



فهرستان علوم

دو فصلنامه

**Biannual Journal of
Human Sciences Development**
ISSN: 2676-5551
(BJHSD)

دوره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۸، شماره دوم

تحليل فقهي مالکيت ادبي و هنري

غفلت از چالش‌های نظري دو نحله فکري اقتصاد فضا و
اقتصاد متعارف در سياست‌های توسعه منطقه‌ای ايران

توسعه رويکرد پويایی سيستم؛
ابزاری برای تعيين عوامل مؤثر در مدل نام‌آوری کارفرما

حکمرانی همکارانه؛ رويکردی نو در مدیریت ارزش عمومی

در جست‌وجوی الگوی انطباقی
برنامه‌ريزی استوار منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور

بررسی تأثیر سلبی تکنولوژی بر خلاقیت انسان

مرور و نقد کتاب

صاحب امتیاز: فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران
مدیر مسئول: دکتر سید مهدی الوانی
سر دبیر: دکتر سید مهدی الوانی

مدیر داخلی: حسام ناظم بکایی
طرح جلد و صفحه‌آرایی: مجید میراب زاده

اعضای هیئت تحریریه:

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| — دکتر رضا داوری اردکانی | — دکتر سید مصطفی محقق داماد |
| — دکتر سید مهدی الوانی | — دکتر عباس منوچهری |
| — دکتر غلامعباس توسلی | — دکتر عزت الله نادری |
| — دکتر شمس السادات زاهدی | — دکتر حسین نمازی |
| — دکتر عباس شاکری | — دکتر رضا نیلی پور |
| — دکتر سید حسین صفایی | |

داوران این شماره:

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| — دکتر سید مهدی الوانی | — دکتر عباس شاکری |
| — دکتر علی اصغر پور عزت | — دکتر سید حسین صفائی |
| — دکتر حسن دانایی فرد | — دکتر حسین نمازی |
| — دکتر میرعلی سید نقوی | — دکتر رضا واعظی |

«دو فصلنامه توسعه علوم انسانی» نشریه تخصصی گروه علوم انسانی فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران است که طی دو شماره در هر سال انتشار می‌یابد. این نشریه مطابق معیارهای علمی و با امان نظریه فضای فرهنگی-ارزشی جامعه و تحت نظر هیأت تحریریه و استادان و پژوهشگران علوم انسانی تدوین می‌شود و مقالات اصیل علمی و پژوهشی و برگردان آثار برتر علمی را در زمینه علوم انسانی منتشر می‌کند.

نشانی: تهران بزرگراه شهید حقانی، خروجی فرهنگستان‌ها و کتابخانه ملی،

فرهنگستان علوم، طبقه اول، گروه علوم انسانی

کد پستی: ۱۵۳۷۶۳۳۱۱۱ / تلفن: ۸۸۶۴۵۵۸۷

رایانامه: hdevelopment@ias.ac.ir

وبگاه: <http://www.ias.ac.ir>

این نشریه در پایگاه بانک اطلاعات نشریات کشور (مگ ایران) نمایه شده است.

راهنمای نویسندگان

اهداف دو فصلنامه توسعه علوم انسانی

- توسعه علمی کشور و گسترش مرزهای دانش از طریق نشر آثار علمی ملی و جهانی و یافته‌های جدید حاصل از پژوهش‌های بنیادی، نظری، کاربردی و توسعه‌ای و ارائه نظریه‌ها یا روش‌های جدید در حوزه علوم انسانی با تأکید بر دویژگی اصالت و ابداع
- فراهم آوردن بستر رشد علمی از طریق نشر مقالات علمی- پژوهشی و ایجاد ارتباط میان اصحاب دانش علوم انسانی در سطح علمی و فراملی
- ایجاد فضای گفتگویی و ارتباط علمی میان مخاطبان نشریه و اندیشمندان علوم انسانی و آماده‌سازی جامعه علمی برای نقد عالمانه آثار این شاخه از دانش بشری

خط‌مشی چاپ مقالات

دو فصلنامه به چاپ و نشر مقالاتی می‌پردازد که در راستای اهداف مصوب نشریه بوده و پس از داوری و بررسی علمی حائز امتیازهای لازم شده باشد.

دو فصلنامه
توسعه علوم انسانی
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



مقالات ارسالی باید در زمینه‌های مختلف علوم انسانی (اقتصاد، تاریخ، جامعه‌شناسی، جغرافیا، حقوق، دانش‌شناسی، روان‌شناسی، زبان‌شناسی، علم اطلاعات، علوم تربیتی، علوم سیاسی، علوم شناختی، فلسفه و مدیریت) تدوین شده باشند. مقالات ارسالی نباید قبلاً در هیچ نشریه داخلی و یا خارجی چاپ شده باشند. براین اساس هیئت تحریریه انتظار دارد نویسندگان تا هنگامی که جواب تأیید قطعی از نشریه دریافت نکرده‌اند، مقالات خود را به نشریه دیگری برای چاپ ارسال نکنند.

شیوه ارزیابی مقالات

مقالات ارسالی که شرایط کلی پذیرش را دارا باشند، برای داوران رشته تخصصی و خبره در آن موضوع ارسال می‌شوند. داوران علاوه بر ارزشیابی کیفی مقالات، در صورت لزوم راهبردهایی را نیز برای بهبود و اصلاح مقاله پیشنهاد می‌کنند. نظرها و پیشنهادهای داوران به طور کامل، اما بدون ذکر نام برای نویسنده یا نویسندگان مقاله ارسال خواهد شد.

مراحل و شرایط پذیرش و چاپ مقاله:

- ۱) نامه‌ای شامل عنوان و زمینه مقاله، نویسندگان و نویسنده مسئول، چکیده، رایانامه، شماره تماس و سایر اطلاعات به همراه مقاله و فرم تعهد اخلاقی برای سردبیر ارسال می‌شود.
- ۲) پس از مطابقت موضوع با سیاست‌های نشریه، نتیجه به نویسنده مسئول اعلام می‌شود.

- ۳) دریافت مقاله تنها از طریق رایانامه نشریه و ارسال فایل Word میسر است.
- ۴) مقالات پذیرفته شده از سوی سردبیر به وسیله اعضای هیئت تحریریه مورد بررسی قرار خواهند گرفت.
- ۵) مقالات تایید شده برای حداکثر ۳ داور تخصصی ارسال می شوند.
- ۶) در صورت تایید نهایی از سوی داوران، نتیجه به نویسنده مسئول اعلام می شود.
- ۷) مقالات اصلاح شده دوباره باید ارسال شوند و اصلاحات انجام شده در آنها مشخص شده باشد.
- ۸) در صورت تایید اصلاحات از سوی سردبیر و یا داوران، مقاله در اختیار ویراستاران علمی نشریه قرار می گیرند.
- ۹) برای رفع اشکالات احتمالی (جملات یا عبارات نامفهوم، جاافتاده، غیرمرتبط، استنادهای بدون منبع، منابع با اطلاعات نادرست، جداول ناقص) مراتب به نویسنده اعلام می شود. برای کاهش این موارد و تسریع در چاپ، توصیه می شود مقاله طبق شیوه نامه مقالات نشریه تنظیم شود که در ذیل مشاهده می شود.
- ۱۰) پس از ویرایش علمی و رفع اشکالات، مقاله به ویراستار ادبی ارسال می شود.
- ۱۱) پس از ویرایش علمی و ادبی مقاله برای صفحه آرایی ارسال می شود.
- ۱۲) برای کنترل و تایید نهایی، مقاله صفحه آرایی شده برای سردبیر یا در صورت لزوم برای نویسنده مسئول ارسال می شود. در این مرحله رفع اشتباهات احتمالی قابل اصلاح است.
- ۱۳) مقاله نهایی پس از صفحه آرایی کامل نشریه، برای چاپ ارسال می شود.

موارد کلی:

مقالات برگرفته از رساله یا پایان نامه دانشجویان با نام دانشجو، استاد راهنما، مشاوران و با مسئولیت استاد راهنما منتشر می شوند. چنانچه مخارج تحقیق یا تهیه مقاله از سوی مؤسسه هایی تأمین شده باشد، باید نام مؤسسه در پانویس صفحه اول درج شود.

مسئولیت ارائه صحیح مقاله برعهده نویسنده مقاله است. نویسندگان باید تعهد کنند که مقاله هم زمان به سایر نشریات ارسال نمی شود و تا قبل از دریافت پاسخ نهایی نیز اقدام به ارسال آن نکنند. چاپ هرگونه مطلب در نشریه منوط به رعایت معیارهای اخلاقی است.

نشریه حق هرگونه اصلاح در ساختار و متن مقالات دریافتی را براساس خواسته های مصوب نشریه برای خود محفوظ نگه می دارد.

مسئولیت محتوای مقاله برعهده نویسنده یا نویسندگان است.

چاپ مقاله هایی که در همایش به صورت سخنرانی یا پوستر ارائه و در خلاصه مقالات منتشر شده است، مشروط بر اینکه در قالب ساختار مقالات نشریه درآید بلامانع است.

توجه: برای جلوگیری از تأخیر در مطرح شدن مقاله در هیئت تحریریه، داوری و ویرایش علمی و ادبی و انتشار به موقع پیشنهاد می‌شود در قالب مقالات نشریه، نحوه استناددهی و منبع‌نویسی، رعایت موارد ویرایشی و نکات مطرح شده دقت شود.

شیوه‌نامه تدوین مقاله در دو فصلنامه توسعه علوم انسانی

پژوهشگران و نویسندگان محترم؛

لطفاً پژوهش‌های خود را در قالب بخش‌های ذیل به‌طور کامل تدوین و تنظیم کرده و به نشریه ارسال فرمایید:

۱) **صفحه عنوان:** در تمام مقاله نوع فونت "B Nazanin Bold" است. عنوان مقاله با اندازه ۱۴، نام و نام خانوادگی نویسنده (نویسندگان) اندازه ۱۳، درجه علمی، نشانی دقیق، کدپستی، تلفن، نمابر و رایانه، نویسنده مسئول و تاریخ ارسال با اندازه ۱۱ و در پاورقی نوشته شود.

۲) **چکیده:** (۱۴ تا ۱۶ سطر: ۲۵۰ تا ۳۰۰ کلمه)

چکیده فارسی و انگلیسی مقاله به صورت ساختارمند و در مطابقت کامل با یکدیگر تهیه شود و در برگزیده: **عنوان مقاله**، زمینه و هدف: شامل ورود به موضوع هدف در ۳ یا ۴ سطر؛ روش: نوع و روش پژوهش، جامعه آماری و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری اطلاعات در ۳ یا ۴ سطر؛ یافته‌ها: نتایج اصلی و نهایی پژوهش ۳ یا ۴ سطر؛ نتیجه‌گیری: نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در ۳ یا ۴ سطر و کلیدواژه‌ها: در حد ۵ تا ۷ اصطلاح یا کلمه.

۳) **مقدمه:** (۵ تا ۷ صفحه)

شامل: بیان مسئله / اهمیت و ضرورت پژوهش / هدف و پرسش‌های پژوهش / پیشینه (پیشینه پژوهش به صورت "نام نویسنده، سال انتشار، عنوان پژوهش، هدف، روش و نتایج آن نوشته شود. "پیشینه به ترتیب سال انتشار و داخلی و خارجی بودن آورده شود) / مبانی نظری یا چارچوب نظری پژوهش مفاهیم، نظریه‌های مربوط، فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش)

۴) **روش‌شناسی:** (۱ تا ۲ صفحه)

شامل: روش و نوع پژوهش، طرح پژوهش، زمان و مکان اجرای پژوهش، جامعه آماری و حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، نحوه جمع‌آوری داده‌ها، ابزار اندازه‌گیری و آزمون‌های آماری مربوط.

۵) **یافته‌ها:** (۲ تا ۴ صفحه)

نتایج دقیق یافته‌های مهم با رعایت اصول علمی و همچنین با استفاده از جداول و نمودارهای لازم، شامل: یافته‌های توصیفی (جمعیت‌شناختی و ...) و یافته‌های تحلیلی (حاصل از آزمون فرضیه‌ها و ...) یا یافته‌های حاصل از تحلیل مسئله و موضوع در مقالات مروری.

۶) **نتیجه‌گیری:** (۲ تا ۳ صفحه)

اشاره به نتایج تحقیق حاضر، آثار و اهمیت یافته‌های پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های مشابه





دیگر با تأکید بر مغایرت‌ها و علل آن، توضیح قابلیت تعمیم‌پذیری و کاربرد علمی یافته‌ها و ارائه رهنمودهای لازم برای ادامه پژوهش.

۷) تحلیل نتایج و پیشنهادها: (۱ تا ۲ صفحه)

در راستای اهداف و نتایج تحقیق

۸) محدودیت‌ها: (۵-۸ سطر) (در صورت لزوم)

۹) سپاسگزاری: (حداکثر ۵ سطر) قدردانی از کلیه افراد، سازمان‌ها و مؤسسه‌هایی که مستقیم و غیرمستقیم در پژوهش نقش داشته‌اند.

۱۰) فهرست منابع: به تفکیک فارسی و انگلیسی و یا سایر زبان‌ها قرار گیرد (نگارش براساس آخرین شیوه‌نامه APA)

سایر موارد کلی:

الف. ارجاعات: ارجاعات در متن مقاله باید براساس شیوه‌نامه APA (ویرایش ششم) نوشته شود. این شیوه به صورت داخل پرانتز (مؤلف تاریخی) است. نمونه: اما چنانچه بتواند با ترکیب کردن دو دسته پژوهش کمی و کیفی به بررسی پدیده بپردازد، درک بهتری از پدیده خواهد داشت (بازرگان، ۱۳۸۷: ۸۴).

ب. متن مقاله: متن مقاله حداکثر در ۷۰۰۰ کلمه با نرم‌افزار Word 2010 حاشیه‌گذاری از طرفین ۲/۵ سانتی‌متر، از بالا و پایین ۳ سانتی‌متر و فاصله خطوط ۱/۱۵ و با قلم B Nazanin و اندازه ۱۳ و متن انگلیسی با فونت Times New Roman اندازه ۱۱ آماده و ارسال شود.

پ. پاورقی: در پاورقی کلمات فارسی با قلم B Nazanin و اندازه ۱۱ و متن انگلیسی با فونت Times New Roman اندازه ۹ آماده و ارسال شود.

ت. معادل لاتین اسامی خارجی: اسامی نویسندگان خارجی در متن فارسی نوشته شده و معادل لاتین آنها در پاورقی نوشته شود.

ث. قالب الکترونیکی مقاله: مقاله در قالب دو فایل Word و Pdf ارسال و دقت شود که فایل Word همراه با نام و مشخصات کامل نویسندگان و فایل Pdf بدون اسامی ارسال شود.

ج. شیوه‌نامه تنظیم فهرست منابع به طور خلاصه، به صورت زیر است:

۱- کتاب:

توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی کار و شغل (چاپ هشتم). تهران: چاپ مهر (قم).
اون، هیوز (۱۳۸۳). مدیریت دولتی نوین: نگرش راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها. سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی و غلامرضا معمارزاده. (مترجمان). تهران: مروارید (نشر اثر اصلی ۲۰۰۳).

Berg, I.(1981). Sociological perspectives on labor market. New York: Academic Press.

۲- مقاله:

مقاله‌ای که در اینترنت موجود هستند، پیوند آنها در اینترنت، (به‌ویژه doi) در پایان مقاله نوشته شود. بنی‌اسدی، نازنین. ۱۳۸۳. مدیریت مشارکتی معلمان و ارتباط آن با رفتار جامعه مدنی دانش‌آموزان. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی ۳۴ (۲): ۹۶-۶۵. بازیابی از:

www.militarymedj.ir/browse.php?a_code=A10.1.204&slc_lang=fa&sid=1

Tamrin, S.B.M., Yokoyama. (2007). The association between risk factors and low back pain among commercial vehicle drivers in peninsular Malaysia: A preliminary result. Industrial Health, 278-268 ,(2)45. doi: 10.286/indhealth. 45.268.

۳- رساله و پایان‌نامه‌ها:

علیپور، علی (۱۳۸۸). آشنایی با دانش‌آموزان استثنایی رشته روان‌شناسی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، تهران.

داوودی، گلچهره (۱۳۹۲). رابطه وضعیت اقتصادی خانواده و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دوره ابتدایی حضرت مریم شهرستان دهدز در سال ۹۰-۸۹ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم تربیتی. ایزده.

۴- نمونه ترجمه منابع فارسی:

Abdi, H., & Shabazi, L. (2001). Correlation between occupation stress in nurses at intensive care unit with job burnout. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Science and health Services. 63-58 ,(3)9 [Farsi]. Retrieved from www.http://en.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=39490

Alvani, S. M. (2006). General Management (2nd ed.). Tehran: Nasher Ney.

- لطفاً بررسی کنید که همه منابع به صورت هم‌زمان هم در متن و هم در فهرست منابع آورده شده باشد.

- در فهرست منابع، مقالات نشریات (مجله، فصلنامه، دوفصلنامه و ...) حتماً سال چندم انتشار نشریه، شماره نشریه، صفحات چاپ مقاله در نشریه نوشته شود. مثال: فصلنامه آموزش مهندسی ایران. ۹ (۴)، ۶۲-۳۵.

- در ارجاع دهی درون‌متنی به نام خانوادگی کلیه نویسندگان اشاره شود، نه به صورت نویسنده و سایر همکاران: (جهانشیری، حسینی و ابراهیمی، ۱۳۹۴، ص ۲۲)، ضمناً از عبارت همان در ارجاع‌ها به هیچ عنوان استفاده نشود. در صورت تکرار منابع می‌توان از روش عنوان نویسنده



و همکاران استفاده کرد.

- کلیه اعداد لاتین داخل متن و جداول به صورت فارسی برگردانده شود و تدوین شکلی ستون جداول از راست به چپ باشد.

وبگاه نشریه: www.ias.ac.ir - بخش انتشارات - دوفصلنامه "توسعه علوم انسانی"

رایانامه نشریه: hdevelopment@ias.ac.ir

توسعه علوم انسانی
دوفصلنامه

بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



بسمه تعالی

"فرم تعهد اخلاقی چاپ مقاله"

مقاله پیوست با عنوان:

توسط اینجانب به عنوان نویسنده مسئول و همکاران تهیه شده است. با رعایت و تعهد نسبت به موارد زیر، به منظور بررسی و چاپ در دوفصلنامه توسعه علوم انسانی ارسال می شود.

(الف) مقاله قبلاً در هیچ یک از نشریات داخلی و خارجی به چاپ نرسیده است.

(ب) به طور هم زمان برای مجلات دیگر ارسال نشده است.

(ج) رتبه علمی نویسندگان به درستی عنوان شده است.

(د) اصول اخلاقی پژوهش رعایت و موارد آن در مقاله درج شده است.

(ه) تمامی نویسندگان ارسال مقاله به دوفصلنامه توسعه علوم انسانی آگاهی دارند.

(و) نویسندگان متعهد می شوند که احتمال هیچ گونه تعارض در منافع (Conflict of Interests) در مقاله ارسالی وجود ندارد.

امضای هریک از نویسندگان محترم با ذکر نام و نام خانوادگی به ترتیب ذکر شده در مقاله الزامی است.



ردیف	نام و نام خانوادگی نویسندگان	تلفن همراه و ثابت	ایمیل	امضا
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				

نام و نام خانوادگی نویسنده مسئول:

تلفن همراه: تلفن محل کار: تلفن ثابت: نمابر:

آدرس پستی:

فهرست

- ۱..... اشاره
- ۳..... تحلیل فقهی مالکیت ادبی و هنری
سید مصطفی محقق داماد
- غفلت از چالش‌های نظری دو نحله فکری اقتصاد فضا و اقتصاد متعارف در
سیاست‌های توسعه منطقه‌ای ایران..... ۱۱
علی اصغر بانوئی، پریسا مهاجری، پگاه خالقی، سید محمد امین حسینی
- توسعه رویکرد پویایی سیستم؛
ابزاری برای تعیین عوامل مؤثر در مدل نام‌آوری کارفرما..... ۳۵
سولماز فرج‌زاده
- حکمرانی همکارانه؛ رویکردی نو در مدیریت ارزش عمومی..... ۶۱
رضا واعظی، فاطمه قیطرانی
- در جست‌وجوی الگوی انطباقی برنامه‌ریزی استوار منابع انسانی در سازمان‌های
پروژه‌محور..... ۸۵
عباس عباس‌پور، سید محمد صادق سید خاموشی
- ۱۰۵..... بررسی تأثیر سلبی تکنولوژی بر خلاقیت انسان
بهزاد بخشی‌پور
- ۱۲۱..... مرور و نقد کتاب
دکتر محمد تقی رهنمائی
- ۱..... چکیده انگلیسی مقالات

اشاره

دوره اول، شماره دوم
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دو فصلنامه



در کارراهه شغلی‌ام که کار علمی و اجرایی بوده است، همواره براین باور بوده‌ام که علوم در کنار هم می‌توانند به کار آیند و برای آدمی مثمر‌تر شوند. علوم از هم گسسته و پاره‌پاره شده قدرت درمانگری ندارند و نوعی بد ریختی و ناموزونی در توسعه را به وجود می‌آورند که امروزه در جامعه با آن روبه‌رو هستیم. فن‌آوری‌های پیشرفته علمی، به دست کسانی که فاقد علم روابط انسانی اند گرفتار شده و دستگاه‌های پیشرفته با شیوه‌های پسررفته معجون تلخی را برایمان تدارک دیده‌اند. عالمان در اتاق‌های کوچک اندیشه خود گرفتار آمده و از دیدار یکدیگر روی برتافته‌اند. گویی با هم قهرند و یا یارای سخن گفتن با یکدیگر را ندارند، چون که هریک زبان دیگری را نمی‌داند. اسارت تجزیه علوم، از کلی‌نگری با زمان داشته و در تودرتوی علم‌های کوچک از هم گسیخته، پیشرفت علم به معنای موسع آن به بن‌بست رسیده است.

سلسله‌مراتب اداری بر علم هم سرایت کرده و بالانشینی و پایین‌نشینی بعضی علوم را مقهور علوم دیگر کرده است و پاره‌ای پیشرفت‌ها و موفقیت‌های عملی یک رشته آن را ممتاز نشان داده و این توهم ناساز را ایجاد کرده که این علوم ناجی انسان‌هایند و بقیه دانش‌ها باید خدمتگزار آنان باشند. به هر تقدیر از دوره روشننگری، تقسیم و تقلیل علم به رشته‌های تخصصی گوناگون و افراط در این فروکاهیدن علم به اجزای کوچک ترواز آنها تخصص‌های جدید ساختن، خسران‌های بزرگی را برای تمدن بشری به بار آورده است و در این میان نهادهای علمی داخلی نیز با تخصصی کردن بیش از حد متعارف و اجبار دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی به انتشار نشریات باریک تخصصی به این زیان شدت

بخشیده‌اند. به طنز شبیه است آئین‌نامه‌ای که نشر مجله مدیریت عمومی را قدغن کرده و نشریه مدیریت باید در تخصص‌های جزئی چون بازرگانی و بازاریابی یا بیمه یا صنعتی یا دولتی باشد. در زمانی که علوم بین‌رشته‌ای مطرح است و می‌رود تا معرفت کلی جایگزین معرفت‌های جزئی شود، این حرکات خبر از ناآگاهی و محدودیت فکری می‌دهد که ناگوار است.

«تالس» که آوازه او بیشتر بدین علت است که وی حیات همه چیز را از آب می‌دانست و پایه‌گذار یکپارچگی و وحدت در طبیعت^۱ بود، به حق اولین گام را در همگرایی علوم با هم برداشته است. اگر ایده او را بپذیریم، باید به این نتیجه برسیم که نظریه‌های مختلف در مورد اجزای طبیعت که همه سرچشمه از آب دارند، می‌توانند با هم سازگاری پیدا کنند و یک نظریه یکپارچه و کامل را به وجود آورند که یکپارچگی علوم را محقق سازد و اجزای مختلف را در خود جای دهد.

از آن زمان (عصر تالس) تاکنون این افسون^۲ (یکپارچگی دانش) آهسته و فزاینده، پیچیده‌تر شده و براندیشه علمی خیمه زده است.

در فیزیک مدرن تمرکز این اندیشه بر یکپارچه کردن همه نیروهای طبیعت یعنی نیروی الکتروضعیف، نیروی قوی و نیروی گرانشی است، به این امید که با ادغام استوار نظریه‌ها، علم به یک دستگاه فکری «کامل» تبدیل شود که صرفاً بر شالوده شواهد و منطق وزین، بتواند در برابر تجدید نظر بایستد. سایه این افسون به دیگر عرصه‌های علم نیز گسترش یافته و به علوم اجتماعی و انسانی نیز سرک کشیده است. (ویلسون، ۱۹۹۸)^۳

از این رو نشریه توسعه علوم انسانی فرصتی فراهم آورده تا سرآمدان رشته‌های علوم انسانی که در فرهنگستان علوم گردهم آمده‌اند، دیدگاه‌های خود را در این جریده بازتاب دهند و در تضارب آراء و تعاطی اندیشه‌های این بزرگان صاحب اسرار باشد که به آن معرفت کلی و دانش یکپارچه علوم انسانی نزدیک‌تر و نزدیک‌تر شویم.

سید مهدی الوانی



۱- در کتاب آسمانی ما نیز (سوره انبیا آیه ۳۰) آب دخالت تامی در هستی همه موجودات زنده دارد.

۲- ویلسون این حرکت به سوی یکپارچگی و معرفت کلی را افسون ایونی نام نهاده است و این اصطلاح را از "جرالد هولستن" فیزیک دان و مورخ به عاریه گرفته است که به ایونا (Iona) محل تولد تالس اشاره دارد.

۳- ادوارد ویلسون (۱۹۹۸)، یکپارچگی دانش، ترجمه محجوب، ۱۳۹۸، تهران: نشر نی



تحلیل فقهی مالکیت ادبی و هنری

سید مصطفی محقق داماد^۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۷/۲ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۸/۱۴



بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



چکیده

اصل موضوع مالکیت ادبی و هنری امر جدیدی نیست، زیرا مصنوعات فکری و هنری که حاصل اندیشه و ذوق انسان هاست قدمتی دیرینه دارد و آنچه جدید می نمایاند و حادثه واقعه قلمداد می شود احکام حقوقی و قانونی آن در مراودات اجتماعی و فرهنگی امروز دنیا است. در مقاله پیش رو کوشش شده است تا با توجه به نیاز گفت و گوی فقهی، به صورت اجمالی مباحث مرتبط به فقه اسلامی در زمینه مالکیت ادبی و هنری به خوانندگان ارائه شود.

واژه های اصلی: مالکیت ادبی، تحلیل فقهی، فقه اسلامی، حق، ملک، مقولات حقیقی، اعتباریات، انتزاعیات

مقدمه

برخلاف آنکه به گمان برخی موضوع مالکیت ادبی و هنری از مباحث جدید و به اصطلاح فقهی «حوادث واقعه» است، به نظر می رسد اصل این موضوع امری جدید نیست و کاملاً سابقه دار است، زیرا محصولات فکری و هنری انسان به درازای عمر انسان و طبعاً مالکیت او چنین خواهد بود. انسان همیشه فکر می کرده و هنرمی آفریده، هرچند در بستر تاریخ محصولات هنری و فکری آدمیان متحول و متغیر بوده است. آنچه می توان جدید و تازه به حساب آورد، بحث از حقوق این گونه مالکیت و احکام آثار آن است. بدیهی است که اموال و مملوکات عینی اعم از منقول و غیرمنقول آنها قوانین و مقررات

۱- عضو پیوسته و رئیس گروه مطالعات اسلامی فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران

خاص خود را دارد و در قوانین مدنی کشورها آمده و کاملاً مضبوط است برای رسیدگی قضائی دعاوی آن آیین دادرسی مدنی و برای اجرای احکام آن مقررات اجرای احکام مدنی ملحوظ شده است. به یقین مقررات مزبور با پدید آمدن وسایل ارتباطی جدید نظیر تلفن، فاکس، اینترنت و امثال آنها مسائلی تازه را مطرح ساخته، ولی چندان زیاد نیست. اما در مورد محصولات ادبی و هنری تأثیر آنها به مراتب بیشتر است. اگر سازمان‌های گوناگونی از جمله سازمان جهانی مالکیت فکری (Wipo) در ژنو تأسیس شده، به خاطر گسترش مباحث حقوقی این نوع مملوکات به خصوص قابلیت حدوث دعاوی بین‌المللی در خصوص این اموال است. در کشور ما که به موجب قانون اساسی کلیه قوانین و مقررات باید بر اساس موازین اسلامی باشد (اصل چهارم قانون اساسی) لذا قوانین و مقررات قدیم و جدید التصویب در این زمینه نیاز به گفت‌وگوی فقهی دارد. در این مقاله نویسنده به صورت مختصر و اجمال مباحثی را از نظر فقهی ارائه داده است.

در تحلیل فقهی حقوق ادبی و هنری سه مطلب باید مورد بررسی قرار گیرد:

۱) آیا حقوق ادبی و هنری از نظر فقهی از آن دسته حقوقی هستند که شریعت برای آنها اعتبار

قائل شده باشد یا خیر؟

۲) چنانچه پاسخ سؤال قبل مثبت است، آیا از دسته حقوق مالی هستند یا خیر؟

۳) اگر پاسخ سؤال قبل مثبت است، آیا از آن دسته حقوق مالی قابل نقل و انتقال اند یا خیر؟

پاسخ هر سه مطلب در تحلیل مالکیت از نظر فقهی نهفته است و پس از بررسی معلوم می‌شود که پاسخ هر سه مطلب مثبت است. یعنی اولاً این معانی از قبیل حقوقی هستند که به مقتضای قواعد مورد تأیید شریعت اند، ثانیاً از دسته حقوق مالی محسوب می‌شوند و ثالثاً قابلیت آن را دارند که معاملات ناقله بر روی آنها انجام گیرد. برای اثبات مدعا لازم است توجه شما را به بیان دو مبحث جلب کنم:

مبحث اول بیان حقیقت حق در فقه

واقعیت این است که تا قبل از شیخ انصاری در متون فقهی درباره حقیقت، ماهیت و انواع حق بحث مستوفایی دیده نمی‌شود و صرفاً به اشاره بسنده شده است. شیخ مرتضی انصاری در آغاز مبحث بیع برای بیان شرایط بیع و اینکه آیا حق قابل بیع شدن است یا خیر به تقسیم حقوق پرداخت. پس از شیخ انصاری حاشیه‌نویسان، مفسران و شارحان مکاسب هریک به شیوه خویش به تحلیل و ارائه مباحث بسیار ارزشمندی پرداخته‌اند. از جمله سید محمد کاظم یزدی^۱ در نقد عرفی این تقسیم و شیخ محمد حسین غروی اصفهانی^۲ به ارائه بحثی حکمی و فلسفی پرداخته‌اند. اینجانب در



۱- محمد کاظم طباطبائی یزدی، حاشیه‌ی مکاسب، ج ۱، ص ۵۶، قم ۱۳۷۸.

۲- محمد حسین اصفهانی، حاشیه‌ی کتاب مکاسب، چاپ عباس محمد آل سباع قطیفی، قم ۱۴۱۸.

مقاله‌ای مشروح تحت عنوان «تحلیل فلسفی حق» نظرایشان را گزارش داده‌ام.^۱ ایشان بدین مناسبت بحثی مبسوط در پیرامون حقیقت مالکیت و ملکیت کرده‌اند و انصافاً نه یک حاشیه که رساله‌ای است در فلسفه مالکیت در نظام حقوق اسلامی. بعد از آن زمان البته رساله‌های مستقل متعددی نیز درباره این مباحث تألیف شد. از جمله رساله ارزشمند مرحوم محمد بن محمد تقی بحر العلوم، مندرج در کتاب مستطاب بلغة الفقیه^۲ است.

تقسیم شیخ انصاری به شرح زیر است:

«وَأَمَّا الْحَقُوقُ، فَإِنَّ لَمْ تَقْبَلِ الْمَعَاوِضَةَ بِالْمَالِ كَحَقِّ الْحِضَانَةِ وَالْوَلَايَةِ فَلَا إِشْكَالَ، وَكَذَا لَوْلَمْ تَقْبَلِ النُّقْلَ، كَحَقِّ الشَّفْعَةِ، وَحَقِّ الْخِيَارِ؛ لِأَنَّ الْبَيْعَ تَمْلِيكَ الْغَيْرِ..... وَأَمَّا الْحَقُوقُ الْقَابِلَةُ لِلانْتِقَالِ كَحَقِّ التَّحْجِيرِ وَنَحْوِهِ».^۳

در متن فوق، شیخ انصاری حقوق را از حیث قابل نقل و انتقال بودن و نیز قابل معاوضه بودن با مال، در قالب یکی از عقود (مانند عقد بیع)، به سه نوع تقسیم کرده است:

- (۱) حقوقی که قابل معاوضه با مال نیستند؛
- (۲) حقوقی که قابل انتقال اختیاری نیستند، هرچند در مواردی انتقال قهری آن‌ها ممکن است، مانند حق شفعه و حق خیار؛
- (۳) حقوقی که قابل نقل و انتقال هستند، مانند حق التحجیر.^۴

تعریف حق در بیان فقیهان

حق در تعریف فقیهان عبارت از نوعی سلطه قراردادی است بر عین، مانند حقوق ارتفاقی نسبت به برخی از املاک مانند حق التحجیر و یا حقوق توثیقی نسبت به عین مرهونه، یا بر انسانی دیگر مانند حق قصاص و یا حق حضانت و ولایت و یا بر روابط حقوقی مانند حق خیار و یا حق شفعه در عقد.

حق و ملک

تمام اقسام حق در فقه حتی قسم نخست (حق التحجیر و حقوق ارتفاقی) مفهومی است مقابل و قسیم ملک و نه قسمی از یکدیگر.

حقوق دانان معاصر تحت تأثیر نظام‌های حقوقی مغرب‌زمین ملک و حق را مقابل یکدیگر قرار نمی‌دهند، بلکه حق را به حق عینی و دینی تقسیم می‌کنند و مرادشان از حق عینی همان چیزی است که فقیهان آن را ملک عنوان می‌دهند. در تعاریف حقوق دانان معاصر حق و حکم نیز چندان

۱- مندرج در کتاب فیلسوف فرهنگ، مجموعه مقالات تقدیم شده به استاد دکتر رضا داوری، منتشر شده توسط مؤسسه فلسفه و حکمت ایران.

۲- ج ۱، ص ۱۹.

۳- انصاری، شیخ مرتضی، مکاسب، ج ۳، ص ۸-۹.

۴- برای دیدن نقدهای وارده بر کلام شیخ ببینید، محقق داماد، سید مصطفی، قواعد فقه ۲ قاعده اسقاط.

تفکیک نشده و بسیاری از آنچه فقیهان احکام می‌دانند، آنان در تقسیم‌بندی جزء حقوق آورده‌اند. مثلاً آنچه حقوق دانان معاصر حقوق عمومی تعبیر می‌کنند، در تحلیل فقهی از احکام محسوب است و نه از حقوق.^۵ به هر حال در فقه حق مقابل ملک قرار می‌گیرد. شاید بتوان گفت در فقه حق در مقایسه با ملک، عبارت است از رتبه نازل ملک، یعنی درست برعکس حقوق دانان به نظر آنان حق نوعی از ملک است. همچنان که مالکیت منافع نیز مرتبه‌ای ضعیف‌تر از مالکیت بر عین به شمار می‌رود.^۶

مبحث دوم حقیقت فلسفی مالکیت

مالکیت تا قبل از سید طباطبائی یزدی (متوفی ۱۳۳۷ق) در فقه شیعه از دسته واقعیات هستی محسوب می‌شد و از نظر فلسفی اکثر فقیهان آن را جزء مقوله «جده» می‌دانستند. جده یعنی دارایی که یکی از اعراض نه‌گانه ارسطویی است.^۷ عرض حقیقتی است که برای تحققش معروض لازم دارد و بدون معروض وجود نمی‌یابد. بنابراین ملک بودن باید همواره چیزی وجود خارجی داشته باشد تا بتوان برای آن ملکیت تصور کرد. و نیز مالکیت تنها برای شخص موجود قابل تصور بود. بسیاری از فتاویٰ قدما بر اساس این‌گونه تفکر بود. مثلاً آنان منفعت را که هنوز موجود نیست برای آن نمی‌توانستند ملکیت تصور کنند و نیز شخصی که هنوز موجود نیست نمی‌توانست مالک شناخته شود، لذا وقف بر موقوف علیهم غیر موجود برای آنان مشکل بود.^۸ در آغاز قرن معاصر سید طباطبائی یزدی در کتاب عروة الوثقی چنین آورده است:

«انَّ التحقیق انَّ الملكية من الأمور الاعتبارية، فوجودها عين الاعتبار العقلاني، وليست كالسواد والبياض المحتاجين إلى محل خارجي، بل يكفيها المحل الاعتباري»^۹

تحقیق آن است که ملکیت از امور اعتباری است. این نوع اعتبارات عقلایی، وجودش به اعتباری است که بدان تعلق گرفته است. ملکیت از امور عرضی مانند سپیدی و سیاهی نیست که احتیاجی به محلی برای تحقق وجودی داشته باشد. اگر ملکیت از اعراض باشد، باید خصوصیت اعراض نیز در مورد آن صادق باشد. ویژگی عرض این است که نیازمند محل در خارج بوده و باید بر چیزی یا در چیزی موجود شود. بنابراین اگر معروض موجود نباشد، ملکیت محقق نمی‌شود. پس «ملکیت» صفتی وجودی است که نیازمند محلی در خارج است و طبق این بیان موقوف علیه به عنوان معروض باید موجود باشد و وقف و به تبع آن تملیک بر معدوم بی‌معنا خواهد بود. اما همان‌طور که گفته شد ماهیت حقوقی ملکیت «اعتبار» است، لذا نیازمند محلی در خارج نیست.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



۵- رک: کاتوزیان، ناصر، مبانی حقوق عمومی، ج ۱، ص ۲۷۳.

۶- بحر العلوم، همان، ص ۱۳-۱۴.

۷- ارسطو حقایق جهان را تحت ده عنوان دسته‌بندی کرده بود که در این شعر خطاب به انسان گفته شده است:

ز جوهر و کم و کیف و متی وضع وجده زاین و فعل و قبول و مضاف خط داری

۸- علامه حلی، تذکرة الفقهاء (ط - القدیمة)، ص: ۴۲۸.

۹- یزدی، ملحقات العروة، ج ۱، ص: ۲۰۹؛ آخوند خراسانی، رساله فی الوقف، ص: ۲۱.

بعد از سید طباطبائی یزدی، هرچند برخی بازم بر نظر قدما پای فشردند، ولی اکثر فقیهان همین نظر را پیروی کردند و به تحریر و تقریر آن پرداختند. محقق اصفهانی نوشته‌اند:

«برخی چنین پنداشته‌اند که منفعت در هنگام انعقاد عقد اجاره/ امر معدومی است و قابل تملیک نمی‌باشد و چون امری تدریجی الوجود است بنابراین حصول ملک منفعت موجوده که تدریجاً موجود می‌شود معقول و قابل قبول است و از آنجا که اجاره یک معاوضه است بنابراین معقول نیست تمام اجرت یک جا در ملک موجر وارد شود در حالی که معوض آن که منفعت است تدریجاً در ملکیت مستاجر وارد گردد. لذا باید اجرت مانند منفعت به نحو تدریج در مالکیت موجر وارد شود و نه دفعتاً همراه عقد.

پاسخ این است که ملکیت شرعی و عرفیه از مقولات واقعیه نمی‌باشند که عرض آنها متوقف بر وجود موضوع در خارج باشند، مانند سیاهی و سفیدی، بلکه از امور اعتباریه می‌باشند که عبارت است از اعتبار معنای مقولی، که وجودش به وجود اعتباری است نه به وجود حقیقی که متوقف است بر موضوع متحقق در خارج. و اعتبار ملکیت نیازی ندارد جز به طرفی در افق اعتبار و آن طرف همان طور که می‌تواند در عالم خارج باشد همین طور می‌تواند کلی در ذمه باشد بلکه می‌تواند اوسع از آن باشد مثل ملکیت برای کلی فقیر و سید در زکاة و خمس. و اما منافع اگرچه در خارج معدوم است لکن به تبع وجود عینی که قابل استیفای منافع از آن است مقدرة الوجود می‌باشد. خلاصه آنکه ملکیت از اعراض اعتباری است و نه از اعراض مقولی و نیازی ندارد به جز طرف اعتبار هرچند موجودی خارجی نباشد»^۱

این نظریه در زمان معاصر پذیرفته شده است^۲ و جای شگفتی است که بسیاری از حقوق دانان معاصر بیع کلی فی الذمه را از اقسام عقود عهدی دانسته‌اند، با این استدلال که در این نوع معاملات مبیع غیر موجود است و غیر موجود مال نیست تا قابل انتقال باشد. در حالی که حقیقت این گونه اشیاء اعتبار است و عقلاً می‌توانند مالی را در ذمه فروشنده اعتبار نمایند.^۳

۱- کتاب الإجارة للمحقق الاصفهانی (قدس سره) ص ۴-۵. دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۰۹.

۲- برای مطالعه در خصوص اعتباریات رک: علامه طباطبائی، اصول فلسفه، مقاله ادراکات اعتباری.

۳- علامه سید محمد حسین طباطبائی، در حواشی خود بر کتاب کفایة الاصول محقق خراسانی بسیاری نظرات فقیهان را ناشی از خلط اعتبار به حقیقت می‌داند و می‌گوید: آنچه برهان بر محالیت آن قائم شده است، توقف موجود بر معدوم در امور حقیقی است، نه در امور اعتباری. بنابراین وجود شرط متأخر و تقدم مشروط بر شرط در وجودات حقیقی، ناممکن است، نه در احکام و امور فرضی و اعتباری؛ و همه آنچه در حقوق و فقه علت، شرط، جزء و امثال آن خوانده می‌شود، علت، شرط و جزء اعتباری است، نه حقیقی؛ و فقط در ظرف اعتبار، معنا و هویت دارد، نه خارج از آن؛ و از این رو، احکام و اوصاف وجودات حقیقی بر آن‌ها مترتب نیست و از تقدم و تأخرشان هم هیچ محال عقلی و فلسفی لازم نمی‌آید. (رک: محمد حسین طباطبائی، حاشیه الکفایة، ج ۱، ص ۱۰۷، بنیاد علمی و فکری علامه طباطبائی).

