری و تنکانی (۱۳۷۳)	تغییرات مدیریت و اعمال سلیقه‌های شخصی مدیران ازجمله مشکلات نظام تحقیقاتی کشور و مؤسسات پژوهشی است.
علی‌اکبر ارجمندنیا (۱۳۹۱)	عدم برخورداری سازمان‌ها از نیروهای مسلط به امر پژوهش، وابستگی آن‌ها به متخصصان پژوهشی خارج از سازمان، نبود یک سازمان علمی ناظر بر امور پژوهشی، عدم اختصاص بودجه‌های کافی به امر پژوهش، فاصله موجود بین پژوهشگران و حوزه‌های کارآمد
رمضان حسن‌زاده (۱۳۸۳)	محدودیت‌های مالی و کمبود بودجه‌ی تحقیقات، فقدان راهبرد، شرایط و زمینه‌های مناسب برای کاربست تحقیقات، کنترل‌های انعطاف‌ناپذیر اداری و ساختارهای دیوان‌سالارانه. تردید در کیفیت گردآوری داده‌ها و روش‌شناسی پژوهش، عدم وجود انسجام در ساختار برخی فعالیت‌های پژوهشی و یافته‌های آن و فقدان ارزشیابی از تأثیر یافته‌های پژوهشی. عدم وجود 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، 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، تکنولوژیکی، سیاسی و مدیریتی تحقیقات
قورچیان (۱۳۸۳)	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
هداوندی (۱۳۸۳)	موانع سیاسی، فرهنگی، مدیریت مؤسسات علمی - پژوهشی، سیستم اطلاع‌رسانی و تبادل علمی، اعتبارات تحقیقاتی، مشارکت با بخش خصوصی، ساختار تحقیقاتی دانشگاه‌ها، 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، سیاستگذاری و نظام تحقیقاتی، فرهنگ پژوهش، پژوهشگران، فضای استاندارد علمی - پژوهشی، مقررات و قوانین پژوهشی، بودجه و امکانات پژوهشی

آسیب های معرفی شده	محقق
فقدان ارتباط منسجم و منطقی بین دانشگاه‌ها، مؤسسات تحقیقاتی و صنایع و به‌طور کلی واحدهای تولیدی، عدم وجود نظام صحیح و مطلوب در ارتباط با توزیع اعتبارات پژوهشی، فقدان انگیزه‌ی تحقیق در بین استادان و در مراکز تحقیقاتی، نبود بودجه‌ی کافی، وجود مقررات دست‌وپاگیر مالی و اداری، کم‌توجهی به محققان و مشخص نبودن سیاست‌ها و اولویت‌های تحقیقاتی (حتی در مورد انتخاب سوژه‌های مهم تحقیقاتی)، فقدان سیاست‌گذاری مشخص و متمرکز در امر پژوهش و عدم تمرکز در اجرای آن‌ها، فقدان بستر مناسب برای شکل‌گیری و رشد تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای، عدم وجود ضوابط منسجم و قابل اجرا در ارتباط با سیاست‌های حمایتی از محققان و متخصصان	شهرام شیرکوند (۱۳۸۷)
اعتماد و باور ضعیف مدیریت سازمان به امر تحقیق، غیر مرتبط بودن رشته تحصیلی و سابقه تخصصی مدیران واحدهای تحقیقاتی، ضعف پژوهش‌های انجام‌شده توسط محققان خارج از سازمان‌ها (مشکلات برون‌سپاری طرح‌ها)، 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 اطلاع‌رسانی و دسترسی به آمار و اطلاعات و نتایج مطالعات و تحقیقات انجام‌شده، فرایند طولانی تعیین اولویت‌ها، بررسی و تصویب طرح‌های پیشنهادی و در نهایت ارزیابی طرح‌های انجام‌شده، نبود مشارکت و همکاری واحدهای تحقیق و توسعه با واحدهای اجرایی در به‌کارگیری نتایج طرح‌ها، عدم دسترسی به بانک اطلاعاتی شرکت‌ها و مؤسسات مشاور مطالعاتی در هر یک از حوزه‌های تخصصی	عباس عرب مازار، محمدتقی جمشیدی، ابوالفضل صالحیان عمران (۱۳۸۸)
دیوان‌سالاری و تشریفات اداری، کمبود تجهیزات و مواد، پایین بودن سطح بودجه‌های تحقیقاتی، قوانین دست‌وپاگیر اداری و نبود یا کمبود منابع اطلاعاتی	حسین خنیفر (۱۳۹۳)