با بیان فوق در مورد حقیقت مالکیت، ماهیت حق که رتبه نازلۀ آن است نیز روشن می‌شود. یعنی حق نیز از امور اعتباری است. و حقیقت آن بسته به اعتبار عقلا است. تنها مشکلی که مطرح می‌شود آن است که چنین اعتباری را باید شریعت تأیید کند که شرعاً لازم‌الرعاية شود و در غیر این صورت نه ارزش مالی برای آن متصور است و نه قابل معاوضه و نقل و انتقال است.

به نظر ما اصل در امور غیر عبادی نظر شریعت بر تأیید عرف عقلا است. یعنی مادام که نهی وردعی و اصل نگردیده امور عقلانیۀ لازم‌الرعاية و لازم‌الاتباع است. حقوق معنوی هر چند جدید است و سابقۀ چندانی نداشته، ولی بی‌شک امروز عقلاً مفهوم مالکیت و ذی حق بودن را برای صاحبان آن‌ها اعتبار می‌کنند و تعدی و تجاوز به آن‌ها را قبیح می‌دانند.

امام خمینی (ره) در این مسئله نظر مخالف دارند. ایشان می‌فرمایند:

آنچه نزد بعضی حق طبع نامیده می‌شود، حق شرعی نیست و سلب تسلط مردم بر اموالشان بدون هیچ‌گونه عقد و شرطی جایز نیست. بنابراین مجرد طبع کتاب و نوشتن در آن به اینکه حق طبع و تقلید برای صاحب آن محفوظ است، چیزی را موجب نمی‌شود. و این قرار با غیر شمرده نمی‌شود، پس برای غیر او طبع و تقلید جایز است و برای کسی جایز نیست که او را از آن منع نماید.^۱

و در جای دیگر می‌نویسند:

«آنچه معمول است از ثبت صنعت برای مخترع آن و منع دیگری از تقلید و تکثیر آن، شرعاً اثری ندارد و منع دیگری از تقلید آن و تجارت به آن، جایز نیست و کسی حق ندارد سلطۀ دیگری را از اموال او و خود او سلب کند.»^۲

ایشان اعتبار حقوق معنوی را برای پدیدآورنده مخالف با قاعدۀ تسلط می‌دانند. یعنی وقتی شخصی یک کتاب چاپ شده و یا یک سی‌دی حاوی آواز شخصی را می‌خرد، مالک آن می‌شود و قاعدۀ تسلط به او حق تصرف مطلق می‌دهد و چنانچه بخواهد تکثیر کند و نشر دهد، خلاف اصل تسلط است. شارحین کتاب تحریر الوسیله نیز در این زمینه موضوع را چنین تشریح و تبیین کرده‌اند: «عقلاً تقلید از صنایع و استفاده از ثمرات فکری و اعمال گذشتگان را هرگز تصرف در حقوق مردم نمی‌شمارند تا برای این تصرفات ناگزیر از اجازه‌ایشان شوند. چاپ کتاب نیز از این سیرۀ عقلایی جدا نیست.»^۳

نقد و بررسی

با مراجعه به زندگی و عرف خردمندان این مسئله به دست می‌آید که آنان برای کتابی که خریداری



۱- امام خمینی، تحریر الوسیله، قم، انتشارات اسماعیلیان، ۱۴۰۹ق، ج ۲، ص ۶۲۵.

۲- همان

۳- احمد مطهری، مستند تحریر الوسیله، کتاب دیات و مسائل مستحدثه، قم، چاپخانه خیام، ۱۴۰۳ق، ص ۱۸۹، ۱۸۶.

می‌کنند حق ملکیت عین آن را از حق معنوی آن جدا می‌کنند. همان‌طور که مطالب مندرج در آن را از آن خود نمی‌دانند و به خود اجازه نمی‌دهند که به خویشان نسبت دهند، همین‌طور که به راحتی می‌پذیرند که عین کتاب در مالکیت آنان باشد ولی حق معنوی را متعلق به پدیدآورنده می‌دانند و درست برخلاف آنچه شارح محترم فرموده‌اند، انتشار بدون مجوز آن را تصرف در حقوق آنان محسوب می‌کنند.

افزون آنکه چرا جمله حق طبع برای مؤلف محفوظ است را که در پشت جلد نوشته می‌شود، شرط ضمن عقد محسوب نمی‌کنیم؟ بدین معنا که فروشنده با خریدار شرط می‌کند که کتاب را منتقل می‌کند به شرط آنکه آن را نشر غیرمجاز ندهد و طبق نظریه شروط این شرط لازم‌الوفا است. پس از قبول آنکه این‌گونه امتیازات از حقوق محسوب‌اند و عقلاً برای آنها ارزش مالی قائل‌اند، آن حقوق از دسته حقوق مالی شمرده می‌شود و به دنبال آن واگذاری و نقل و انتقال آنها کاملاً موجه می‌شود. والسلام



غفلت از چالش‌های نظری دو نحله فکری اقتصاد فضا و اقتصاد متعارف در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای ایران^۱

علی اصغر بانوئی^۲، پریسا مهاجری^۳، پگاه خالقی^۴، سید محمد امین حسینی^۵

تاریخ دریافت: ۹۸/۵/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۲

چکیده

در این مقاله، ضمن بررسی جایگاه نحله فکری اقتصاد فضا در طبقه‌بندی نظریه‌های توسعه اقتصادی، وجوه اشتراک و افتراق آن با اقتصاد متعارف برجسته می‌شود. پس از آن، مفهوم اقتصاد فضا و منشأ ظهور آن، چالش‌های مبانی دو نحله فکری بین اقتصاد فضا و اقتصاد متعارف مورد واکاوی قرار می‌گیرد. این چالش‌ها نه فقط منجر به سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای در قرن بیست و یکم در جهان شده، بلکه همچنین به بروز چالش‌های جدیدی دامن زده است. از یک طرف، گزارش سالانه سال ۲۰۰۹ بانک جهانی که نخستین بار موضوع تغییر شکل جغرافیایی را در قالب نحله فکری عدم مکان محوری یا مکان خنثی، اساس سیاست‌های توسعه منطقه‌ای معرفی می‌کند و در مقابل آن، اتحادیه اروپا نحله فکری مکان محوری و یا مکان مقید را مبنای تحلیل سیاست‌های منطقه‌ای خود قرار می‌دهد. در راستای این دو نحله فکری متضاد و با توجه به حدود پنج دهه تجربه

۱- این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی تحت عنوان «سنجش ابعاد فضایی منطقه و بخش‌های اقتصادی: مطالعه موردی استان گیلان» است که در سال ۱۳۹۷ در دانشگاه علامه طباطبائی انجام شده است.

۲- عضو هیئت علمی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی

۳- عضو هیئت علمی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران

۵- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی

سیاست‌های منطقه‌ای در ایران، مقاله حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است که «سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران، کدام یک از دو نحله فکری را مبنای تحلیل خود قرار داده است؟» یافته‌های کلی نشان می‌دهند که سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران به دلایل مختلف فاقد پشتوانه نحله فکری اقتصاد منطقه‌ای است.

واژه‌های اصلی: اقتصاد فضا، اقتصاد متعارف، نحله فکری مکان محور، نحله فکری عدم مکان محور، علم اقتصاد منطقه‌ای

مقدمه

بعد از جنگ جهانی دوم و استقلال تدریجی کشورهای در حال توسعه، جهان شاهد پنج پدیده بارز در عرصه اقتصاد بوده است که عبارت‌اند از: توسعه اقتصادی، برنامه‌ریزی اقتصادی، اقتصاد منطقه‌ای، دیدگاه‌های غالب رشد محور با فرض رخنه به پایین و آمارهای کلان و بخشی نظام‌مند شده به شکل حساب‌های ملی و جدول داده-ستانده. وجه افتراق اساسی بین اقتصاد منطقه‌ای با سایر پدیده‌های فوق، مسئله اقتصاد فضا^۱ است که در واقع قلب نظریه‌های اقتصاد منطقه‌ای به شمار می‌رود. واژگانی نظیر "مکان"^۲، "جغرافیا"^۳، "تمرکزگرایی"^۴، "تمرکززدایی"^۵، "تبادل و عدم تعادل فضایی"^۶، "همگرایی و واگرایی مناطق"^۷، شاه‌بیت‌های نحله فکری اقتصاد فضا، علم اقتصاد منطقه‌ای، آمایش سرزمین^۸ و یا "برنامه‌ریزی فضایی"^۹ را تشکیل می‌دهد.

این واژه‌ها در مقابل ناکارآمدی نحله فکری دیگری مطرح شد که به اقتصاد متعارف و یا اقتصاد غالب معروف است. به لحاظ تاریخی، تقابل بین دو نحله فکری به دهه ۱۹۴۰ میلادی برمی‌گردد. شدت این تقابل بعد از جنگ جهانی دوم بیشتر و در قرن بیست و یکم در قالب نظریه‌های فضاگرایی و فضاپذیر، چالش جدی را بین بانک جهانی (طرفدار نظریه‌های فضاگرایی) و اتحادیه اروپا (طرفدار نظریه‌های فضاپذیری) [۱] در اتخاذ سیاست‌های توسعه منطقه‌ای به وجود آورده است. ادبیات موجود در خصوص سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران نشان می‌دهد که مسئله وجود دو نحله فکری و مناقشه آنها در اتخاذ سیاست‌های توسعه منطقه‌ای مورد غفلت قرار گرفته است [۲]. با عنایت به این موضوع، کنون توجه مقاله حاضر واکاوی این مسئله حول سؤال محوری زیر است:

«تجربه سیاست‌های توسعه منطقه در ایران از کدام دو نحله فکری موجود در جهان برخوردار است؟»

با توجه به مسئله و سؤال مطرح شده فوق، مطالب این مقاله در پنج بخش مشخص زیرسازماندهی می‌شود. در بخش اول، جایگاه نحله فکری اقتصاد فضا در طبقه‌بندی نظریه‌های توسعه اقتصادی ارزیابی می‌شود. سپس شکل‌گیری مفهوم اقتصاد فضا و منشأ ظهور چالش‌های دو نحله فکری در

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



1- Space Economy

2- Place

3- Geography

4- Agglomeration

5- Deagglomeration

6- Spatial Equilibrium and Spatial Disequilibrium

7- Regional Convergence and Divergence

8- Regional Science

9- Spatial Planning

بخش دوم تشریح می‌شوند. در بخش سوم، سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای و چالش‌های آن در جهان مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش چهارم، ضمن بررسی اجمالی نگرش‌های سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران، تلاش می‌شود به این سؤال پاسخ داده شود که اتخاذ سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران، بر کدام یک از دو نخله فکری استوار بوده است. بخش آخر نیز به خلاصه مطالب و مشاهدات اختصاص می‌یابد.

۱- جایگاه نخله فکری اقتصاد فضا در طبقه‌بندی نظریه‌های توسعه اقتصادی

سه نقل قول زیر به نحوی متفاوت بودن نخله فکری اقتصاد فضا را با نخله فکری اقتصاد متعارف آشکار می‌کند.

نخستین نقل قول، اظهار نظر گراهام پیات^۱، یکی از بنیان‌گذاران ماتریس حسابداری اجتماعی در جهان در خصوص هولیس چنری^۲، یکی از پیشگامان توسعه اقتصادی و کارشناس ارشد بانک جهانی در دهه ۱۹۸۰ میلادی چنین نقل می‌کند: کسانی که سالیان دراز با هولیس چنری کار کرده‌اند با این نوشته: «اگر واقعیات عینی با تئوری جور نیستند، پس واقعیات اشتباه‌اند.» که با خط زیبایی به طور برجسته روی دیوار دفترش نصب شده بود، آشنا هستند. (مایرو سیرز، ترجمه هدایتی و یاسری، ۱۳۶۸، ص ۱۱۲)

از نقل قول فوق دو استنباط متصور است. نخستین استنباط تئوری‌ها مقدم بر مشاهدات عینی محسوب می‌شوند و بدین ترتیب مشاهدات عینی است که فدای تئوری‌ها می‌شود. دومین استنباط پذیرش جهان شمولی نظریه‌ها، مستقل از وجود تفاوت در ساختار فضایی (جغرافیایی و یا مکانی) کشورهای مختلف جهان است.

مشاهدات پال استرتن^۳ دو استنباط فوق را شفاف‌تر می‌کند. وی در جمع‌بندی نهایی نظریه‌های پیشگامان توسعه اقتصادی، مشاهدات کلی خود را به صورت زیر مطرح می‌کند: «دنیا میان دو گروه اقتصاددانان تقسیم شده است. گروهی جهان را به دو دسته تقسیم می‌کنند و گروهی که این کار را نمی‌کنند. چون ظاهراً من به گروه اول تعلق دارم، معتقدم ماهیت تقسیم‌بندی‌های مختلف می‌تواند ظهور و افول توسعه را مشخص نماید». (مایرو سیرز، ۱۳۶۸، ص ۴۷۱)

از مشاهدات کلی استرتن می‌توان دو نکته کلی را استنباط کرد: نخستین استنباط این است که عبارت مذکور در واقع، تقابل بین دو نخله فکری را عیان‌تر می‌کند. یعنی اینکه، گروهی طرفداران نظریه‌هایی هستند که جهان را به مثابه یک جهان «بدون اصطکاک»^۴ یا یک واحد جغرافیایی همگن، «فاصله مرده»^۵، «جهان بدون مرز»^۶، «جهان مسطح»^۷ و در نهایت «پایان جغرافیا»^۸ تصور می‌کنند که



در آن سازوکار بازار اساس حرکت پدیده‌ها از یک مکان جغرافیایی به مکان دیگر جغرافیایی در جهت تعادل فرض می‌شود. از دیگر سو، گروه دیگر طرفداران نظریه‌هایی هستند که معتقدند جهان بدون اصطکاک و مسطح نیست و بدین ترتیب فرض یک واحد جغرافیایی برای جهان در کنار فاصله مرده و پایان جغرافیا با واقعیت‌های عینی فاصله دارد و در نتیجه سازوکار بازار به تنهایی نمی‌تواند مبنای حرکت کالاها و خدمات (آن هم مستقل از عوامل جغرافیایی، نهادی، فرهنگی و اجتماعی) از یک مکان جغرافیایی به مکان دیگر جغرافیایی در جهت تعادل و همگرایی مناطق (کشورها) در نظر گرفته شود. بنابراین حرکت کالاها و خدمات و عوامل تولید در صورتی امکان پذیر است که تفاوت‌های جغرافیایی مناطق (کشورها) مورد توجه قرار گیرند [۳]. دومین استنباط آن است که استرتن به منظور تبیین دو نحله فکری، طبقه‌بندی نظریه‌های توسعه اقتصادی آلبرت هیرشمن^۱ را اساس تحلیل خود قرار می‌دهد. هیرشمن نظریه‌های توسعه اقتصادی را با تأکید بر پذیرش و یا عدم پذیرش آن حول ادعای تک علمی بودن (جهان‌شمولی با فرض جهان مسطح و یا جهان بدون اصطکاک) و یا ادعای رد تک علمی بودن (جهان کوهستانی^۲ و یا جهان با اصطکاک) در کنار ادعای پذیرش فواید متقابل در قالب یک ماتریس زیر طبقه‌بندی می‌کند (هیرشمن، ۱۳۶۶) [۴]

جدول ۱ طبقه‌بندی انواع نظریه‌ها

ادعای تک علمی بودن			
پذیرش	عدم پذیرش		
اقتصاد متعارف و یا اقتصاد غالب	اقتصاد توسعه، اقتصاد فضا	پذیرش	ادعای فواید متقابل
مارکس؟	نظریه نئومارکسیستی	عدم پذیرش	



به لحاظ روش‌شناختی، جدول فوق حاوی چند نکته کلیدی است که توجه دقیق‌تر به آن در کنار مشاهدات کلی پال استرتن نه فقط می‌تواند ظهور نحله فکری اقتصاد فضا را ریشه‌یابی کند، بلکه همچنین تقابل این نحله فکری را با نحله فکری اقتصاد متعارف برجسته می‌نماید. یک- جدول فوق یک جدول نسبتاً اصلاح‌شده جدول هیرشمن است به طوری که اقتصاد فضا به عنوان یک نحله فکری به طور مستقل در نظر گرفته می‌شود.

دو- هیرشمن واژه «اقتصاد سنتی»^۳ (اقتصاد متعارف) را در تقابل با سایر نحله‌های فکری به کار می‌برد. والتر ایزارد^۴ بنیانگذار نحله فکری اقتصاد فضا و معرف علم اقتصاد منطقه‌ای [۵] به جای واژه اقتصاد متعارف، واژه «اقتصاد انگلو-ساکسون»^۵ را در تقابل با ناکارآمدی اقتصاد سنتی در سال ۱۹۴۹ میلادی معرفی می‌کند. (Isard, 1949)

پس از آن، فرانسوا پرو^۶ زوایای مختلف اقتصاد فضا را مبنای پیشبرد نظریه قطب رشد خود در

1- Albert Hirshman

2- Mountain World

3- Traditional Economy (Conventional Economy)

4- Walter Isard

5- Anglo-Saxon Economy

6- Francois Perroux

تقابل با ناکارآمدی اقتصاد متعارف قرار می‌دهد [۶]. این واژه‌ها در کنار نحله فکری اقتصاد فضا نه فقط سنگ بنای علم اقتصاد منطقه‌ای در میانه قرن بیستم و بعد از آن شد، بلکه همچنین بستر نظریه جدید اقتصاد بین‌الملل (NIET)^۱ و پس از آن، نظریه جدید جغرافیای اقتصادی (NEG)^۲ را در اواخر قرن بیستم و اوایل قرن بیست و یکم فراهم کرد [۷].

سه- با نگاه عمیق‌تر به طبقه‌بندی نظریه‌ها، مشاهده می‌شود که نحله فکری اقتصاد متعارف یا به عبارتی فضاگریز هر دو مؤلفه ادعای تک علمی بودن و ادعای فواید متقابل را می‌پذیرد، حال آنکه نحله فکری اقتصاد توسعه ضمن رد ادعای تک علمی بودن اقتصاد متعارف، ادعای فواید متقابل آن را می‌پذیرد.

چهار- همچنین با توجه به طبقه‌بندی نظریه‌ها در جدول، نحله فکری اقتصاد فضا که به طور کلی به فضاپذیر معروف است (نگاه کنید به یادداشت شماره ۱)، ضمن پذیرش ادعای فواید متقابل، ادعای تک علمی بودن آن را رد می‌کند. اینکه چرا هیرشمن به نحله فکری اقتصاد فضا توجه نکرده است، نمی‌توان از محتوای مقاله هیرشمن پاسخ قطعی استنتاج کرد. در این مورد با بررسی نظریه‌های توسعه منطقه‌ای مشاهده می‌شود که طیف وسیعی از پژوهشگران منطقه‌ای [۸] نظریه رشد غیرمتوازن^۳ آلبرت هیرشمن، نظریه قطب رشد^۴ فرانسوا پرو و نظریه علیت انباشتی گونار میردال^۵ را در قالب نظریه قطبی شدن^۶ طبقه‌بندی کردند. این نظریه در کلیت خود دو مؤلفه کلیدی دارد که آن را از نحله فکری اقتصاد متعارف متمایز می‌کند.

مؤلفه اول: نظریه قطبی‌شدن معتقد است که فضاهای جغرافیایی (مکان‌های جغرافیایی) فعالیت‌های اقتصادی غیرهمگن هستند و از این حیث نه فقط سنخیت بیشتری با مشاهدات پال استرتن دارد که معتقد به تقسیم‌بندی جهان است، بلکه همچنین به نحله فکری اقتصاد فضا نزدیک‌تر است.

مؤلفه دوم: از میان سه نظریه در طبقه‌بندی نظریه قطبی‌شدن، فقط نظریه قطب رشد فرانسوا پرو است که به طور صریح، کانون توجه خود را روی مسئله فضا و ابعاد آن متمرکز کرده است (Perroux, 1950).

۲- مفهوم اقتصاد فضا و منشأ ظهور چالش‌های دو نحله فکری اقتصاد فضا و اقتصاد متعارف

والترایزارد نه فقط برای اولین بار مفهوم اقتصاد فضا را مطرح کرد، بلکه همچنین به تبع آن نقش و اهمیت نظریه فضاپذیر را در مقابل ناکارآمدی اقتصاد متعارف (فضاگریز) و غالب که وی آن را اقتصاد «انگلو-ساکسون» نامیده است را برای نخستین بار به دنیای غرب معرفی کرد. (Isard, 1949, 1956) [۹] ادبیات موجود بیانگر این واقعیت است که تلاش‌های اولیه ایزارد دو پیامد کلی در میانه دوم قرن بیستم و اوایل قرن بیست و یکم به همراه داشته است: نخست آنکه بستر «علم اقتصادی» را در دهه



1- New International Economic Theory
4- Growth Pole

2- New Economic Theory
5- Gunnar Myrdal

3- Imbalance Growth
6- Polarization Theory

۱۹۶۰ میلادی فراهم کرد و مورد استقبال کشورهای مختلف جهان، نهادهای پژوهشی و تحلیل‌گران منطقه‌ای قرار گرفت. (Isard, 2003, Nijkamp and Mills, 1986, Nijkamp, et.al., 2015).

دوم آنکه مفهوم اقتصاد فضا و به تبع آن ظهور نظریه فضاپذیر در مقابل نظریه فضاگرایز منجر به دو گروه نحله فکری در اواخر قرن بیستم و به ویژه اوایل قرن بیست و یکم در خصوص سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در جهان شد، اولی (نحله فکری فضاپذیر) به طور کلی طرفدار مکان-مقید و یا مکان‌محور است که به بهترین شکل در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای اروپا نمایان می‌شود. حال آنکه حال دومی (نحله فکری فضاگرایز) طرفدار مکان-آزاد و یا مکان-خنثی از نوع اجماع واشینگتنی است که وجوه دیگر از اتخاذ سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در جهان را توصیه می‌کند [۱۰].

نقطه عزیمت دو پیامد فوق، ریشه در مفهوم اقتصاد فضا دارد که حدود هفت دهه پیش از سوی والتر ایزارد به صورت زیر تعریف شده است:

«اقتصاد فضا عبارت است از نظریه عمومی مکان‌یابی کلیه فعالیت‌های اقتصاد که در آن توزیع جغرافیایی نهاده‌ها (واسطه‌ای و یا عوامل تولید) و توزیع جغرافیایی ستانده (بازارهای مصرف واسطه‌ای و نهایی) در کنار تغییرات فضایی قیمت‌ها و هزینه‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد.» (Isard, 1956, p.25) در این مفهوم وی رویکرد تعادل عمومی را با لحاظ هزینه‌های حمل و نقل و مسافت برای تحلیل اقتصاد پیشنهاد می‌کند. وجه تمایز بارز بین این نظریه با نظریه‌های متعارف تعادل عمومی و حتی نظریه سنتی تجارت بین‌الملل هکشر-اوهلین در این است که در این نظریه‌ها فرض می‌شود که هزینه‌های حمل و نقل و مسافت عامل اصلی حرکت کالاها و عوامل تولید از یک مکان جغرافیایی به مکان دیگر جغرافیایی نیست، زیرا در این نظریه‌ها، هزینه حمل و نقل صفر و یا رایگان فرض می‌شود و سازوکار بازار و قیمت‌ها محرک کلیدی در این نوع حرکت به شمار می‌رود.

تعریف فوق و ظهور نظریه فضاپذیر، چالش‌های جدی را بین دو نحله فکری در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای دامن زده است.

چالش اول- به کارگیری واژه‌های متضاد: واژه‌های زیر نشان می‌دهند که چگونه دو نحله فکری واژه‌های متضاد را در پیشبرد سیاست‌های توسعه منطقه‌ای به کار می‌گیرند. در این مورد طرفداران نحله فکری فضاپذیر، حداقل ده واژه زیر را مبنای شناخت رویکردهای توسعه منطقه‌ای قرار می‌دهند: «مکان-مقید»^۱، «مکان-حساس»^۲، «مکان-محور»^۳، «مکان-دید»^۴، «مساحت-زنده»^۵، یا «مسافت هنوز موضوعیت دارد»^۶، «جهان-محدب»^۷، «جهان کوهستانی»^۸، «جهان-منحنی»^۹ و «یک اندازه-به تن همه-نامناسب»^{۱۰} [۱۱]. از طرف دیگر طرفداران نحله فکری فضاگرایز حداقل سیزده واژه زیر را اساس پیشبرد سیاست‌های توسعه منطقه‌ای قرار می‌دهند: «مکان-نامقید»^{۱۱}، «مکان-آزاد»^{۱۲}



1- Place-Bound
4- Place- Unblind
7- Convex-World
10- One- size- Does not – Fit- All

2- Place-Sensitive
5- Distance- Alive
8- Mountain -World
11- . Place-Unbound

3- Place-Based
6- Distance Still Matters
9- Curve-World
12- . Place-Free

«مکان-غیرحساس»^۱، «مکان-کور»^۲، «جهان-یکنواخت»^۳، «یک اندازه مناسب برای همه»^۴، «جهان بدون مرز»^۵، «ناحیه‌زدایی»^۶، «فرانواچی»^۷، «مرگ فاصله»^۸، «پایان جغرافیا»^۹، «ناپدید شدن فاصله»^{۱۰} و «جهان بدون اصطکاک»^{۱۱} [۱۲].

واژه‌های فوق به خوبی فضای دو نحلۀ فکری متضاد را در میانه قرن بیستم و قرن بیست و یکم و به تبع آن توصیه سیاست‌های توسعه منطقه‌ای را آشکار می‌کنند. در این مورد چنانچه مشاهدات کلی پال استرتن و همچنین طبقه‌بندی نظریه‌های آلبرت هیرشمن را ملاک ارزیابی دو طیف واژه‌های فوق قرار دهیم، مشاهده می‌شود که طیف اول قائل به تقسیم‌بندی جهان ورد ادعای تک علمی بودن نظریه‌های متعارف در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای است، حال آنکه طیف دوم اعتقادی به این کار ندارد.

چالش دوم- واژه‌های گروه اول نماد چند وجهی (چند ساحتی) بودن علم اقتصاد را در مقایسه با واژه‌های طیف دوم نمایان می‌کند. این مسئله را می‌توان با دو مشاهده کلی زیربرجسته کرد:

نخست آنکه طیف وسیعی از پیشگامان اقتصاد منطقه‌ای نه فقط گریزان بودن نحلۀ فکری اقتصاد متعارف را از به‌کارگیری «منطقه»، «شهر»، «فضا» یا «مکان» و «فاصله» در کتاب‌های درسی کتمان نکرده‌اند، بلکه همچنین گره اصلی این غفلت را بر فرض زیرمی‌دانند که برپیکرۀ این نوع نحلۀ فکری سایه انداخته است: «این نوع نحلۀ فکری نه فقط جهان را به عنوان یک واحد جغرافیایی همگن در نظر می‌گیرد، بلکه همچنین یک کشور را نیز به مثابه یک پهنۀ جغرافیایی کل و مستقل از تفاوت‌های جغرافیایی (فضایی و یا مکانی) فرض می‌کند.» (Stimson, et.al. 2006, Fujita, et.al. 2001, Krugman, 1998, Schotchmer and Thisse, 1992)

دوم آنکه، غفلت از نقش و اهمیت «منطقه»، «شهر»، «فضا»، «مکان» و «فاصله» موجب شد که طرفداران نحلۀ فکری فضاپذیر و یا رویکرد «یک اندازه برای همه نامناسب» ضمن برجسته کردن تاریخ و ساده‌انگاری در روابط بین کارکرد نهادها و جغرافیا، گزارش توسعه جهانی بانک جهانی را که از نحلۀ فکری اقتصاد متعارف و یا رویکرد «یک اندازه برای همه مناسب» حمایت می‌کنند، به صورت زیرمورد نقد قرار دهند: گزارش جهانی سال ۲۰۰۹ میلادی بانک جهانی (World Bank, 2009) در کمال ناباوری برای نخستین بار تلاش می‌کند مسئله مکان (فضایی) و یا جغرافیا را در چارچوب نحلۀ فکری اقتصاد متعارف به توسعه منطقه‌ای پیوند زند. گزارش مذکور، مبنای این پیوند را بر مسیر طی شده گذشته قرار می‌دهد که چارچوب آن را نظریۀ رستو (Rostow, 1959) و مشاهدات کمّی ویلیامسون (Williamson, 1965) تشکیل می‌دهد. بدین معنی که مسیرهای رشد شهرنشینی در اقتصادهای در حال گذار بسیار شبیه به فرآیندهای رشد شهرنشینی تجربه‌شده کشورهای ثروتمند کنونی در دوره‌های زمانی قبلی خواهد بود.





استدلال‌های روستو و مشاهدات کمی ویلیامسون در چارچوب نحله فکری فضاگریز، نشان می‌دهد که اگر عوامل تولید نشانه‌های بازار را دنبال کنند، رشد ملی و رفاه حداکثر می‌شود و توسعه اقتصادی به‌طور طبیعی نامتوازن خواهد بود. رشد اقتصادی به‌صورت خودکار با افزایش نابرابری درآمد و تمرکز مکانی (واگرایی مناطق) همراه بوده و تنها در مرحله بعدی توسعه است که توزیع عادلانه درآمد‌ها و یکنواخت مکانی (همگرایی مناطق) هویدا می‌شود. این نوع مشاهدات در کنار فرض خطی روند توسعه روستومانند این است که آنچه امروزه در مانیل و یا تهران اتفاق می‌افتد، شبیه فرآیندی است که در قرن نوزدهم در لندن، پاریس و نیویورک اتفاق افتاده بود. (مک کین، ۱۳۹۴، Barca, et.al. 2012)

چالش سوم- ادبیات موجود نشان می‌دهد که یکی از منشأهای کلیدی چالش‌ها، مفهوم اقتصاد فضا و گسترش نحله فکری آن مرهون تلاش‌های والترایزارد در سال ۱۹۴۹ میلادی بوده است. ایزارد برای برجسته کردن آن، ضمن شناخت از مکتب نظریه پردازان مکان‌یابی آلمان در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم (نگاه کنید به یادداشت شماره ۹) و تقابل آنها با نحله فکری اقتصاد متعارف، ناکارآمدی آن را به‌صورت زیربیین می‌کند: اقتصاد فضا دارای نظم و ترتیب است، لذا نمی‌توان این مسئله را در علم اقتصاد نادیده گرفت. وی برای تبیین این مسئله نقل قولی از کتاب مارشال (یکی دیگر از اقتصاددانان انگلو-ساکسون) را به‌صورت زیر مطرح می‌کند: «مشکلات عمده مسئله اساساً به تغییرات مکانی (فضایی) فعالیت‌های اقتصادی بستگی دارد و اینکه دوره زمانی که در آن بازار مورد نظر قابلیت پوشش آن را داشته باشد. برای برون‌رفت از این مسئله، عامل تأثیر زمان مقدم بر عامل فضا (مکان جغرافیایی) است» (Isard, 1949، به نقل از مارشال، ص ۴۷۸). در نتیجه توصیه اهمیت زمان در کنار نادیده گرفتن مکان از سوی مارشال، نه فقط زمینه نحله فکری اقتصادی متعارف فضاگریز را دامن زد، بلکه همچنین الهام‌بخش الگوهای کلان رشد با فرض رخنه به پایین نیز شد [۱۳].

چالش چهارم- مسئله سؤال «کجا؟» است که همواره کانون توجه طرفداران نحله فکری اقتصاد فضا بوده است. از منظر روش‌شناسی کارکرد نحله فکری اقتصاد متعارف که در کتاب‌های درسی نیز تأکید می‌شود، پاسخ به سه سؤال کلیدی است: یک- چه نوع کالا و چه مقدار باید تولید شود؟ دو- کالاها چگونه باید تولید شود؟ و سه- این کالاها برای چه کسانی تولید شود و نحوه توزیع آن چگونه است؟ طرفداران نحله فکری اقتصاد فضا سؤال چهارم را نیز مطرح می‌کنند «کالاها در کجا بایستی تولید شود؟»، حتماً در سرزمین خیالی که پدیده‌ای به نام فضا فاقد هویت است» (Isard, 1949, 1956, 1960, 1998).

هور و جیاناتانی دو تن از نظریه پردازان مکان‌یابی در کتاب خود تحت عنوان «مقدمه‌ای بر اقتصاد منطقه‌ای» نقش، اهمیت و تفسیر سؤال چهارم را با یک تعریف کلی از اقتصاد منطقه‌ای به‌صورت زیر معرفی و سپس تفسیر می‌کنند: «اقتصاد منطقه‌ای یک چهارچوب مشخص دارد که در آن خصوصیات فضایی سیستم اقتصادی مورد توجه قرار می‌گیرد» (Hoover and Giarraton, 1984, p.4).

در این تعریف دو هدف کلی مورد توجه است: نخست شناسایی عواملی که در توزیع جغرافیایی فعالیت‌های اقتصادی دخیل هستند و دوم، شناخت از تغییرات این توزیع و نحوه اثرات آن بر

اشخاص و جامعه. منشأ دو هدف فوق نیز ریشه در فهم بیشتر سؤال کلی چهارم دارد که آنها آن را به صورت زیر اصلاح و سپس تفسیر می‌کنند: «چه در کجا و برای چه؟» مراد از «چه» دلالت بر هر نوع فعالیت‌های اقتصادی (نه فقط تولید، بنگاه‌ها، کارخانه‌ها، مزارع و معادن) را پوشش می‌دهد، بلکه همچنین شامل هر نوع کسب و کار خانوارها (همچنین نهادهای خصوصی و دولت) است. «کجا» اشاره به مکان (فضای جغرافیایی) در رابطه با سایر فعالیت‌های اقتصادی دارد که در آن سؤالات و مسائل مربوط به همجواری (نزدیکی)^۱، ادغام (تمرکز)^۲، شباهت و یا پراکندگی^۳ با واحدهای مختلف تحلیل مانند منطقه، ناحیه، محل و یا مکان مطرح می‌شود. «چرا» و «برای چه» اشاره به دامنه و قلمرو تفسیر دارد که آن هم بستگی زیادی به اعتماد به نفس و جرأت اقتصاددان در قلمرو جغرافیا دارد.

با توجه به چهار چالش فوق، سؤالی که مطرح می‌شود این است که چرا و به چه دلیل نخله فکری اقتصاد فضا که یک سابقه هفت دهه‌ای دارد، در مقایسه با نخله فکری اقتصاد متعارف نسبتاً در حاشیه قرار گرفته است. در جواب به سؤال مطرح شده، مشاهدات سه گروه برجسته می‌شود. نخستین گروه، مشاهدات مارک بلاگ است. وی در کتاب خود تحت عنوان «نظریه‌های اقتصادی با نگاهی به گذشته» مشاهده می‌کند که «نظریه‌های اقتصاد غالب به طور ماهرانه‌ای موفق شدند نخله فکری اقتصاد فضا را به حاشیه ببرند و این غفلت نیز تاکنون ادامه دارد (Blaug, 1997, p.17). دومین گروه مشاهدات کروگمن و فوجیتا^۴ از پایه‌گذاران نظریه‌های جغرافیایی جدید اقتصادی و تجارت بین‌الملل است. آنها در کتاب خود تحت عنوان «اقتصاد فضا، شهرها و مناطق و تجارت بین‌الملل» کم‌توجهی به نخله فکری اقتصاد فضا را به صورت زیر بیان می‌کنند: «نخله فکری اقتصاد متعارف به طور سنتی و به دلایل مختلف، توجه اندکی به مسئله مکان تولیدی فعالیت‌های اقتصادی در ارتباط با انتخاب شرکت‌ها و خانوارها در «کجا» تولید و مصرف می‌کنند، دارند. علاوه بر اینکه این نوع انتخاب را که چگونه در یک سیستم اقتصادی با هم در تعامل هستند نیز مورد غفلت قرار می‌دهند».

(Fujita, et. al., 2001, p.1)

گروه سوم نادیده گرفتن نقش و اهمیت سؤال محوری اقتصاد فضا «کالاها در کجا باید توجه شوند؟» را به آموزش علم اقتصاد پیوند می‌زنند. این گروه در مطالعات خود نشان می‌دهند که حتی در کتاب‌های درسی علم اقتصاد متعارف نیز ردپایی از واژه‌های «منطقه»، «شهر»، «مکان» و «فاصله» مشاهده نمی‌شود (Nijkamp, et. al., 2015, Stimson, et. al., 2006, Fujita and Thisse, 2009, Krugman, 1998). چالش‌های فوق نه فقط زمینه سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای را در دهه ۱۹۹۰ میلادی، به ویژه در قرن بیست و یکم فراهم کرد، بلکه همچنین به چالش‌های جدیدی دامن زد. ادامه این مسئله در بخش بعدی مورد واکاوی قرار می‌گیرد.

۳- سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای: عدم مکان‌محور یا مکان‌محور و چالش‌های آن

به باور بسیاری از تحلیل‌گران اقتصاد منطقه‌ای، دهه ۱۹۹۰ میلادی نقطه عطف ظهور سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای در جهان به‌شمار می‌رود و تاکنون نیز ادامه دارد. یکی از دلایل مختلف این نقطه عطف، اثرات جهانی شدن بر تغییرات سیاست‌های اقتصاد ملی و اثرات آن در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای است. این نوع سیاست‌ها به‌طور کلی به استراتژی جدید «کلان فکر کن و خرد عمل کن»^۱ معروف است (Stimson, 2006, p.6).

به لحاظ سیاست‌گذاری، مراد از کلان، عوامل بیرونی همچون اقتصاد ملی و جهانی است و مراد از خرد توزیع فضایی فعالیت‌های اقتصادی در پهنه سرزمین جغرافیایی یک کشور است. ظهور این پدیده‌ها در کنار دو نحله فکری عدم مکان‌محور و مکان‌محور منجر به توصیه دو نوع سیاست‌گذاری‌های توسعه منطقه‌ای در جهان شده است.

نخستین نحله فکری فضاگریز و یا عدم مکان‌محور در گزارش سال ۲۰۰۹ بانک جهانی تحت عنوان «گزارش توسعه جهانی: تغییر شکل جغرافیای اقتصادی» (World Bank, 2009) در توصیه سیاست‌های منطقه‌ای آشکار می‌شود.

اینکه چرا و به چه علت، بانک جهانی در چارچوب نحله فکری فضاگریز که به‌طور کلی به اجماع واشینگتنی معروف است، مسئله تغییر شکل جغرافیای اقتصادی را اساس توصیه سیاست‌گذاری‌های منطقه‌ای قرار داده است، ناشی از چند دلیل زیر است [۱۴]. دلیل اول-آزادسازی اقتصادی و سپس جهانی شدن اقتصاد از یک طرف، پیشرفت تکنولوژی حمل‌ونقل، به‌ویژه رشد شتابان و فراگیر فن‌آوری‌های ارتباطات و اطلاعات در کنار بهره‌گیری از تکنولوژی دیجیتال، فبر نوری و ماهواره، انتقال حجم بسیار بالایی از اطلاعات بین مکانی را با هزینه‌های به‌مراتب پایین‌تر از آنچه قبل از دهه ۱۹۶۰ میلادی تصور می‌شود، فراهم ساخته است. نمونه بارز آن، صنایعی مانند خدمات مالی، تبلیغات، بازاریابی و گردشگری که بر مبنای دانش و مبادلات تجاری مبتنی بر اطلاعات با هم رقابت می‌کنند. در واقع فرصت‌های جدیدی را برای عرضه خدمات اطلاعات محور در بازارهای جهانی فراهم ساخته است (مک کین، ترجمه رئیسی دهکردی، ۱۳۹۴).

در راستای پیشرفت‌های فوق، تلقی کلی طرفداران نحله فکری اقتصاد متعارف این بود که هزینه‌های مبادلات مکانی کاهش یافته است و بدین ترتیب منظور کردن «جهان یکنواخت» در کنار «پایان جغرافیا» و «مرگ فاصله» می‌تواند مناسب‌ترین واژه‌ها در شناخت تغییر شکل جغرافیای اقتصادی در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای به‌شمار رود. [۱۵] دلیل دوم- کتاب بسیار تأثیرگذار توماس فریدمن خبرنگار نیویورک تایمز و همکار پال کروگمن تحت عنوان «جهان یکنواخت: قرن بیست و یکم» است که در سال ۲۰۰۷ با تجدید نظر در مطالب این کتاب، تجدید چاپ شده است (Friedman, 2007). این کتاب در حدود ۷۰۰ صفحه است و با استدلال ده مفهوم یا پدیده‌ها در حوزه



اقتصاد سیاسی و فن‌آوری در قرن بیست و یکم عنوان می‌کند که دنیا به شدت در حال مسطح شدن (تغییر شکل جغرافیایی) است. یک- سقوط دیوار برلین، دو- ظهور گسترده شبکه اینترنت جهانی، سه- ارتقا و توسعه نرم افزار گردش کار، چهار- فرآیند به اشتراک گذاری و آپلود کردن فایل‌ها، پنج- ظهور و گسترش پدیده برون سپاری و واگذاری فرآیندها، شش- امکان انتقال و واسپاری فرامرزی به فعالیت‌های اقتصادی از سوی شرکت‌های بزرگ به سایر کشورهای در حال توسعه، هفت- ظهور پدیده جدید زنجیره‌های ارزش و گسستگی فرایند تولید در جهان، هشت- واگذاری عملیات پشتیبانی و لجستیک داخلی بنگاه‌ها به طرف سوم، نه- افزایش دسترسی به اطلاعات از طریق موتورهای جست‌وجو و ده- ظهور و ارتقای فن‌آوری بی‌سیم.

در راستای دلایل فوق، سیاست‌های توسعه منطقه‌ای بانک جهانی بر کارکرد نه عنصر کلیدی و چگونگی تعامل این عناصر در اتخاذ سیاست‌های توسعه منطقه‌ای استوار است: این ۹ عنصر کلیدی عبارت‌اند از: سه D، سه I و سه مقیاس. سه D به طور کلی ابعاد فضایی (جغرافیایی) توسعه منطقه‌ای را آشکار می‌کنند که عبارت‌اند از تراکم^۱، فاصله^۲ و تقسیم‌بندی^۳. سه I دلالت بر ابزارهای سیاستی در توسعه منطقه‌ای دارند و اجزای آن عبارت‌اند از: نهادها^۴، زیربنا^۵ و مداخلات^۶. سه مقیاس^۷ در واقع سه لایه قلمرو جغرافیایی جهان را ترسیم می‌کند که عبارت‌اند از: مقیاس محلی یا منطقه‌ای در پهنه سرزمین جغرافیایی یک کشور، مقیاس ملی در قلمرو جغرافیای کشورها و مقیاس بین‌المللی در قلمرو جغرافیایی قاره‌ها. مقیاس بیانگر دو واقعیت است. نخست آنکه جهان مسطح نیست، دوم آنکه سه مقیاس می‌تواند نمادی از طبقه‌بندی جهان باشد که پال استرن آن را برجسته می‌کند. در این مورد گزارش بانک جهانی تصریح می‌کند که هرچند جهان مسطح نیست ولی غیرمسطح بودن آن، هیچ مشکلی را در کارکرد ۹ عنصر کلی در چارچوب نحله فکری فضاگریز در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای ایجاد نمی‌کند. گزارش مذکور علت آن را به صورت زیر توضیح می‌دهد. تمرکز (ادغام) فعالیت‌های اقتصادی در محدوده جغرافیایی شهرها، نواحی صنعتی، کشورها و حتی قاره‌ها دارای مزیت کارایی مقیاس هستند. این بهره‌مندی موجب افزایش درآمد و نابرابری ثروت (عدم تعادل فضایی) بین مناطق (مستقل از مناطق داخل یک کشور، بین کشورها و بین قاره‌ها) که به طور کلی به «مرکز»^۸ معروف است و مناطق «پیرامون»^۹ می‌شود. در بلندمدت این نوع عدم تعادل فضایی (واگرایی بین مناطق) منجر به تعادل فضایی و در نهایت منجر به توسعه همه جانبه خواهد شد. نکته درخور توجه در این فرایند، نقش و کارکرد نهادها است که فرض می‌شود کارکردهای نهادها در توسعه منطقه‌ای متأثر از جغرافیا نیستند که خود نمادی از تک علمی بودن و جهان‌شمول بودن این نوع نحله فکری به شمار می‌رود. به عبارتی دیگر، در چارچوب این نوع نحله

فکری فرض می‌شود که کارکرد نهادها در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای «مکان-آزاد» و یا «مکان-خنثی» هستند. علاوه بر آن، پیشرفت بخش‌های زیربنایی موجب کاهش عدم مزیت جغرافیایی بین مناطق پیشرفته (مرکز) و مناطق توسعه نیافته خواهد شد. این عدم مزیت به نوبه خود موجب حرکت مردم از مناطق جغرافیایی و فقیر به مناطق جغرافیایی ثروتمند می‌شود و ماحصل آن، بهبود رفاه در جامعه را فراهم می‌کند. [۱۶]

در مقایسه با نحله فکری پیشین، نحله فکری مکان محوری است که در آن مسئله فضا (مکان) نقش کلیدی در توسعه سیاست‌های توسعه منطقه‌ای ایفا می‌کند. اجرای سیاست‌های توسعه منطقه‌ای اتحادیه اروپا و طیف وسیعی از پژوهشگران طرفدار این نوع نحله فکری و به تبع آن سیاست‌های توسعه منطقه‌ای به شمار می‌روند. (Barca, 2009, Barca, 2011, Barca, et.al. 2012, Puga, 2002, Rodrigues-Pose, 2011)

این نوع نحله فکری قبل از ارائه سیاست‌های توسعه منطقه‌ای، ابتدا چارچوب نگرش خود در پنج وجه مشخصه را برجسته می‌کند که حاکی از عدم تعادل فضایی جهان و توجه به چندوجهی بودن محتوای ابعاد مکان (فضا) در عصر جهانی شدن است: یک- عمده اقتصاد جهانی دوره‌ای از همگرایی آهسته بین المللی را تجربه می‌کند، به طوری که کشورهای فقیرتر تمایل به همگرایی آرام با کشورهای پیشرفته دارند. این همگرایی از یک سوناشی از تحولات ساختاری کشورهای در حال توسعه و از دیگر سوناشی از بنگاه‌های کشورهای توسعه یافته است که از فرصت جدید سرمایه‌گذاری و تجارت در کشورهای در حال توسعه سود می‌برند. دو- تجارت جهانی به دلیل رشد کشورهای آسیایی، به ویژه چین و هند به سمت شرق تمرکز یافته است. سه- سه حوزه ادغام فرامنطقه‌ای مانند EU, NAFTA و آسیای جنوب شرقی، سهم خود را از فعالیت‌های اقتصاد جهانی افزایش داده‌اند و این بدان معنا است که فعالیت‌های اقتصاد جهانی به طور فزاینده‌ای در این سه حوزه فرامنطقه‌ای متمرکز شده است. چهار- مناطق شهری که اصطلاحاً «شهرهای جهانی» نامیده می‌شوند، نقش مهمی در الگوی اشتغال جهانی دارند و به تبع آن سهم قابل توجهی از مبادلات تجاری را به خود اختصاص می‌دهند. پنج- رشد اقتصادی صرفاً به رشد کلان شهر خلاصه نمی‌شود. رشد اقتصادی می‌تواند در میان سیستم‌های مختلف شهری به روش‌های مختلف در کشورهای مختلف توزیع شود. در راستای پنج مشخصه فوق، طرفداران نحله فکری مکان محور ابتدا دو نارسایی اساسی نحله فکری عدم مکان محور را در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای برجسته می‌کنند. نخست به علت امتناع از نقش و اهمیت مکان در نحله فکری عدم مکان محور، تصمیم‌سازی در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای فرآیندی است از بالا به پایین. تحت این شرایط فرایند تصمیم‌سازی از پایین به بالا بی‌معنی خواهد بود. دوم- اتخاذ این نوع سیاست‌ها بیشتر ماهیت ابزاری دارد. مانند توسعه زیربناها (ساختن راه‌ها، راه‌آهن، خدمات بهداشتی و غیره) در کنار کمک‌های دولت.

اما تأکید بیش از حد از بالا به پایین که بیانگر طرف عرضه است و آن هم در چارچوب «یک اندازه به تن همه مناسب» تدریجاً سیاست‌های غیرمتوازن مناطق را دامن خواهد زد. تحت این



شرایط حتی اگر پذیرفته شود که اثرات کلان سیاست‌های توسعه زیربنای مثبت بوده است، این اثرات منجر به ادغام اقتصادی بیشتر و قطبی شدن مناطق در کنار اثرات ناچیز آن به مناطق پیرامونی می‌شود که به دلایل مختلف سرمایه‌گذاری‌های زیادی در آن‌ها انجام گرفته است.

با توجه به دو نارسایی فوق، طرفداران نخله فکری مکان‌محور، حداقل سه عامل زیر را در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای تأکید می‌کنند.

نخستین عامل، نقش حیاتی تعاملات بین نهادها و جغرافیا در سیاست‌های توسعه منطقه است. در این مورد در گزارش سالانه سال ۲۰۰۹ میلادی بانک جهانی تصریح می‌شود که سرمایه‌گذاری روی مردم، نقش کلیدی را در توازن منطقه‌ای ایفا می‌کند، زیرا مردم همواره به دنبال فرصت هستند. کسب این فرصت محرک اساسی حرکت مردم از یک مکان جغرافیایی به مکان دیگر جغرافیایی می‌شود. این توصیه‌ها یک نارسایی کلیدی دارد و آن این است که سرمایه‌گذاری و ارتقای این فرصت‌ها در صورتی امکان‌پذیر است که فرض شود مردم فضا خنثی هستند و در سرزمین خیالی زندگی می‌کنند. در اینجا است که نخله فکری مکان‌محور، عامل مکان و به تبع آن نقش نهادها را که متأثر از جغرافیا هستند، در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای مورد توجه قرار می‌دهد. (Seravalli, 2015)

دومین عامل توسعه مناطق و شهرهای کوچک (کوچک زیباست) در مقابل توسعه شهرهای بزرگ (بزرگ زیباست) تأکید بر تعاملات بین نهادها و جغرافیای اقتصادی، بستر تحقق توسعه منطقه‌ای را از طریق سازمان فضایی امکان‌پذیر می‌کند. در چارچوب این رویکرد توجه به مناطقی که اندازه‌های مختلف شهری مانند شهرهای میانی و کوچک‌تر و حتی روستایی هستند، به طور بالقوه از منابع «دست‌نخورده»^۱ برخوردارند. توجه به مکان دارای این مزیت است که می‌تواند این منابع دست‌نخورده را شناسایی و از وضعیت بالقوه به بالفعل تبدیل کند. تبدیل منابع بالقوه و بالفعل مناطق شهرهای کوچک موجب رشد اقتصاد خواهد شد. حال آنکه نخله فکری عدم مکان‌محور، توسعه شهرهای بزرگ در غیاب تعامل بین نهادها و جغرافیای اقتصادی را اساس سیاست‌های توسعه خود قرار می‌دهد. (Barca, et.al, 2012)

سومین عامل - تعلق خاطر و یا حس ارزش‌های مکانی است که می‌تواند سهم به‌سزایی در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای ایفا کند. علت آن است که این نوع تعلق خاطر و یا حفظ ارزش‌های مکانی به عقیده آمارتیا سن خود می‌تواند بیانگر سرمایه اجتماعی مکانی و یا جغرافیایی باشد و نقش کلیدی را در تعیین محیط نهادی ایفا کند که در آن توسعه اتفاق می‌افتد. (Sen, 2009)

۴- نگاه کلی به سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران با تأکید بر نخله‌های فکری مکان‌محور و عدم مکان‌محور

در بخش پیشین به دو گروه از نخله‌های فکری متضاد در خصوص سیاست‌های توسعه منطقه‌ای



در قرن بیست و یکم پرداخته شد. از یک طرف گزارش جهانی توسعه سال ۲۰۰۹ بانک جهانی است که به طور کلی مکتب فکری گروه اول را نمایندگی می‌کند. طرفداران این نوع نحلۀ فکری، نه فقط همانند مشاهدات کلی پال استرتن قائل به طبقه‌بندی دنیا نیستند، بلکه همسوبا طبقه‌بندی نظریه‌های هیرشمن هستند که هر دو مؤلفۀ تک‌علمی بودن و فواید متقابل را با رویکردهای مختلف واژه‌هایی نظیر «مکان-نامقید»، «مکان-خنثی»، «یک اندازه- برای همه-مناسب»، «مکان-کور»، و بخشی از آن «جهان-یکنواخت» توماس فریدمن را می‌پذیرند. گزارش مذکور در چارچوب پایۀ نظری اجماع واشینگتن، سیاست‌های رشد و توسعه را در سطح جهانی، ملی و منطقه‌ای توصیه می‌کند. از طرف دیگر، نحلۀ فکری «مکان-مقید»، «مکان-محور»، «یک اندازه- برای همه-نامناسب» و «جهان - محذب»، نه فقط قائل به طبقه‌بندی جهان به دو دسته هستند، بلکه در طبقه‌بندی نظریه‌های هیرشمن ضمن پذیرش فواید متقابل، تک‌علمی بودن را نیز رد می‌کنند. آن‌ها این نوع چارچوب نحلۀ فکری را مبنای تحلیل‌های توسعه منطقه‌ای قرار می‌دهند. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که تجربه سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران از کدام یک از دو نحلۀ فکری فوق برخوردار است؟ واکاوی چهار مصداق کلی زیر می‌تواند زوایای مختلف سؤال مطرح‌شده را آشکار کند.

مصداق اول- همایش سه روزه آمایش سرزمین ازسوی جامعه مهندسان مشاور ایران در خرداد ماه ۱۳۹۳ برگزار شد. با توجه به حرفۀ سخنرانان، دو گروه مهندسان و اقتصاددانان بوده‌اند، هر چند میزان مشارکت مهندسان بیشتر از اقتصاددانان بوده است. در این مورد اگر تعریف کلی آمایش را ترکیبی از سه علم اقتصاد، جامعه‌شناسی و جغرافیا بدانیم، مشاهده می‌شود که فقط مهندسان و بعضی از اقتصاددانان سخنرانان اصلی این همایش بوده‌اند. یکی از سخنرانان این همایش، معاون اقتصادی برنامه و بودجه وقت و رئیس فعلی مؤسسۀ عالی آموزش و پژوهش در برنامه‌ریزی بود. وی سخنرانی خود را در سه محور کلی مطرح می‌کند. نخست وجود دو تعارض فکری و اجرایی بین دفتر کلان است، اولی مسئولیت برنامه‌ریزی در سطوح کلان و بخشی را برعهده دارد و با توجه به ماهیت مسئولیت، اعتقادی به برنامه‌ریزی منطقه‌ای ندارد. حال آنکه دومی عهده‌دار استان‌ها (مناطق) و نهاد برنامه‌ریزی استان‌ها بود که با توجه به ماهیت کار، اعتقاد به برنامه‌ریزی منطقه‌ای داشت. او ادامه می‌دهد که تلفیق نظام برنامه‌ریزی در سطوح کلان- بخشی و منطقه‌ای نظامی بسیار پیچیده و ناممکن است، چون هر دو به یک موضوع می‌پردازند. یعنی اینکه از یک طرف در نگاه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، معمولاً به این مسئله پرداخته می‌شود که چه صنایعی در کجا مستقر شوند و آرایش جغرافیایی فعالیت‌های اقتصادی به چه صورت انجام گیرد. از طرف دیگر، نگاه برنامه‌ریزی کلان- بخشی تلاش می‌کند مسائل را در سطح کل بخش حل کند. دوم- اگر قرار است دولت در همگرایی و جهت‌گیری بخش خصوصی اقداماتی انجام دهد، باید سه مفهوم را تعریف و تفکیک کند که شامل یک- مکان‌یابی فعالیت‌های اقتصادی، دو- برنامه‌ریزی منطقه‌ای و سه- آمایش سرزمین است. سوم- ستاد برنامه که بالاترین سطح کارشناسی و تصمیم‌گیری در سازمان برنامه بود، دست به انتخابی



می‌زد که یا برنامه‌ریزی بخشی را انتخاب کند و یا برنامه‌ریزی منطقه‌ای را. بعد به این می‌رسیدیم که قانون اساسی بالاترین سطح تصمیم‌گیری را به هیئت دولت سپرده است. هیئت دولت هم متشکل از وزرا هستند که آنها هم متولیان بخش‌ها محسوب می‌شوند. در نتیجه موضوع برنامه‌ریزی منطقه‌ای کنار گذاشته می‌شود. این سه نکته علی‌رغم بیش از هفت دهه تجربه برنامه و حدود نیم قرن آمایش سرزمین در ایران می‌تواند دو پیامد کلی به همراه داشته باشد. نخست آنکه در نظام برنامه‌ریزی ایران اتکای برنامه‌ریزی و سیاستگذاری، تقدم «زمان» بر «مکان» است که ارکان نحله فکری عدم مکان‌محور به شمار می‌رود و دوم عدم توجه به سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای در قالب دو نحله فکری متضاد است.

مصادیق دوم- ابعاد این غفلت در بخش مربوط به آمایش، توسعه و توازن منطقه‌ای در سند برنامه پنج ساله ششم کشور (۱۳۹۹-۱۳۹۵) بیشتر پدیدار می‌شود (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۹۴). با نگاه دقیق‌تر به مطالب این بخش حداقل انتظار این بود که توصیه سیاست‌های منطقه‌ای آن در این سند به نحوی تصریح شود که مسئله رویکرد مکان-محور مورد توجه قرار گرفته شده باشد، حال آنکه نکات زیر که در سند برنامه آورده شده‌اند، خلاف آن را نشان می‌دهند. نکته اول- بی‌توجهی به انجام وظایف و مأموریت‌های استان و عدم توجه به نگرش توسعه منطقه‌ای سبب کنار ماندن مناطق از جریان توسعه شده است. گزارش تصریح می‌کند که توسعه منطقه‌ای، به این منطق تأکید دارد که برنامه‌ریزی بخشی با هدف تأمین حداکثر سود و حداقل زیان منطقه باید اثرات فضایی و منطقه‌ای را مورد توجه قرار دهد. تأمین حداکثر سود و حداقل زیان منطقه حاوی دو پیش‌فرض است: یک- نادیده گرفتن هویت مکانی فعالیت‌های اقتصادی و دو- پذیرش فروض اقتصاد غالب و کارکرد بازار در تحقق تعادل فضایی مناطق است. نکته دوم- در گزارش تصریح می‌شود که اتخاذ راهبردهای ایجاد قطب‌های رشد و تخصیص منابع مالی بیشتر در گذشته موجب شد که چندین قطب جمعیتی و صنعتی از جمله تهران، اصفهان، مشهد، شیراز و تبریز، بخش عمده‌ای از جمعیت و فعالیت‌های اقتصادی را که خوب جذب کرده و انباشت ناشی از سرمایه‌گذاری‌های سابق موجب عدم تعادل شدید فضایی در کشور شود. به نظر می‌رسد اتخاذ این نوع راهبردهای توسعه منطقه‌ای همسوبا چارچوب کلی توصیه‌های گزارش توسعه جهانی سال ۲۰۰۹ میلادی بانک جهانی باشد. نکته سوم- در ادبیات جدید جغرافیای اقتصادی (NEG)، مشاهده می‌شود که ادغام و یا تمرکز فعالیت‌های اقتصادی ناشی از دو عامل است که به عامل خصیصه اول^۱ و عامل خصیصه دوم^۲ معروف است (Krugman, 1998). عامل خصیصه اول تمرکز فعالیت‌های اقتصادی است که ریشه در منابع طبیعی دارد و عامل خصیصه دوم، تمرکز جغرافیایی فعالیت‌ها به دلیل عواملی غیر از منابع طبیعی است. با توجه به دو عامل فوق، گزارش اذعان می‌کند که عدم تعادل کلان در پهنه سرزمین جغرافیایی کشور

در کنار سیاست‌های ایجاد قطب‌های توسعه، در یک فرآیند تاریخی عمدتاً ناشی از عوامل طبیعی و بوم‌شناختی به‌ویژه وجود منابع آب بوده است. ولی در عدم تعادل‌های درون منطقه‌ای در سازمان فضایی کشور بیشتر تحت تأثیر سیاست‌های اقتصادی- اجتماعی دولت‌ها در سنوات گذشته بوده و عوامل طبیعی و بوم‌شناختی، نقش کمتری در این فرآیند ایجاد کرده‌اند. نکته آخر در مطالب سند برنامه مشاهده می‌شود که در سنجش تعادل و عدم تعادل فضایی استان‌ها و اینکه کدام یک از بخش‌های اصلی اقتصاد مانند کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات نقش بیشتری را در تعادل و عدم تعادل فضایی در دوره ۱۳۹۰-۱۳۸۴ ایفا کرده‌اند، از روش ویلیامسون استفاده می‌شود. در این مورد، ادبیات موجود نشان می‌دهد که روش ویلیامسون ریشه در پایه نظری مرکز- پیرامون هیرشمن دارد. به‌طوری که در کوتاه‌مدت انتظار می‌رود عدم تعادل فضایی اتفاق بیفتد، یعنی رشد مناطق به‌جای همگرایی به واگرایی متمایل شوند، ولی در بلندمدت مناطق به همگرایی سوق پیدا می‌کنند. مسئله همگرایی مناطق در بلندمدت در صورتی امکان‌پذیر است که از پایه‌های نحله فکری فضاگرایز برخوردار باشد.

مصادق سوم- گزارش ارزشمند مرکز پژوهش‌های مجلس تحت عنوان «مآخذشناسی مطالعات توسعه منطقه‌ای در ایران» است (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۶). در این گزارش ابتدا مسئله به این صورت بیان می‌شود که از دیرباز مسئله توسعه منطقه‌ای توجه سیاست‌گذاران، تصمیم‌سازان و پژوهشگران کشور را به خود جلب کرده و از سال ۱۳۴۶ مطالعاتی در این زمینه انجام شده است. حال آنکه شواهد موجود حکایت از آن دارد که به‌رغم تمام تلاش‌های مذکور، نابرابری و یا عدم تعادل فضایی بر کشور حاکم است. در چارچوب این مسئله، گزارش مورد بررسی سؤالی را مطرح می‌کند: «با وجود زیرساخت‌های قانونی و مطالعات وسیعی که در حوزه توسعه و توازن منطقه‌ای صورت گرفته، چرا هنوز دستاوردهای قابل اعتنایی حاصل نشده است؟»

به‌منظور واکاوی زوایای مختلف سؤال مطرح شده، منابع و مآخذ مطالعات انجام گرفته در اقتصاد منطقه شامل طرح‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها و کتاب‌ها در دوره ۱۳۹۶-۱۳۴۶ گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. مشاهدات نهایی گزارش نشان می‌دهند که نه فقط اصول مبانی ابتدایی مطالعات علمی نظیر مبنای نظری و قابل اتکای منطقه‌ای رعایت نشده، بلکه همچنین اغلب مطالعات متمرکز در یک گزارش تخصصی (بیش از ۴۳ درصد جغرافیا) هستند. وزن سایر گزارش‌ها عبارت‌اند از: اقتصاد ۳۱ درصد، علوم کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست ۱۰ درصد، شهرسازی ۴ درصد، سیاسی ۳ درصد، جامعه‌شناسی ۱ درصد، اجتماعی ۷ درصد و مدیریتی ۱ درصد.

مصادق چهارم- آقای مردوخ، کارشناس ارشد پیشین نهاد برنامه‌ریزی کشور در ارزیابی برنامه پنج ساله ششم، دو نکته مهم را مطرح می‌کند که تا حدودی می‌تواند تلقی وی از نحله‌های فکری مکان‌محور و مکان‌خنثی را آشکار کند (مردوخ، ۱۳۹۵).

● **نکته اول-** در برنامه‌ریزی‌های ما، فقط کارشناسان و بوروکرات‌ها مشارکت دارند، یعنی من



خود شاهد بوده‌ام که در چند برنامه کشور، مرکز به آراء و نظرات مردم مراجعه نکرده است. درست است که مراجعه کردن به مردم مشکل است، ولی حداقل می‌شود از ۳۱ استان کشور، اولویت‌ها را مطالبه کرد و پرسید که اولویت‌های استان شما چیست؟ مشکلی که وجود دارد این است که ما چنین ابزاری نداریم که در برنامه‌های استانی مورد توجه قرار گیرد تا نتیجه مطلوب را به دست آوریم. اولویت‌های سی و یک استان کشور می‌تواند سی و یک صفحه باشد.

- **نکته دوم-** مسئله‌ای که تئوری‌های اقتصاد آن را ثابت کرده است، این است که توسعه در مکان صورت می‌گیرد. یعنی توسعه در تهران صورت نمی‌گیرد، توسعه در اتاق‌های سازمان برنامه و بودجه صورت نمی‌گیرد. بهتر است این روش را که سال‌ها است ادامه داده‌ایم، تعطیل کنیم و بپذیریم که توسعه در مکان صورت می‌گیرد و بینیم مشکل هر مکان چیست؟ و منابع و امکان هر مکان چیست و آن را به یک صفحه منتج کنیم.

۵. خلاصه مطالب و مشاهدات

در این مقاله، نظریه‌های فضاپذیر و فضاگریز و اینکه این مسئله تا چه حد مورد توجه تحلیل‌گران و سیاست‌گذاران منطقه‌ای در ایران قرار گرفته است، حول سؤال محوری: «تا چه حد دو نخله فکری اقتصاد فضا به شکل نظریه‌های فضاپذیر و فضاگریز مورد توجه سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و تحلیل‌گران منطقه‌ای در ایران قرار گرفته است؟» تبیین شده است. در پاسخ به سؤال فوق، مطالب مقاله حاضر در پنج بخش سازماندهی شده است. در بخش‌های اول و دوم، ضمن طبقه‌بندی نظریه‌های مختلف و سپس ظهور دو نخله فکری طرفداران نظریه‌های فضاپذیر و فضاگریز در خصوص سیاست‌های منطقه‌ای، مشاهده کردیم که کانون توجه این نظریه بر توزیع جغرافیایی فعالیت‌های اقتصادی متمرکز شده است. در بخش سوم، ضمن بررسی اجمالی سیاست‌های جدید توسعه منطقه‌ای با نخله‌های فکری مکان‌محور و عدم مکان‌محور، چالش‌های آن برجسته شد. در بخش چهارم، ضمن ارائه ۴ مصداق از تجربه سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران و مقایسه آنها با توصیه سیاست‌های منطقه‌ای در قالب دو نخله فکری متضاد مکان‌محوری و عدم مکان‌محوری حول سؤال محوری مقاله، ما را به چند مشاهده کلی زیرسوق می‌دهد:

مشاهده اول- تفکر غالب در نظام برنامه‌ریزی ایران رویکرد کلان-بخشی بوده است. تحت این شرایط سیاست‌های توسعه منطقه‌ای به دلایل مختلف مانند فقدان آموزش علم اقتصاد و نهادهای مترتب آن، عدم مکان‌محوری که در سیاست‌های توسعه منطقه‌ای سال ۲۰۰۹ بانک جهانی برجسته شده است، مبنای سیاست‌گذاری منطقه‌ای در ایران قرار گرفته است.

مشاهده دوم- با نگاه عمیق‌تر به بخش آمایش سرزمین در سند برنامه ۵۰ ساله ششم، حداقل انتظار این بود که با توجه به ماهیت موضوع، مسئله مکان‌محوری و توصیه‌های آن در سیاست‌های

توسعه منطقه‌ای مورد توجه قرار گیرد. اما در کمال ناباوری مشاهده می‌شود که هرچند زوایای مختلف عدم تعادل فضایی مناطق برجسته شده است، ولی الگوها و تکنیک‌های به‌کاررفته ماهیت نحله فکری مکان - خنثی را دارند که اساس نحله فکری در گزارش سال ۲۰۰۹ میلادی بانک جهانی به تصویر کشیده شده است.

مشاهده سوم - گزارش ارزشمند مرکز پژوهش‌های مجلس تحت عنوان «مآخذشناسی سیاست‌های توسعه منطقه‌ای» نشان می‌دهد که به‌رغم پنج دهه تجربه سیاستگذاری منطقه‌ای در ایران، هنوز به مبانی نظری (مبانی نحله فکری) سیاست‌های توسعه منطقه‌ای، توجه قابل‌اعتنایی صورت نگرفته است.

مشاهده چهارم - هرچند تلقی از نقش و اهمیت مکان و اینکه توسعه در مکان اتفاق می‌افتد، اشاره شده است، ولی این که از چه پشتوانه فکری برخوردار است، مسئله‌ای است که نیاز به پژوهش‌های آتی جداگانه‌ای دارد.

یادداشت‌ها

- [۱] واژه‌های «فضاگریز» و «فضاپذیر» که به ترتیب بر نحله‌های فکری اقتصاد متعارف و اقتصاد فضا دلالت دارد، برای نخستین بار توسط بانوئی و جهانفر وارد ادبیات اقتصاد منطقه‌ای در ایران شد. برای اطلاع بیشتر این موضوع به بانوئی و جهانفر (۱۳۹۶) مراجعه کنید.
- [۲] با بررسی ادبیات زیر این واقعیت آشکار می‌شود. کلانتری (۱۳۸۰)، صباغ کرمانی (۱۳۸۰)، کلانتری و عبدالله زاده (۱۳۹۴)، ذاکری و همکاران (۱۳۹۶)، نیلی و همکاران (۱۳۸۲)، زیاری (۱۳۹۵)، صرافی (۱۳۷۷)، توفیق (۱۳۸۴)، راهنما و آقاجانی (۱۳۹۳)، جامعه مهندسی مشاورین ایران (۱۳۹۳)، معاونت برنامه‌ریزی استان قزوین (۱۳۹۰) و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۴).

- [۳] برای اطلاع بیشتر این مباحث به

Fujita and Krugman (2004), Fujita and Thisse (2009), Friedman (2007), Rodrik (2006), and Leamer (2007)

مراجعه کنید.

- [۴] هیرشمن مشاهدات خود را در چکیده مقاله به صورت زیر بیان می‌کند: نظریه‌های توسعه دارای دو عنصر اولیه بودند. یکی عدم پذیرش تک علمی بودن اقتصاد و دیگری پذیرش ادعای فواید متقابل. این نظریه‌ها بر پایه این فرض بود که افزایش درآمد ملی کشورهای جهان سوم، اثرات مفیدی در زمینه‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به بار می‌آورد. بحران سیاسی که از دهه ۱۹۶۰ میلادی در این کشورها رخ داد و بحران توسعه را به همراه داشت، این پایه را لرزان ساخت، در پاسخ به نگاه نسبتاً ناامیدانه هیرشمن، آمارتیا در مقاله بسیار معروف خود تحت عنوان «توسعه،



اکنون کدام راه؟» نشان می‌دهد که چنانچه معیارهای استحقاق‌ها و قابلیت‌های انسانی را اساس کارکرد توسعه در نظر بگیریم، چشم‌انداز آن نه فقط چندان لرزان نیست، بلکه همچنین بسیار امیدوارکننده نیز هست (Sen, ۱۹۸۳)

[۵] برای اطلاع بیشتر زوایای مختلف چالش‌های نحله فکری اقتصاد فضا با نحله فکری اقتصاد متعارف در دهه ۱۹۴۰ میلادی و به تبع آن ظهور علم اقتصادی منطقه‌ای و جهان‌شمول شدن آن در دهه ۱۹۵۰ میلادی به بعد، به:

Isard (2003, 1960, 1956, 1940), Nijkamp, et.al. (2015), Isard, et.al. (1998) and Fujita (1999) مراجعه کنید.

[۶] زوایای مختلف این موضوع به تفصیل در منابع زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

Perroux (1988, 1950), Gail (1980)

[۷] پال کروگمن، برنده جایزه نوبل در سال ۲۰۰۸ میلادی در چارچوب نحله فکری اقتصاد فضا، از پایه‌گذاران نظریه‌های جدید اقتصاد بین‌الملل و جغرافیای اقتصادی به‌شمار می‌رود. برای اطلاع بیشتر این موضوعات به:

Krugman (2015, 1998, 1993), Fujita and Krugman (2004), Fujita and Mori (2005)

مراجعه کنید.

[۸] به عنوان نمونه رجوع شود به:

Stimson, et.al. (2006), Fujita, et.al. (2001), Gil (1980), Barca, et.al. (2012)

[۹] والتر ایزارد ذاتاً انسان صلح‌طلبی بود و تا آخر عمر نیز به آن پایبند ماند. طفره رفتن از سربازی موجب شد که وی ابتدا تنبیه نظامی و سپس محکوم به ایفای وظیفه در یک بیمارستان روانی شود. این تبعید یک فرصت طلایی و استثنایی برای وی بود. شب‌ها بعد از به خواب رفتن بیماران روانی شروع به ترجمه مکتب نظریه پردازان مکانی قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم آلمان مانند: جان هینریچ فون تونن^۱، آلبرت شافل^۲، ویلهلم رزچر^۳، ویلهلم لئونارد^۴، آلفرد وبر^۵ برادر جامعه‌شناس معروف ماکس وبر^۶، اندرس پریدل^۷، اسکار انگلاندی^۸، هانس ریدش^۹، واگوست لش^{۱۰} کرد. شناخت عمیق ایزارد از زوایای مختلف این نحله فکری و تقابل آن با نظریه پردازان انگلو-ساکسن مانند آلفرد مارشال^{۱۱}، جان هیکس^{۱۲}، منجر به شناخت وی از ناکارآمدی این نوع نحله فکری در ارتباط با غفلت فضا و یا مکان شد. برای اطلاع بیشتر این موضوع به:

Fujita (1999), Broker (2015), and Isard (2003)

مراجعه کنید.



[۱۰] برای اطلاع بیشتر زوایای فنی، تحلیل‌های سیاستی، محاسن و معایب دو نحله فکری در اتخاذ سیاست‌های توسعه منطقه‌ای به:

Barca, et.al. (2012), Rodriguez-Pose (2011), Diego (2007), Hart (2010), Seravalli (2015)

مراجعه کنید.

[۱۱] برای اطلاع بیشتر مفهوم این واژه‌ها و نسبت آنها به نحله فکری فضاپذیر به:

Rodriguez-Pose (2011), Barca, et.al. (2012), Ghemawat (2001), Rietveld and Vickerman (2004), Rodriguez-Pose and Crecenzi (2008), Christopher Son, et.al. (2008), Fujita and Thisse (2004) and Leamer (2007)

مراجعه کنید.

[۱۲] طرفداران این واژه‌ها و کاربرست آنها در نحله فکری اقتصاد متعارف عبارت‌اند از:

O'Brein (1992), Carin Cross (1997), Ohmae (1995), Scholte (2000), Reich (2001) and Freidman (2007)

[۱۳] ادبیات موجود نشان می‌دهد که حتی نظریه‌های جدید رشد نیز همانند توصیه مارشال زمان را بر مکان ترجیح می‌دهند. به عنوان نمونه الگوهای جدید رشد رومر (Romer, 1986, 1990)، بارو (Barro, 1990)، آرتور (Arthur, 1994)، ریبلو (Rebelo, 1990)، هرچند پیشرفت‌های فنی را با هدف سنجش مسئله اثرات «تمرکزگرایی» بر مقیاس اقتصادی، صرفه‌های خارجی و کارکرد بازار ناقص درونزا کرده‌اند، با این حال پیوند این نوع نظریه‌ها به نحله فکری اقتصاد فضا به آسانی امکان‌پذیر نیست (به نقل از Stimson, et.al., 2006, P.18)

[۱۴] بانک جهانی تاکنون ۳۱ گزارش سالانه توسعه اقتصاد جهانی را منتشر کرده است. هریک از این گزارش‌ها بر موضوعات خاص تأکید می‌کند و فقط گزارش سال ۲۰۰۹ میلادی است که مسئله جغرافیا و اقتصاد در چارچوب نحله فکری فضاگیر را اساس تحلیل سیاست‌های توسعه منطقه‌ای خود قرار می‌دهد.

[۱۵] مک‌کین در کتاب خود نشان می‌دهد که در فرایند جهانی شدن، انواع مختلف هزینه‌های مبادلات فضایی نیز تغییر یافته است و برای شناخت این تغییرات وی هزینه‌های مبادلاتی را به سه نوع، هزینه‌های مبادلاتی سنتی، هزینه انتقال مکانی (هزینه‌های انتقال دانش و اطلاعات) و هزینه‌های مبادلات مکانی طبقه‌بندی می‌کند. در این مورد وی نشان می‌دهد که در قرن بیست و یکم، دو نیروی متضاد در خلاف جهت در هزینه‌های حمل و نقل دخیل هستند که عبارت‌اند از: کاهش هزینه‌های انتقال مکانی و افزایش هزینه‌های مبادلات مکانی (مک‌کین، ۱۳۹۴، ص ۴۱۸)

[۱۶] برای اطلاع بیشتر، زوایای مختلف این مباحث به:

Lawson (2010), Bryceson, et.al. (2009), Gil and Ching Goh (2010) and Harvey (2009)

مراجعه کنید.

منابع فارسی

۱. بانویی، علی اصغر و جهانفر، نیلوفر (۱۳۹۶). کارکرد نظریه‌های فضاپذیر و فضاگریز در تبیین اقتصاد فضا، اقتصاد و جامعه، شماره ۳۱، صص ۳۲-۹.
۲. توفیق، فیروز (۱۳۸۴). آمایش سرزمین: تجربه جهانی و انطباق آن با وضع ایران، وزارت مسکن و شهرسازی، مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران.
۳. جامعه مهندسين مشاور ايران (۱۳۹۳). ویژه‌نامه همایش آمایش سرزمین، خرداد ۱۳۹۳.
۴. ذاکری، زهرا، صف‌شکن، محدثه، ذبیحی، زهرا، اکبری، نگار و عبدالمحمیدی، زهرا (۱۳۹۶). مجموع مطالعات منطقه‌ای و آمایش سرزمین در ایران (۳): مآخذشناسی توسعه منطقه‌ای در ایران، دفتر مطالعات اقتصادی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ایران، شماره مسلسل ۱۵۶۰۲.
۵. راهنما، محمد رحیم و آقاخانی، حسین (۱۳۹۳). مطالعات آمایش استان خراسان رضوی، گروه پژوهشی برنامه‌ریزی شهری، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.
۶. زیاری، کرامت‌الله (۱۳۸۸). اصول و روش‌های برنامه‌ریزی منطقه‌ای، انتشارات دانشگاه تهران.
۷. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۴). سند تفصیلی برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۹-۱۳۹۵)، حوزه فرابخشی فصل جمعیت آمایش، توسعه روستایی، محیط زیست و نظام اداری.
۸. صباغ کرمانی، مجید (۱۳۸۰). اصول و روش‌های برنامه‌ریزی منطقه‌ای، تئوری‌ها و مدل‌ها، انتشارات سمت.
۹. صرافی، مظفر (۱۳۷۷). مبانی برنامه‌ریزی توسعه منطقه‌ای انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
۱۰. کلانتری، خلیل (۱۳۸۰). برنامه‌ریزی و توسعه منطقه‌ای، تئوری‌ها و تکنیک‌ها، انتشارات خوشبین.
۱۱. کلانتری، خلیل و عبدالله‌زاده، غلامحسین (۱۳۹۴). برنامه‌ریزی فضایی و آمایش سرزمین، انتشارات پردیس دانشگاه.
۱۲. مایر، جرالدام و سیرزدادی (ترجمه هدایتی سید علی اصغر و یاسری، علی، ۱۳۶۸) پیشگامان توسعه، انتشارات سازمان مطالعات و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۱۳. مردوخ، بایزید (۱۳۹۵)، برنامه ششم با واقعیات اقتصادی همخوانی ندارد، مجله کارایی، شماره ۲۶، صص ۲۲-۲۱.
۱۴. نیلی، مسعود و همکاران (۱۳۸۲). خلاصه مطالعات طرح استراتژی توسعه صنعتی کشور، انتشارات دانشگاه شریف.
۱۵. هیرشمن، آلبرت (ترجمه غلامعلی فرجادی، ۱۳۶۶). ظهور و افول علم اقتصاد توسعه، برنامه و بودجه، شماره ۹، صص ۳۷-۶۶.



منابع انگلیسی

1. Barca, F. MacCan, P. and Rodriguez –pose, A. (2012). The Case For Regional Development Intervention: Place- Based Versus Place- Neutral Approaches, Journal of Regional Science, Vol. 52, No .1, PP: 152 -134
2. Barca, F., McCain, P. and Rodriguez, A. (2012). The Case of Regional Development, Place-Based Versus Place-Neutral Approaches, the Journal of Regional Science, Vol. 52, No.1, PP: 152-134.
3. Barca,F.(2009). An Agenda for a Reformeed Cohesion Policy- a Place – Based Approach Expectation. Independent Report Prepared at the Request of Comissioner for Regional Policy, Brussels.
4. Barca,F.(2011). Alternative Approaches to Development Policy: Intersections and Divergences: In OECD Regional Out Look 2011, OECD Publications.
5. Blaug, M. (1997). Economic Theory in Retrospect, Cambridge, Cambridge University Press.
6. Broker, J. (2015). German Root of Regional Science, In: P.Nijkamp, A.Rose and Kourtitt, K. (eds.) Regional Science Matters: Studies Dedicated to Walter Isard, Springer, PP: 103-87.
7. Christopher, S., Garrestsen, H. and Martin, R. (2008). The IS Flat: Putting Globalization in its Place, Cambridge journal of Regions, Economy and Society, Vol. 1, No. 3, PP: 349-343.
8. Crain Cross, F. (1997). the Death of Distance: How the Communication Revolution Will Change Our Lives, London, Orion Publishing.
9. Freidman, T. (2007). The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century, New York.
10. Fujita, M. (1999). Location and Space Economy at a Half a Century: Revisiting Professor Isard's Dream on the General Theory, Annals of Regional Science, No. 35, PP: 528-505.
11. Fujita, M. and Krugman, P. (2004). The New Geography: Past, Present and Future, Papers on Regional Science, Vol. 83, No. 4, PP: 164-139.
12. Fujita, M. and Mori, T. (2005). Frontiers of the New Economic Geography, Regional Association International, Vol. 93 No. 2, PP: 405-377.
13. Fujita, M. and Thisse, J.F. (2004). the New Economic Geography: An Appraisal on the Occasion of Paul Krugman: 2008 Noble Prize in Economic Science, Regional Science and Urban Economics, Vol.39, No. 2, PP: 119-109.
14. Fujita, M., Krugman, P. and Venables, A. J. (2001). the Spatial Economy: Cities, Regions and International Trade, the MIT Press, Cambridge.
15. Gail, G.L. (1980). The Spread Backwash Concept, Regional Studies, Vol. 14 No. 2, PP: 25-15.
16. Ghemawat, P. (2001) Distance Still Matters: the Hard Reality of Global Expansion, Harvard Business Review, No. 10, PP: 7-1.
17. Hart, G. (2010). Redrawing the Map of the World? Reflection on the World Report 2009, Development and Change, Vol. 40, No. 6, PP: 1277-1269.
18. Hoover, E.M. and Giarratani, F. (1984). An Introduction to Regional Economics, New York, Knopf publication.
19. Isard (2003). History of Regional Science and the Regional Science Association, Springer, Berlin.
20. Isard, W. (1949). The General Theory of Location and Space Economy, the Quarterly Journal of Economics, Vol. 63, No. 1, PP: 506 -476.
21. Isard, W. (1956). Location and Space Economy, MA, MIT Press, Cambridge.
22. Isard, W. (1960). Methods of Regional Analysis, MA, MIT Press Cambridge.
23. Isard, W., Azis, I.J., Dreman, M.P., Miller, R.E., Saltzman, S. and Thorbecke, E. (1998). Methods



- of Interregional and Regional Science, Ashgate Publishing Limited, England.
24. Krugman, P.R. (1993). On the Relationship between Trade Theory and Location Theory, Review of International Economics, No. 2 PP: 122-110.
 25. Krugman, P.R. (1998). Space the Final Frontier, Journal of Economic Perspective, Vol. 12, No. 1, PP: 174-161.
 26. Krugman, P.R. (2015). Interregional and International Trade. Different Causes, Different Trend? In: P.Nijkam, A.Rose, and Matters: Studies Dedicated to Walter Isard, Springer PP: 34-27.
 27. Leamer, E.E. (2007). A Flat World , a Level Playing Field, a Small World After All, or Non of the Above? A Review of Thomas, L. Freidman's the World is Flat, Journal of the Economic Literature, Vol. XLV, No. 3 , PP:126-83.
 28. Nijkamp, P. Rose, A. and Kourtit, K. (2015). Regional Science: What Matters Which Matters? In: P. Nijkamp, A. Rose and K.Kourtit (eds.) Regional Science Matters, Studies Dedicated to Walter Isard, Springer, Australia, PP: 15-1.
 29. Ohmae, T. (1995). The Borderless World: Power and Strategy in an Interdependence Economy, New York, harper Business.
 30. Perroux, F. (1950). Economic Space: Theory and Applications, the Quarterly Journal of Economics, Vol. 64, No. 1, PP: 104-89.
 31. Perroux, F. (1988). the Pole of Development and General Theory of Economy in: B. Higgins and D.J.Savoie (eds.), Regional Economic Development, Essays in Honors of Francios Perroux, Allen and Unwin Publication, Boston, PP: 64-49.
 32. Puga,D. (2002). European Regional Policies in Light of Recent Location Theories, Journal of Economic Geography, Vol. 8, No. 2, PP: 406 -373.
 33. Reich, R. (2001). the Future of Sucess. Work and Life of the New Economy, London, William Heineman Publications.
 34. Rietveld, P. and Vickerman, R. (2004). Transport in Regional Science: the Death of Distance is Premature, Paper in Regional Science, No. 83, PP: 248-229.
 35. Rodriguez- Pose, A. (2011). Economists as a Geographers and Geographers as Something Else: On the Changing Conception Of Distance in Geography and Economic Geography, Vol.11 , No.2 , PP: 356-347.
 36. Rodriguez -Pose, A. and Crescenz, R. (2008). Mountains in a Flat World: Why Proximity Still Matters for the Location of Economic Activities, Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, Vol. 1, No. 2, PP: 388-371.
 37. Rodriguez-Pose, A. (2011). Economists as a Geographers and Geographers a Something Else: On the Changing Conception of Distance in Geography and Economics, Journal of Economic Geography, Vol. 11, No. 2, PP: 356-347.
 38. Rodrik, D. (2006). Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? A Review of the World Bank's Economic Growth in the 1990's: Learning from a Decade of Reform, Journal of Economic Literature, Vol. XLIV, No. 2, PP: 987-973.
 39. Rostow, W.W. (1959). the Stages of Economic Growth, Economic History Review, Vol. 12, No.12, PP: 7-1.
 40. Scolte, J.A. (2000). Globalization, UK, Macmillan.
 41. Scotchmer, S. and Thisse, J.F. (1992). Space and Competition: A Puzzle, the Annals of Regional Science, Vol. 26, No. 2, PP: 286-269.
 42. Sen, A. (1983). Development: Which Way Now?, The Economic Journal, Vol. 43, No. 2, PP: 762-745.