### روش‌شناسی پژوهش:

با توجه به این که تحقیق حاضر در صدد کشف و شناسایی آسیب‌های پژوهش در دستگاه‌های 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 زیرکانه در مورد مسأله اصلی تحقیق نیست. لذا در اینجا نیاز به طرح سؤال تحقیق است. سؤال اصلی این پژوهش این بود که مهم‌ترین آسیب‌های مرتبط با پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان کدام‌اند؟ چه راهکارهایی برای بهبود آن در دستگاه‌های اجرایی وجود دارد؟ با توجه به هدف کلی پژوهش که آسیب‌شناسی علمی و کارشناسی پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان و ارائه راهکار برای بهبود و اصلاح آن است، این پژوهش را می‌توان به لحاظ هدف از نوع پژوهش کاربردی و به لحاظ روش، پیمایشی و زمینه‌یاب و از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات برای تدوین مدل از نوع کتابخانه‌ای و میدانی دانست.

با توجه به این که این پژوهش در صدد کشف موانع و مشکلات پژوهش در دستگاه‌های اجرایی استان قم است، لذا تحقیق حاضر از حیث ماهیت و روش از نوع اکتشافی است و به صورت پیمایشی و میدانی انجام می‌گیرد. زیرا اطلاعات و داده‌های مورد نیاز در جریان پیمایش حاصل می‌شود. از حیث

هدف انجام تحقیق نیز این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد زیرا نتایج و یافته‌های 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 دستگاه‌های اجرایی استان می‌باشند.

جدول ۳. تعداد آسیب‌ها به تفکیک دستگاه‌های 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 حرفه‌ای	۴
۴	تأمین اجتماعی	۶
۵	اداره کل راه و شهرسازی	۵
۶	دادگستری	۱۲
۷	استانداری	۶
۸	اداره کل ثبت‌احوال	۳
۹	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۲
۱۰	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی	۱۰
۱۱	جمعیت هلال‌احمر 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 فرآورده‌های نفتی	۱۱
۲۰	شرکت آب و فاضلاب استان	۲
۲۱	جمع	۱۲۶

مأخذ: دستگاه‌های اجرایی استان قم

نتایج حاصل از مشارکت دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه‌های استان در شناسایی اهم آسیب‌ها در حوزه‌ی 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 ۰/۵ 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 ۰/۵ درصد اعتبارات)

- به استناد ماده ۴ (گردش کار طرح‌های پژوهشی) آیین‌نامه اجرایی کمیته‌ی 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 روبه‌رو 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.

## استانداری 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؛
- ناچیز 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 وزار تخانه‌ها 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 تجهیزمانند 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  
 آموزش دهنده، 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 اعلام شده‌ای 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.

- در خصوص 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 سرخورده‌باز می‌گردند.

- 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 دستورات عمل‌های 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؛ به‌عنوان 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 به‌کارگیری 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 اولویت‌های پژوهشی برخی از بخش‌ها فقط بر اساس رفع تکلیف بدون در نظر داشتن مسأله‌ای خاص نسبت به اعلام اولویت و موضوع اقدام می‌کنند و لذا در پی یافته‌های تحقیق مذکور نیستند. - دیربازده بودن نتایج تحقیقات: متأسفانه روند تحقیقات به صورت فعلی از مسأله یابی تا فراخوان و تعیین اولویت‌ها و دریافت طرح از محققان تا بررسی و اعلام نتایج از یک طرف و تدوین طرح تحقیق توسط محققان و مرحله‌بندی طرح و ارائه گزارش هر مرحله و در نهایت ارائه گزارش نهایی، فرآیندی طولانی و زمان‌بر است که می‌تواند با توجه به تغییر شرایط از اهمیت مسأله مورد نظر کاسته یا اولویت‌های تحقیقاتی جدیدی مطرح شده باشند. از جانب دیگر به علت عدم ثبات مدیریتی با تغییر افراد و به تبع آن با تغییر نگرش‌ها مسایل به طور کلی فراموش می‌شوند.