43. Sen, A. (2009). The Idea Of Justice, London, Allen Lane.
44. Seravalli, G. (2015). An Introduction to Place-Based Development Economics and Policy, Springer.
45. Stimson, R.J., Stough, R.R., and Roberts, B.H. (2006) Regional Economic Development: Analysis and Planning Strategy, Springer, Australia.
46. Williamson, J.G. (1965). Regional Inequality and the Process of National Development Economic Growth and Cultural Change, Vol. 13, No.3, PP: 84-1.
47. World Bank (2009). World Development Report 2009: Reshaping Economic Geography, Washington, D.C.



توسعه رویکرد پویایی سیستم؛ ابزاری برای تعیین عوامل مؤثر در مدل نام‌آوری کارفرما

سولماز فرج‌زاده^۱

تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۲۷ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۷/۲۵

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت موضوع مدیریت نام‌آوری^۲ در آموزش عالی از یک سو و کسب موفقیت مستمر دانشگاه‌ها از طریق ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و افزایش قدرت نفوذ در میان سایر رقبا از سوی دیگر، این پژوهش با هدف فراهم کردن امکان مدل‌سازی نام‌آوری کارفرما در دانشگاه‌های آزاد اسلامی به شیوه‌ای پویا و منعطف طراحی شد. پژوهش حاضر با هدف عملیاتی‌کردن رویکرد پویایی سیستم به عنوان رویکردی کمی و منعطف در طراحی و شبیه‌سازی مدل نام‌آوری کارفرما در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین انجام شد.

روش‌شناسی: براساس رویکرد پویایی سیستم، ابتدا عواملی چون هویت و تصویر کارفرما، در دو وضعیت موجود و مطلوب به عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر نام‌آوری کارفرما در دانشگاه تعیین شد. مدل طراحی شده پس از تعیین اعتبارسنجی با یک مطالعه اولیه و داده‌های حاصل از اسناد و مدارک موجود، مصاحبه با خبرگان دانشگاهی در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ که از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند، با هدف تأیید رفتار پویای مدل تعدادی سناریو اجرا شد و در نهایت رفتار مدل در نمونه انتخابی مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت.

۱- دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

۲- در این مقاله واژه "نام‌آوری" برگردان واژه برندینگ (Branding) است.

یافته‌ها: با اجرای مدل در یک دوره ۱۰ ساله و با توجه به مقادیر اولیه متغیرها و روابط میان آنها در نمونه مورد مطالعه، مشخص شد که دانشگاه در ارائه تصویری مطلوب و مناسب به مخاطبان بیرونی خود، روندی توسعه‌ای را در پیش گرفته است. با استفاده از مدل شبیه‌سازی فوق، می‌توان علاوه بر بررسی نتایج و پیامدهای حاصل از اعمال سیاست‌های پیشنهادی، میزان تأثیر متغیرها را در نمونه مورد مطالعه، بررسی کرد.

نتیجه‌گیری: نتایج مدل‌سازی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم نشان داد که سیستم مورد پژوهش کنترل‌پذیر و مشاهده‌پذیر است؛ یعنی ورودی‌های سیستم، متغیرهای حالت سیستم را کنترل می‌کنند و هریک از متغیرهای حالت بر برخی از خروجی‌های سیستم اثرگذارند و با توجه به داده‌های شبیه‌سازی، سیستم پایدار است.

واژه‌های اصلی: تصویر کارفرما، هویت کارفرما، نام‌آوری کارفرما، شبیه‌سازی، اعتبارسنجی، پویایی‌شناسی سیستم.

۱- مقدمه

۱-۱- بیان مسئله

مسئله بسیاری از سازمان‌های ما، در کشور این است که آنها مدل جامعی برای نام‌آوری ندارند. اگر صنعت، دانشگاه و غیره نام‌آور نباشند، اگر نام‌آوری نکنیم، اگر تفاوت ایجاد نکنیم، هرگز به سود بلندمدت نخواهیم رسید و افراد نمی‌توانند با محصولات و یا خدمات ما رابطه عاطفی برقرار کنند. لذا به ما وفادار نخواهند ماند و این یک نارسایی و نقصان است. نام‌آوری از اقدامات بازاریابی محسوب می‌شود، اما به یک باره اتفاق نمی‌افتد، بلکه سازمان‌ها باید با یک راهبرد و استراتژی خاص برای نام‌آوری اقدام کنند. متأسفانه در کشور ما، درخصوص نام‌آوری در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ضعیف عمل شده است، درحالی‌که می‌تواند در این زمینه بسیار بهتر و قوی‌تر عمل شود.

امروزه تعداد دانشگاه‌ها در همه جای دنیا افزایش چشمگیری یافته است. این افزایش بدون در نظر گرفتن تغییرات جمعیت‌شناختی، کاهش کیفیت آموزش و نداشتن برنامه‌های مناسب باعث شده تا شاهد صندلی‌های خالی در دانشگاه‌ها باشیم. بنابراین طی چند سال اخیر با کمبود دانشجو، صندلی بسیاری از این دانشگاه‌ها خالی مانده، از این رو مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه‌ها از طریق تبلیغات درصدد جذب دانشجو و پرکردن صندلی‌های خالی دانشگاه‌ها هستند. این موضوع تا حدی شایع شده که در چند ماه اخیر شاهد بیلبردهای کم‌نظیری از دانشگاه‌های مختلف در سطح شهر و همچنین تبلیغ از طریق رسانه‌های جمعی مانند روزنامه، تلویزیون، سایت‌های اینترنتی، شبکه‌های مجازی و غیره بوده‌ایم که با این اقدام درصدد جذب دانشجو برآمده‌اند. از این رو، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز تمایل دارند در دورانی که آموزش عالی در عرصه رقابتی تازه‌ای وارد شده است،



از مزیت رقابتی پایداری برخوردار باشند و نام‌آوری کارفرما، مزیت مورد نظر همه آنها است. به دلیل اینکه نظام‌های آموزش عالی نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه جوامع ایفا می‌کنند و از آنجا که دولت‌ها سهمی از بودجه عمومی کشور را به دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور اختصاص نمی‌دهند و با توجه به ضرورت‌هایی همچون کمبود منابع، امکانات و خدمات، پاسخگویی و شفاف‌سازی؛ آگاهی از نحوه هزینه‌کردن منابع و قضاوت درباره ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های آزاد اسلامی اهمیت می‌یابد. بنابراین، ضرورت جذب دانشجویان و اساتید برجسته در دوران حاضر برای این‌گونه دانشگاه‌ها که بخش عمده‌ای از منابع مالی خود را از طریق پذیرش دانشجویان تأمین می‌کنند، ضرورت دارد. حال در چنین فضایی مسئله تحقیق حاضر، یافتن و تبیین فرآیند دستیابی به نام‌آوری کارفرمایی یا نام‌آورش در کارفرما در دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور با استفاده از رویکرد روش‌شناسی پویایی سیستم^۱ است. پویایی‌شناسی سیستم ابزاری جهت بررسی و تحلیل رفتار یک سیستم در طی زمان با توجه به روابط علی و معلولی و براساس پویایی موجود در آن است (طلوعی اشلقی و بیگلری، ۱۳۸۹: ۸۹).

۱-۲- ضرورت و اهمیت پژوهش

حدود یک دهه پیش، کنکور یکی از دغدغه‌های مخاطبان برای ورود به دانشگاه محسوب می‌شد و تحصیلات در دانشگاه‌ها آرزوی بسیاری از جوانان بود. جمعیت متقاضیان ورود به دانشگاه متولدین دهه ۶۰ آن چنان زیاد بود که دانش‌آموزان برای قبولی و گرفتن صندلی‌های دانشگاه، رقابت بسیار سنگینی را تجربه می‌کردند. در آن سال‌ها، کمبود دانشگاه‌ها در برابر سیل جمعیت متقاضیان، آن چنان احساس می‌شد که برای حل این مشکل، حتی در شهرستان‌های کوچک نیز دانشگاه‌هایی تأسیس شد. این وضعیت باعث شد دانشگاه‌ها به فعالیت‌های تبلیغاتی و بازاریابی در راستای جذب دانشجویان نیاز پیدا کنند. به تدریج با گذشت زمان و افزایش تعداد دانشگاه‌ها، داوطلبان در ایران حق انتخاب پیدا کردند، از این رو مسلماً آنها دانشگاهی را انتخاب می‌کنند که تصویر مثبت، شهرت و نام معتبرتری نسبت به سایر دانشگاه‌ها داشته باشد؛ با این توجیه که یکی از اهداف تحصیل، یافتن شغل مناسب و از طرفی احراز پرستیژ اجتماعی است؛ که هر دوی این خواسته‌ها با مفهوم نام‌آوری گره خورده است. اغلب یک دانشگاه است که باعث می‌شود آن مخاطب به شغل خوب و یا پرستیژ اجتماعی بهتری دست یابد.

از سوی دیگر، با توجه به کاهش متقاضیان ورود به دوره‌های تحصیلات تکمیلی در ایران، بسیاری از دانشگاه‌ها، با مشکلات مالی روبه‌رو شده‌اند. این موضوع در مورد دانشگاه‌های آزاد اسلامی که با عدم حمایت مالی از جانب دولت مواجه هستند، مشهودتر است. چرا که بخشی از درآمد این دانشگاه‌ها به درآمدهای حاصل از شهریه دانشجویان وابسته است. از این رو، دانشگاه‌های مختلف

هر کدام سعی در جذب تعداد بیشتری از متقاضیان ورود به دوره تحصیلات تکمیلی دارند تا از مزایای حاصل از آن و همچنین متقاضیان بهره‌مند شوند. لذا در این شرایط، نام‌آوری کارفرما می‌تواند به عنوان یک راه حل مفید برای مزیت رقابتی و استراتژیک دانشگاه‌ها معرفی شود. با توجه به این مباحث نام‌آوری در دانشگاه‌های داخل کشور امری ضروری است و در این شرایط دانشگاه‌هایی می‌توانند ظرفیت خود را از دانشجویان به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی پر کنند که برای جاد، توسعه و تقویت نام‌آوری ویژه‌ای در دانشگاه اقدام کرده باشند.

از آنجا که مفهوم نام‌آوری کارفرما در کسب و کار و جهان دانشگاهی مفهوم نسبتاً جدیدی است، در مورد تحقیقات صورت گرفته تا حدودی محدودیت وجود دارد. پژوهش‌های در دسترس تقریباً یکنواخت بیان می‌کنند که نام‌آوری کارفرما برای سازمان‌ها امری مهم و ضروری است. با این حال، از آنجا که این مفهوم به‌طور گسترده مورد تحقیق قرار نگرفته، محدودیت اطلاعات در دسترس وجود دارد، از جمله اینکه افراد دقیقاً به دنبال کسب چه تجربه‌ای از ابقا در یک سازمان هستند؟ و چرا سازمان‌های خاص در چشم مخاطبان بالفعل و بالقوه جذاب‌تر از دیگر سازمان‌ها به نظر می‌رسند؟ ناکس و فریمن^(۲۰۰۶) نام‌آوری کارفرما را قویاً با جذابیت کارفرما مرتبط دانسته‌اند. در نتیجه آنها از مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که ارتباط و همبستگی بین تصویرنام‌آور کارفرمای جذاب و احتمال درخواست برای یک شغل وجود دارد. همچنین، نشان دادند که نیاز است مخاطبان بیرونی و درونی سازمان، درک نسبتاً مشابه‌ای از تصویرنام‌آوری داشته باشند، تا بتوانند آن را معتبر سازند (دپی و تیو، ۲۰۱۱: ۱۴). از این رو پی‌بردن به تصورات مشتریان یک سازمان (دانشجویان به عنوان مشتریان یک دانشگاه) در دستیابی به عوامل مؤثر در نام‌آوری کارفرما (دانشگاه به عنوان یک کارفرما) نقش اساسی دارد (نایمن و مارتین^۳، ۲۰۱۳: ۶). برای پی‌بردن به میزان تأثیرگذاری عددی شاخص‌های مؤثر در نام‌آوری کارفرما در دانشگاه، مدل‌های پویا به دلیل دربرگرفتن اثر قابل ملاحظه عنصر زمان، ابزار کارآمدی هستند.



۳-۱- هدف و پرسش‌های تحقیق

از آنجا که نام‌آوری دارای رفتاری پویا است، بررسی بهینگی عوامل موجد نام‌آوری با روش‌های آماری، شبکه‌های عصبی و هوش مصنوعی معمولاً نتیجه مطلوبی برای بررسی کلیت رفتار یک دانشگاه نسبت به سایر رقبای خود در بازار با پیچیدگی‌های دینامیکی بسیار زیاد، نخواهد داشت. پویایی سیستم ابزار مناسبی برای بررسی چنین ساختاری در اختیار قرار می‌دهد. هدف از تحقیق حاضر این است که با استفاده از رویکرد پویایی سیستم، برای نام‌آوری کارفرما در دانشگاه‌های آزاد اسلامی مدلی ارائه شود و عوامل مؤثر بر جذابیت یک دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد. نمونه مورد مطالعه در پژوهش

حاضر، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین است. با طراحی مدل نام‌آوری کارفرما در دانشگاه آزاد اسلامی، می‌توان توصیفی از چگونگی نام‌آورنام‌آوردن کارفرما و ابزار و شاخص‌های مناسب برای تعیین آن را شناسایی و ارائه کرد. میزان افزایش یا کاهش عوامل مؤثر بر جذابیت دانشگاه و در نتیجه نام‌آوردن و نوسات آن عامل مهمی برای حفظ مخاطبان فعلی و جذب مخاطبان بالقوه است.

در راستای دستیابی به اهداف پژوهش، سؤالات زیر مطرح میشوند:

- ۱) مدل پویایی‌شناسی سیستم نام‌آوری کارفرما در دانشگاه‌های آزاد اسلامی چگونه است؟
- ۲) متغیرهای اصلی و اثرگذار نام‌آورهویت و تصویر کارفرما بر نام‌آوری کارفرما در دانشگاه‌های آزاد اسلامی کدام‌اند و رفتارهای آنها چگونه است؟

۴-۱- پیشینه تحقیق

در این بخش مروری بر ادبیات مرتبط با هویت و تصویر ذهنی از نام‌آور در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی خواهیم داشت.

۴-۱-۱- پیشینه تحقیقات داخلی

بقایای سربابی و اسماعیلی (۱۳۸۸)، پژوهشی تحت عنوان «عوامل اجتماعی مؤثر بر هویت دانشگاهی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی» انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش، سنجش میزان هویت دانشگاهی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی و کاوش در خصوص عوامل اجتماعی مؤثر بر آن بود. با تکیه بر چارچوب نظری مذکور متغیرهایی نظیر فرهنگ دانشگاه (شامل فرهنگ آموزش، فرهنگ یادگیری، فرهنگ سازمانی و مدیریت و خرده فرهنگ‌های دانشجویی)، سرمایه فرهنگی (شامل سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، عینی‌شده، نهادینه) و انگیزه‌های تحصیلی به عنوان عوامل مؤثر بر هویت دانشگاهی تشخیص داده شد. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی در چهار واحد دانشگاه آزاد اسلامی بودند. طبق نتایج، سه متغیر سرمایه فرهنگی، فرهنگ دانشگاهی و انگیزه‌های تحصیلی، با یکدیگر به طور معنی‌داری تغییرات در هویت دانشگاهی را تبیین می‌کنند. در این بین، ابتدا فرهنگ دانشگاهی و بعد سرمایه فرهنگی اهمیت بیشتری در تبیین هویت دانشگاهی داشته و انگیزه‌های تحصیلی دانشجویان تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر هویت دانشگاهی نداشت.

نتایج پژوهشی که ازسوی باقری و عرفانی‌فر (۱۳۸۹) با عنوان «طراحی مدل مؤلفه‌های مؤثر بر تصویر سازمانی دانشگاه امام صادق (ع)» انجام شد، نشان داد مؤلفه‌هایی همچون هویت و فرهنگ دانشگاه، دانش‌آموختگان، گزینش و سایر عوامل بدو ورود، شهرت و پیشینه خاص، ویژگی‌ها و عملکرد بخش‌های مختلف، محیط فیزیکی و نمادها، کارکنان در تماس با مخاطبان بیرونی و پوشش رسانه‌ای اخبار و مراسم، مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر تصویر این دانشگاه هستند.

عنایتی و دازداری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد تصویر سازمانی در دانشگاه به منظور ارائه مدل مناسب»، به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد تصویر سازمانی؛ فن‌آوری دانشگاه،

مدیریت، عملکرد بخش پژوهشی، مهارت ارتباطی و رسانه، عملکرد روابط عمومی، محیط فیزیکی و نمادهای دانشگاه، عملکرد آموزش، کیفیت امکانات خدمات، محیط کار، شهرت و پیشینه دانشگاه، شاخص روابط انسانی، نوآوری، فعالیت‌های فرهنگی و آینده و چشم‌انداز مالی؛ فن‌آوری دارای بالاترین اولویت در شکل‌گیری مدل بود.

اسفندیاری و آراسته (۱۳۹۴) سیمای ارتباط دانشگاه و دانش‌آموختگان در دانشگاه آزاد اسلامی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که دانشگاه آزاد اسلامی درخصوص برقراری ارتباط با دانش‌آموختگان وضعیت مناسبی ندارد و برقراری ارتباط و تمایل به مشارکت اغلب به صورت یک طرفه و از جانب دانش‌آموختگان بوده است.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیق خود خط‌مشی‌ها و عوامل اثرگذار در ارزشیابی درونی گروه‌های آموزش را با استفاده از رویکرد پویایی سیستم تعیین کردند. براین اساس عواملی چون عضو هیئت علمی، دانشجو، دانش‌آموخته، پذیرفته‌شده، پژوهش، تدریس، دوره‌های تحصیلی، بودجه، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی و امکانات و تجهیزات رفاهی به عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت گروه از مطالعات نظری، پژوهش‌های قبلی و تحلیل عناصر یک گروه آموزشی شناسایی شد.

۱-۴-۲- پیشینه تحقیقات خارجی

اولین تحقیق در زمینه تصویرذهنی از دانشگاه، از سوی موری^۱ (۱۹۷۱) انجام شد که تأثیر تصویر ذهنی بر تصمیم‌گیری دانشجویان بررسی شد. وی در این تحقیق به مقایسه تصویر ذهنی سه دانشکده و دو گروه از دانشجویان سال اول و دوم پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که نه تنها تصویر ذهنی دانشجویان سال اول و دوم با یکدیگر متفاوت است، بلکه تصویر ذهنی از دانشکده‌ها نیز براساس نیازها و انتظارات دانشجویان متفاوت است.

فریم^۲ (۱۹۸۲) استدلال کرد که تصویر ذهنی از دانشگاه معمولاً به عنوان "گشتالت" مشاهده می‌شود. بنابراین تصویر ذهنی از دانشگاه اغلب شامل عقایدی درباره اعضای هیئت علمی، برنامه‌ریزی آموزشی، کیفیت تدریس و رابطه شهری-کیفیت است. همچنین وی به منظور بهبود تصویر ذهنی نیز پیشنهادهایی را از قبیل تأکید بر فعالیت‌ها و موفقیت‌های اعضای هیئت علمی، کنترل نگرش دانشجویان فعلی، نظرسنجی از فارغ‌التحصیلان در ارتباط با رضایت از تجربه تحصیل در این دانشگاه، تحقیق پیرامون نگرش‌ها و عقاید سایر گروه‌های درگیر مطرح کرد. مطابق با اظهارات فریم، جهت درک تصویر ذهنی از دانشگاه، می‌توان از دانشجویان فعلی و فارغ‌التحصیلان دانشگاه و سایر گروه‌های درگیر نظرسنجی کرد.

در مطالعاتی که ویلسون^۳ (۱۹۹۹)، در زمینه تصویر ذهنی دانشکده و دانشگاه انجام داد، مشخص شد که تصویر ذهنی یک فرآیند شناختی ارتباطی است. به علاوه تصویر ذهنی از دانشگاه یک دیدگاه



ادراکی از یک سازمان بوده که از عناصر سازمانی ملموس و غیرملموس متأثر است. معمولاً مخاطبان هدف، تصویر ذهنی از مؤسسه را از چندین بُعد بررسی می‌کنند که اجزا نامیده می‌شوند. این اجزا عبارت‌اند از: شهرت علمی، ظاهر فیزیکی، هزینه، توجه فردی، تعیین سطح شغلی، مکان، مسافت از خانه، برنامه‌های آماده‌سازی برای فارغ‌التحصیلی و ورود به بازار کار و غیره.

کازولیا^۱ و همکارانش (۲۰۰۱)، تحقیقی در زمینه تصویر ذهنی از دانشگاه از دیدگاه گروه‌های ذی‌نفع بیرونی با استفاده از نظرسنجی تلفنی انجام دادند. آنها به بررسی تأثیر سه گروه از عوامل سازمانی، فردی و محیطی روی تصویر ذهنی پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که عوامل قابل کنترل تصویر ذهنی (عوامل سازمانی) از سوی دانشگاه (مانند وجود برنامه‌های علمی قوی، برنامه‌های ورزشی، کتابخانه‌ها و تسهیلات فنی) شاخص‌های قوی‌تری برای ارزیابی تصویر ذهنی از نام‌آور نسبت به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان یا عوامل محیطی (از جمله مکان، مقایسه هزینه نسبت به سایر دانشگاه‌ها و میزان برخورداری از استانداردهای آموزشی نسبت به سایر دانشگاه‌ها) است. همچنین تجربه شخصی با دانشگاه نسبت به قرار گرفتن در معرض تبلیغات رسانه‌ای مرتبط با دانشگاه بر روی تصویر ذهنی از نام‌آور مؤثرتر است.

مارتینز و گارسیا^۲ (۲۰۰۹) نیز تصویر ذهنی از دانشگاه را به صورت سازه چند بُعدی از دیدگاه اساتید دانشگاه مورد بررسی قرار داده و با استفاده از روش کیفی به مدل‌سازی پرداختند. مدل پیشنهادی تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد سنجش قرار گرفت. مطابق با یافته‌های آنها، ابعادی که بر تصویر ذهنی دانشگاه مؤثر است، عبارت‌اند از: خدمت‌دهی به جامعه، فعالیت‌های اساتید، مدیریت اجرایی و زیرساخت‌های فنی و فیزیکی. یافته‌های آنها نشان داد که عواملی از قبیل حضور دانشگاه در جامعه و فضای مجازی (اینترنت)، آنچه از نظر فرهنگی عرضه می‌کند، بهبود فرآیندهای مدیریت اجرایی از قبیل ایجاد نظارت الکترونیکی و تلاش جهت یافتن شغل برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه، بیشترین تأثیر را در تصویر ذهنی اساتید از دانشگاه داشت.

بنت و ساوانی^۳ (۲۰۰۹)، یک لیست ده جزئی از نام‌آور یک دانشگاه ایجاد کردند، از قبیل: هویت آموزشی، مکان و موقعیت دانشگاه، فرصت‌های استخدام فارغ‌التحصیلان، تصاویر بصری، محیط عمومی، شهرت، امکانات ورزشی و اجتماعی، محیط یادگیری، تنوع مقاطع تحصیلی، در دسترس بودن و ارتباط با جامعه.

در مطالعه‌ای با عنوان «اداره دانشگاه و توسعه استقلال» که از سوی سوفن و آریا^۴ (۲۰۰۹) انجام گرفت، عوامل اساسی در نام‌آوری و توسعه دانشگاه بررسی و مورد توجه قرار گرفت، که به ترتیب عبارت بودند از: طراحی برنامه‌های توسعه راهبردی، بودجه دولتی، طرح‌های علمی و کاربردی، تأمین زیرساخت‌ها و تسهیلات، اعطای اختیارات بیشتر در توسعه به دانشگاه‌ها و کیفیت فارغ‌التحصیلان.



در پژوهشی با عنوان «تأثیر تصویر دانشگاه بر رفتار دانشجویان» که ازسوی الوس و راپسو^۱ (۲۰۱۰) در میان ۲۶۸۷ دانشجویانجام گرفت، مشخص شد که عواملی چون رضایت، وفاداری، ارزش، کیفیت خدمات، تبلیغات و انتظارات بیشترین تأثیر را در ایجاد تصویر دانشگاه در بین دانشجویان دارد. همچنین مشخص شد که عامل وفاداری بیشترین نقش را در ایجاد تصویر ذهنی مثبت برای دانشجویان و تمایلشان به ماندن و ادامه تحصیل در دانشگاه فعلی داشت. به طور خلاصه، با توجه به مطالعاتی که در بالا به آنها اشاره شد، می توان نتیجه گرفت که هر دو عامل مرتبط با هویت دانشگاه و تصویرسازی ذهنی بردرک دانشجویان مؤثر است. از عوامل مرتبط با هویت می توان به موارد ذیل اشاره کرد: خدمات ارائه شده، آموزش، کارکنان آموزشی (اعضای هیئت علمی)، تنوع مقاطع تحصیلی، فرصت های استخدام فارغ التحصیلان، محیط اجتماعی عمومی، سازگاری همکلاس و محیط فیزیکی. از سوی دیگر عوامل تصویرساز ذهنی؛ شامل تصویر و شهرت کلی از دانشگاه است. به منظور موفقیت آمیز بودن، دانشگاه ها باید همه این عوامل و یا برخی از این ابعاد را که از دیدگاه آنها، ممکن است مهم تر از بقیه باشد، بیشتر مدنظر قرار دهند (اردوگموسا و ارگن^۲، ۲۰۱۶: ۱۴۲).

۵-۱- مبانی نظری

۱-۵-۱- نام آوری، نام آور کارفرما^۳ و نام آوری کارفرما

در فرهنگ لغت آکسفورد، نام آور، «اسم، عبارت، سمبل، طرح و یا ترکیبی از این موارد است که هدف آن، شناسایی کالا و خدمات از یک فروشنده یا گروهی از فروشندگان و تفکیک کردن آنها از یکدیگر در رقابت های اقتصادی است» (نایمن و مارتین، ۲۰۱۳: ۶). نام آوری کارفرما ریشه در نام آوری دارد، به همین دلیل یک تعریف اولیه از نام آوری نیز ضروری است (جونزو و استر^۴، ۲۰۱۳: ۶). نام آوری، مجموعه ای از تداعی های مربوط به یک سازمان، محصول و یا نماد است. بسیاری از محققان ادعا می کنند که یکی از با ارزش ترین دارایی های هر سازمان نام آوری آن است، از این رو نام آوری یک مزیت رقابتی کلیدی محسوب می شود (برگمن و امستروم^۵، ۲۰۱۰: ۵).

به زعم موروکو و انکلز^۶ (۲۰۰۸)، نام آوری و نام آوری کارفرما ارتباط تنگاتنگی با هم دارند. چیزی که یک نام آوری قوی را شناسایی و توصیف می کند، غالباً با نام آورهای کارفرمای موفق همخوانی دارد (امبلر و بارو^۷، ۱۹۹۶: ۱۸۶). تحقیق بکهاوس و تیکو^۸ (۲۰۰۴) به مفهوم سازی بیشترین پدیده و در نتیجه ایجاد یک چارچوب تئوریک کمک کرد. آنها نام آوری کارفرما را به عنوان «فرآیند ساخت هویت کارفرمای قابل تشخیص و منحصر به فرد» و نام آور کارفرما را به عنوان «مفهومی از سازمان که آن را از رقبای خود متمایز می سازد»، تعریف کردند (جونزو و استر^۴، ۲۰۱۳: ۶).



1- Alus & Rapso
4- Jonze & Öster
7- Ambler & Barrow

2- Erdoğan & Ergunb
5- Bergman & Årström
8- Backhaus & Tikoo

3- Employer Brand
6- Moroko & Uncles

مفهوم نام‌آوری کارفرما، از مدیریت نام‌آور در اصول بازاریابی به حوزه مدیریت منابع انسانی راه یافته است (بکهاوس و تیکو، ۲۰۰۴: ۵۰۲). این واژه برای نخستین بار از سوی امبلر و بارو (۱۹۹۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «نام‌آور کارفرما» مطرح شد. آنها رشته‌های مدیریت منابع انسانی و مدیریت نام‌آور را برای ایجاد یک چارچوب مفهومی به نام نام‌آور کارفرما ترکیب کردند (اکافور^۱، ۲۰۱۵: ۱۴). با توجه به ادبیات بازاریابی، یک نام‌آور تأثیر فراوانی بر سازمان به عنوان یک کارفرما دارد و اینکه چگونه ذی‌نفعان خارجی سازمان، نام‌آور سازمان و سازمان را به عنوان یک محل کار برای آینده شناسایی می‌کنند. رابطه روشن و آشکاری بین کارفرما و کارکنان براساس تصویر نام‌آور وجود دارد (جونز و استر، ۲۰۱۳: ۶). میشینگتون^۲ (۲۰۰۶)، نام‌آوری کارفرما را تصویری از سازمان به عنوان یک مکان عالی برای کارکردن در ذهن کارکنان فعلی و ذی‌نفعان اصلی در بازار خارجی (متقاضیان فعال و منفعل، ارباب رجوع، مشتریان و سایر ذی‌نفعان) تعریف کرد (پارمار، ۲۰۱۴: ۲۰۳). امروزه، سازمان‌ها به طور جدی در حال سرمایه‌گذاری بر مدیریت تصویر و هویت‌شان به عنوان مکانی مناسب و شایسته برای کار هستند (کالاجیان، ۲۰۱۱: ۷ و ۸).

۱-۵-۲- سرمایه‌گذاری در نام‌آوری کارفرما در دانشگاه

از آنجا که امروزه برای دانشجویان گزینه‌های بسیاری در دسترس وجود دارد، نیاز به مطالعه و بررسی عوامل مؤثری که در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قادر به جذب و حفظ دانشجویان باشد، ضروری به نظر می‌رسد (اردوگموسا و ارگانب، ۲۰۱۶: ۱۴۱). در بخش آموزش عالی به طور فزاینده رقابتی، دانشگاه‌ها با چالش‌های فراوان و قابل توجهی در زمان مراجعه دانشجویان جدید برای ثبت نام، مواجه هستند (دنیز و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۰۴۹). در نتیجه آنها در تلاش برای توسعه هویت متمایز، درک عمیق‌تر در مورد موضوعاتی مانند هویت، معنا، تصویر و شهرت نام‌آوری هستند که مدیران نام‌آور را قادر به برقراری ارتباط اثربخش با ذی‌نفعان از جمله اعضای هیئت علمی، دانشجویان، فارغ‌التحصیلان، کارفرمایان و دیگران می‌کند (پراون و همکاران، ۲۰۱۶: ۱).

ثبت نام تنها آغاز یک رابطه طولانی مدت در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است، نه تنها دانشجویان در حال تحصیل، بلکه فراتر از آنها، فارغ‌التحصیلان هم نیاز به ترویج و معرفی دانشگاه دارند. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چگونه دانشگاه‌ها ارتباط با دانشجویان را مدیریت می‌کنند؟ و چگونه دانشجویان نام‌آور دانشگاه خود را که بر دل‌بستگی و حس تعلق آنها به دانشگاه مؤثر است و به نوبه خود به اشتیاق و تمایلات دانشجویان در تعامل با دانشگاه در آینده منجر می‌شود، درک می‌کنند؟ مطالعات دولاکیا و اکشاردو (۲۰۱۴) و واتکینز و گانزبیک (۲۰۱۳) نشان دادند که نیاز برای تحقیقات در رابطه با قدرت نام‌آور موفق و پیامدهای حاصل از آن برای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وجود دارد (دنیز^۳، ۲۰۱۶: ۳۰۴۹).

۱-۵-۳- تصویر نام‌آور^۱ و تصویر کارفرما^۲

نام‌آور نام‌آور نام‌آوری کارفرما موضوع جدیدی است و تصویر نام‌آور کارفرما از نام‌آور نام‌آوری نام‌آور کارفرما نیز جدیدتر است، بنابراین تنها چند منبع با ارزش با این مفهوم درک شده است. هنوز هیچ تعریف مشخصی از تصویر نام‌آور کارفرما وجود ندارد، با این حال برخی از نظریه‌پردازان آن را به عنوان «درک یک سازمان به عنوان یک کارفرما» تعریف می‌کنند (هابز مید^۳، ۲۰۱۲: ۵۳).

تعریف مفهومی تصویر کارفرما نام‌آور: کبل و توربان^۴ (۲۰۰۱: ۱۱۷ و ۱۲۳) تعریف دانش کارفرما (تصویر نام‌آور کارفرما) را به عنوان «آنچه افراد در مورد کارفرمایان بالقوه، ذهنیات جویندگان کار و تداعی‌های نام‌آور نام‌آورهای مربوط به یک سازمان باور دارند» تعریف می‌کنند (بویکو^۵، ۲۰۱۴: ۲۷).

به عبارت دیگر، مجموعه باورهایی که افراد در مورد یک نام‌آور نام‌آور کارفرمای خاص دارند، تصویر کارفرما نام‌آور نامیده می‌شود (اندرسون و ساندگرن^۶، ۲۰۱۳: ۸). (آنچه دیگران فکر می‌کنند، هستید).

تعریف عملیاتی تصویر کارفرما: در پژوهش حاضر تصویر کارفرما؛ نام‌آور؛ افکار، استدلال‌ها و ایده‌هایی هستند که مخاطبان بیرونی دانشگاه (اساتید، کارکنان و دانشجویان بالقوه) از دانشگاه به عنوان یک کارفرما در ذهن دارند. در واقع تصویر کارفرما، تصویر مرتبط با دانشگاه در نقش خود به عنوان یک کارفرما است. تصاویر نام‌آور می‌توانند روی سطح کلامی یا حسی قرار بگیرند. تصاویر می‌توانند شامل همه چیز باشند، از کیفیت خدمات دانشگاه، تا یک پاسخ عاطفی و یا حتی یاد و خاطره (ادراک مخاطبان بیرونی از دانشگاه). برای عملیاتی کردن این متغیر از مؤلفه‌هایی چون کیفیت دانش‌آموختگان، کارآمدی جمعی، شناخت دانشگاه، تمایل پیوستن به دانشگاه استفاده شده است.

۱-۵-۴- هویت کارفرما^۷

یک مفهوم مهم درون نام‌آور نام‌آوری، هویت نام‌آور است که می‌تواند به این صورت تعریف شود که چگونه یک سازمان خواستار آن است تا در بازار شناخته و درک شود؟ در اینجا تأکید بر خواستن است. از این رو هویت، نام‌آور یک پیام مطلوب است که از سازمان نشأت می‌گیرد. کاپفر^۸ (۲۰۰۴) استدلال می‌کند که هویت از سمت فرستنده با هدف معین معنا نام‌آور؛ قصد و منظور نام‌آور و تصویر خود نام‌آور است. باید توجه داشت که هویت نام‌آور نباید با تصویر نام‌آور سازمان اشتباه گرفته شود (برگمن و امستروم، ۲۰۱۰: ۶).

تعریف مفهومی هویت کارفرما: مجموعه‌ای از تداعی‌کننده‌های منحصر به فرد یک کارفرما است که استراتژیست آرزوی ایجاد یا ابقای آن را دارد. این تداعی‌کننده‌ها دلیل وجودی نام‌آور هستند و بر قولی که از طرف اعضای سازمان به ذی‌نفعان داده شده، دلالت دارند. نظریه‌پردازان، مفهوم هویت کارفرما را به شخصیت اصلی پایدار و متمایز یک سازمان مرتبط دانسته‌اند. هویت کارفرما،



1- Brand Image
4- Cable & Turban
7- Employer Identity

2- Employer Image
5- Boyko
8- Kapferer

3- Hubschmid
6- Andersson & Sandgren

درک جمعی و مشترک از جنبه‌های عملکردی از نظر ارزش‌ها و ویژگی‌های متمایز یک سازمان است (رابرتسون^۱، ۲۰۱۳: ۳). نام‌آور (آنچه واقعاً هستید).

تعریف عملیاتی هویت کارفرما: در پژوهش حاضر، هویت کارفرما به این معنا است که چگونه دانشگاه خواستار آن است که در میان مخاطبان درونی و سایر دانشگاه‌ها شناخته و درک شود. در اینجا تأکید بر خواستن است. از این رو هویت کارفرما نام‌آور یک پیام مطلوب است که از دانشگاه ناشی می‌شود (شناخت مخاطبان درونی از دانشگاه). برای عملیاتی کردن این متغیر از مؤلفه‌هایی چون فرهنگ سازمانی، جماعت دانشگاهی، کارایی تحصیلی، عوامل زیربنایی استفاده شده است.

۲- روش‌شناسی

۲-۱- رویکرد پویایی‌شناسی سیستم

روش‌شناسی پویایی‌های سیستم در اواخر دهه ۱۹۸۰ به عنوان یک پارادایم جدید از سوی فارستر^۲ در دپارتمان مدیریت اسلون در مؤسسه فن‌آوری ماساچوست توسعه یافت و به بلوغ رسید و انجمن پویایی‌های سیستم در اوایل این دهه تأسیس شد. پویایی سیستم یک روش‌شناسی برای مطالعه، تحلیل، شبیه‌سازی و بهبود سیستم‌های پویای اجتماعی-اقتصادی و مدیریتی، با استفاده از یک دیدگاه بازخوردی است (بارلاس^۳، ۲۰۰۶: ۷۹). در حقیقت این نوع روش‌شناسی را می‌توان به عنوان «کاربرد اصول سیستم‌های کنترل بازخوردی» و تکنیک‌هایی برای مدل‌سازی، تحلیل و درک رفتار سیستم‌های پیچیده دانست.

۲-۱-۱- گام‌های روش‌شناسی پویایی‌های سیستم

روش‌شناسی پویایی‌های سیستم با فلسفه علی خود و هدف کسب بینش عمیق درباره کارکرد سیستم، تأکید فراوانی بر نگاه به درون سیستم دارد. در این نوع از روش‌شناسی مسائل به عنوان موضوعاتی که به وسیله عوامل بیرونی ایجاد شده‌اند، نگریسته نمی‌شوند، بلکه مسائل به مثابه موضوعاتی تلقی می‌شوند که از سوی ساختار درونی سیستم ایجاد می‌شوند. در عمل، این دیدگاه درونی به ساختارهای بازخوردی منجر می‌شود که عوامل بیرونی را به داخل سیستم وارد کرده و روش‌شناسی پویایی‌های سیستم را از منظر یک روش‌شناسی درون‌زا و بازخوردی توصیف می‌کند (سوشیل، ۱۳۹۰: ۵۸).

اصولاً روش‌شناسی پویایی‌های سیستم از شش گام برای حل مسئله استفاده می‌کند، که عبارت‌اند از:

(۱) شناسایی و تعریف مسئله

(۲) ترسیم ساختار سیستم (مدل‌سازی) با استفاده از ترسیم نمودار علی-حلقوی

۳) صورت‌بندی مدل (ساختن مدل ریاضی) با استفاده از ترسیم نمودار حالت- جریان

۴) شبیه‌سازی و اعتبارسنجی مدل

۵) تحلیل و بهبود سیاست

۶) اجرای سیاست

۲-۱-۱-۱- شناسایی و تعریف مسئله

در بخش‌های پیشین، مسئله پژوهشی به اجمال بیان شد که از تکرار مجدد آن خودداری می‌شود. در پژوهش فوق، پارامترهایی که در بیان مسئله مورد توجه قرار می‌گیرند، متغیرهای کلیدی هستند. با توجه به انتخاب مدلی به عنوان مدل نام‌آوری کارفرما در پژوهش حاضر، متغیرهای اصلی مدل شامل: هویت کارفرما، تصویر کارفرما و نام‌آورشیدن کارفرما در دانشگاه هستند. برای استخراج متغیرهای اثرگذار بر اجرای نام‌آوری کارفرما با استفاده از رویکرد پویایی سیستم در دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شد.

در این پژوهش به منظور صحت‌گذاری بر فعالیت‌های طراحی و توسعه مدل از نظر خبرگان نیز استفاده شده است. بر همین اساس در پژوهش حاضر، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۲ خبره از دو جامعه آماری انتخاب شد:

- جامعه خبرگان دانشگاهی که تخصص آنها در زمینه طراحی و بهره‌برداری از سیستم‌های پویا است.

- جامعه خبرگان نمونه انتخابی برای مدل‌سازی، تست رفتار و ساختار مدل شبیه‌سازی شده.

از جامعه آماری اول جهت اعتبارسنجی مدل طراحی شده مطابق با اصول سیستم‌های پویا و از جامعه آماری دوم برای تست مدل پیشنهادی در عمل در یک نمونه انتخابی و ارزیابی نتایج احتمالی ناشی از مدل برای شبیه‌سازی رفتار متغیرهای مهم استفاده شده است. بر این اساس، اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از بررسی مستندات موجود در این دانشگاه و با استفاده از نظرات ۸ خبره دانشگاهی تعیین و روابط علی و معلولی و نمودار جریان استخراج شده است.

ترسیم ساختار سیستم (ساختن مدل مفهومی) با استفاده از نمودار علی

۲-۱-۱-۲- ترسیم ساختار سیستم (مدل‌سازی) با استفاده از ترسیم نمودار علی- حلقوی

با مشاهده پدیده به عنوان یک کل و استخراج رفتار مرجع که مبنای تغییرات آن در گذشته است، پاره‌ای از مفاهیم در ذهن تحلیل‌گر (مدل‌ساز) در قالب مدل‌های ذهنی شکل می‌گیرد. تحلیل‌گر با کمک دانش سیستمی که از قبل کسب کرده و همچنین اطلاعات و دانش دریافتی از افراد صاحب نظر و مبانی نظری موضوع تحقیق، مدل‌های ذهنی را به گزاره‌های قابل فهم که در قالب مدل‌های تشریحی بیان می‌شوند، تبدیل می‌کند؛ این گزاره‌ها همان فرضیه‌های پویا هستند.

پس از مرحله فرضیه‌سازی، متغیرهای اصلی مدل در قالب متغیرهای مستقل و وابسته همراه با روابط بین آنها و نحوه تأثیرگذاری آنان بر یکدیگر شناسایی شده و سپس با طراحی یک مدل مفهومی



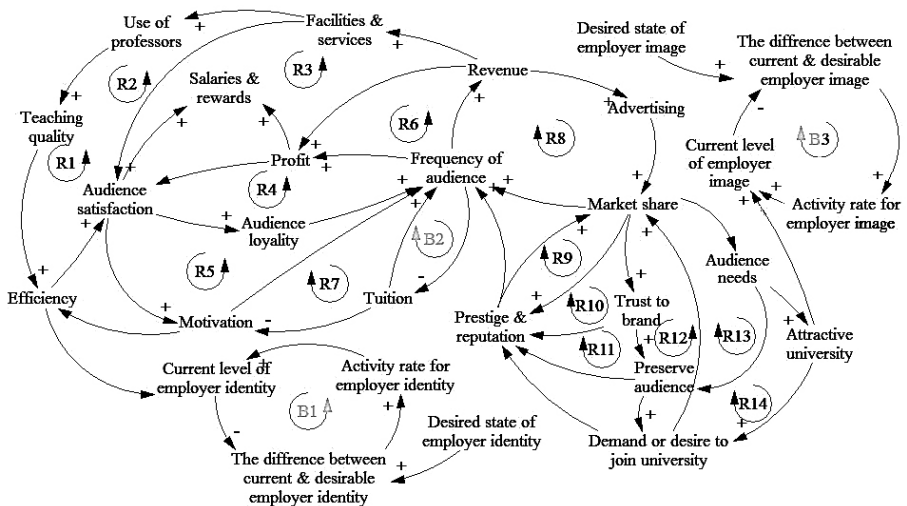
از مسئله تحقیق به عنوان یک پدیده، حلقه‌های علی و معلولی شکل می‌گیرند. در ادامه فرآیند تبدیل پدیده به مدل که سبب تکمیل چرخه تصمیم‌گیری نیز می‌شود، با استفاده از نمودارهای جریان که زیربنای مدل‌سازی هستند طراحی و ساخته می‌شوند.

در گام بعدی، براساس تئوری ساختار سیستم، که یک نظام چند لایه است، متغیرهای حالت، نرخ، واسطه و همچنین بازخوردها و روابط بین متغیرهای نرخ و حالت شناسایی شده و با اعمال مقادیر به متغیرها و ثابت‌های مدل، فرمول‌ها و معادلات نوشته شده که پس از اجرای مدل به وسیله نرم‌افزار، شبیه‌سازی صورت می‌گیرد. بدین ترتیب با بررسی روند تغییرات رفتار پدیده در گذشته و با مشاهده ادامه روند این تغییرات در آینده و انجام آزمون‌هایی روی متغیرهای مدل، ضمن اعتبارسنجی آن، سیاست‌های اجرایی مناسب قابل پیشنهاد است.

- نمودار علی حلقوی مدل پژوهش

با مشخص شدن فرضیات پویا، حلقه‌های علی و معلولی مهم ترسیم می‌شوند. تبیین و ترسیم حلقه‌های علی و معلولی یک سیستم، یکی از مراحل مهم طراحی و تحلیل سیستم‌های مربوط به پدیده پویا است. عناصر اساسی حلقه‌های علی و معلولی عبارت‌اند از: متغیرها (عوامل) و فلش‌ها (روابط). نمودار علی حلقوی، ابزاری برای نشان دادن ساختار بازخوردی سیستم‌ها است. بازخورد، فرآیندی است که طی آن، یک متغیر در یک سلسله ارتباطات علت و معلولی بر متغیرهای دیگر اثر بگذارد و در نهایت با تأثیر بر خود منجر به افزایش و یا کاهش خود شود. نمودار علی حلقوی مسئله براساس مصاحبه با خبرگان، مطالعات کتابخانه‌ای و ادبیات تحقیق، اسناد و مدارک موجود در دانشگاه به دست آمده است (شکل ۱).

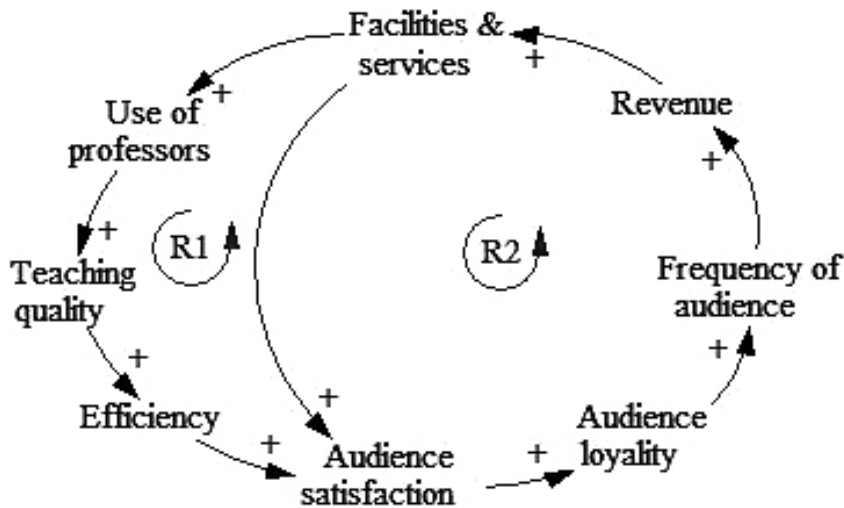
دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



شکل ۱: نمودار علی حلقوی مدل پژوهش

برای روشن تر شدن ترسیم نمودار علی - حلقوی پژوهش حاضر، ضرورت دارد که چند حلقه شکل فوق تشریح شود. به عنوان مثال حلقه های تقویت شوند R_3 و R_4 :

دانشگاه هایی که به دنبال نام آوری هستند، در تلاش اند فعالیت های ارتباطی خود را قوی تر انجام دهند و اساتید باتجربه و برجسته را جذب کنند که بدین وسیله برخی از رشته های خود را مطرح کنند. یکی از اقداماتی که در دانشگاه های معتبر دنیا انجام می شود، نام آوری مشارکتی است؛ یعنی آوردن یک استاد معتبر در دانشگاه که باعث شود اعتبار آن رشته خاص در دانشگاه به دلیل نام آن استاد ارتقا یابد. از این رو به کارگیری اساتید مجرب هم منجر به نام آوری دانشگاه شده و هم کیفیت تدریس در دانشگاه و کارایی آن را بهبود می بخشد. این امر باعث افزایش رضایت دانشجو می شود. رضایت دانشجو منجر به وفاداری وی و قصد ادامه تحصیل در دانشگاه فوق شده و با افزایش تعداد دانشجو، درآمد دانشگاه نیز افزایش می یابد. در نتیجه با افزایش درآمد، دانشگاه قادر به تأمین امکانات و ارائه خدمات بیشتر به اساتید، دانشجویان و کارکنان می شود (شکل ۲).



شکل ۲: حلقه های علی

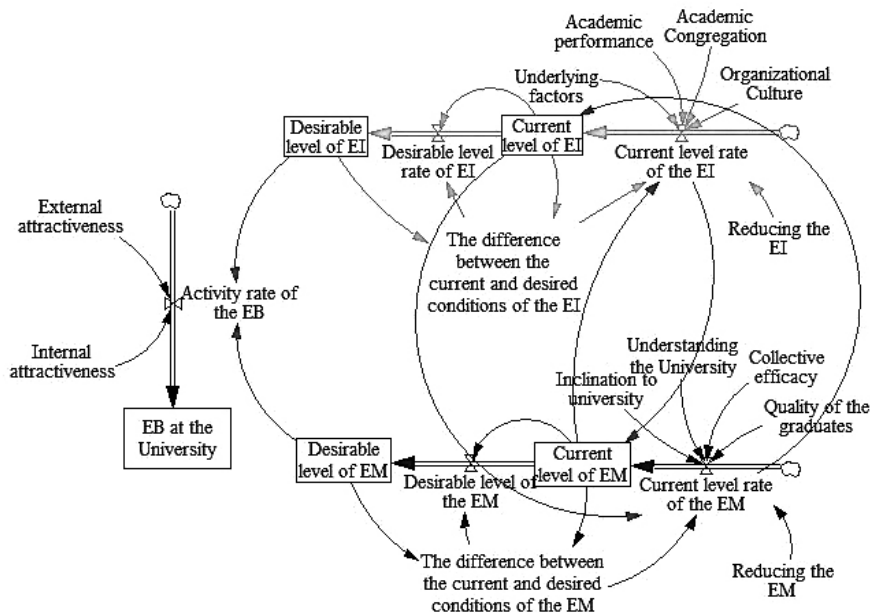


۲-۱-۳- صورت بندی مدل با استفاده از ترسیم نمودار حالت - نرخ

از نظر قواعد پویایی شناسی سیستم، مرسوم است در نمودار علی و معلولی متغیرهای بیشتری را استفاده کرد و در نمودار جریان می توان از بعضی از این متغیرها چشم پوشی کرد که در نمودار جریان پژوهش حاضر نیز از این قاعده استفاده شده است.

متغیرهای حالت در چارچوب سیستم، انباشتگی دارند، در حالی که متغیرهای نرخ در سیستم جریان ها را نشان می دهند. ساختار مدل و ارتباطات ما بین متغیرها به وسیله نمودار حالت (سطح یا انباشت) - نرخ (جریان) ارائه می شود. نقشه های ریاضی از یک نمودار حالت - نرخ دینامیک سیستم

به وسیله یک دستگاه معادلات دیفرانسیل به وجود می‌آید که حل عددی آنها به وسیله شبیه سازی انجام می‌گیرد (شکل ۳).



شکل ۳: نمودار حالت- نرخ مدل پژوهش

- فرموله کردن (تعیین روابط و معادلات دینامیکی بین عناصر)

پس از آنکه، فرضیه پویای اولیه تدوین شد، باید آن را آزمون کرد. قبل از آزمون مدل، لازم است فرمولها و معادلات مربوط به متغیرهای حالت و نرخ و سایر متغیرهای مدل، تعیین شود تا براساس این معادلات، شبیه سازی مناسبی در جهت آزمون مدل صورت گیرد. در واقع، با وارد کردن معادلات، مدلهای ذهنی به دنیای واقعی پیوند داده میشود.

اکنون با توجه به شاخص های در نظر گرفته شده و با توجه به نوع متغیرهایی که در مرحله قبلی در مدل تعیین شد، سعی می شود روابط بین عناصر مختلف به صورت معادلات دیفرانسیلی درآید تا بتواند خصوصیات سیستم مشخص شده را بیان کند. البته باید متذکر شد که متغیر نرخ براساس اطلاعات حاصل از متغیرهای حالت و متغیرهای حالت با تجمع متغیرهای نرخ تغییر می کند و هر متغیر حالت، فقط از متغیر نرخ همجنس خود تأثیر می پذیرد. خروجی این فاز یک نمودار حالت- نرخ به همراه معادلات دینامیکی است.

۲-۱-۱-۴- آزمون مدل (شبیه سازی و اعتبارسنجی مدل)

۲-۱-۱-۴-۱- شبیه سازی و نتایج آن

از تکنیک شبیه سازی به منظور تحلیل اثرات تصمیمات بریک سیستم و یا پیش بینی رفتار

آتی سیستم استفاده می‌شود. به کمک شبیه‌سازی می‌توان مسائل دنیای واقعی را در دنیای مجازی تجربه کرد، آزمون‌ها می‌توانند تحت شرایط متفاوت به منظور بررسی سیاست‌های مختلف تکرار شوند. البته بایستی توجه داشت که در شبیه‌سازی، مدلی ساده شده از دنیای واقعی ساخته می‌شود که رفتاری نزدیک به دنیای واقعی داشته باشد و انتظار نمی‌رود که به‌طور کامل با آن مطابقت داشته باشد.

پس از تبدیل مدل ذهنی به نمودار علّی و معلولی و سپس تبدیل آنها به نمودارهای حالت-نرخ و فرموله‌کردن آن، به مرحله شبیه‌سازی و اجرا از طریق نرم‌افزار می‌رسیم. برای شبیه‌سازی سیستم‌های پویا، نرم‌افزارهای متعددی وجود دارد که مشهورترین آنها نرم‌افزارهای ونسیم^۱، ای‌تینک^۲ و پاورسیم^۳ است. در پژوهش حاضر، از نرم‌افزار ونسیم دی‌اس اس^۴، برای مدل‌سازی و شبیه‌سازی استفاده شده است.

معادلات ریاضی و ارزش هر پارامتر در نرم‌افزار ونسیم وارد شده و سپس تحلیل مدل انجام و نتایج جمع‌آوری می‌شود. نمودار حالت-نرخ را به همراه معادلات دینامیکی به دست آمده در نرم‌افزارهای مربوطه وارد می‌کند تا نرم‌افزار مدل را با استفاده از حل عددی معادلات دیفرانسیل، برای مدت زمان مورد نظر تحلیل‌گر شبیه‌سازی و نمودارهای متغیرهای مختلف مدل در طی زمان را ترسیم کند و از رفتار سیستم در مورد هر متغیر در طی زمان‌های آتی آگاهی پیدا کند. بعد از عددگذاری در مدل و نوشتن توابع و معادلات، مدل به درستی اجرا می‌شود.

به منظور شبیه‌سازی مدل پژوهش حاضر، نیاز به گردآوری اطلاعات موجود در مدل است. برخی از این داده‌ها از اسناد و مدارک موجود در دانشگاه و مصاحبه با خبرگان دانشگاهی گردآوری شده است. برخی از اطلاعات دیگر نیز از یافته‌های سایر مطالعات اتخاذ شده است. از داده‌های سال ۱۳۹۶ به عنوان سال شروع شبیه‌سازی و سال ۱۴۰۵ به عنوان سال پایان شبیه‌سازی استفاده شد که نتایج شبیه‌سازی مدل در شکل‌های ۵ و ۶ آمده است.

در این مدل میزان متغیر کارآمدی جمعی بین ۳/۵ تا ۴/۵ و نسبت زمان مورد انتظار در شکل‌گیری تصویر کارفرما ۱/۸، واحد زمانی شبیه‌سازی سال و طول شبیه‌سازی ۱۰ سال (۱۴۰۵-۱۳۹۶) در نظر گرفته شد. بعد از اجرای مدل خروجی تصویر کارفرما با تأثیرپذیری از سه حلقه موجود با متغیرهای ابتدایی در نظر گرفته شده به صورت ذیل است (شکل ۴):



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم

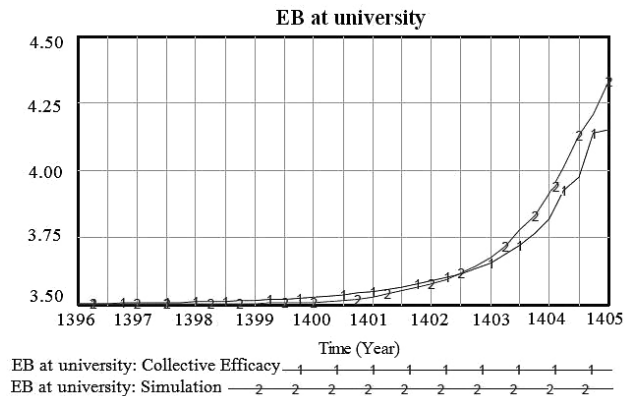
۱- Vensim از واژه‌های Ventana Simulation Environment گرفته شده که به معنای «محیط شبیه‌سازی و نتان» است. شرکت ویتانا این نرم‌افزار را از سال ۱۹۸۸ میلادی عرضه کرد. نسخه‌های اولیه این نرم‌افزار تحت سیستم عامل Dos بود، ولی نسخه‌های جدید تحت Windows است.

نرم‌افزارهای خانواده Vensim عبارت‌اند از: Vensim Professional Vensim DS، Vensim PLE Plus، Vensim PLE.

2- Ithink

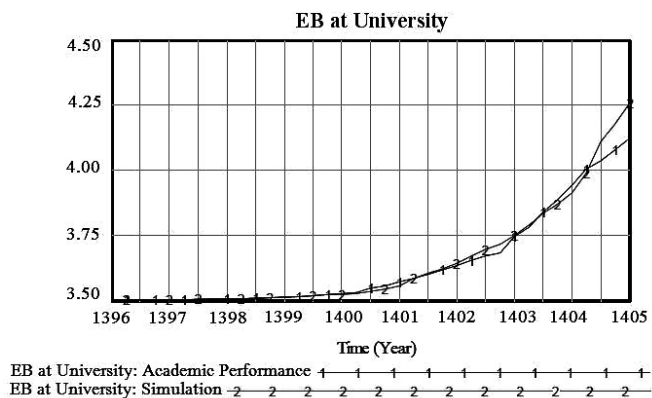
3- Powersim

4- Vensim DSS



شکل ۴: مقایسه روند شبیه‌سازی شده با روند داده‌های واقعی برای متغیر نام‌آوری کارفرما با تغییر در میزان کارآمدی جمعی

در این مدل میزان متغیر عملکرد تحصیلی بین $3/5$ تا $4/5$ و نسبت زمان مورد انتظار در شکل‌گیری هویت کارفرما نیز $1/5$ ، واحد زمانی شبیه‌سازی سال و طول شبیه‌سازی 10 سال ($1405-1396$) در نظر گرفته شد. بعد از اجرای مدل خروجی هویت کارفرما با تأثیرپذیری از سه حلقه موجود با متغیرهای ابتدایی در نظر گرفته شده به صورت زیر است (شکل ۵):



شکل ۵: مقایسه روند شبیه‌سازی شده با روند داده‌های واقعی برای متغیر نام‌آوری کارفرما با تغییر در میزان عملکرد تحصیلی

همان‌طور که در شکل‌های ۴ و ۵ مشاهده می‌شود، هویت و تصویر کارفرما طبق تئوری‌های مطرح‌شده در ادبیات تحقیق برای نام‌آور نام‌آوری کارفرما در دانشگاه عمل می‌کند. هم هویت و هم تصویر کارفرما به صورت نمایی رشد می‌کنند که دلیل آن، تأثیر حلقه‌های تقویت‌شونده است، وقتی هویت و تصویر کارفرما افزایش می‌یابد، نام‌آور نام‌آوری کارفرما نیز ارتقا می‌یابد و این افزایش نام‌آور نام‌آوری موجب جذابیت بیشتر برای مخاطبان درونی و بیرونی شده و در نتیجه تمایل برای پیوستن به دانشگاه افزایش می‌یابد. بنابراین، نتایج شبیه‌سازی شده بسیار نزدیک به روند متغیرهای واقعی در طول زمان است.

۲-۱-۴-۲- اعتبارسنجی مدل

برای اینکه یک مدل ساخته شده در تجزیه و تحلیل سیاست‌ها مفید واقع شود، باید برای افرادی که درگیر موقعیت‌های مرتبط هستند، قابل اعتماد باشد. بنابراین، پس از تشکیل نمودار جریان و تعیین روابط ریاضی بین متغیرها، برای افزایش اطمینان نسبت به مدل، آزمون‌های اعتبارسنجی مدل پویایی‌های سیستم مورد استفاده قرار می‌گیرند. این آزمون‌ها می‌تواند وارد کردن یک شوک بیرونی و یا نوسانات تصادفی به سیستم و ملاحظه سبک‌های رفتاری و بررسی انعطاف‌پذیری آن باشد (محقق، میرکاظمی مود و رحمانی یوشانلوئی، ۱۳۹۰: ۱۵۶). بنابراین، یک مدل پس از آنکه آزمون‌های اعتبار را پشت سر گذاشت، می‌تواند برای بررسی اثر سیاست‌های مختلف بر سیستم، مورد استفاده قرار گیرد که این کار از طریق شبیه‌سازی با استفاده از نرم‌افزار ونسیم صورت می‌گیرد.

اعتبارسنجی در مدل‌سازی پویایی سیستم، حصول اطمینان از دقت مدل در تعریف روابط و فرموله کردن آن است، تا با تکیه بر آن بتوان به رفتار مدل به عنوان تصویری از واقعیت استناد کرد. یکی از سخت‌ترین مشکلات فرا روی یک تحلیل‌گر شبیه‌ساز تعیین این مسئله است که آیا مدل ارائه شده نماینده درستی از واقعیت است یا خیر؟ به طور کلی در مورد دقت مدل‌های پویایی سیستم می‌توان بیان کرد که تقریباً هیچ مدلی ۱۰۰٪ دقیق و کامل نیست و همان‌طور که اشاره شد، تمامی مدل‌های ارائه شده بخشی از واقعیت هستند (حیدریه، سید حسینی و شهابی، ۱۳۹۲: ۸۳).

با توجه به رویکردی که برای اعتبارسنجی مدل‌های پویایی سیستم‌ها در بخش مطالعه ادبیات ذکر شد، مدل ارائه شده بر اساس میزان تطابق با رفتار ساختاری سیستم آزمون شده است. با عنایت به این موضوع که پارامترها و معادلات مدل به صورت تخمینی نوشته شده و آزمون مدل در دو بخش مدل مفهومی و مدل رایانه‌ای انجام شده‌اند. در بخش مدل مفهومی توضیحات ارائه شده در پیشینه تحقیقات به عنوان نظریه‌های پشتیبان روابط موجود در مدل است. علاوه بر این از نظر خبرگان نیز برای طراحی روابط و دینامیزم‌های بین سازه‌های مدل استفاده شده است.

برای ارزیابی رفتار ساختار مدل رایانه‌ای، مدل رفتاری متغیرهای مورد استفاده به عنوان متغیر مهم و مرجع انتخاب شده از سوی آزمون‌های اعتبارسنجی از جمله؛ سازگاری ابعاد^۱، شرایط حدی^۲، رفتار بازتولید (تولید رفتار مجدد)^۳ و خطای انتگرال^۴ بررسی شده‌اند.

الف- آزمون سازگاری ابعاد

این آزمون به منظور تعیین یکای متغیرها و هماهنگی آنها با واقعیت انجام می‌شود که در مورد متغیرهای مدل انجام شده و با توجه به وجود نسبت‌های مورد نیاز مانند زمان مورد نیاز برای ایجاد هریک از متغیرهای پژوهش حاضر یعنی ۱/ سال، نسبت مجموع متغیرهای برونزا به زمان مورد نیاز برای ایجاد متغیر درونزا و غیره تبدیلها به موقع انجام شده و واحد متغیرها با واقعیت مطابقت دارد.



1- Dimensional consistency test

2- Extreme conditions test

3- Behavior - Reproduction Test

4- Integral error

ب- آزمون شرایط حدّی

در این بخش رفتار متغیرها در شرایط حدّی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در آزمون شرایط حدّی، با تغییر یافتن سیاستها و به دنبال آن، تغییر مقادیر ورودی، مدل، باید رفتار مورد انتظار را از خود نشان دهد. منفی نشدن متغیرهای حالت و جهت حرکت اطلاعات و مواد براساس مفروضات مدل نیز از جمله موارد بررسی شده در این بخش است و رفتار متغیرها این وضعیت را تأیید میکند. همچنین برای جلوگیری از رفتار غیرمنطقی متغیرها در حالت‌های بینهایت، برای متغیرهای حالت و نرخ تفاوت حالت مطلوب و فعلی تعریف شده است. برای انجام این اعتبار، میزان مؤلفه‌های عملکرد تحصیلی و فرهنگ سازمانی (هویت کارفرما) و مؤلفه‌های کارآمدی جمعی و جماعت دانشگاهی (تصور کارفرما)؛ در حالت‌های حدّی مختلف (۵، ۱۰، ۲۰ درصد) تغییر داده شده و میزان حساسیت مدل در برابر این تغییرات بررسی شدند. نتایج، نشان‌دهنده رفتار منطقی مدل در شرایط حدّی است.

ج- آزمون تولید رفتار مجدد

بازتولید رفتار به صحت روند شبیه‌سازی می‌پردازد و اینکه آیا مدل، رفتار واقعی موجود در سیستم را تولید می‌کند؟ (پوراکیرو فیروزان سرنقی، ۱۳۹۴: ۸۴). با توجه به شکل‌های حاصل از روند شبیه‌سازی (شکل‌های ۴ و ۵) روند کلی تغییرات اعداد مرجع منطبق بر روند شبیه‌سازی رشد کرده و این موضوع دال بر صحت تولید رفتار مجدد است و بنابراین نشان‌دهنده این است که شبیه‌سازی تا حدود زیادی توانسته است رفتار متغیرها را پیش‌بینی کند.

د- آزمون خطای انتگرال

خطای انتگرال بیان می‌کند که آیا بازه‌های زمانی شبیه‌سازی به‌طور مناسبی در نظر گرفته شده‌اند و با تغییر آنها تغییری در نتایج مدل حاصل می‌شود؟ (پوراکیرو فیروزان سرنقی، ۱۳۹۴: ۸۴). این امر با تغییر گام زمانی شبیه‌سازی و بررسی اینکه آیا تغییری در نتایج اجرا مشاهده می‌شود یا خیر، میسر شده است. به این صورت که مدل با گام‌های ۰/۰۵ و ۰/۱۰ و ۰/۲۰ شبیه‌سازی شد. نتایج حاکی از آن است که روند شبیه‌سازی در گام‌های مختلف منطبق بر هم به‌دست آمد.

۱-۱-۲-۵- اعمال سناریوهای مختلف روی مدل و تحلیل سیاست‌های بهبود

در این بخش در مورد سناریوهای مطرح‌شده با توجه به نمودار جریان، بحث خواهد شد. پس از شبیه‌سازی مدل ایجاد شده، می‌توان با تغییر میزان متغیرها، سناریوهای مختلفی را ایجاد و با اعمال هر سناریو میزان تغییرپذیری هریک از متغیرهای مدل را بررسی کرد و به این ترتیب میزان حد نصاب برای هریک از اهداف تعیین شده در مدل پژوهش حاضر قابل بررسی است. همچنین با مشاهده رفتار سازمان می‌توان اهداف استراتژیک لازم برای دستیابی به چشم‌انداز سازمان را تعیین کرد. در واقع هدف نهایی از کل فرآیند، مدل‌سازی و یادگیری طراحی سیاست‌های بهبود یافته‌ای است که می‌توانند رفتار سیستم را بهبود بخشند. با انجام شبیه‌سازی و مشخص شدن نتایج اجرای هر سیاست، با اعمال تغییراتی، سیاست‌های جدیدی تا دستیابی به رفتار مطلوب طراحی می‌شوند. این تغییرات باید مبتنی

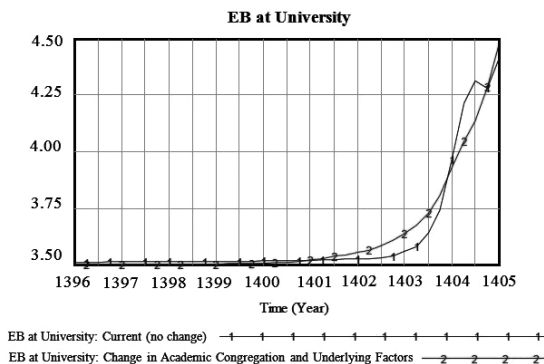
برآزمون و خطا باشند، اما با افزایش درک و شناخت از سیستم که ناشی از تجربه و آزمون سیاست‌های مختلف است، طراحی هوشمندانه‌تر انجام خواهد شد (محققرو همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۶ و ۱۵۷).

لازم به ذکر است که در شکل ۶، نموداری که به رنگ قرمز ترسیم شده است مربوط به تغییر در میزان متغیرهای عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی مدل پیشنهادی و نموداری که به رنگ آبی علامتگذاری شده مربوط به اعداد مرجع متغیر مربوطه است. گام شبیه‌سازی با توجه به توالی داده در دسترس، سال، در نظر گرفته شده است که در محور افقی نمودار به خوبی نشان داده شده است.

سناریوی اول: افزایش میزان عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی

با توجه به اینکه عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سیستم‌اند، یکی از سناریوهای مطرح شده در این مطالعه، انتخاب این متغیرها است. همان‌طور که در شکل ۶ مشاهده می‌شود، در ۵ سال اول دوره شبیه‌سازی، با افزایش تغییر متغیر عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی، تفاوت چندان نسبت به روند کنونی این متغیر مشاهده نخواهد شد. چنانچه نمودار آبی را شرایط فعلی در نظر بگیریم، میزان تفاوت تغییرات با توجه به شکل افزایش متغیرهای عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی با عدم این تغییر در دوره شبیه‌سازی چشمگیر نیست (۱۳۹۶ الی ۱۴۰۰). در ۵ سال دوم دوره شبیه‌سازی، با افزایش متغیرهای عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی و مقایسه آنها با میزان فعلی، این متغیرها رو به افزایش‌اند (۱۴۰۱ الی ۱۴۰۵).

دلیل اثر اندک تغییر در متغیرها در ۵ سال اولیه دوره شبیه‌سازی را میتوان به آسان‌تر شدن شرایط ورود به برخی از دانشگاه‌های دولتی و به دنبال آن تحصیل رایگان، اعتبار و ارزش‌های اجتماعی نسبت داد. با ارتقای متغیرهایی چون عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی در نیمه دوم دوره شبیه‌سازی، نمودار پیشرفت بیشتری را نشان داده است. بدین ترتیب، اهمیت ارزش‌ها در یک دانشگاه بدین شکل آشکار می‌شود. میتوان با اعمال و سرمایه‌گذاری در تصویر بیرونی یک دانشگاه، با پیشرفت قابل توجه نام‌آوری کارفرمای آن دانشگاه مواجه شد که این امر به پیشرفت در ابعاد دیگر و در نهایت کل دانشگاه میانجامد.



شکل ۶: بررسی رفتار نام‌آوری کارفرما در دانشگاه پس از تغییر در میزان عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی



در ادامه سایر سناریوها مورد بررسی قرار می‌گیرد. اما به دلیل کمبود فضا، به صورت خلاصه و در یک جدول نمایش داده می‌شود.

جدول ۱: تغییرات هویت کارفرما، تصویر کارفرما و ترکیب هویت و تصویر کارفرما در وضعیت‌های مختلف و اثر آن بر نام‌آوری کارفرما

نام‌آوری کارفرما	سناریوی سوم: تصویر کارفرما	نام‌آوری کارفرما	سناریوی چهارم: هویت و تصویر کارفرما	نام‌آوری کارفرما	سناریوی دوم: هویت کارفرما	حالت فعلی
۳/۹۱	۳/۲۷	۳/۵۴	۳/۴۸	۳/۶۲	۳/۳۶	۳/۹۱
۳/۹۷	۳/۳۲	۳/۶۷	۳/۲۱	۳/۷۵	۳/۴۱	۳/۹۷
۴/۱۰	۳/۶۸	۳/۸۵	۳/۳۶	۳/۸۱	۳/۸۷	۴/۱۰
۴/۳۴	۴/۲۱	۴/۱۶	۴/۱۳	۳/۹۷	۴/۴۰	۴/۳۴
۴/۵۰	۴/۵۰	۴/۵۰	۴/۵۰	۴/۵۰	۴/۵۰	۴/۵۰

سناریوی دوم: افزایش میزان متغیرهای هویت کارفرما

این سیاست به معنای به کارگیری فرهنگ کار، مدیریت و ارتباطات مناسب، استفاده از تجهیزات و امکانات آموزشی و غیره برای افزایش کیفیت سیستم است. در این سناریو در یک دوره زمانی مشخص با تخصیص منابع و سرمایه‌گذاری بر روی هویت کارفرما (فرهنگ سازمانی، جماعت دانشگاهی، عملکرد تحصیلی، عوامل زیربنایی) دانشگاه تلاش می‌کند تا کیفیت خدمات و امکانات موجود در فضای آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه را افزایش داده و از سوی دیگر میزان نارضایتی‌های اساتید، کارکنان و دانشجویان را کاهش دهد.

نتایج اعمال این سیاست نشان می‌دهد که با افزایش کیفیت امکانات، تجهیزات و خدمات دانشگاه، میزان رضایت از آن نیز افزایش می‌یابد اما در مقایسه با سیاست افزایش تصویر کارفرما این رشد در فاصله زمانی دیرتری اتفاق می‌افتد.

سناریوی سوم: افزایش میزان متغیرهای تصویر کارفرما

با توجه به سیستم طراحی شده و عوامل تأثیرگذار بر نام‌آوری کارفرما در دنیای واقعی متغیر تصویر کارفرما از جمله متغیرهای قابل کنترل در سیستم است که از طریق افزایش آگاهی مخاطبان بالقوه نسبت به شناخت و رتبه دانشگاه و در نهایت تمایل پیوستن به آن افزایش می‌یابد. تصویر کارفرما می‌تواند به اشکال مختلفی بررسی شود. مثلاً می‌توان کیفیت دانش‌آموختگان، کارآمدی جمعی، شناخت دانشگاه، تمایل پیوستن به دانشگاه را افزایش داد و سپس رفتار سیستم را بررسی و یا با تصویر کارفرمای ثابت می‌توان چگونگی اثرات آن را بر نام‌آوری کارفرما در دانشگاه تحلیل کرد.

نتایج نشان می‌دهد اعمال سیاست‌های تصویر کارفرما تأثیر زیادی بر افزایش به کارگیری ابزارهای نام‌آوری دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود چهار نوع مؤلفه تصویر کارفرما ارائه شده است که یکی افزایش تبلیغات در جهت شناخت دانشگاه در طی چهار سال آینده را پیشنهاد می‌کند و

سیاست‌های دیگر با تابع رمپ^۱ (یکی از توابع اعمال سیاست در رویکرد پویایی‌شناسی سیستم) اما با زوایای مختلف اعمال می‌شوند که اثر اعمال این سیاست‌ها در جدول مشخص است. نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد افزایش آگاهی و شناخت متقاضیان بالقوه برای تمایل پیوستن به دانشگاه (از مؤلفه‌های تصویر کارفرما) از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است.

سناریوی چهارم: افزایش میزان متغیرهای هویت و تصویر کارفرما

این سیاست تغییرات دو متغیر هویت کارفرما و تصویر کارفرما را به‌طور همزمان مورد بررسی قرار می‌دهد.

به‌طور کلی نتایج اعمال سیاست‌ها نشان می‌دهد که به‌ترتیب؛ سیاست افزایش ترکیب تصویر و هویت کارفرما، افزایش همزمان مؤلفه‌های تصویر کارفرما با یکدیگر، افزایش همزمان مؤلفه‌های هویت کارفرما اثر سریع‌تری نسبت به افزایش میزان مؤلفه‌ها به‌تنهایی و یا ترکیب دو مؤلفه با یکدیگر (مؤلفه‌های عوامل زیربنایی و جماعت دانشگاهی) دارد.

۳- نتیجه‌گیری

با افزایش رقابت، دانشگاه‌ها به‌دنبال راهکارهایی در جهت افزایش توان رقابتی خود در بین سایر دانشگاه‌ها هستند. آنها دریافته‌اند که موفقیت مستمرشان از طریق ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و افزایش قدرت نفوذ در میان سایر رقبا کسب می‌شود. یکی از حوزه‌هایی که دانشگاه‌ها می‌توانند خود را از سایر رقبا متمایز کنند، حوزه نام‌آوری است. دانشگاه‌ها با افزایش قدرت نفوذ نام‌آور کارفرمای خود می‌توانند در چرخه امیددی در راستای اهداف بلندمدت خود بگشایند.

بر اساس نتایج شبیه‌سازی و بررسی سیاست‌های مختلف، برای نام‌آوردن کارفرما در دانشگاه، اولین قدم شناخت دانشگاه (۴/۱۰)، تمایل پیوستن به دانشگاه (۳/۷۷)، کیفیت دانش‌آموختگان (۳/۶۱) و کارآمدی جمعی (۳/۵۸) برای مخاطبان است که این کار از طریق اعتمادآفرینی، اطلاع‌رسانی، ارائه خدمات و امکانات مطلوب، آگاه کردن ذی‌نفعان نسبت به دانشگاه و مزایای آن صورت می‌گیرد. مؤلفه‌هایی چون عوامل زیربنایی (۳/۵۴)، فرهنگ سازمانی (۳/۵۱)، کارایی تحصیلی (۳/۴۷)، جماعت دانشگاهی (۳/۳۵) و فرهنگ سازمانی (۳/۳۲) متغیرهای هویت کارفرما هستند که پس از تصویر کارفرما اهمیت دارند و در مرحله بعد قرار می‌گیرند.

بالابودن میزان شاخص شناخت دانشگاه می‌تواند حاکی از این باشد که کسب موفقیت‌ها و مقام‌های برتر در زمینه ربوکاپ در مسابقات جهانی دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، همچنین دعوت از اساتید مجرب و چهره‌های فرهیخته علمی از سایر دانشگاه‌های معتبر کشور و استفاده از دانش و تجربه آنها، این دانشگاه را به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر در میان دانشگاه‌های آزاد اسلامی سراسر کشور تبدیل کرده است. به‌علاوه، در سال ۱۳۹۶ دانشگاه آزاد اسلامی قزوین رتبه دوم را بر اساس



تعداد مقالات نمایه شده در میان دانشگاه‌های آزاد اسلامی کسب کرده است (منبع: سایت مرجع دانشگاه‌های ایران). همچنین براساس مستندات آموزشی، حدود ۳۸/۸ درصد از دانشجویان دکتری دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، دانشجویان مقطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و یا هر دو مقطع را در این دانشگاه گذرانده بودند. موفقیت‌های ذکر شده نشان می‌دهد که این توفیقات می‌تواند حاصل اتخاذ سیاست‌ها و استراتژی‌های موفق کارفرمای این دانشگاه در ارتباط با حفظ وفاداری مخاطبان درونی و جذب مخاطبان بیرونی خود باشد. یافته‌های فوق با نتایج پژوهش‌های آرپان و همکاران (۲۰۰۳)، پالاسیو و همکاران (۲۰۰۲)، مارتینز و گارسیا (۲۰۰۹) و الوس و راپسو (۲۰۱۰) همخوانی دارد. آنها نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که تعداد دستاوردهای علمی، مقاله‌های چاپ شده، شناخت دانشگاه و اساتید مجرب بیشترین تأثیر را در ایجاد تصویر ذهنی مثبت برای دانشجویان و تمایل‌شان به ماندن و ادامه تحصیل در دانشگاه فعلی داشت.

نظریه پردازان، مفهوم هویت کارفرما را به شخصیت اصلی پایدار و متمایز یک سازمان نسبت داده‌اند (آلبرت و وتن، ۱۹۸۵). رشد فزاینده شاخص عوامل زیربنایی در مقایسه با سایر شاخص‌های هویت کارفرما در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین به دلیل افزایش فضاهای آموزشی و غیرآموزشی، تجهیزات و امکانات در سال‌های اخیر است که این عوامل با پژوهش‌های آدامز و همکاران (۲۰۰۰) و برونسکی و کو (۲۰۰۰) مطابقت دارند. آنها هویت کارفرمای دانشگاه را نمود واقعیت دانشگاه دانسته و هویت را به عنوان شخصیت دانشگاه و فضاهای آموزشی و غیرآموزشی، تجهیزات و امکانات را به عنوان اصلی‌ترین عوامل در هویت یک دانشگاه معرفی کردند. از آنجا که هویت کارفرما نام‌آور پیام مطلوبی است که از دانشگاه ناشی می‌شود (شناخت مخاطبان درونی از دانشگاه) پرداختن به عواملی که موجبات بهبود و تقویت این عوامل می‌شود، ضروری به نظر می‌رسد.