- نبود حلقه اتصال بین نظام پژوهشی، آموزشی و تربیتی؛ متأسفانه هر یک از نظام‌های پژوهشی، آموزشی و پرورشی به صورت جزایری جداگانه بدون دریافت بازخورد یکدیگر به راه خود ادامه می‌دهند 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 می‌توان عدم آشنایی بدنه کارشناسی بخش‌های مختلف با امور تحقیق و پژوهش، عدم احساس نیاز به تحقیق و پژوهش توسط مدیران میانی و عالی بخش، اطلاع‌رسانی ناکافی در مورد فعالیت‌های تحقیقاتی توسط بدنه تحقیقات، دیربازده بودن طرح‌های تحقیقاتی، عدم وجود کارشناسی‌های 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 پژوهش‌ها توسط پژوهشگران خارج از سازمان که احاطه کافی به مسایل آموزش و پرورش استان ندارند و لذا نگرش غیرسیستمی و جزءنگرانه آن‌ها می‌تواند نتایج تحقیق را به بیراهه بکشاند.

- اختصاص زمان نامناسب بودجه در سال‌های گذشته: به عنوان مثال بودجه در اواسط اسفندماه ابلاغ و می‌بایست تا پایان اسفندماه جذب گردد که به دلیل نبود دستورالعمل مالی شفاف و مقررات دست و پاگیر عملاً جذب بودجه امکان‌پذیر نیست.

- دستورالعمل‌های غیر کارشناسی: متأسفانه وجود این دستورالعمل‌ها که هیچ‌گونه کمکی به توسعه پژوهش در آموزش و پرورش نمی‌کند، هزینه‌ها 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 برخی دستگاه‌ها در بعضی از ردیف‌های متفرقه دارای ابلاغ اعتبار می‌باشند لکن هیچ‌گونه 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

نفی 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم توانایی عضویت در یک جریان پژوهشی جمعی فراگیر؛</li> <li>- عدم وجود رابطه معنادار بین آیین‌نامه‌ها و فرآیند ارتقای هیأت علمی با اثربخشی پژوهش؛</li> <li>- «مسأله محور» نبودن و نداشتن مهارت‌های مشاهده مسایل عینی جامعه در پژوهش‌های علوم انسانی؛</li> <li>- اقتصاد نفتی باعث می‌شود انگیزه و نیاز بالایی برای پژوهش‌های کاربردی و مؤثر به وجود نیاید.</li> </ul>
۲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم توفیق در سیاستگذاری پژوهشی</li> <li>- عدم انجام تحقیقات بر اساس نیازسنجی واقعی در جامعه</li> <li>- نبود ارتباط بین حوزه‌ی پژوهش و اجرا</li> <li>- ناکافی بودن بودجه پژوهش</li> <li>- عدم انجام تحقیقات میان بخشی و چند زمینه‌ای</li> </ul>

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	- با وجود 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 غیرمرتبط 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 به‌عنوان بزرگ‌ترین چالش بر سر راه تحقق پژوهش در حوزه علوم انسانی؛ - وجود نگاهی ایدئولوژیک زده و سیاسی به علم و پژوهش.
۱۱	- استیلاي 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 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	- کیفیت محوری 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: اهم 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

آسیب‌ها	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم اطلاع از هدف پژوهش و عدم به کارگیری نتایج تحقیقات نظری در بعضی دستگاه‌ها</li> <li>- عدم هماهنگی آموزش و تحقیق با تجربه</li> <li>- بسیاری از تحقیقاتی که انجام می‌گیرد گزارش است نه تحقیق</li> <li>- عدم انجام تحقیقات به صورت گروهی</li> <li>- باور ضعیف مدیران نسبت به تحقیق،</li> <li>- عدم اختصاص بودجه کافی و وجود مسایل دست‌وپاگیر در ارایه تحقیق</li> </ul>	۲
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم حاکمیت شیوه پژوهشی مشخصی در دستگاه‌ها</li> <li>- عدم تفکیک بین کار پژوهشی در دانشگاه‌ها با ادارات</li> <li>- عدم در نظر گرفتن پژوهش در دستگاه‌ها به‌عنوان یک فرایند و یک فعالیت در مجموعه یک سیستم</li> <li>- تخصیص دیر هنگام بودجه، انعقاد قرارداد در ماه‌های پایانی سال و عدم اعمال ۱٪ هزینه پژوهشی در دستگاه‌ها،</li> <li>- عدم رعایت اصول نیازمحوری و موضوع‌محوری در پژوهش‌ها</li> <li>- هزینه کرد بودجه پژوهش در سایر بخش‌های دستگاه‌ها</li> <li>- عدم ارایه آموزش به واحدهای پژوهش در دستگاه‌ها</li> <li>- عدم ارتقای جایگاه آموزش و پژوهش در دستگاه‌های دولتی</li> <li>- فقدان یک نظام و سامانه پژوهشی</li> </ul>	۳
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دستگاه‌های نظارتی در حوزه پژوهش نظارت کافی ندارند</li> <li>- تبدیل پژوهش به نوعی تجارت علمی</li> <li>- انجام تحقیقات با سفارش، اولویت‌بندی و طرح مسأله توسط کارفرما</li> <li>- معمولاً ضعیف‌ترین بخش دستگاه‌ها، قسمت پژوهش است.</li> <li>- در اکثر دستگاه‌ها کارشناس پژوهش چند وظیفه دیگر را نیز بر عهده دارد.</li> <li>- عدم نگاه به پژوهش به‌عنوان یک دوره مشخص که از پیشنهاد تا اجرا باید باهم مرتبط باشند.</li> </ul>	۴
<ul style="list-style-type: none"> <li>- هدفمند نبودن پژوهش‌ها</li> <li>- عدم اثربخشی کار پژوهش و این که نهایتاً می‌خواهد چه مشکلی را حل نماید؟</li> <li>- عدم ارزیابی میزان موفقیت امور پژوهشی</li> <li>- تک نظری شدن کارهای پژوهشی</li> <li>- انحصارطلبی در حوزه‌ی پژوهش دستگاه‌ها</li> <li>- عدم اشراف و تخصص لازم کارشناسان پژوهشی دستگاه‌ها</li> </ul>	۵
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم ارایه مدل و الگو به دستگاه‌ها</li> <li>- عدم توجه به کمیت و کیفیت کارهای پژوهشی</li> <li>- هدر رفت بودجه دستگاه‌ها به سبب وجود آسیب‌های پژوهشی</li> <li>- عدم کاربردی بودن و نداشتن اثربخشی لازم در پژوهش‌های انجام شده</li> </ul>	۶

### 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، ارائه 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 ارائه نمی‌کنند.
- ب) پیشنهادهای اجرایی ارائه 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 برون‌سازمانی 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 به‌عنوان 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. چراکه 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 فعالیت‌های پژوهشی بین دستگاه‌های اجرایی و مراکز پژوهشی؛
۲۲. ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای پژوهشگران برای ارتقای سطح علمی و اطلاعاتی آنان؛
۲۳. ارائه نتایج تحقیقات در نمایشگاه‌های کشوری و خارج از کشور و وارد ساختن پژوهش‌های نظام اداری در عرصه اطلاع‌رسانی جامع و فراگیر؛
۲۴. فراهم آوردن زمینه‌های نقد پژوهشی در راستای بالندگی و پویایی پژوهش‌ها و از طرفی ایجاد فضای رقابت علمی میان پژوهشگران و مراکز پژوهشی؛
۲۵. شناسایی استعدادها و خلاقیت‌های اشخاص و زمینه به کارگیری آنان و استفاده بهینه از این همه توانایی‌های بالفعل و بالقوه نظام اداری در راستای امور پژوهشی؛
۲۶. بهره‌مند ساختن پژوهشگران از امتیازهای قانونی و حقوقی مانند تشکیل هیأت‌های علمی و اعطای مدرک علمی برای آنان و اعطای بورس برای ادامه تحصیلات؛
۲۷. توسعه و مرکزیت سیاست‌گذاری و تبادل اطلاعات علمی به منظور جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل آمار و اطلاعات مورد نیاز فعالیت‌های 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 راه‌حل‌های آن، تهران، شرکت سهامی انتشار، (۱۳۸۱)
۲. طایفی، علی. موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران، تهران، آزاداندیشان، (۱۳۸۰)
۳. مانزینی، آندره. آسیب‌شناسی 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 پژوهش‌های تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران، شماره ۳ و ۴، (۱۳۸۱)
۵. ارجمند نیا، علی اکبر، آسیب‌شناسی پژوهش در ایران، دوماهنامه، شماره بیست و ششم / فروردین و اردیبهشت (۱۳۹۱)
۶. حسن‌زاده، رمضان. «بررسی موانع و عوامل کاربست یافته‌های پژوهشی توسط دانشگاه‌ها و دستگاه‌های 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 باینازها 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 نهادینه 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. Kourosch Fathi Vajargah, Mahmmud 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 270subjects. 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](http://www.bazresi.ir)

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