۴- پیشنهادها

در یک جمع‌بندی می‌توان چنین نتیجه گرفت که باتوجه به دوره زمانی شبیه‌سازی، اگر دانشگاه بخواهد در مدت زمان کوتاه‌تر به نام‌آوری کارفرما دست یابد، می‌بایست تمرکز خود را بیشتر بر تغییر در افزایش متغیرهایی قرار دهد که سریع‌تر نام‌آوری کارفرما در دانشگاه را ارتقا می‌دهند، از جمله افزایش میزان متغیرهایی چون شناخت دانشگاه، تمایل برای پیوستن به دانشگاه، کیفیت دانش‌آموختگان و کارآمدی جمعی که در هر چهار مورد در صورت تغییر ۲۰ درصدی در آنها، سیر افزایشی میزان نام‌آوری کارفرما پس از گذشت دو سال شروع و تا سال دهم ادامه می‌یابد. در حالت دیگر، اگر برای مدیران سیاست‌گذاران دانشگاه امکان تغییر به میزان اندک امکان پذیر باشد، پیشنهاد می‌شود که تغییرات را بر روی متغیرهایی چون فرهنگ سازمانی، جماعت دانشگاهی، کارایی تحصیلی، عوامل زیربنایی اعمال کنند. دلیل این کار این است که با افزایش تغییر حتی ۵ درصدی در این متغیرها، میزان نام‌آوری کارفرما در دانشگاه پس از گذشت سال پنج به بعد به تدریج سیر رشد مثبت را خواهد پیمود.



که میزان نام‌آوری کارفرما را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش با توجه به نتایج سناریوهای پیشنهادی ارائه میشود:

- با توجه به تأثیر تغییر میزان چند متغیر به طور همزمان بر نام‌آوری کارفرما در دانشگاه پیشنهاد می‌شود که از این سیاست‌های بهبود چندانگانه، در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های دانشگاه استفاده شود، زیرا حتی با تغییر ۵ درصدی متغیرهای مؤثر در پژوهش به طور همزمان، افزایش میزان ارتقای نام‌آوردن کارفرما در دانشگاه کاملاً محسوس و مشخص است.
- با توجه به اهمیت هویت کارفرما برای نام‌آوردن کارفرمای دانشگاه باید بتوان ابعاد این سازه، به ویژه عملکرد تحصیلی و جماعت دانشگاهی را بهبود بخشید و تقویت کرد که این کار از طریق افزایش جذب اساتید مجرب، دانشجویان، ارتقای کیفیت محتوای آموزش، امکانات آموزشی، نوع شیوه تدریس و ایجاد انگیزش صورت می‌گیرد.
- به دلیل کاهش تعداد متقاضیان ورود به دانشگاه در کشور، دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند در عرصه بین‌المللی خود را مطرح کند. دلایل حائز اهمیت بودن بین‌المللی شدن دانشگاه عبارت است از: بهبود کیفیت خدمات دانشگاه، جذب دانشجویان بین‌المللی، بهبود رتبه جهانی دانشگاه، بهبود کیفیت فعالیت‌های تحقیق و توسعه، منافع مادی دانشگاه، رقابت‌پذیری بیشتر با سایر دانشگاه‌ها، تأمین نیاز بازار و تربیت دانش‌آموخته‌هایی که مهارت لازم برای ورود به بازارهای جهانی را دارند. به منظور عملیاتی شدن اهداف بین‌المللی شدن دانشگاه آزاد اسلامی، این موارد می‌بایست در سیاست‌ها، اسناد و برنامه‌های کلان کشور نیز منعکس شود و یکپارچگی مناسبی میان آنها وجود داشته باشد.
- راه دیگر این است که دانشگاه تعداد رشته‌های تحصیلی خود را افزایش دهد و یا انجام طرح‌های پژوهشی بیشتری را بپذیرد. ایجاد رشته‌های گوناگون به میزان تقاضا و هزینه تمام‌شده آن رشته بستگی دارد. مثلاً در رشته‌هایی مانند اقتصاد، حقوق و مدیریت که تقاضای اجتماعی برای ورود به این رشته‌ها بالا ولی هزینه راه‌اندازی آنها کم است، دانشگاه‌ها رقابت زیادی برای جذب دانشجو دارند و مکانیسم بازار در اینجا خود به خود عمل می‌کند.
- همچنین دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند از کمک‌های سایر ذی‌نفعان به عنوان حامیان مالی استفاده کند. به عنوان مثال، یکی از دلایل مهم موفقیت دانشگاه‌های آمریکایی در سالیان متمادی، حمایت روزافزون نهادهای غیردولتی، شرکت‌ها و افراد خیر آمریکایی از نظام آموزش عالی کشورشان بوده است.
- شیوه‌های درآمدزایی از طریق توسعه فعالیت‌های اقتصادی دانش‌بنیان نیز راه دیگری است که حاوی نکات قابل تأملی است. این منبع درآمدی، یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی است که مورد توجه دانشگاه‌های بزرگ دنیا قرار گرفته است. بدیهی است اگر مراکزی در داخل



دانشگاه‌ها ایجاد شود که وظیفه آن بافتن مشتری و بازاریابی برای خدمات آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای دانشگاه‌ها باشد و برای دانشگاه‌ها این امکان فراهم شود که در پروژه‌هایی به صورت بلندمدت سرمایه‌گذاری کنند و بتوانند از سود حاصل از این سرمایه‌گذاری برای هزینه‌های دانشگاهی استفاده کنند، بسیاری از مشکلات تأمین اعتبار دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور مرتفع خواهد شد.

منابع

۱. پوراکبر، مرجان و فیروزان سرنقی، توحید. (۱۳۹۴). مدل‌سازی افزایش نقدینگی در اقتصاد ایران با استفاده از رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها. فصلنامه مهندسی تصمیم، ۱۲(۱): ۶۱-۹۰.
۲. حیدریه، سید عبدالله، سید حسینی، سید محمد. و شهابی، علی. (۱۳۹۲). شبیه‌سازی مدل پذیرش فن‌آوری در بانکداری ایران با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم (مورد مطالعه: بانک رفاه). مجله مدیریت توسعه فن‌آوری، ۱(۱): ۶۸-۹۷.
۳. سوشیل. (۱۳۹۰). پویایی‌های سیستم، رویکردی کاربردی برای مسائل مدیریتی. ابراهیم تیموری، علیرضا نورعلی و نریمان ولی‌زاده. (مترجمان). تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.
۴. طلوعی اشلقی، عباس. و بیگلری، الناز. (۱۳۸۹). ارائه یک مدل پویا برای شبیه‌سازی کارت امتیازی متوازن با هدف دستیابی به استراتژی‌های کارآمد (مطالعه موردی: شرکت هواپیمایی ماهان). مجله حسابداری مدیریت، ۶(۳): ۸۹-۱۰۳.
۵. محقر، علی؛ میرکاظمی مود، محمد و رحمانی یوشانلوئی، حسین. ۱۳۹۱. مدل‌سازی رابطه بین فعالیت‌های تحقیق و توسعه با انباشت دانش سازمانی با استفاده از رویکرد پویایی نظام. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فن‌آوری اطلاعات ایران، ۲۸(۱): ۱۷۹-۱۴۹.



6. Ambler, T. & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 206-185 : (3)4.
7. Andersson, J. & Sandgren, R. (2013). Rich Media in Employer Branding An experimental study on the impact of rich media testimonials on job seekers perceptions about firms' Employer Brand Values. Master thesis. Uppsala University.
8. Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 501-517 : (5)9.
9. Barlas, Y. & Yasarcan, H. (2006). Goal setting, evaluation, learning and revision: A dynamic modeling approach. *Evaluation and program planning*. 79-87 : 29.
10. Bergman, J. & Årnström, E. (2010). Attracting the right employees A study of successful employer branding. Master of Science Thesis INDEK, Stockholm, Sweden.
11. Boyko, R. (2014). Improving the employer brand image of Company X amongst students in Finland. Bachelor's Thesis. University of Applied Sciences.
12. Brown, J. H., Melewar, T. C., Nguyen, B., & Wilson, E. J. (2016). Exploring brand identity, meaning, image, and reputation (BIMIR) in higher education: A special section. *Journal of Brand Management*, 93-97 : (3)7.

13. Cable, D. & Turban, D. (2001). Establishing the Dimensions, Sources and Value of Job Seekers' Employer Knowledge During Recruitment. 115-163 :20.
14. Dennis, Ch. (2016). The role of brand attachment strength in higher education. *Journal of Business Research*, 3049–3057:69.
15. Deppe, Ch. & Tieu, A. (2011). Public Administration on the edge of the recruitment war: A study about Swedish municipalities' fight for top-management recruits. Bachelor's Thesis. Linnaeus University. Sweden.
16. Erdoğan, I. & Ergun, S. (2016). Understanding university brand loyalty: the mediating role of attitudes towards the department and university. *Social and Behavioral Sciences*, 141-150 : (9)22.
17. Hubschmid, E. (2012). Shaping Efficient Employer Branding Strategies to Target Generation Y. Peter Lang AG. Bern.
18. Jonze, J. & Öster, H. 2013. Employer Branding in Human Resources Management: The Importance of Recruiting and Retaining Employees. Master Thesis. Uppsala University.
19. Kalajian, M. (2011). Employer Brand Framework for ICT B2B Multinationals Case Study: Ericsson AB. Master of Science Thesis. The Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden.
20. Moroko, L. & Uncles, M. D. (2008). Characteristics of Successful Employer Brands. *Journal of Brand Management*, 28 March, 160-175 : (3)16.
21. Nyman, A. & Martin, S. E. (2013). How to attract talented software developers: Developing a culturally differentiated employee value proposition. Master's thesis. Department of Management and Engineering Industrial.
22. Okafor, R. (2015). Employer branding, what is the big deal? From graduate students perception of a preferred Employer. Master of Arts in Human Resource Management. National College of Ireland.
23. Parmar, A. (2014). The Role of Hr Department in Employer Branding at Public and Private Sector. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 201-225 : (2)2.
24. Pöyry, E. (2012). Employer Branding – Fashion or The Future? Investigation into The Necessity of Employer Branding For Organisations to Attract Talent (Case study Triodor Software). BA (Hons) Business & Marketing. The University of Lincoln.
25. Robertson, A. (2013). Building the Employer Image: The HR Challenge. *Proceedings of the HR Dialogue*. 3-28 : (1)3.





حکمرانی همکارانه؛ رویکردی نو در مدیریت ارزش عمومی

رضا واعظی^۱، فاطمه قیصرانی^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۷/۱ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۹/۳۰



دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



چکیده

حکمرانی بر حرکت مدیریت دولتی از "حکومت" یعنی "رویکرد قانون‌گذاری بالا - پایین"، به سمت جریانی که همکاری و مشارکت حداکثری در افراد و نهادها برای پیشبرد اهداف دولت را در یک فرایند خود تنظیم در یک جامعه مدنی محقق می‌سازد، دلالت دارد. مفاهیم حکمرانی با سیر رشدی نسبتاً تند از حکمرانی خوب به سمت حکمرانی شبکه‌ای، و حال حکمرانی همکارانه حرکت کرده است. حکمرانی همکارانه به گردهم آمدن ذی نفعان متعدد در یک اتحاد مشترک برای تصمیم‌گیری جمعی تعریف شده است که منجر به پیامدهای مناسب برای همه طرفین درگیر به رهبری دولت می‌شود. نقطه ایجاد همکاری‌های متقابل در حکمرانی همکارانه باید تولید "ارزش عمومی" باشد و همین امر، یعنی تفاوت‌های بین ارزش‌های بخش دولتی و بخش‌های غیردولتی، چالش برانگیزترین مسئله در فرایند همکاری بین آنها است، چرا که در نهایت باید ارزش‌های عمومی چون پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و شفافیت، در ارائه خدمات عمومی به شهروندان تأمین شود. در این مسیر، یکی از ویژگی‌های مؤثر همکاری‌های مبتنی بر حکمرانی همکارانه، بالا رفتن توانایی کشف و حل مسائل عمومی است که از چالش‌های اصلی مدیریت دولتی امروز است و پرداختن به آنها در یک فرایند

۱- استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، (نویسنده مسئول)، همت، دهکده المپیک، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت

۲- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی - رفتار سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی

همکارانه، در نهایت می‌تواند فلسفه خدمت‌رسانی به شهروندان را عملی سازد. هدف اصلی در این نوشتار، شناخت مفاهیم، ابعاد و چالش‌ها و الزامات پرداختن به حکمرانی همکارانه به وسیله دولت، به عنوان یکی از مفاهیم نوین در حوزه مدیریت دولتی است. امید است این نوشتار بتواند دیدی شفاف در جهت مفهوم‌سازی و پیاده‌سازی فرایندهای حکمرانی همکارانه در بخش دولتی کشور ایجاد کند.

واژه‌های اصلی: حکمرانی، حکمرانی همکارانه، مدیریت ارزش عمومی، مدیریت دولتی، بخش دولتی

مقدمه

ریشه‌یابی واژه حکمرانی^۱ ما را به واژه یونانی "kubernan" (راهبری یا هدایت‌کردن) می‌رساند، واژه‌ای که افلاطون آن را برای چگونگی هدایت یک نظام حکومتی به کار برده است. این واژه یونانی در قرون وسطی به واژه "Gubernane" تبدیل شده است که برانندن، حکمروایی کردن یا راهبری دلالت دارد. در اینجا حکمرانی "عمل یا شیوه حکومت کردن یا کارکرد حکومت" است (کایر^۲، ۱۳۸۶: ۱۴). در متداول‌ترین استفاده، حکمرانی بر حرکت از رویکرد قبلی به نام "حکومت"^۳ یعنی "رویکرد قانون‌گذاری بالا - پایین که به دنبال تنظیم رفتار افراد و نهادها به شکل مشخص و کاملاً جزئی است"، به سمت جریانی که تلاش دارد تا مؤلفه‌های سیستم را طوری تنظیم کند که افراد و نهادها در درون آن به صورت خودتنظیم عمل کرده و سیستم را به نتایج مورد نظرش برسانند؛^۴ و یا به جایگزینی "اعمال قدرت بر" با "واگذاری قدرت به"^۵ تأکید دارد (لایال و تیت^۶، ۲۰۰۵: ۳). گذر از "حکومت" به "حکمرانی" در برگرفته دو فرایند اساسی است: اول، اینکه تعداد در حال افزایشی از بازیگران خارج از مرزهای رسمی دولت، در فرایند اداره کردن ورود پیدا کرده و این فرایند بر شبکه‌هایی از بازیگران به هم مرتبط از بخش‌های عمومی، خصوصی و داوطلب - به جای سلسله‌مراتبی که از سوی دولت تعریف می‌شود - متکی است. دوم، اینکه سازمان درونی دولت پیچیده‌تر و چندسطحی شده و از سوی نهادهای فرو ملی و فراملی تحت نفوذ قرار گرفته است (تامپسون^۷، ۲۰۰۵: ۱۸۰).

از دیگر سو، مدیریت همکارانه (مشارکتی) به عنوان یک پارادایم جدید از نظریه مدیریت دولتی نوین^۸ دیده می‌شود که از دهه ۱۹۸۰ در اصلاحات بخش دولتی غالب بود. مدیریت دولتی نوین با جهت‌گیری بیشتر بازار در بخش دولتی، با هدف افزایش بهره‌وری هزینه‌ها و اجرای حکومت شبیه بخش خصوصی پایه‌گذاری شد. مشارکت‌ها و همکاری‌های بخش دولتی و خصوصی منجر به مدل‌های همکاری بیشتر با ذی‌نفعان اقتصادی - اجتماعی شد. حکمرانی همکارانه به عنوان یک



1- Governance
4- Power over
7- Thompson

2- Kjaer
5- Power to
8- New Public Administration

3- Government
6- Lyall and Tait

واکنش مثبت به این رویکرد در مدیریت دولتی نوین، با تأکید بر بهره‌وری و کارایی بیشتر بخش دولتی مطرح شد (بردفورد^۱، ۲۰۱۵: ۲). بنابراین، از آنجایی که سیر تطور تاریخی دولت‌ها نشان می‌دهد در بسیاری از کشورها، دولت‌ها برای تحقق اهداف عمومی و ارائه خدمات عمومی به شهروندان، با شرکت‌های خصوصی، انجمن‌ها و سازمان‌های خیریه و دیگر بخش‌های جامعه مدنی، همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل را تجربه کرده‌اند؛ این روندها روز به روز ادامه پیدا کرده و در دهه اخیر به بحث‌های حکمرانی همکارانه^۲ ورود یافته است. امروزه بعد از مفاهیمی چون حکمرانی خوب و حکمرانی شبکه‌ای^۳، حکمرانی همکارانه یک مدل جدید از حکمرانی است که می‌توان آن را به عنوان "گرد هم آمدن ذی‌نفعان متعدد در یک انجمن مشترک برای تصمیم‌گیری جمعی" تعریف کرد که نهایتاً به نتایج و پیامدهای مناسب برای همه طرفین درگیر منجر شود. این گروه‌های همکارانه به رهبری سازمان‌های دولتی مدیریت می‌شوند (آنسل و گاش^۴، ۲۰۰۷).

به نظر می‌رسد این مفهوم نوین از مفاهیم حکمرانی، هرچه بیشتر سعی در نزدیک‌سازی مفاهیم حکمرانی و بهبود سیستم اجتماعی در داخل کشورها به مدیریت و سرپرستی بخش دولتی دارد. از آنجایی که این مفهوم به نسبت دیگر مفاهیم حکمرانی (از جمله حکمرانی شبکه‌ای)، کمتر مورد توجه محققان داخلی بوده است؛ و از دیگر سو مفهوم نوین‌تری نسبت به مفاهیم فوق‌الذکر است، بنابراین این مقاله سعی در معرفی تعاریف، ابعاد، چالش‌ها و پیامدهای این نوع جدید از حکمرانی در بخش دولتی دارد. به این صورت که در ابتدا، به ارائه یک تعریف پایه‌ای و جامع از حکمرانی همکارانه پرداخته شده است، سپس منظور از بخش دولتی و بخش غیردولتی در حکمرانی همکارانه روشن شده است؛ در ادامه تفاوت حکمرانی همکارانه با حکمرانی شبکه‌ای تبیین شده است، سپس به بررسی و تشریح چالش‌های حکمرانی همکارانه برای گروه‌های همکار در جهت تأمین ارزش عمومی، پرداخته شده و نقش نگرش‌ها، باورها و رفتار همکاری در حکمرانی همکارانه و نیز نقش یادگیری اجتماعی در فرایند حکمرانی همکارانه (با تکیه بر ابعاد تنوع و اعتماد) در غلبه به این چالش‌ها تبیین شده است. پس از مروری بر ابعاد و چالش‌های مختلف حکمرانی همکارانه، مدل ابعاد سازنده و نتایج حکمرانی همکارانه که شامل ۴ دسته پیشایندها یا شرایط آغازگر حکمرانی همکارانه، تسهیل‌گرهای حکمرانی همکارانه، فرایند حکمرانی همکارانه و پیامدهای حکمرانی همکارانه است، تشریح و بررسی شده است و در پایان مقاله به بررسی الزام‌های پیاده‌سازی حکمرانی همکارانه برای بخش دولتی پرداخته شده است.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



1- Bradford

2- Collaborative Governance

۳- نتیجه تعاملات بازیگران از اجتماعات سیاستی مختلف (هوگ، ۲۰۰۱: ۱۰۴) که این تعاملات ساختاری با بازیگران در شبکه‌ها، توجه زیادی را در علوم اجتماعی از آن خود کرده است (بورگاتی، ۲۰۰۹: ۸۹۲).

4- Ansell and Gash

مفهوم حکمرانی همکارانه چیست؟ تعاریف و مفاهیم پایه حکمرانی همکارانه

همان‌طور که اشاره شد، حکمرانی همکارانه یک مدل جدید از حکمرانی دولت است که در دو دهه گذشته به وجود آمده و می‌توان آن را به عنوان "گرد هم آوردن ذی‌نفعان متعدد در یک انجمن مشترک برای تصمیم‌گیری جمعی" تعریف کرد، به‌طوری که نهایتاً به نتایج و پیامدهای مناسب برای همه طرفین درگیر منجر شود. این گروه‌های همکار اغلب به رهبری دولت مدیریت می‌شوند (آنسل و گاش، ۲۰۰۷). بررسی منابع تجربی و تحقیقاتی موجود نشان می‌دهد که درک مشترک و کاملاً واضحی از حکمرانی همکارانه در میان محققان وجود ندارد (امرسون و همکاران^۱، ۲۰۱۲؛ برایسون، کراسبی و استون^۲، ۲۰۱۳)؛ اما یک نقطه تلاقی مشترک از همه تعاریف اذعان بر توجه به فرایندهایی است که نفع همه ذی‌نفعان را در برداشته باشد. فریمن^۳ (۲۰۱۱) حکمرانی همکارانه را مستلزم "حل مسئله، مشارکت گسترده، راه‌حل‌های موقتی، و تقسیم مسئولیت‌های نظارتی بین بخش دولتی و خصوصی در قالب یک سازمان انعطاف‌پذیر" معرفی می‌کند (فریمن، ۲۰۱۱: ۱۷). اینس و بوهر^۴ (۲۰۰۲) نیز معتقدند حکمرانی همکارانه به گفت‌وگوهای معتبر بین مشارکت‌کنندگان برای مشروعیت بخشیدن به منافع همه آنان و تمایل به "جست‌وجوی راه‌حل‌های متقابل" به‌نحوی که منابع همه افراد درگیر را تأمین کند، اشاره دارد (اینس و بوهر، ۲۰۰۲: ۶). می‌توان در جمع‌بندی، حکمرانی همکارانه را به‌صورت زیر تعریف کرد:

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



"یک برنامه حکمرانی و مدیریتی که در آن یک یا چند سازمان دولتی مستقیماً با شرکت‌های دولتی دیگر و نیز گروه‌های غیردولتی ذی‌نفع، در یک فرایند تصمیم‌گیری مشارکتی درگیر می‌شوند. این فرایند تصمیم‌گیری، رسمی، اجماع‌گرا و مشورت‌گرا است و هدف آن ایجاد یا اجرای خط‌مشی دولتی یا مدیریت دولتی در حوزه برنامه‌ها یا دارایی‌های دولتی است" (آنسل و گاش، ۲۰۰۸: ۳-۴). نگاهی به این تعریف، ۶ نکته مهم را برجسته می‌کند (آنسل و گاش، ۲۰۰۸: ۴):

- ۱) ایجاد انجمن و شروع همکاری از سوی سازمان‌های دولتی یا مؤسسات دولتی آغاز می‌شود.
- ۲) شرکت‌کنندگان در این همکاری شامل بازیگران غیردولتی هم هستند.
- ۳) شرکت‌کنندگان درگیر به‌طور مستقیم در تصمیم‌گیری از طریق ارائه "مشورت" به سازمان‌های دولتی مشارکت دارند.
- ۴) انجمن همکارانه مذکور به‌صورت رسمی سازماندهی شده و به‌صورت جمعی مدیریت می‌شود.
- ۵) تمرکز همکاری در بهبود خط‌مشی دولتی و بهبود مدیریت دولتی و ایجاد ارزش عمومی است.
- ۶) این انجمن همکارانه قصد دارد به‌صورت کاملاً جمعی و از طریق هماهنگی با همه گروه‌های انجمن تصمیم‌گیری کند (حتی اگر اجماع‌نظر در عمل به‌دست نیاید).

1- Emerson et al.

2- Bryson, Crosby, and Stone

3- Freeman

4- Innes and Booher

با عنایت به این ۶ نکته، می‌توان مزایای متصور از حکمرانی همکارانه را با تکیه بر منابع مختلف در موارد زیر جمع‌بندی کرد (آنسل و گاش، ۲۰۰۸؛ کانر^۱؛ ۲۰۱۵؛ سیدیکی، کاربونی، کاسکی و صدیق^۲، ۲۰۱۵):

- تحویل و پیاده‌سازی برنامه دولتی مؤثر و کارآمد؛
- توسعه حریفه‌ای / ظرفیت‌سازی؛
- بهبود ارتباطات؛
- کاهش دوباره‌کاری‌ها (در بخش دولتی)؛
- افزایش کاربرد و بهره‌گیری از برنامه‌های دولتی؛
- افزایش دسترسی و اثربخشی برنامه‌های دولتی؛
- بهبود تصویر دولت در جامعه؛
- ارزیابی بهتر نیازهای عمومی؛
- بهبود کیفیت اطلاعات؛
- افزایش منابع در دسترس.

در نهایت باید دانست که تمرکز بر تصمیم‌گیری جمعی در تعریف حکمرانی همکارانه، از آن رو است که تأکید شود تصمیم‌گیری به صورت فردی (منحصراً از سوی دولت) نبوده و گروه‌ها، افراد یا سازمان‌ها، سیستم‌های غیردولتی و دیگری نفعان در تصمیم‌گیری مشارکت و همکاری دارند (بانس و همکاران^۳، ۲۰۰۴: ۳-۴). در این مسیر استوکر^۴ (۲۰۰۴) هم بیان می‌دارد که در میان تمام تفاسیری که از این مفهوم وجود دارد، اتفاق نظر در این خصوص هست که حکمرانی مربوط به توسعه سبک‌های حکومت به نحوی است که مرز بین بخش خصوصی و دولتی محو شود (استوکر، ۲۰۰۴: ۱۱). حکمرانی همکارانه نوعی تصمیم‌سازی تجمعی است و خصوصاً نوعی از تصمیم‌سازی تجمعی که در آن بازیگران از بخش عمومی و خصوصی برای تدوین قوانین و مقررات در جهت تأمین کالاهای عموم، با هم نقش دارند (آنسل و گاش، ۲۰۰۷: ۶).

منظور از "بخش دولتی" و "بخش غیردولتی" در حکمرانی همکارانه چیست؟

حال با توجه به تعاریف ارائه شده از حکمرانی همکارانه، این سؤال به ذهن می‌رسد که منظور از بخش دولتی و غیردولتی در این فرایند همکارانه، دقیقاً چه سازمان‌ها و نهادهایی است؟ باید گفت که منظور از "آژانس‌ها یا بخش دولتی" در حکمرانی همکارانه، تمامی نهادهای عمومی مانند ادارات، دادگاه‌ها، مجلس قانونگذاران و دیگر نهادهای دولتی در سطح محلی، دولتی یا فدرال است. بنابراین در این مفهوم، منظور از بخش دولتی، تنها یک مؤسسه دولتی نیست که تنها یک سازمان اجرایی



است و شاید بهتر باشد به عبارت «نهادهای دولتی» در این مفهوم بیشتر استناد کنیم (اولری و آملسر^۱، ۲۰۱۶: ۴). چنین نهادهای دولتی می‌توانند انجمن‌های همگانی را برای رسیدن به اهداف خود و یا اجرای یک دستورالعمل، از جمله دستورات دادگاه، قانون، یا قوانین تخصیص بودجه و... ایجاد کنند (دوناهو و زکاسر^۲، ۲۰۱۱: ۶). به عنوان مثال، قانون سرمایه‌گذاری نیروی کار در سال ۱۹۹۸ در ایالات متحده تصریح می‌کند که تمام ایالت‌ها و مناطقی که منابع مالی نیروی کار فدرال را دریافت می‌کنند، باید یک هیئت سرمایه‌گذاری نیروی کار تشکیل دهند که شامل بازیگران دولتی و خصوصی برای توسعه نظارت بر سیاست‌های مربوط به آموزش شغلی در سطح دولت و محلی باشند. طبق تعریف می‌توان گفت این هیئت‌های سرمایه‌گذاری نیروی کار مجاز به شرکت در فرایند حکمرانی همکارانه هستند (سیدیکی، کیم و لیچ^۳، ۲۰۱۷: ۵). در مقابل، منظور از بخش غیردولتی، همه گروه‌های درگیر در کار^۴ به غیر از بخش دولتی است (اسمیت^۴، ۱۹۹۸: ۱۴). اینس و همکاران^۵ (۲۰۰۶) بخش غیردولتی در تعریف حکمرانی همکارانه را شامل «نمایندگان از تمامی ذی‌نفعان برای تمام منافع مربوطه» معرفی می‌کنند. آنسل و گاش (۲۰۰۷) نیز از عبارت «ذی‌نفع» برای شرکت‌کنندگان غیردولتی در حکمرانی همکارانه استفاده می‌کنند تا به مشارکت شهروندان به عنوان افراد و مشارکت گروه‌های سازمان‌یافته غیردولتی به عنوان بخش‌های مدنی اشاره کنند.

نکته قابل ذکر در اینجا این است که تمرکز بر روی واژه «عمومی» (دولتی)، حکمرانی همکارانه را از دیگر اشکال اجماع و تصمیم‌گیری‌ها، از جمله حل اختلافات یا میانجی‌گری در رفع تنش‌ها در جامعه متمایز می‌کند (آنسل و گاش، ۲۰۰۸: ۷). در واقع، آژانس‌ها و سازمان‌های غیردولتی می‌توانند در حل مناقشات یا میانجی‌گری برای کاهش اختلافات اجتماعی یا سیاسی همکاری کنند، اما این تکنیک‌ها اغلب برای مقابله با درگیری‌های شدید در بخش خصوصی استفاده می‌شود و منظور از حکمرانی همکارانه، فراتر از این منظور است. بنابراین با در نظر گرفتن مرز بین بخش عمومی و بخش خصوصی، حکمرانی همکارانه تنها بر همکاری برای بهبود امور عمومی و ایجاد منفعت عمومی^۶ تمرکز دارد (آنسل و گاش، ۲۰۰۸؛ کانر، ۲۰۱۵).

تفاوت حکمرانی همکارانه با حکمرانی شبکه‌ای در چیست؟

تعاریف حکمرانی همکارانه، شاید متبادرکننده شباهت به مفاهیمی مانند «حکمرانی شبکه‌ای» به ذهن باشد که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت دولتی از اقبال خوبی برخوردار بوده است. اما در اینجا باید به نکات مهم و ظریفی در مورد تفاوت‌های بین حکمرانی شبکه‌ای و حکمرانی همکارانه اشاره کرد. در ابتدا باید دانست که حکمرانی شبکه‌ای بیشتر رویکردی اقتصادی به مشارکت بخش



1- O'Leary and Amsler

4- Smith

7- Public

2- Donahue & Zeckhauser

5- Innes et al.

8- Public Interest

3- Siddiki, kim and Leach

6- Stakeholder

دولتی و خصوصی و شهروندان دارد و تمرکز آن بر قدرت و ماهیت سیاسی مرتبط است (رودز،^۱ ۲۰۰۷)؛ در حالی که حکمرانی همکارانه بیشتر در زمینه و بافت اجتماعی مطرح شده است (هیلی،^۲ ۲۰۰۳). از دیگر سو، مسائلی که الزام مدیران دولتی به حکمرانی شبکه‌ای هستند، طیف زیادی از مسائل بخش دولتی از جمله بهبود کارایی در مسائل اقتصادی و خدمات عمومی را در بر می‌گیرد (رودز، ۲۰۰۷)، در حالی که مسائلی که برای مدیران دولتی در جهت پیاده‌سازی حکمرانی همکارانه الزام‌آورند، بیشتر در زمینه‌های زیست محیطی، اکولوژیکی، خدمات عام‌المنفعه، آموزش و بهداشت بوده‌اند (هیلی، ۲۰۰۳). همچنین در حکمرانی همکارانه بحث یادگیری اجتماعی و انسجام و عدالت بسیار مهم است، در حالی که در حکمرانی شبکه‌ای این طور نیست (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۷: ۲). نکته دیگر آن است که در حکمرانی همکارانه نگرانی‌های شهروندان جامعه برای حل مسائل خاص بسیار پررنگ‌تر است (هیلی، ۲۰۰۳). اما در نهایت باید گفت که این دو مفهوم با هم همپوشانی دارند و هر دو ابعادی مختلف از حکمرانی دولت به عنوان عاملی با نقش دوگانه همکار - بستر ساز (ناظر) را در همکاری‌های بخش دولتی و غیردولتی برای انجام امور عمومی پوشش می‌دهند (سوئینگدو،^۳ ۲۰۰۶).

چالش‌های حکمرانی همکارانه برای گروه‌های همکار چیست؟

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



همواره در فرایندهای همکاری و مشارکت بخش دولتی و بخش غیردولتی (خصوصی و...) مسئله بسیار مهم "ارزش عمومی"^۴ مطرح است. به‌طور خلاصه، ادبیات ارزش عمومی مربوط به پاسخ این سؤال است که آیا دخالت و همکاری با بخش خصوصی اجازه می‌دهد تا ارزش‌های عمومی (ارزش‌های بخش دولتی) مانند "پاسخگویی، شفافیت و کیفیت" حفظ شده و بهبود یابند؟ (بویر،^۵ ۲۰۱۰؛ رودز، ۱۹۹۶). نگاهی به تحقیقات انجام‌گرفته در این حوزه، سردرگمی زیادی را در ادبیات مدیریت دولتی در تعریف دقیق ارزش‌های عمومی نشان می‌دهد (ون ورد وال،^۶ ۲۰۰۸).

اولین منبع ابهام ناشی از صفت "عمومی (دولتی)" است که تمایز بین بخش دولتی و ارزش‌های آن از یک سو، و بخش خصوصی و ارزش‌های مربوط به آن بخش، از سوی دیگر را نشان می‌دهد. به‌طور کلی، بخش دولتی با ارزش‌هایی چون مسئولیت‌پذیری، شفافیت، پاسخگویی و کیفیت شناخته می‌شود، در حالی که ارزش‌هایی مانند کارایی و رقابت‌پذیری، ارزش‌های بخش خصوصی هستند (ریجنیرز،^۷ ۱۹۹۴؛ روزنو،^۸ ۲۰۰۰). تحقیقات تجربی در مورد تفاوت‌های ارزشی در همکاری‌های بخش دولتی و غیردولتی، محرومیت از ارزش‌های دولتی را پررنگ‌تر دانسته، اگر چه معتقدند بخشی از ارزش‌های بخش خصوصی هم در این همکاری‌ها تحت الشعاع قرار می‌گیرد. در این رابطه، ون دروال و هابرتس^۹ (۲۰۰۷) استدلال می‌کنند در همکاری‌های بخش خصوصی و دولتی، این امر که

1- Rhodes

4- Public Value

7- Van der Wal

10- Huberts

2- Healey

5- Bevir

8- Reijniers

3- Swyngedouw

6- Rhodes

9- Rosenau

ارزش‌های بخش دولتی بیشتر مد نظر قرار گیرد یا ارزش‌های بخش خصوصی، یک امر دلخواه و توافقی و نانوشته است. برخی دیگر از مطالعات اذعان می‌کنند که ابهاماتی از قبیل ارزش مالکیت، قدرت تصمیم‌گیری، شفافیت و ...، همواره از ابهاماتی هستند که ارزش‌های همکاری بخش دولتی با بخش‌های غیردولتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ و نهایتاً برخی محققان بر این باور دارند که توجه به ارزش‌های عمومی در همکاری‌های بخش دولتی و خصوصی، یک فرایند اخلاقی است و قوانین یا دستورالعمل‌های اخلاقی را در بر می‌گیرد (استینهاسن^۱، ۲۰۰۹؛ ون در وال، ۲۰۰۸؛ ویه^۲، ۲۰۰۸). در هر صورت با افزایش محبوبیت اصلاحات در بخش دولتی، محققان مدیریت دولتی علاقه بیشتری به تأثیرات ارزش‌های عمومی در اصلاحات مذکور و ایجاد و تعریف سیستم‌های جدید از حکمرانی نشان داده‌اند (رینیرز^۳، ۲۰۱۳).

با توجه به مطالب گفته شده در مورد تحت تأثیر قرار گرفتن ارزش‌های عمومی در فرایندهای همکاری بخش دولتی با دیگر بخش‌ها، محققان معتقدند در حکمرانی همکارانه نیز توجه به دو مسئله بسیار مهم مسئولیت و پاسخگویی به عنوان دو ارزش عمومی اولیه و مهم مطرح است که به صورت دو سؤال مهم چالشی زیرنمود می‌یابد (هاکسام^۴، ۲۰۰۰: ۱۰):

- ۱) چه کسی (چه بخشی) برای چه کاری، مسئولیت^۵ دارد (مسئول است)؟ معمولاً در مورد تشکیل انجمن‌های همکاری در حکمرانی همکارانه، این چالش یک چالش جدی است!
- ۲) چگونه به توسعه ساختارهای همکارانه پرداخته شود که اطمینان از پاسخگویی^۶ در انتهای کار بالا باشد؟

در ادامه ارزش‌های عمومی دیگری چون مشروعیت^۷ نیز رخ می‌نمایند. از آنجا که مشروعیت یا قانونی بودن پاسخی به این پرسش است که «چرا عده‌ای حق حکمرانی دارند و دیگران موظف به اطاعت از آنان اند؟»، و «حاکم برای نافذ بودن حکمش چه ویژگی‌ها و صلاحیت‌هایی باید داشته باشد؟» بنابراین مسئله مشروعیت، در حکمرانی همکارانه یک چالش است (هاکسام، ۲۰۰۰؛ آنسل و گاش، ۲۰۰۷)؛ چرا که باید مشخص شود چه کسانی حق حکمرانی دارند؟ و قانونی بودن فعالیت و حکمرانی آنها باید تبیین و مشخص شود.

از دیگر چالش‌ها که می‌تواند ایجادکننده چالشی بر استقرار ارزش عمومی باشد، عدم تعادل قدرت و منابع در میان ذی‌نفعان و سازمان‌های دولتی است (هاکسام، ۲۰۰۰؛ اولری و آمسler، ۲۰۱۶). نهایتاً، با تکیه بر منابع مختلف می‌توان چالش‌های حکمرانی همکارانه برای گروه‌های همکار در جهت برقراری ارزش عمومی را در موارد زیر دسته‌بندی کرد (هاکسام، ۲۰۰۰؛ آنسل و گاش، ۲۰۰۷؛ اولری و آمسler، ۲۰۱۶؛ کانر، ۲۰۱۵):

✓ پاسخگویی: در نهایت در مقابل نتایج کسب شده از فرایند تصمیم‌گیری و همکاری، چه



کسی یا چه بخشی پاسخگو است؟

- ✓ مسئولیت: چه کسی (چه بخشی) برای چه کاری، مسئولیت دارد (مسئول است)؟
- ✓ مشروعیت: چه کسانی حق حکمرانی دارند؟ و قانونی بودن فعالیت و حکمرانی آنها چگونه تبیین و مشخص می‌شود؟
- ✓ پلورالیسم: وجود ساختارهای چندگانه مربوط به بخش‌های همکار که باید به وحدت برسند!
- ✓ تعریف روابط کاری بین بخش‌های مختلف همکار؛
- ✓ تفاوت ساختار وظایف و نقش‌ها در بخش‌های همکار؛
- ✓ ترکیب ایستایی بخش دولتی و پویایی بخش خصوصی و عدم قطعیت محیط و ایجاد توازن بین این موارد؛

✓ ابهام در نقش‌ها در دستیابی به نتایج همکاری در ابتدای شروع همکاری.

در جهت رفع این چالش‌ها و بهبود و توسعه ارزش‌های عمومی در این فرایند همکارانه که هدف آن بهبود خدمت‌رسانی عمومی است، توجه به مسائلی لازم است که عمده‌تأ دارای زیربنای رفتاری و تکیه بر بهبود و همسوسازی نگرش‌ها و باورها در مورد همکاری و نتایج آن برای هردو بخش دولتی و غیردولتی است که در ادامه به تفکیک به آنها پرداخته شده است.

نقش نگرش‌ها، باورها و رفتار همکاری در رفع چالش‌های حکمرانی همکارانه

نقش نگرش‌ها، باورها و رفتار همکاری در رفع چالش‌های حکمرانی همکارانه چیست و چگونه در رفع چالش‌های پیش‌گفته مؤثرند؟ در ابتدا باید دانست که نگرش‌ها، باورها و رفتار همکاری در حکمرانی همکارانه به "میزان مداخله مدیران دولتی در همکاری با ذی‌نفعان براساس نگرش‌های فردی و تعصب آنها نسبت به گروه‌های خاص" اطلاق می‌شود (کانر، ۲۰۱۵: ۵). در این زمینه اینگرام و اشنايدر^۲ (۱۹۹۳) استدلال می‌کنند که شیوه ایجاد و پایداری گروه‌های اجتماعی در جامعه، می‌توانند در جهت اقدامات و رفتار سیاسی در ارتباط با جمعیت‌های هدف از سوی بخش دولتی تأثیرگذار باشند. این مفهوم که متناظر با "ساختارهای اجتماعی" است، در واقع "کلیشه‌ای در مورد گروه‌های خاصی از مردم است که به وسیله سیاست، فرهنگ، جامعه‌پذیری، تاریخ، رسانه‌ها، ادبیات و ... ایجاد شده‌اند" (اینگرام و اشنايدر، ۱۹۹۳: ۱۳-۱۴).

ساختارهای اجتماعی می‌توانند مثبت باشند: مانند گروه‌های ذی‌نفوذ در سازمان‌های مختلف؛ و یا می‌توانند منفی باشند: مانند گروه‌های فشار؛ همچنین می‌توانند مبنایی برای تعیین میزان توزیع مزایا و یا فشار بر گروه‌های خاص جامعه باشند (اینگرام، اشنايدر و دلون^۳، ۲۰۰۷). گروه‌هایی که از سوی عموم به عنوان "گروه‌های شایسته" مورد قبول قرار می‌گیرند، معمولاً به عنوان

گروه‌های سودمند از طرف بخش‌های دولتی برای همکاری در اتخاذ خط‌مشی‌های عمومی محسوب می‌شوند، در حالی که آنهایی که به عنوان "گروه‌های نامناسب و فشار" شناخته می‌شوند، اغلب مورد توجه بخش دولتی در جهت همکاری نیستند (اینگرام و اشنایدر، ۲۰۰۶).

ادیات مربوط به سازه‌های اجتماعی و سیاست دولتی، عمدتاً بر طرح‌های سیاسی و مشارکت سیاسی در میان جمعیت‌های هدف متمرکز شده است (نیکلسون کرتی و مایر^۱، ۲۰۰۵). بر طبق تحقیقات اشنایدر و اینگرام (۲۰۰۵)، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های دولتی، ارسال‌کننده پیام‌های قدرتمندی به گروه‌هایی است که در طول زمان به نهادهای درگیر در امور سیاسی تبدیل شده‌اند. بنابراین رفتار غیرمستقیم گروه‌های خاص در جامعه می‌تواند تا حد زیادی بر مشارکت آنها در نظام سیاسی تأثیر بگذارد (کانر، ۲۰۱۵: ۶-۷).

در نتیجه نه تنها ساختارهای اجتماعی بر اقدامات و رفتار بروکرات‌ها نسبت به گروه‌های خاصی در جامعه نفوذ می‌کند، بلکه این ساختارهای اجتماعی ممکن است بر تمایل گروه‌های خاص برای شرکت با بخش دولتی نیز تأثیر بگذارند (اینگرام و همکاران، ۲۰۰۷). وقتی که مقامات دولتی ساختارها و نگرش‌های اجتماعی را مطرح می‌کنند که شبیه نگرش‌ها و ساختارهای گروه‌های مورد نظر خودشان است، در این حالت انتظار می‌رود که همکاری بیشتری در زمینه مشارکت‌های بین دولتی داشته باشیم (سیدیکی و همکاران^۲، ۲۰۱۵: ۳). این لنز، یک لنز مفید است که می‌تواند این درک را ایجاد کند که چگونه نگرش نسبت به گروه‌های هدف برای همکاری از سوی بخش دولتی، می‌تواند بر اندازه‌ای که مدیران دولتی به همکاری با بخش غیردولتی در حکمرانی همکارانه ترغیب و هدایت می‌شوند، تأثیرگذار باشد. به‌طور مثال این مسئله در رابطه با جمعیت هند و آموزش هند مورد بررسی قرار گرفته است. در حالی که انتظار می‌رفت مقامات دولتی هند با گروه‌های بومی، برای بهبود وضعیت آموزش در هند همکاری کنند، اما به دلیل نگرش منفی مدیران بخش دولتی نسبت به گروه‌های بومی، آن‌ها را سزاوار همکاری در این بخش ندیدند (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۵-۲۰۱۷).



دیگر عوامل مؤثر بر رفع چالش‌ها و بهبود حکمرانی همکارانه

مطالعات دیگر، "تجربه مدیریت^۳" را به عنوان یک عامل مهم در شناخت محیط خارجی عنوان کرده‌اند (میر و جوئردل^۴، ۲۰۰۶). همچنین عامل دیگر، روابط درون شبکه‌ای مدیران دولتی (یعنی صرفاً با بخش دولتی) است که می‌تواند شبکه سرمایه اجتماعی قوی‌ای را ایجاد کند و در عین حال که اعتماد زیادی را برمی‌انگیزاند، مقاومت زیادی به ارتباط با بیرون از بخش دولتی برای انجام تصمیم‌گیری‌های همکارانه و مشارکتی با بخش غیردولتی ایجاد کند (آنسل و گاش، ۲۰۰۸؛ کانر، ۲۰۱۵). عوامل دموگرافیک مانند تفاوت در سطح تحصیلات بخش دولتی با بخش‌های غیردولتی،

و حتی جنسیت نیز در این زمینه گزارش شده‌اند (اکثراً مطالعات موردی در مورد حکمرانی‌های همکارانه در هند و آمریکا انجام شده است) (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۵-۲۰۱۷).

نقش یادگیری اجتماعی در رفع چالش‌ها و بهبود حکمرانی همکارانه

شوسلر، دکرو و پفر^۱ (۲۰۰۳) یادگیری اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کنند: "یادگیری اجتماعی زمانی رخ می‌دهد که افراد درگیر یکدیگر شوند، و با به اشتراک گذاشتن دیدگاه‌های مختلف و تجربیات برای ایجاد یک چارچوب مشترک، در جهت درک و مبانی اقدام مشترک، با هم همکاری کنند". در این مسیر، مورو و جفری^۲ (۲۰۱۲) نیز یادگیری اجتماعی را به عنوان تغییرات در نتایج ارتباطی، شناختی یا فنی ناشی از فرایندهای ارتباطی با مشارکت چندین ذی‌نفع تعریف می‌کنند. آن‌ها تغییرات ارتباطی را به عنوان توسعه روابط جدید یا تقویت روابط موجود، تغییرات شناختی به عنوان تولید دانش جدید و یا ارتقای دیدگاه‌های موجود و تغییرات فنی به عنوان تحول در مهارت‌ها و قابلیت‌ها تعریف می‌کنند (مورو و جفری، ۲۰۱۲: ۱۳-۱۴). حال اگر مفهوم یادگیری اجتماعی را به عنوان دستاورد در دانش و یا روابط بین فردی ناشی از تعامل اجتماعی بدانیم، وجود ذی‌نفعان مختلف در فرایندهای همکارانه، آموزش و یادگیری را تسهیل می‌کند. با این حال، مشارکت متقابل ذی‌نفعان ممکن است برای ارتقای برخی از نتایج مشخصه یادگیری اجتماعی کافی نباشد و عوامل دیگری نیز بر ابعاد یادگیری اجتماعی تأثیر داشته باشند مانند تنوع، اعتماد، باورها و ... (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۷: ۲) که در ادامه به آنها پرداخته شده است:

تنوع

تنوع اغلب به عنوان عامل تعیین کننده نتایج همکاری در حکمرانی همکارانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. تحقیقات اخیر، پارادوکس وحدت / تنوع را برجسته می‌کند، که اشاره دارد به: "منافع و چالش‌های همگونی و ناهمگونی در میان مشارکت‌کنندگان و راهبردهای غلبه بر چالش‌های ناشی از ناهمگونی (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۷: ۲-۳). اوسپینا و سازکارانزا^۳ (۲۰۱۰) نشان می‌دهند که ناهمگونی در میان شرکت‌کنندگان در یک فرایند همکارانه، اغلب اختلاف در ظرفیت منابع و قدرت در ذی‌نفعان را نشان می‌دهد و این عدم تعادل می‌تواند کارایی همکاری را به خطر بیندازد. به گفته نویسندگان، رهبری مؤثر می‌تواند منافع تنوع را تحت تأثیر قرار دهد (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۵). البته برخی بر این باورند که تنوع اعضا موجب یادگیری بیشتر می‌شود (برومل، نلسون، سوتر، جیکس و ویلیامز^۴، ۲۰۱۰ و ...). تنوع عضویت می‌تواند: (۱) توسعه دانش را با ارائه فرصت‌هایی برای سطوح بالاتر از تعامل در میان گروه‌های همکار، افزایش دهد؛ (۲) کمک به توسعه یک تنوع دانشی با



1- Schusler, Decker, and Pfeffer.

2- Muro and Jeffrey

3- Ospina and Saz-Carranza

4- Brummel, Nelson, Souter, Jakes and Williams.

ایجاد دانش‌های مختلف در گروه‌های مختلف کند.

اما برخی نیز نتایج منفی تنوع را خاطرنشان می‌کنند و معتقدند این تنوع می‌تواند ایجادکننده مقاومت‌هایی برای دسترسی به اطلاعات به وسیله همه افراد و گروه‌های همکار در یک فرایند همکارانه به دلیل عدم وجود همگنی و اعتماد باشد (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۷: ۴). به طور مثال وینترو همکاران^۱ (۲۰۱۳) نشان می‌دهند که تنوع بالا در گروه‌های درگیر در یک فرایند همکارانه با منابع مشترک، منجر به سوء تفاهم و یا تحریف دانش اشتراکی بین ذی‌نفعان در نتیجه تفاوت در دیدگاه‌ها و اصطلاحات شده است. البته مطالعات بیشتری باید در این زمینه انجام شود.

اعتماد

اعتماد یکی از نتایج کلیدی ارتباطات همکاری است. اعتماد در رفتار بین فردی، اعتماد به صلاحیت ذی‌نفعان دیگر و انتظارات مشترک در زمینه حسن نیت میان ذی‌نفعان، عاملی اثبات شده است (برایسون، کراسبی و استون^۲، ۲۰۰۶؛ استون^۳، ۲۰۱۵). اعتمادسازی اغلب یک گام مهم در مراحل پایه همکاری است. اعتماد درک شده در میان مشارکت‌کنندگان می‌تواند بر تعهد افراد و گروه‌ها به یک فرایند همکاری تأثیر بگذارد و به نوبه خود، پیامدها و نتایج همکاری را تحت تأثیر قرار دهد (آنسل و گاش، ۲۰۰۷). کوچران و ری^۴ (۲۰۰۹) در سطح جامعه متوجه می‌شوند که اعتماد یک تعهد شناخته شده به جامعه است که می‌تواند همکاری موفق در میان اعضای جامعه را حتی زمانی که منافع متفاوتی دارند، تشویق کند. اعتماد بین فردی می‌تواند رابطه بین تنوع و یادگیری مشارکتی را تعدیل کند. اعتماد می‌تواند یک رابطه پارادوکسیک با تنوع داشته باشد. اعضای گروه‌های ناهمگن تمایل به ایجاد چالش بیشتری در ایجاد اعتماد دارند، زیرا اغلب به زبان‌ها و فرهنگ‌های مختلف متکی هستند (گریسون، واکفیلد، زو و کیم^۵، ۲۰۱۵: ۱۶). وو، ژانگجو و دای^۶ (۲۰۱۵) نشان می‌دهند که اعتماد در میان اعضای تیم‌ها و ذی‌نفعان، ارتباط بین تنوع در گذشته (تفاوت‌های سبک و سلیقه قبل از شروع همکاری) و روش‌های تفکر (مثلاً حل مسئله) و به اشتراک‌گذاری دانش را تعدیل می‌کند. بنابر مطالب گفته شده، نتیجه‌گیری‌ای را که از عوامل رفتاری مؤثر بر حکمرانی همکارانه می‌توان داشت، می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- ✓ با تکیه بر یادگیری اجتماعی و در سایه تنوع و اعتماد در گروه‌های همکار به عنوان دو عنصر متفاوت ولی مکمل، حکمرانی همکارانه می‌تواند زمانی که کمبود دانش علمی و فنی برای مسائل پیش رو در جامعه وجود دارد، کارساز باشد (کانر، ۲۰۱۵: ۷-۸).
- ✓ داشتن اطلاعات کافی و معتبر علمی برای رفع عدم اطمینان مربوط به مسائل مورد بحث، پایه و اساس گفتمان مؤثر و همکاری بهتر را ایجاد می‌کند. علاوه بر این، داشتن منابع علمی



1- Winter et al
4- Cochran and Ray

2- Bryson, Crosby, and Stone
5- Garrison, Wakefield, Xu, and Kim

3- Stone
6- Wu, Zhongju and Dai.

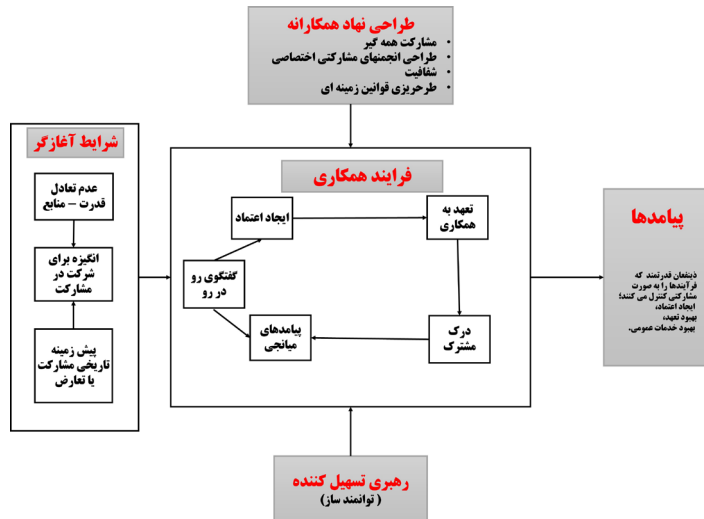
و اطلاعات کافی برای اطلاع رسانی در مورد پروسه های همکاری، می تواند با استفاده از یادگیری ارتباطی تسهیل شود (سیدیکی و همکاران، ۲۰۱۵: ۴).

✓ توانایی بسیج منابع علمی و فنی در میان گروه های مختلف مشارکت کننده در فرایندهای حکمرانی همکارانه می تواند "بی طرفی نسبت به فرایند تصمیم گیری مشترک" را برانگیزاند و درجه متعادلی از میزان نفوذ گروه های مختلف درگیر در فرایند همکارانه را ایجاد کند (سیدیکی و گوئل، ۲۰۱۷: ۶).

✓ در این میان باید مجدداً نقش باورها را مورد تأکید قرار داد. باورها و اعتقادات بر رفتار فرد و گروه ها تأثیر می گذارد و می تواند به عنوان تسهیل کننده یا تضعیف کننده هایی برای حکمرانی همکارانه عمل کند (کانر، ۲۰۱۵: ۸).

مدل ابعاد سازنده و نتایج حکمرانی همکارانه

پس از پرداختن به تعاریف، ابعاد، چالش ها و بررسی عواملی که بتواند چالش ها در حکمرانی همکارانه را رفع کند و بهبود بخشد، نیازمند توسعه مدلی هستیم که تمامی ابعاد سازنده شامل پیشایندها، تسهیل گرها و پیامدهای حکمرانی همکارانه را در قالب یک مدل مفهومی نشان دهد. این مدل که از سوسی آنسل و گاش (۲۰۰۸) توسعه داده شده است، با دیدی به همه عوامل پیش گفته، مدل حکمرانی همکارانه را در چهار بخش پیشایندها یا شرایط آغازگر حکمرانی همکارانه، تسهیل گرهای حکمرانی همکارانه، فرایند حکمرانی همکارانه و پیامدهای حکمرانی همکارانه، ساماندهی کرده است که در ادامه هریک به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته اند. این مدل در شکل شماره ۱ آورده شده است:



شکل شماره ۱: مدل ابعاد سازنده و نتایج حکمرانی همکارانه (آنسل و گاش، ۲۰۰۸: ۸)

پیشایندها یا شرایط آغازگر حکمرانی همکارانه

ادبیات نشان می‌دهد که شرایط موجود در ابتدای همکاری، می‌تواند به تسریع و یا تضعیف همکاری میان ذی‌نفعان و سازمان‌های دولتی کمک کند. دو نقطه شروع بسیار متفاوت در این زمینه وجود دارد. در یک نقطه، ذی‌نفعان پیش‌زمینه ذهنی منفی نسبت به همکاری با بخش دولتی دارند و روابط تیره‌وتار است؛ در مقابل در نقطه دیگر ذی‌نفعان یک دید توأم با احترام و اعتماد متقابل از همکاری با بخش دولتی از گذشته دارند. در هر دو مورد، همکاری ممکن است دشوار باشد، اما اولین حالت مشکلات بی‌اعتمادی، بی‌احترامی و عدم انطباق آشکار را به همراه دیگر مشکلات دارد که باید رفع شوند. شرایط آغازگر شامل سه مورد زیر هستند (آنسل و گاش، ۲۰۰۸: ۸):

عدم تعادل قدرت / منابع

نابرابری قدرت بین ذی‌نفعان (غیر از بخش دولتی) یک مشکل رایج در حکمرانی همکارانه است (گری^۱، ۱۹۸۹؛ شرت و وینتر^۲، ۱۹۸۹؛ ساسکیند و کروئیکشاک^۳، ۱۹۸۷؛ تت، کرودر و اوهارا^۴، ۲۰۰۳؛ وارنر^۵، ۲۰۰۶). اگر برخی از ذی‌نفعان ظرفیت، سازماندهی، منابع کافی برای مشارکت و یا سطحی قابل قبول برای تشریک مساعی با دیگر ذی‌نفعان را نداشته باشند، فرایند حکمرانی همکارانه، از سوی بازیکنان قوی ترسست و سوپیدا خواهد کرد. به عنوان مثال، برادفورد (۱۹۹۸) در نتایج پژوهش‌های خود در زمینه "توسعه چشم‌انداز حکمرانی همکارانه در استان اونتاریو کانادا"؛ نشان داده است که تلاش‌های دولت اونتاریو برای ایجاد آموزش شغلی و سیاست‌های بهداشت و ایمنی شغلی از طریق همکاری، از سوی وضعیت ممتاز شرکت‌هایی که به کانال‌های ارتباطی غیررسمی با مقامات ارشد دسترسی داشتند، دستخوش تغییر شد. در نهایت، چنین وضعیت نامطلوبی باعث بی‌اعتمادی یا تعهد ضعیف اعضا در حکمرانی همکارانه می‌شود (وارنر، ۲۰۰۶). بنابراین مشکل عدم تعادل قدرت - منابع مسئله‌ای خاص و مهم است که زیرساخت‌های همکاری در حکمرانی همکارانه را تغییر می‌دهد و باید در مورد روش‌های حل آن اندیشیده شود.

انگیزه برای شرکت در مشارکت

با توجه به ماهیت داوطلبانه مشارکت از سوی ذی‌نفعان، درک انگیزه‌های مشارکت بسیار مهم است (نلسون و ورشلر^۶، ۱۹۹۸؛ ساسکیند و کرایکسانک، ۱۹۸۷). این امر مستلزم تجزیه و تحلیل انگیزه‌ها برای سازمان‌های دولتی در جهت حمایت از حکمرانی همکارانه و نیز انگیزه‌های بخش‌های غیردولتی برای شرکت در همکاری با بخش دولتی است. به عنوان مثال، ابراهیم^۷ (۲۰۰۴) به مقایسه انگیزه‌های مختلف شرکت‌های حفاظت از جنگل و منابع طبیعی در هند پرداخته و دریافته است که



1- Gray
4- Tett, Crowther, and O'Hara
7- Ebrahim

2- Short and Winter
5- Warner

3- Susskind and Cruikshank
6- Nelson and Weschler

انگیزه‌های مالی، از مهم‌ترین انگیزه‌ها برای مشارکت با بخش دولتی برای بهبود این منابع بوده است. انگیزه ذی‌نفعان برای شرکت در همکاری با بخش دولتی، به این وابسته است که تا چه حد می‌توانند نتایج انتظارات خود از این همکاری را با توجه به انرژی و زمان صرف‌شده برای همکاری، دریافت کنند؟ (برادفورد ۱۹۹۸؛ ژنوگان و رنارد^۱، ۲۰۰۲؛ وارنر، ۲۰۰۶). اگر در انتهای همکاری، این انتظارات جامه عمل پوشانیده شوند، انگیزه‌ها افزایش می‌یابند و ذی‌نفعان رابطه مستقیم بین مشارکت خود و نتایج سیاست‌های واقعی را خواهند دید (براون^۲، ۲۰۰۲). اما اگر ذی‌نفعان خود را صرفاً به‌عنوان مشاور ببینند که انتظارات و نظرات آنها در نهایت جامه عمل پوشانیده نشده است، همکاری خود را کاهش داده یا قطع خواهند کرد (فوترل^۳، ۲۰۰۳).

با وجودی که روش‌های مشارکتی ممکن است ازسوی سازمان‌های رسمی دولتی یا مجلس قانون‌گذاری تعیین شود، اما مهم است که دانسته شود نهایتاً مشارکت ذی‌نفعان باید داوطلبانه باشد. در نتیجه، انگیزه‌هایی که ذی‌نفعان در همکاری دارند، به‌عنوان یک عامل در توضیح اینکه آیا حکمرانی همکارانه می‌تواند موفقیت‌آمیز باشد یا خیر، مهم است.

پیش‌زمینه تاریخی مشارکت یا تعارض

ادبیات نشان می‌دهد که پیش‌زمینه تاریخی مشارکت موافق یا متعارض با بخش دولتی ازسوی ذی‌نفعان با بخش دولتی، می‌تواند همکاری را ضعیف یا قوی کند (گری، ۱۹۸۹؛ مارجروم^۴، ۲۰۰۲). موارد مختلفی برای ایجاد پیشینه همکاری وجود دارد؛ مانند زمانی که منافع ذی‌نفعان به هم وابستگی شدید داشته است، زمانی که بازی‌های سیاسی توانسته زمینه‌های همکاری خوبی با بخش غیردولتی برانگیزاند و ... (فوترل، ۲۰۰۳). به‌عبارت دیگر، پیش‌زمینه تعارض در حکمرانی همکارانه، می‌تواند تولیدکننده یک زمینه مشکوک، بی‌اعتماد و کلیشه‌ای برای همکاری باشد؛ در حالی که یک پیش‌زمینه همکاری موفق گذشته می‌تواند سرمایه اجتماعی و سطح بالایی از اعتماد را برای همکاری‌های جدید ایجاد کند (آنسل، ۲۰۰۳).

تسهیل‌گرهای حکمرانی همکارانه

رهبری تسهیل‌کننده

رهبری به‌عنوان یک عنصر مهم در فراخواندن گروه‌ها و سازمان‌های غیردولتی برای همکاری و ایجاد فرمان برای همکاری مؤثر است (برگرو و همکاران^۵، ۲۰۰۱؛ هکیلا و جرلاک^۶، ۲۰۰۵؛ مرداک، ویسنرو سکستون^۷، ۲۰۰۵؛ امپریال^۸، ۲۰۰۵؛ لیسکرو و ایس^۹، ۲۰۰۳؛ هاکسام و وانگن^{۱۰}، ۲۰۰۰). اگرچه قبلاً هم



1- Geoghegan and Renard

2- Brawn

3- Futrell

4- Margerum

5- Burger et al.

6- Heikkila and Gerlak

7- Murdock, Wiessner, and Sexton

8- Imperial

9- Lasker and Weiss

10- Huxham and Vangen

گفته شد که همکاری باید داوطلبانه باشد، اما زمانی که داوطلبان اقدام به مشارکت کردند، رهبری توانمندساز که رهبری بسیج منابع، ایجاد ساختارهای رسمی برای همکاری و ساماندهی ارتباطات بین ذی‌نفعان مختلف را فراهم سازد، لازم است. این رهبری همچنین تسهیل‌کننده است، چرا که می‌تواند به‌عنوان یک عامل مداخله‌گر در بین ذی‌نفعانی که تمایل کمتری به همکاری دارند و اطمینان از درستی و صحت همکاری آنها عمل کند. سرانجام، اگر ذی‌نفعان بتوانند با کمک میانجی‌گری یک رهبر توانمندساز و تسهیل‌کننده، به توافق دست یابند، تعادل قدرت در بین همه گروه‌های دخیل در حکمرانی همکارانه برقرار خواهد شد و اصطلاحاً لاسکرو وایس (۲۰۰۳) استدلال می‌کنند که "یک صدای معنی‌دار برای مشارکت" ایجاد می‌شود که سبب می‌شود مشارکت‌کنندگان تشویق به گوش دادن به یکدیگر شوند. مسلم است که این نقش رهبری ازسوی دولت اجرا خواهد شد. رهبران باید خلاقیت را در گروه‌های مشارکت‌کننده تحریک کنند و دانش را از شرکت‌کنندگان متنوع استخراج کرده، به اشتراک بگذارند و نهایتاً ایده‌ها و فهم‌های جدیدی ایجاد کنند (آسل و گاش، ۲۰۰۸).

طراحی و پیاده‌سازی نهاد حکمرانی همکارانه

طراحی نهاد همکارانه به ایجاد پروتکل‌های اصلی و قوانین زمینه‌ای برای همکاری اشاره دارد که در جهت مشروعیت‌بخشی به رویه فرایند مشارکتی نقش اساسی دارند. این مقررات و پروتکل‌ها به خوبی مشخص شده و شفاف می‌کنند که:

- ✓ فرایند همکارانه چیست؟
- ✓ چه افراد و گروه‌ها و سازمان‌هایی در این فرایند همکارانه شرکت دارند؟
- ✓ چه کسی در چه فرایندی و در چه سطحی مسئول است؟ (برگرو همکاران، ۲۰۰۱؛ گونتون و دی^۲، ۲۰۰۳؛ لاسکرو وایس، ۲۰۰۳؛ مارجروم، ۲۰۰۲؛ مرداک و همکاران، ۲۰۰۵).

مهم‌ترین دلیل ایجاد این پروتکل‌ها و ساختارهای رسمی، مشروعیت‌بخشیدن به فرایند همکاری و مشارکت است تا بتواند تعهد به فرایند همکارانه را نیز از سوی ذی‌نفعان و گروه‌های همکار برانگیزاند. دیگر فعالیت‌ها در جهت ایجاد طراحی نهاد همکارانه، طراحی انجمن‌های همکاری اختصاصی با قوانین زمینه‌ای برای هریک از آنها است. اما باید دقت داشت که این قوانین باید کاملاً واقع‌بینانه و مبتنی بر ماهیت و موقعیت و زمینه همکاری موردنظر باشند (گانتون و دی، ۲۰۰۳؛ گلاسبرگن و دریسن^۳، ۲۰۰۵).

اصول هشت‌گانه مؤثر و پایدار برای طراحی و پیاده‌سازی نهاد حکمرانی همکارانه عبارت‌اند از:

- ✓ قوانین مرزی (ماهیت و حدود فعالیت‌های بخش دولتی و بخش غیردولتی) روشن باشد؛
- ✓ قوانین محلی استفاده از هزینه‌ها را متناسب با مزایا اختصاص دهد؛



- ✓ اعضا در ساخت و اصلاح قوانین شرکت کنند؛
 - ✓ اعضا، افراد منتخب خود را به گونه ای انتخاب کنند که پاسخگو باشند؛
 - ✓ ضمانت های اجرایی مشخص شوند؛
 - ✓ کاربران برای حل مشکلات بین یکدیگر، به منابع سریع و کم هزینه دسترسی داشته باشند؛
 - ✓ دولت های ملی یا محلی حق تشکیل سازمان های همکارانه را به رسمیت بشناسند؛
 - ✓ فعالیت های حکمرانی در لایه های مختلف این سازمان ها قرار داده شود.
- این اصول، چارچوبی برای تحقیق در زمینه حکمرانی همکارانه است که قانون، سیاست و مدیریت را در مدل اولری و آمسler (۲۰۱۶) شامل می شود. قوانین و مقررات رسمی و قوانین اجرایی، بخش مهمی از زیرساخت های سازمانی در تحلیل نهادی برای حکمرانی همکارانه است. تمام اشکال قانون در این چارچوب، از قانون اساسی، مقررات، دستورات اجرایی یا تصمیمات دادگاه، جزئی از قوانین همکاری هستند (اولری و آمسler، ۲۰۱۶: ۴-۵).

فرایند حکمرانی همکارانه

مدل های فرایند حکمرانی همکارانه به شکل های مختلفی ارائه شده اند. به عنوان مثال، ساسکیند و کرایکسانک (۱۹۸۷) فرایند ایجاد اجماع و ساخت انجمن همکارانه را به صورت مراحل قبل از مذاکره، در طی مذاکره و مرحله اجرایی توصیف می کنند. از سوی دیگر گری (۱۹۸۹) یک فرایند همکاری سه مرحله ای را تعریف می کند: (۱) تنظیم مشکل، (۲) تنظیم جهت، و (۳) پیاده سازی. ادلبوس^۱ (۲۰۰۵) نیز یک فرایند سه مرحله ای را برای فرایند همکاری در حکمرانی همکارانه مشخص می کند: (۱) کسب آمادگی، (۲) تدوین خط مشی همکاری، و (۳) تصمیم گیری. اما باید دقت داشت که فرایند تعامل و همکاری اصولاً یک فرایند خطی نیست، که بتوان آن را به عنوان یک چرخه ثابت در میان اجزایی ثابت در نظر گرفت (آنسل و گاش، ۲۰۰۸).

می توان با توجه به همه مدل های ارائه شده برای این مفهوم، مدل فرایند همکاری را شامل ۵ مرحله دانست:

۱) گفت و گوی رو در رو

تأکید حکمرانی همکارانه، برگرفت و گوی رو در رو بین ذی نفعان است. ایجاد یک ارتباط قوی از طریق ارتباطات چهره به چهره در ابتدای فرایند همکاری بین افراد ذی نفع اجتناب ناپذیر است. این گفت و گوی رو در رو، به ذی نفعان فرصت شناسایی فرصت هایی برای سود دوجانبه (بین دویه دوی ذی نفعان و نیز بین بخش دولتی و مردم و بخش های خصوصی) می دهد. باید دانست که گفت و گوی رو در رو، بیش از صرفاً مذاکره معمولی است و در آن بر شکستن کلیشه ها و موانع ارتباطی بین همه ذی نفعان در زمینه "مورد همکاری" اشاره دارد تا به اکتشاف دستاوردهای متقابل برای همه گروه ها در



"مورد همکاری" منجر شود (بنتراپ^۱، ۲۰۰۱). بنابراین مطمئناً این گفت‌وگو در قالب یک فرآیند ایجاد اعتماد، احترام متقابل، درک مشترک و تعهد به فرآیند ایجاد می‌شود (گیلی ام و همکاران^۲، ۲۰۰۲).

۲) ساخت اعتماد

همان‌طور که در قبل تشریح شد، فقدان اعتماد در میان ذی‌نفعان، یک نقطه شروع شایع برای حکمرانی همکارانه است. ادبیات به شدت نشان می‌دهد که روند همکاری صرفاً در مورد ایجاد یک مذاکره خوب نیست (یعنی گفت‌وگوی صرف رو در رو)، بلکه در مورد ایجاد اعتماد در میان ذی‌نفعان است (الکساندر، کامفورت و وینر^۳، ۱۹۹۸؛ امپریال، ۲۰۰۵؛ مرداک و همکاران، ۲۰۰۵). این اعتماد است که همکاری را از مراحل اولیه به مراحل بعدی هدایت کرده و قوی‌تر می‌کند. البته این به این معنی نیست که ساخت اعتماد یک مرحله جداگانه از گفت‌وگو و مذاکره در مورد مسائل اساسی است! اما رهبران فرایند حکمرانی همکارانه به خوبی می‌دانند که قبل از اینکه ذی‌نفعان با آنها مذاکره و گفت‌وگو کنند، باید به آنها اعتماد کنند.

فرایند اعتمادسازی گاهی فرایندی طولانی مدت است و نیازمند تعهد بلندمدت برای دستیابی به نتایج همکاری است. از این رو، اگر پیش‌زمینه ذهنی گروه‌ها نسبت به اعتماد مخدوش و منفی باشد، هزینه‌های اعتمادسازی بالا خواهد رفت (گلاسبرگ و درینسن، ۲۰۰۵؛ امپریال، ۲۰۰۵؛ وانگن و هاکسام، ۲۰۰۳).

۳) تعهد به فرایند همکاری

ادبیات همکاری نشان می‌دهد سطح تعهد به همکاری از سوی ذی‌نفعان، یک متغیر بحرانی در موفقیت یا شکست حکمرانی همکارانه است (الکساندر و همکاران، ۱۹۹۸؛ گونتون و دی، ۲۰۰۳؛ مارجروم، ۲۰۰۱؛ تت و همکاران، ۲۰۰۳). تعهد به فرآیند به معنی ایجاد یک باور در زمینه اعتماد به کسب دستاوردهای متقابل برای همه ذی‌نفعان در زمینه "مورد همکاری" برای رسیدن به خط‌مشی مطلوب است. سطح تعهد به انگیزه اصلی برای شرکت در حکمرانی همکارانه از سوی همه ذی‌نفعان مرتبط است؛ چرا که تا مطمئن نشوند که انتظارات آنها در نتایج همکاری محقق خواهد شد یا خیر، سطح تعهد بالایی نیز نخواهند داشت. اگر سطح تعهد به فرایند همکاری بالا رود، احساس ریسک‌پذیری گروه‌ها نیز بیشتر می‌شود.

۴) درک مشترک

در برخی موارد در روند همکاری، ذی‌نفعان باید درک مشترکی از آنچه که در مورد آن با یکدیگر همکاری می‌کنند، داشته باشند. درک مشترک از «مأموریت یا چشم‌انداز مشترک» متفاوت است. چشم‌انداز مشترک در مورد نتایج متصور از فرایند همکاری است، اما درک مشترک از همه ابعاد همکاری شامل مسائل و مشکلات آن، جهت‌گیری مسائل در طی فرایند همکاری، و... است که در



طی یک فرایند یادگیری مشارکتی برای همه گروه‌ها و سازمان‌ها در طی حکمرانی همکارانه ایجاد می‌شود (دنیلز و واکر^۱، ۲۰۰۱؛ بلتنر و همکاران^۲، ۲۰۰۱).

۵) نتایج میانه (نتایجی که در میانه راه کسب می‌شود و نه در انتهای حکمرانی همکارانه)

تعدادی از مطالعات موردی نشان می‌دهند که مشارکت بیشتر زمانی اتفاق می‌افتد که اهداف و مزایای احتمالی همکاری نسبتاً ثابت شوند. این نتایج میانه می‌توانند مابقی مسیر تا رسیدن به دستاوردهای حاصل از حکمرانی همکارانه را تسهیل و تسریع کنند (هاکسام، ۲۰۰۳). هم درک مشترک و هم گفت‌وگوهای رو در رو می‌توانند این نتایج میانه یا میانجی را ایجاد کنند. در واقع نتایج میانه، پیروزی‌های کوچک در طی فرایند حکمرانی همکارانه هستند که از اعتماد و درک مشترک و تعهد ایجاد شده، و هم باعث تقویت آنها برای ادامه فرایند همکاری می‌شوند (آنسل و گاش، ۲۰۰۸).

پیامدهای حکمرانی همکارانه

در نهایت می‌توان خروجی تعامل بین پیشایندها، فرایند و تسهیل‌گرهای حکمرانی همکارانه را به صورت موارد زیر برشمرد:

- ✓ ذی نفعان قدرتمند که فرایندها را به صورت مشارکتی کنترل می‌کنند؛
- ✓ ایجاد اعتماد بین ذی نفعان برای فعالیت‌های همکارانه بعدی؛
- ✓ بهبود تعهد و ایجاد پیش‌زمینه تاریخی و ذهنی مناسب برای فرایندهای همکارانه بعدی؛
- ✓ واز همه مهم‌تر بهبود خدمات عمومی و ایجاد خط‌مشی‌های دولتی پایدار (واگنن و هاکسام، ۲۰۰۳؛ وارنر، ۲۰۰۶؛ آنسل و گاش، ۲۰۰۸).

بحث و نتیجه‌گیری: الزام‌های پیاده‌سازی حکمرانی همکارانه برای بخش دولتی چیست؟

تعاریف، مفاهیم، ابعاد و چالش‌های حکمرانی همکارانه در این مقاله مرور و بررسی شد. اما در نتیجه این سؤال مهم به ذهن مدیران می‌رسد که چه الزام‌هایی پیش روی مدیران دولتی برای پیاده‌سازی حکمرانی همکارانه وجود دارد؟ در پاسخ به این سؤال باید اذعان داشت که در سال‌های اخیر، محققان زیادی مانند کوئنتز و توماس^۳ (۲۰۰۶)؛ گری (۲۰۰۰)؛ بوهر و اینس (۲۰۰۱)، تامسون، پری و میلر^۴ (۲۰۰۸)، اولری و بینگهام^۵ (۲۰۰۳) و... چالش‌هایی را برای دانش پژوهان در مورد برنامه‌های همکاری دولت در قالب برنامه‌های حکمرانی همکارانه ارائه دادند. آن‌ها معتقدند ما باید عمیق‌تر در مورد مفهوم حکمرانی همکارانه بیندیشیم و توجه بیشتری به انواع خروجی‌ها و پیامدهای آن داشته باشیم. آنان استدلال می‌کنند که چرا بسیاری از مشکلات عمومی معاصر، به‌ویژه در حوزه سیاست زیست محیطی، به نوعی هستند که "تنها می‌توانند به واسطه فرایندهایی که با تفکر و مشاوره و همکاری

بخش عمومی جامعه و شهروندان و بخش‌های غیردولتی درگیرند، حل شوند؟". بنابراین محققان باید فاکتورهای کلیدی موفقیت مانند افزایش مشروعیت و ظرفیت این مفهوم را توسعه دهند (راجرز و وبر، ۲۰۱۰: ۲-۱).

امروزه مدیران دولتی متوجه شده‌اند که رویکردهای سنتی برپایه قوانین و اهداف از پیش تعیین‌شده و بری، اغلب به حذف انواع فرایندهای نوآورانه برای دستیابی به نتایج عملکردهای محیطی مؤثر ختم می‌شود. استفاده از این قوانین برای ترتیب دادن همکاری با بخش غیردولتی نیز نامیدکننده است. این ناامیدی ناشی از این واقعیت است که در موقعیت‌هایی که از قوانین رسمی برای مدیریت همکاری استفاده می‌شود، به خصوص آنهایی که مرتبط با فعالیت‌های زیست محیطی بوده و نیازمند ارتباطات و وابستگی متقابل بین اعضای درگیر در پروژه‌های زیست محیطی هستند، اغلب به نتایجی ضعیف و نصفه و نیمه ختم می‌شوند (راجرز و وبر، ۲۰۱۰: ۴).

بنابراین راه حل پیشنهادی محققانی چون برایسون و همکاران (۲۰۰۶) باز هم تأکید و توجه بر تولید ارزش عمومی به عنوان "نقطه ایجاد همکاری‌های متقابل" است که نمی‌تواند تنها به وسیله هر بخش به صورت جداگانه ایجاد شود؛ چرا که همان‌طور که گفته شد، توجه به ارزش عمومی پاسخ‌دهنده این چالش است که آیا همکاری بخش دولتی با بخش خصوصی اجازه می‌دهد تا ارزش‌های دولتی مانند پاسخگویی، شفافیت و کیفیت حفظ و بهبود یابند؟ بنابراین در فرایندهای حکمرانی همکارانه که دولت در آنها نقش دوگانه همکار- و بستر ساز (ناظر) را به صورت همزمان بر عهده دارد، تولید ارزش عمومی که به نفع عموم جامعه بوده و ازسوی همه بخش‌های همکار تحت نظارت و سرپرستی دولت انجام گیرد، باید نقطه اصلی پیوندهای همکارانه باشد و به صورت همگرا ازسوی همه بخش‌ها در یک فرایند واحد ایجاد شود. در این جهت، یکی از ویژگی‌های مؤثر همکاری‌های مبتنی بر حکمرانی همکارانه، بالا رفتن توانایی کشف و حل مسائل عمومی است که از چالش‌های اصلی مدیریت دولتی امروز است. بنابراین توسعه سیستم‌هایی که قادر به ادغام افقی سازمان‌ها، سیستم‌ها و فرایندها در قالب حکمرانی همکارانه از بخش‌های مختلف هستند، تخصصی و کاربردی شدن حل مسائل عمومی را به دنبال خواهند داشت و تولید ارزشی عمومی را که همان پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری دولت در قبال مسائل عمومی است در پی خواهد داشت. بنابراین می‌توان گفت در نهایت سه الزام اصلی پیش روی مدیران بخش دولتی برای آوردن به حکمرانی همکارانه وجود دارد:

۱) افزایش اثربخشی برنامه‌های دولتی برای مأموریت‌های موجود به‌ویژه در بخش مأموریت‌های اجتماعی دولت؛

۲) ایجاد ظرفیت مشترک سیستماتیک از طریق توسعه تکنولوژی و ارتباطات با بخش غیردولتی؛

۳) بهبود ظرفیت‌های حل مسئله عمومی^۲ با بهره‌گیری از فرصت‌های ارائه شده در ترتیبات



مشارکتی برای همبستگی و هماهنگی مسئله‌یابی و حل مسائل عمومی (راجرز و ویر، ۲۰۱۰؛ اولری و آملسر، ۲۰۱۶).

حال سؤال مهم اینجا است، در ایران چه زیرساخت‌ها، ضرورت‌ها و الزاماتی برای پیاده‌سازی حکمرانی همکارانه نیاز است؟ این سؤال لزوم تحقیقات و پژوهش‌های دانشگاهی و اجرایی قوی برای پیاده‌سازی حکمرانی همکارانه در ایران را خاطرنشان می‌سازد.

منابع

۱. کایر، آنه. مته، (۱۳۸۶). حاکمیت: مفاهیم کلیدی، ابراهیم گلشن و علی آدوسی (مترجمان). تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
2. Alexander, Jeffery A., Maureen E. & Comfort, Bryan J. Weiner (1998). Governance in public-private community health partnerships: A survey of the Community Care Network: SM demonstration sites. *Nonprofit Management & Leadership*, 332-231 ,8.
3. Amsler, Lisa Blomgren (2016). Collaborative Governance: Integrating Management, Politics, and Law. *Public Administration Review*, 12-1 ,10.
4. Ansell, Chris, & Gash, Alison (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 71 – 543 , (4) 18.
5. Bradford, Neil (1998). Prospects for associative governance: Lessons from Ontario. *Canada Politics & Society*, 73-26,539.
6. Brummel, Rachel F., Kristen C. Nelson, Stephanie Grayzeck Souter, Pamela J. Jakes, & Daniel R. Williams (2010). Social Learning in a Policy-Mandated Collaboration: Community Wildfire Protection Planning in the Eastern United States. *Journal of Environmental Planning and Management*, 99 – 681 , (6) 53.
7. Burger, Joanna, Michael Gochfeld, Charles, W. Powers, Lynn, Waishwell, Camilla, Warren, & Goldstein, Bernard D. (2001). Science, policy, stakeholders, and fish consumption advisories: Developing a fish fact sheet for Savannah River, *Environmental Management*, 14-27,501.
8. Cochran, Jaquelin & Ray, Isha (2009). Equity Reexamined: A Study of Community-Based Rainwater Harvesting in Rajasthan, India. *World Development*, 44 – 435 , (2) 37.
9. Conner, Thaddieus, W. (2015). Representation and Collaboration: Exploring the Role of Shared Identity in the Collaborative Process. *Public Administration Review*, 301-288 , (2) 76.
10. Donahue, J. D. & Zeckhauser, R. J. (2011). Collaborative Governance: Private Roles for Public Goals in Turbulent Times. Princeton, NJ: Princeton University Press.
11. Garrison, Gary, Robin, L., Wakefield, Xiaobo, Xu, & Kim, Sang Hyun (2010). Globally Distributed Teams: The Effect of Diversity on Trust, Cohesion and Individual Performance. *Data Base for Advances in Information Systems*, 48 – 27 , (3) 41.
12. Gunton, Thomas, I. & Day, J. C. (2003). The theory and practice of collaborative planning in resource and environmental management. *Environments*, 19-5 , (2) 31.
13. Imperial, Mark (2005). Using collaboration as a governance strategy: Lessons from six watershed management programs. *Administration & Society*, 320-37,281.
14. Ingram, Helen, Anne Schneider, & Deleon, Peter (2007). Social Construction and Policy Design, In *Theories of the Policy Process*, edited by Paul A. Sabatier, 126-93. Boulder, CO: Westview Press.

15. Healey, Patsy (2003). Collaborative Planning Perspective. *Planning Theory*, 123-101 ,(2)2.
16. Innes, Judith E., Sarah Connick, Laura Kaplan, & Booher, David E. (2006). Collaborative governance in the CALFED program: Adaptive policy making for California water. Working Paper Series Paper WP01-2006-. Institute of Urban and Regional Development.
17. Leach, W. D. & Sabatier, P. A. (2005). To trust an adversary: Integrating rational and psychological models of collaborative policymaking. *American Political Science Review*, 503-491 ,99.
18. Lyall, C. & Tait, J. (2005). Shifting policy debates and the implications for governance, developing an Integrated Approach to Science, Technology, Risk and the Environment. Aldershot, England: Ashgate Publishing.
19. Margerum, Richard D. (2001). Organizational commitment to integrate and collaborative management: Matching strategies to constraints. *Environmental Management*, 31-28,421.
20. Meier, Kenneth J., Laurence O'Toole, Jr., & Goerdel, Holly (2006). Management Activity & Program Performance: Gender as Management Capital. *Public Administration Review*, (1)66 36-24.
21. Moro, Melanie, & Jeffrey, Paul (2008). A Critical Review of the Theory and Application of Social Learning in Participatory Natural Resource Management Processes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 44 – 325 ,(3) 51.
22. Nicholson-Crotty, Sean, & Meier, Kenneth J. (2005). From Perception to Public Policy: Translating Social Constructions into Policy Designs. In *Deserving and Entitled: Social Constructions and Public Policy*, edited by Anne Schneider and Helen Ingram. Albany: State University of New York Press.
23. Ospina, Sonia M., & Saz-Carranza, Angel (2010). Paradox and Collaboration in Network Management. *Administration & Society*, 40 – 404 ,(4) 42.
24. Ostrom, E. (2000). Collective Action and the Evolution of Social Norms. *Journal of Economic Perspectives*, 58 – 137 ,(3) 14.
25. Ping Tang, Ching & Tang, Shui-Yan (2017). Managing Incentive Dynamics for Collaborative Governance in Land and Ecological Conservation. *Public Administration Review*, -220 ,(2)74 231.
26. Rhodes, R. A. W. (2007). Understanding Governance: Ten Years On, *Organization Studies*. 1264-1243 ,(08)28.
27. Rogers, Ellen & Weber, Edward P. (2010). Thinking Harder About Outcomes for Collaborative Governance Arrangements. *The American Review of Public Administration*, 567-546 ,(5)40.
28. Schusler, Tania M., Daniel J. Decker, & Pfeffer, Max J. (2003). Social Learning for Collaborative Natural Resource Management. *Society & Natural Resources*, 26 – 309 ,(4) 16.
29. Siddiki, Saba, & Kim, Jangmin (2017). Diversity, Trust, and Social Learning in Collaborative Governance. *Public Administration Review*, 13-1.
30. Siddiki, Saba, N. & Carbon, Julia L. (2016). How Policy Rules Shape the Structure and Performance of Collaborative Governance Arrangements. *Public Administration Review*, 12-1 ,4.
31. Siddiki, Saba (2014). Assessing Policy Design and Interpretation: An Institutions-Based Analysis in the Context of Aquaculture in Florida and Virginia United States. *Review of Policy Research*, 303-281 ,(4)31.
32. Swyngedouw, Erik (2006). Governance Innovation and the Citizen: The Janus Face of Governance-beyond-the-State. *Urban Studies*, 2006-1992 ,(11)42.
33. Tett, Lynn, Crowther, Jim, & O'Hara, Paul (2003). Collaborative partnerships in community education. *Journal of Education Policy*, 51-37 ,18.



34. Thompson, Nicola. (2005). Inter institutional relations in the governance of England's national parks: A governmentality perspective. *Journal of Rural Studies*, 21.
35. Thomson, A. M., Perry, J. K., & Miller, T. K. (2008). Linking collaboration processes and outcomes: foundations for advancing empirical theory. In G. Bingham & R. O'Leary (Eds.), *big ideas in collaborative public management* (pp. 120-97). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
36. Warner, Jeroen F. (2006). More sustainable participation? Multi-stakeholder platforms for integrated catchment management. *Water Resources Development*, 35-15, (1) 22.



در جست‌وجوی الگوی انطباقی برنامه‌ریزی استوار منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور

عباس عباس‌پور^۱، سید محمدصادق سید خاموشی^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۳/۲۲ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۱

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



چکیده

با توجه به پیچیدگی‌های نهفته در سازمان‌های پروژه‌محور و مواجهه آن‌ها با عدم اطمینان بالا، حرکت به سمت روش‌های برنامه‌ریزی در شرایط عدم اطمینان بالا ضروری می‌نماید. یکی از این روش‌ها، برنامه‌ریزی استوار انطباق‌پذیر است. پیچیده‌ترین عاملی که سازمان‌ها با آن سروکار دارند، منابع انسانی آن‌ها است که از آزادی عمل برخوردار بوده و رفتار آن می‌تواند کاملاً غیرقابل پیش‌بینی باشد. بنابراین، ارائه الگوی انطباقی برنامه‌ریزی استوار منابع انسانی می‌تواند تحولی شگرف در برنامه‌ریزی منابع انسانی برای سازمان‌های پروژه‌محور و موفقیت این برنامه‌ها ایجاد کند. براین اساس، تحقیق حاضر بر آن است تا با رویکرد اکتشافی و بهره‌گیری از روش تحقیق کیفی نظریه داده‌بنیاد به این پرسش پاسخ دهد که در شرایط عدم اطمینان بالا، برنامه‌ریزی منابع انسانی به چه صورت باید انجام شود تا برنامه حاصل، از استواری و انطباق‌پذیری کافی برخوردار باشد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند و با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری نظری گردآوری شده است. بدین منظور با ۲۸ تن از متخصصان صنعت نفت که سابقه فعالیت در شرکت‌های پروژه‌محور را داشتند مصاحبه به عمل آمد. براساس تحلیل صورت گرفته، می‌توان گفت برای حصول برنامه استوار انطباق‌پذیر

۱- دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

۲- دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی، گرایش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی

منابع انسانی، دو ویژگی ضروری است. اول، جامعیت برنامه‌ریزی؛ بدین معنا که بایستی برنامه‌ریزی منابع انسانی کلیه زیرسیستم‌ها را در برگیرد. دوم، به دست آوردن تصویر کلی از عوامل تأثیرگذار در ابتدای برنامه‌ریزی و به‌روزرسانی دائمی این تصویر کلی. براساس این تصویر کلی، شاخص‌های تصمیم‌گیری و اقدامات تدوین می‌شود. تصویر کلی، شامل مؤلفه‌هایی در خصوص وضعیت کلان بین‌المللی، وضعیت کلان کشور، وضعیت صنعت در هر دو سطح بین‌المللی و کشوری و وضعیت سازمان است. اقدامات نیز به دو دسته اقدامات پایه و اقدامات اقتضایی دسته‌بندی می‌شوند. با توجه به ضرورت اجرایی شدن برنامه با وجود عدم اطمینان بالا، اجرای اقدامات پایه آغاز می‌شود، اما به‌طور هم‌زمان شرایط محیطی و شاخص‌ها رصد می‌شوند تا در صورت لزوم، اقدامات اقتضایی از پیش تعبیه شده برای حفظ برنامه از شکست، به مرحله اجرا در آیند.

واژه‌های اصلی: برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌ریزی انطباق‌پذیر، استواری، عدم اطمینان بالا، سازمان‌های پروژه‌محور

مقدمه

شاید پیچیده‌ترین عاملی که در اختیار سازمان‌ها برای تحقق اهداف وجود دارد، منابع انسانی آن‌ها باشد. آنچه دارایی‌ها و منابع مختلف در اختیار سازمان‌ها (شامل عوامل تولید، سرمایه، مواد اولیه، ماشین‌آلات و تجهیزات و غیره) را در کنار هم نگه می‌دارد تا بهترین نتایج از آن‌ها حاصل شود، منابع انسانی سازمان‌ها است (Mathis & Jackson, 2011: 4). اما این عامل تفاوت جدی با سایر منابع سازمان دارد. هیچ‌یک از منابع دیگر سازمان، آزادی در خواسته‌ها و تنوع در ایده‌ها ندارند؛ به همین خاطر، منابع انسانی می‌تواند نقش منحصر به فردی در ایجاد یک اهرم استراتژیک ایفا کند (Redman 2013: 10 & Wilkinson). بر همین مبنا، برخی صاحب‌نظران، منابع انسانی را مهم‌ترین عامل بقای سازمان به‌شمار آورده‌اند (رابینز، دی سنزو و آگاروالا، ۱۳۸۶؛ سیدجوادی، ۱۳۹۳). به عبارت دیگر، موفقیت سازمان‌ها در گروی منابع انسانی شایسته و مدیریت صحیح آن است.

در متون مدیریت، معمولاً اولین وظیفه‌ای که برای مدیریت ذکر می‌شود، برنامه‌ریزی است و بر مبنای آن سایر وظایف شکل می‌گیرد (Boddy, 2008: 20; DuBrin, 2012: vi). مدیریت منابع انسانی نیز از این امر مستثنا نیست و اولین گام در مدیریت صحیح منابع انسانی، برنامه‌ریزی آن است. اما، در سال‌های اخیر مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی آن با چالش‌هایی مواجه شده که بر پیچیدگی‌های آن افزوده است (Mathis & Jackson, 2011: 16-22). این چالش‌ها عبارت‌اند از فشار هزینه‌های سازمانی و ساختاردهی مجدد، مسائل اقتصادی و تغییرات مشاغل، جهانی شدن، تنوع جمعیت شناختی نیروی کار، فن‌آوری‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی، شاخص‌های سنجش تأثیر منابع انسانی و مجازی شدن. بنابراین، امر برنامه‌ریزی منابع انسانی، مسئله‌ای جدی برای سازمان‌ها خواهد بود که بدون آن، موفقیت سازمان در هاله‌ای از ابهام است.



علی‌رغم اهمیت برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌ریزان این حوزه به‌خصوص در سازمان‌های پروژه‌محور، با یک چالش جدی مواجه‌اند. این چالش عبارت است از عدم اطمینان بالا در مواجهه با مسائل و عوامل دخیل در برنامه‌ریزی. براین اساس دو اشکال اساسی را می‌توان به روش‌های متداول برنامه‌ریزی منابع انسانی وارد دانست که ناکارآمدی آن‌ها را برای سازمان‌ها در پی دارد. اولاً، رویکردهای مرسوم در مدیریت منابع انسانی، که روش‌های مذکور براساس آن‌ها شکل گرفته، مبتنی برپیش‌فرض‌های غلطی از سازمان است و در شرایط جدید نمی‌تواند پاسخگوی نیاز امروز و آینده سازمان‌ها باشد. لذا بایستی پیچیدگی به‌عنوان پارادایم جدید در مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته شود و نظریه‌ها و روش‌های جدید در حوزه منابع انسانی، بر مبنای این پارادایم شکل گیرد. (Colbert & Kurucz, 2011: 401; Truss, 2002: 38-40). مسئله دوم که رابطه‌ای دو سویه با بحث تغییر پارادایم دارد (یعنی هم براین تغییر پارادایم تأثیرگذار بوده است و هم از آن نشأت می‌گیرد)، بحث غیرخطی و غیرقابل پیش‌بینی بودن رفتار سازمان و محیط آن است. اساس روش‌های متداول برنامه‌ریزی منابع انسانی، پیش‌بینی آینده است و پیش‌بینی آینده در شرایط عدم اطمینان بالا می‌تواند گمراه‌کننده باشد و تصمیم‌گیران را در معرض خطاهای فاحش قرار دهد (Kwakkel & Pruyt, 2013: 420).



سازمان‌های امروزی، سازمان‌های پیچیده هستند که حیاتشان در ناپایداری و دوری از تعادل است (Bovaird, 2008: 324; Colbert & Kurucz, 2011: 427; Stacey, 2011: 231; Stacey & Griffin, 2008: 53). زمانی که سیستم‌ها دور از تعادل باشند، تصمیم‌گیران با تناقض قابلیت پیش‌بینی و ناتوانی در پیش‌بینی مواجه خواهند بود و سیستم در بلندمدت رفتاری بسیار غیرقابل پیش‌بینی خواهد داشت (Colbert & Kurucz, 2011: 406; Stacey, 2011: 231). این مسئله فرض رایج را که حرکت سیستم‌ها قابل پیش‌بینی است یا اینکه حداقل گونه‌های خاصی^۱ را دنبال می‌کند، زیر سؤال می‌برد. آنچه آینده سازمان و سیستم‌های پیچیده این‌چنینی را مشخص می‌کند، مدیران و تصمیم‌گیران نیستند، بلکه فرآیند خودسازمان‌دهی^۲ است (Bovaird, 2008: 409; Colbert & Kurucz, 2011: 406; Stacey, 2011: 232; Stacey & Griffin, 2008: 4). لذا هیچ نقشه اولیه‌ای نمی‌توان برای آینده سازمان ترسیم کرد. بنابراین عدم اطمینان بالا، جزئی از زندگی روزمره سازمان‌ها است (W. E. Walker, Lempert, & Kwakkel, 2013: 397). این عدم اطمینان بالا، پیش‌بینی‌ها را با شکست مواجه می‌کند (حنفی‌زاده، اعرابی، و هاشمی، ۱۳۸۴: ۱۳۷) و برنامه‌ریزی بر مبنای مدل‌های پیش‌بینی مرسوم، چیزی جز ناکارآمدی برنامه، درپیش نخواهد داشت. در شرایط عدم اطمینان بالا، شرکت‌هایی که از رویکردهای استوار در برنامه‌ریزی‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های خود استفاده می‌کنند، از مزیت رقابتی بالاتری برخوردارند (حنفی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۳۷).

آنچه در عمل رخ می‌دهد، آن است که روش‌های عملی برنامه‌ریزی، نه آنچه به صورت رسمی و مکتوب در سازمان اتفاق می‌افتد، به برنامه‌ریزی استوار نزدیک‌تر است (Lempert & Collins, 2007). بر این پایه، تحقیق حاضر بر آن است تا با استفاده از رویکرد اکتشافی به این پرسش پاسخ دهد که در شرایط عدم اطمینان بالا، برنامه‌ریزی منابع انسانی به چه صورت باید انجام شود تا برنامه حاصل، از استواری کافی برخوردار باشد؟ بدین معنا که در طیف وسیعی از آینده‌های محتمل، نتیجه حاصل از آن مطلوب باشد و برنامه با شکست مواجه نشود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

برنامه‌ریزی منابع انسانی

برنامه‌ریزی منابع انسانی، یک فرآیند نظام‌مند (سیستماتیک) و مستمر است که به تجزیه و تحلیل نیازهای منابع انسانی سازمان تحت شرایط متغیر می‌پردازد و بین این تجزیه و تحلیل‌ها با توسعه خط‌مشی‌های منابع انسانی، یک پارچگی ایجاد می‌کند تا نیازهای مذکور تأمین شود (Pilbeam & Corbridge, 2006: 91). هدف اصلی برنامه‌ریزی منابع انسانی، تضمین این مسئله است که کارکنان مورد نیاز با تعداد، مهارت، دانش و تجربه مناسب، در زمان مناسب و با هزینه منطقی در اختیار سازمان باشند (Rothwell & Kazanas, 2003: 2; SAMOLEJOVÁ et al., 2015: 243). به تعبیر دیگر، برنامه‌ریزی منابع انسانی به دنبال تضمین این مسئله است که با توسعه و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی، اهداف سازمانی محقق خواهد شد (Dubois, Rothwell, King Stern, & Kemp, 2004: 61; Pilbeam & Corbridge, 2006: 90; Smith, Boroski, & Davis, 1992: 81).

اگرچه برخی معتقدند مسئله برنامه‌ریزی افراد در محیط کار، موضوعی بوده است که از سال‌های بسیار دور و حتی قبل از شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی مورد توجه مدیران توجه بوده است (An-5-7; deresson, Avasalu, & Gabrielson, 2002: 1; Rothwell & Kazanas, 2003: 3; J. W. Walker, 1980: 5-7). اما به نظر نمی‌رسد که تا نیمه دوم قرن بیستم میلادی، توجه جدی به این مسئله شده باشد. راثول و کازاناس (۲۰۰۳: ۳) نیز بر این باورند که فضای بیرون از سازمان‌ها در سال‌های ابتدایی صنعتی شدن اروپا، فضایی ایستا و مشاغل نیز ساده بوده و نیازی به آموزش و مهارت‌های پیچیده نداشته است و مدیران به محض نیاز، با کوچک‌ترین اعلانی می‌توانستند نیروی انسانی مورد نیاز خود را با قیمتی رقابتی جذب کنند.

شروع توجه ویژه به بحث برنامه‌ریزی منابع انسانی را باید در سال‌های بعد از جنگ جهانی دوم و بحران اقتصادی دهه ۱۹۵۰ جست‌وجو کرد (Rothwell & Kazanas, 2003: 3)، که کشورهای اروپایی با خرابی‌های وسیع جنگ روبه‌رو بودند و نیروی کار موجود، پاسخ‌گوی نیاز صنایع برای بازسازی اروپا نبود. در دهه مذکور، دیدگاه مدیران نسبت به نیروی انسانی تغییر کرد و این افراد، با تحولات مذکور به دارایی سازمان‌ها تبدیل شدند. با توسعه این دیدگاه در دهه ۱۹۶۰، توجه به این موضوع رو به فزونی



گذاشت و این توجه روزافزون، امروز نیز ادامه دارد.

واکر (۱۹۸۰: ۴-۲۵) بر اساس شرایط و فضای کسب و کار در دوره‌های مختلف، تلاش‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی را به شش دوره زمانی ۱۹۰۰ تا ۱۹۴۰ میلادی، ۱۹۴۰ تا ۱۹۶۰ میلادی، دهه ۱۹۶۰ میلادی، دهه ۱۹۷۰ میلادی، دهه ۱۹۸۰ میلادی و دهه ۱۹۹۰ و بعد تقسیم می‌کند؛ که به این شش دوره، باید دوره هفتمی برای سال‌های بعد از ۲۰۰۰ اضافه کرد. دغدغه دوره اول، افزایش کارایی از طریق ساده‌سازی مشاغل بود. در دوره دوم، مسئله اصلی کمبود نیروی مورد نیاز برای بازسازی‌های بعد از جنگ جهانی بود. دوره سوم، تمرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی، کاهش هزینه‌های سازمان بود (Roth: 3-4, well & Kazanas, 2003). دوره چهارم، بحث مسائل قانونی و حقوق نیروی انسانی کانون توجه قرار گرفت و رواج اصطلاح «برنامه‌ریزی منابع انسانی» -که مفهومی گسترده‌تر از بررسی کمی عرضه و تقاضا در بردارد- به جای «برنامه‌ریزی نیروی انسانی»^۱ نیز به این دوره باز می‌گردد. دوره پنجم را می‌توان دوره مشارکت کارکنان در تصمیمات (به خصوص در خصوص شغل و کارراهه) به حساب آورد. دوره ششم، توجه برنامه‌ریزان و مدیران به نقش کلیدی کارکنان در رقابت‌پذیری سازمان‌ها معطوف شد (Brown, Rothwell & Kazanas, 2003: 3-4; 47-51). در نهایت، دوره هفتم را می‌توان دوره سازمان‌های پروژه‌محور دانست که ویژگی آن‌ها موقتی بودن است و می‌توان آن‌ها را از ویژگی‌های قرن بیست و یکم دانست (Whittington, Pettigrew, Peck, Fenton, & Conyon, 1999).

برنامه‌ریزی اثربخش منابع انسانی، منجر به افزایش اثربخشی سازمان خواهد شد و با ارتقای سطح کیفی کارکنان، مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد خواهد کرد (Kumar, Dutt, & Saini, 2014: 33; Mominul Haque Talukder & Irfanuzzaman Khan, 2013: 23; Ulrich, 1992a انجام شده نشان می‌دهد برنامه‌ریزی اثربخش منابع انسانی بر عملکرد سازمان (Al-Gudah, Osman, Ab-Halim, & Al-Shatanawi, 2014: 81) و بهره‌وری آن (Banyhamdan, 2013: 81; Al-Gudah et al., 2014: 33) تأثیرگذار است.

برای برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌توان دو رویکرد را در نظر گرفت: رویکرد نرم و رویکرد سخت (Armstrong & Taylor, 2014: 216). رویکرد سخت، که به آن «برنامه‌ریزی نیروی انسانی»^۲ نیز گفته می‌شود، به دنبال پیش‌بینی و ارزیابی کمی و عددی نیازهای آتی سازمان به نیروی کار است. زمانی که سازمان‌های موفق چون جی‌ام مورد مطالعه قرار می‌گیرند، مشاهده می‌شود آنچه موجب موفقیت آن‌ها شده، استخدام و مدیریت صحیح افراد شایسته‌ای است که می‌توانند استراتژی‌های سازمان را پیاده کنند (Ulrich, 1992b: 78). بنابراین، رویکرد سخت برنامه‌ریزی (که صرفاً به تعداد نیروهای مورد نیاز توجه دارد) در بهترین حالت سازمان را تنها در زمینه استخدام یاری خواهد کرد، نه مدیریت؛ و بخش مدیریت افراد همچنان نیازمند برنامه‌ریزی است. در نتیجه، داشتن رویکردی که بتواند

پاسخ‌گوی هر دو بخش باشد، ضروری می‌نماید. رویکرد نرم، به جای تمرکز بر اعداد و ارقام، دیدگاهی استراتژیک اتخاذ می‌کند و با تکیه بر شایستگی‌ها و مهارت‌های نیروی کار و خط‌مشی‌ها و رویه‌های منابع انسانی، به دنبال تحقق اهداف استراتژیک سازمان است (Pilbeam & Corbridge, 2006: 90).

سازمان‌های پروژه‌محور و برنامه‌ریزی منابع انسانی

در سال‌های اخیر، تمرکز بر پروژه‌ها و سازمان‌های موقتی افزایش چشم‌گیری داشته است. برخی ادعا کرده‌اند که یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌های قرن بیست و یکم، پروژه‌ها هستند (Whittington et al., 1999). سازمان‌ها از پروژه‌ها به عنوان ابزاری برای ایجاد تمایز استفاده می‌کنند تا بتوانند با پیچیدگی‌های روزافزون محیطی مقابله کنند (Morris, 1997). البته این تمرکز بر پروژه‌ها، به معنای از بین رفتن شرکت‌ها و نقش آن‌ها نیست. شرکت‌ها همچنان نقشی حیاتی دارند و این نقش عبارت است از ایجاد تعادل بین پروژه‌ها (سازمان‌های موقتی) و شرکت‌ها (سازمان‌های دائمی) (Berdin & Söderlund, 2011: 5).

از جمله ویژگی‌هایی که در سازمان‌های مذکور وجود دارد، اندازه متغیر آن‌ها است. سازمان‌ها بایستی اندازه‌ای مناسب داشته باشند (Caruth, Caruth, & Pane, 2009: 118) اما تعیین این اندازه مناسب در سازمان پروژه‌محور کمی مشکل است. این سازمان‌ها، عمدتاً دارای سبدهای از پروژه‌ها هستند که این پروژه‌ها به لحاظ چرخه عمر، لزوماً در مرحله یکسانی نیستند. این موضوع باعث خواهد شد زمانی که یک پروژه در میانه راه است، پروژه دیگر پایان پذیرد؛ یا پروژه سومی آغاز شود. لذا، سازمان‌های پروژه‌محور به طور دائم در معرض افزایش و کاهش اندازه سازمان هستند. ممکن است بین پایان پروژه فعلی تا شروع پروژه جدید زمان قابل توجهی وجود داشته باشد. از یک سو، از دست دادن نیروهای پروژه قبلی، به معنای از دست رفتن دانش و تجربیات کسب‌شده به وسیله سازمان است و از سوی دیگر نگرانی داشت همه آن‌ها مستلزم صرف هزینه‌های گزاف است.

در سازمان‌های پروژه‌محور، مشکل دیگری نیز در برنامه‌ریزی منابع انسانی وجود دارد و آن اینکه از یک سو، مدیران پروژه‌ها در انتخاب نیروهای خود بایستی آزادی عمل داشته باشند و از سوی دیگر، ارائه آزادی عمل به مدیران پروژه‌ها می‌تواند هزینه‌های جدی برای کل سازمان داشته باشد (مثلاً سازمان ناچار به پایان دادن همکاری خود با نیروهای کارآمدی شود که کار مناسب برای آن‌ها ندارد). همچنین تحقیقات مؤید این است که اکثر مدیران پروژه، رویکردی انفعالی به برنامه‌ریزی منابع انسانی دارند و ترجیح می‌دهند بیشتر به مسائل دیگری همچون کنترل پروژه، تنظیم بودجه، برنامه‌ریزی و مدیریت ریسک بپردازند (Tabassi, Ramli, & Bakar, 2012: 420). بنابراین جهت کاهش هزینه‌های استخدامی، حفظ دانش سازمان، تقویت فرهنگ و جو سازمان و در نتیجه این‌ها، موفقیت سازمان، می‌بایستی از یک رویکرد ترکیبی استفاده کرد؛ که استفاده از این رویکرد ترکیبی مستلزم



داشتن مدلی جامع برای برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور است. با حرکت سازمان‌ها به سمت پروژه‌محور شدن، بایستی مدیریت منابع انسانی آن‌ها نیز به تناسب تغییر کند تا هماهنگی کامل ایجاد شود (Turner, Huemann, & Keegan, 2008a). سازمان‌های موقتی یا همان پروژه‌ها، منجر به ایجاد تفکیک در سازمان‌های پروژه‌محور می‌شوند؛ و این تفکیک، نیاز به یکپارچه‌سازی را بیشتر می‌کند (Morris, 1997; Berdin & Söderlund, 2011, p. 5). در واقع، یکی از ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور، تمرکز بر دو امر متضاد تفکیک و یکپارچه‌سازی در آن واحد است. تضاد دیگر، در سازمان‌های پروژه‌محور تضاد بین نیازهای ساختارهای موقت و بسترهای دائمی است (Berdin, 2008, p. 567). سازمان‌های پروژه‌محور، محیط کاری پویایی دارند و فشار کاری بر کارکنان دائماً در حال نوسان است، الزامات با عدم اطمینان مواجه است و بسیاری از افراد در آن واحد با تقاضاهای نقش متعدد مواجه‌اند (Turner, Huemann, & Keegan, 2008b: 577).

همچنین، فرهنگ چنین سازمان‌هایی بر مشتری‌محوری^۱، فرآیند‌محوری^۲، تیم‌های کاری میان‌بخشی و میان‌رشته‌ای، شبکه‌سازی با مشتریان و تأمین‌کنندگان و توانمندسازی تأکید دارد (Huemann, 2010). در نتیجه، سازمان‌های پروژه‌محور الزامات خاص خود را برای مدیریت منابع انسانی دارند و مفاهیم و روش‌های سنتی مدیریت منابع انسانی، ممکن است نتواند اهداف خود را در بستر چنین سازمان‌هایی به درستی محقق کند (Berdin, 2008: 568; Zwikael & Unger-Aviram, 2010: 413). اما غالباً توجه چندانی به این مسئله نمی‌شود و حتی شرکت‌های پروژه‌محور هم که به بلوغ کافی رسیده‌اند، در حوزه مدیریت منابع انسانی با چالش‌های جدی مواجه‌اند (Huemann, 2010: 361).

برنامه‌ریزی استوار انطباق‌پذیر

سال‌های سال، دانشمندان به دنبال این بودند که با توجه به قطعیت روابط و قابلیت پیش‌بینی آن‌ها، بتوانند پدیده‌های مختلف از جمله انسان و سازمان را کنترل کنند. بر همین اساس، نظریه‌های رایج مدیریت نیز بر این فرض شکل گرفته که اگر امور به درستی مدیریت و برنامه‌ریزی شود و برنامه‌ها و رویه‌ها نیز به دقت اجرا شود، هر چیزی در سازمان امکان‌پذیر است (McMillan, 2008: 4). اما این با دنیای واقعی بسیار تفاوت دارد. یکی از ویژگی‌هایی که در طبیعت و بیش از آن در مجموعه‌های انسانی مشاهده می‌شود و جزء لاینفک آن به حساب می‌آید، عدم اطمینان است که با پذیرفتن آن، امکان کنترل زیر سؤال می‌رود (Stacey, 2011: 236; Truss, 2002: 33). با ظهور علوم پیچیدگی و تبیین غیرقابل پیش‌بینی بودن تعاملات غیرخطی، عملاً پیش‌بینی‌های بلندمدت و در نتیجه فرآیند کنترل



که بر مبنای این پیش‌بینی‌ها صورت می‌گرفت، زیر سؤال رفت (Mathews, White, & Long, 1999: 239). اما از (Stacey, 2011: 239) و اشکالات بنیادی به مفاهیم رایج برنامه‌ریزی وارد شد (Bovaird, 2008: 320). آنجا که افراد درک کافی و صحیحی از علم پیچیدگی ندارند، پارادایم سنتی همچنان پارادایم غالب است (Skurvydas, Kundrotas, Valantinienė, & Valancienė, 2013: 67).

عمده تلاش‌های صورت‌گرفته در حوزه برنامه‌ریزی بر یکی از این دو رویکرد تکیه دارد: رویکرد برنامه‌ریزی منطقی جامع^۱ و رویکرد تدریج‌گرایی^۲. (روزنهد، ۱۳۹۲: ۲۱۱-۲۱۲) در برنامه‌ریزی منابع انسانی، سازمان‌ها اکثراً بر رویکرد دوم یعنی تدریج‌گرایی تکیه دارند و تمرکز خود را بر برنامه‌های کوتاه‌مدت می‌گذارند. اساس رویکرد مذکور، فرصت‌طلبی و بداهه‌پردازی است. این رویکرد، به دلیل نادیده گرفتن بسیاری از مسائل پیش رو، نمی‌تواند نتیجه مطلوبی عاید سازمان‌ها کند. به عنوان مثال در سازمان‌های پروژه‌محور بر اساس دیدگاه تدریج‌گرایی، در پایان هر پروژه، سازمان بایستی کلیه نیروهای پروژه مذکور را رها سازد؛ که البته این امر بسیار غیرمنطقی است. چون تربیت برخی از نیروها هزینه بالایی برای سازمان داشته و رها کردن آن‌ها به معنای هدر رفتن این سرمایه‌گذاری است.

از طرف دیگر، رویکرد دوم یا همان رویکرد برنامه‌ریزی منطقی جامع، به دنبال ایجاد برنامه‌های بلندمدت و تبدیل آن‌ها به برنامه‌های عملیاتی سالانه است. در این رویکرد نیز به دلیل نادیده گرفتن بسیاری از اتفاقاتی که در آینده رخ خواهد داد، دستیابی به اهداف اولیه در پایان دوره مدنظر، تقریباً غیرممکن می‌نماید. به همین خاطر، برخی محققان از استعاره برنامه‌ریزی تصویر ماه^۳ برای این رویکرد استفاده کرده‌اند؛ یعنی برنامه‌ریزان صرفاً بر مبنای بخشی از ماه که از زمین دیده می‌شود برنامه‌ریزی می‌کنند و بخش دیگر آن را نادیده می‌انگارند (روزنهد، ۱۳۹۲: ۲۱۲). با توجه به این ضعف، استفاده از این روش نیز نمی‌تواند نتیجه مطلوبی برای برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور ارائه کند. پس راه حل چیست؟ طبیعتاً راه حل این مسئله استفاده از یک رویکرد ترکیبی است که به وسیله آن هیچ‌یک از مزایای بلندمدت و کوتاه‌مدت، فدای دیگری نشود. رویکردهای برنامه‌ریزی در شرایط عدم اطمینان بر همین اساس مطرح شده است.

مسئله دیگری که در کنار بحث افق برنامه‌ریزی مطرح است، این که روش‌های متداول برنامه‌ریزی، مبتنی بر پیش‌بینی آینده است (Hamarat, Kwakkel, Pruyt, & Loonen, 2014: 26). موفقیت این روش‌ها، به مقدار زیادی به دقت پیش‌بینی بستگی دارد و این مسئله تقریباً ناممکن است (Mintzberg, 2000) و هرچه پیچیدگی‌ها و عدم اطمینان‌ها افزایش می‌یابد، این امر ناممکن‌تر می‌شود. برنامه‌های مبتنی بر پیش‌بینی آینده، با کوچک‌ترین تغییری در شرایط مفروض، می‌توانند خسارات هنگفتی به سازمان وارد کنند (Walker, Yzer, & Haasnoot, 2014: 2; Marchau, & Kwakkel, 2014: 598). لذا در سال‌های اخیر، فلسفه استواری از سوی صاحب‌نظران



برنامه‌ریزی ارائه شده است.

اساس فلسفه استواری براین اصل قرار دارد که با توجه به ناممکن بودن پیش‌بینی دقیق آینده، بایستی برنامه‌ای ارائه شود که نتیجه حاصل از آن در طیف وسیعی از آینده‌های محتمل، از مطلوبیت کافی برخوردار باشد (روزنهد، ۱۳۹۲: ۲۱۱-۲۳۹). بدین منظور روش‌های مختلفی مطرح شده که یکی از آن‌ها ارائه برنامه‌های استوار انطباق‌پذیر است (Hamarat et al., 2014: 26; Kwakkel et al., 2014: 2; Yzer et al., 2014: 595).

برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در شرایط عدم اطمینان بالا چهار رویکرد وجود دارد (W. E. Walker et al., 2013: 398; W. E. Walker, Marchau, & Kwakkel, 2013: 231-232):

- مقاومت^۱: برنامه‌ریزی برای بدترین حالت قابل تصور.
- جهندگی^۲: در این حالت، هراتفاق ناخواسته‌ای که بیفتد، راهکارهای لازم برای برگشت سریع سیستم به حالت قبل در نظر گرفته شده است.
- استواری ایستا^۳: اجرای برنامه و خط‌مشی مشخص و ثابتی که در همه موقعیت‌های محتمل عملکردی منطقی دارد.
- استواری انطباق‌پذیر^۴: در این حالت برنامه به‌گونه‌ای طراحی می‌شود که با تغییر شرایط، برنامه نیز تغییر کند.

روش تحقیق

با توجه به نگاه این تحقیق به سازمان‌ها در قالب سیستم‌های پیچیده، روش تحقیق کیفی می‌تواند درک عمیق‌تری از موضوع ارائه کند (Burrell & Morgan, 1979; Truss, 2002: 33). همچنین زمانی که ارائه نظریه‌ای برای تبیین یک فرآیند مدنظر است، از بین روش‌های مختلف کیفی، روش نظریه داده‌بنیاد می‌تواند کمک شایانی کرده و جنبه‌های مختلف و پیچیدگی‌های نهفته در فرآیند را به خوبی تبیین کند (بازرگان، ۱۳۸۷: ۹۳). هدف تئوری داده‌بنیاد تبیین یک پدیده، از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی آن و روابط بین آن‌ها در بستر و فرآیند آن پدیده است (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۸: ۱۳۰). اساس روش مذکور مقایسات مداوم است. در مقایسات مداوم، محقق به دنبال تأیید نظریه‌های موجود نیست. بلکه این فرآیند بدان منظور استفاده می‌شود که مقوله‌های جدید را با پهلوی هم قراردادن یک نمونه از داده‌ها با دیگری، کشف و ایجاد کند (Covan, 2007: 63). مقایسه و مقابله نمونه‌ها به این روش، تحلیل‌گرا قادر می‌سازد تا مشابهت‌ها و تفاوت‌ها را در میان داده‌ها جست‌وجو کند تا معانی و فرآیندهای تشکیل‌دهنده پدیده مورد مطالعه روشن شود (Nolas, 2011: 19). بنابراین، استفاده از روش تئوری داده‌بنیاد، انعطاف‌پذیری را بیشتر می‌کند و به داده‌ها و نظریه

اجازه می‌دهد با هم تعامل و برهم‌کنش داشته باشند. این فرآیند به محقق کمک می‌کند تا نسبت به مسائلی که انتظارش را ندارد باز برخورد کند (Neuman, 2014: 177). به دلیل همین تعامل، نظریه حاصل از این روش، تبیین روشن‌تری نسبت به فرآیند برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور ارائه خواهد کرد و پیچیدگی‌های موجود را بهتر تبیین می‌کند.

لذا تحقیق حاضر با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد، به بررسی فرآیند برنامه‌ریزی استوار منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور نفت و گاز پرداخته است.

با توجه به ویژگی‌های سازمان‌های پروژه‌محور نفت و گاز و عدم اطمینان بالایی که این سازمان‌ها با آن مواجه هستند، فرآیند برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌های مذکور مورد بررسی قرار گرفت. برخی از منابع عدم اطمینان بالا در این سازمان‌ها را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

(۱) شاید بتوان صنعت نفت را سیاسی‌ترین صنعت برشمرد که این سیاسی بودن، باعث شده است که عوامل متعددی در سطح کلان بر روند آن تأثیر بگذارد (جهرمی و رضایی صدرآبادی، ۱۳۸۹: ۲۲۳؛ درخشان، ۱۳۹۲: ۵۳) که تشخیص روند گذشته و پیش‌بینی روند آتی این عوامل، بسیار مشکل و تا حدودی ناممکن است.

(۲) سازمان‌های پروژه‌محور دائماً در حال تغییرند. سازمان‌ها بایستی اندازه‌ای مناسب داشته باشند (Caruth et al., 2009: 118) اما تعیین این اندازه مناسب در سازمان پروژه‌محور کمی مشکل است. این سازمان‌ها، عمدتاً دارای سبکی از پروژه‌ها هستند که این پروژه‌ها به لحاظ چرخه عمر، لزوماً در مرحله یکسانی نیستند. این موضوع باعث خواهد شد که زمانی که یک پروژه در میانه راه است، پروژه دیگر پایان پذیرد؛ یا پروژه سومی آغاز شود. لذا، سازمان‌های پروژه‌محور به طور دائم در معرض افزایش و کاهش اندازه سازمان هستند. ممکن است بین پایان پروژه فعلی تا شروع پروژه جدید زمان قابل توجهی وجود داشته باشد. از یک سو، از دست دادن نیروهای پروژه قبلی، به معنای از دست رفتن دانش و تجربیات کسب شده از سوی سازمان است و از سوی دیگر نگره داشت همه آن‌ها مستلزم صرف هزینه‌های گزاف است.

بدین منظور با ۲۸ تن از خبرگان صنعت نفت، با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. در این روش، نمونه‌گیری غیرتصادفی است و محقق نمونه‌هایی را انتخاب می‌کند که به او در تدوین نظریه کمک کند (Corbin & Strauss, 2007: 143-158; Neuman, 2014: 276). تفاوت نمونه‌گیری نظری با سایر روش‌های سنتی نمونه‌گیری در این است که از قبل مشخص نیست و براساس داده‌هایی که در هر مرحله جمع‌آوری و تحلیل می‌شود، مفاهیمی که از داده‌ها به دست می‌آید و سؤالاتی که درباره آن مفاهیم ایجاد می‌شود، مرحله به مرحله شکل می‌گیرد. این کار باعث می‌شود که نمونه‌گیری باز و منعطف باشد (Corbin & Strauss, 2007: 143).

بر این اساس و به منظور غنی‌تر شدن داده‌های گردآوری شده، مصاحبه‌شوندگان از بین



تخصص‌های مختلف، در سازمان‌های خصوصی و دولتی، شرکت‌های کارفرمایی و پیمانکاری، شرکت‌های کوچک و بزرگ (پیمانکاران عمومی و پیمانکاران خرد)، با تخصص‌ها و سمت‌های مختلف از جمله معاون وزیر، مدیرکل، مدیرعامل، مدیر پروژه، مدیر منابع انسانی، مدیر دفتر مدیریت پروژه، اساتید دانشگاه، کارشناس قراردادهای نفت و گاز، مهندسان و سایر تخصص‌ها انتخاب شدند که در مجموع بیش از ۲۷۰۰ دقیقه مصاحبه را تشکیل داد. نمونه‌گیری تا اشباع نظری (یعنی زمانی که دیگر در داده‌های جدید، مفاهیم نویی بروز نکند) ادامه یافت.

مبنای تحلیل داده‌ها، روش تحقیق کیفی نظریه داده‌بنیاد، ارائه شده از سوی کوربین و اشتراوس (۲۰۰۷) بود. براین اساس، در گام اول تحلیل داده‌ها، با استفاده از روش کدگذاری باز، ۱۲۵۸ کد از داده‌ها به دست آمد. برخلاف رویکرد قدیمی تراشتراوس و کوربین (۱۹۹۰، ۱۹۹۸)، در ویرایش جدید، کدگذاری محوری، مرحله‌ای جدا از کدگذاری باز نیست. هدف از کدگذاری محوری در رویکرد قدیمی‌تر، ایجاد ارتباط بین مقوله‌ها است. کوربین (Corbin & Strauss, 2007: 195) معتقد است که در طی فرآیند کدگذاری باز و نوشتن یادداشت‌های تحلیلی، روابط بین مفاهیم و مقوله‌های مختلف شکل می‌گیرد و این فرآیند، فرآیند مستقلی نیست. بنابراین، کدگذاری باز و محوری به صورت هم‌زمان در چند مرحله انجام گرفت و پس از آشکارشدن مفاهیم، در مرحله بعدی مفاهیم در قالب مقوله‌ها دسته‌بندی و سپس، مقوله محوری انتخاب شد. همچنین داده برای کشف فرآیند و عوامل زمینه‌ای مورد تحلیل قرار گرفت.

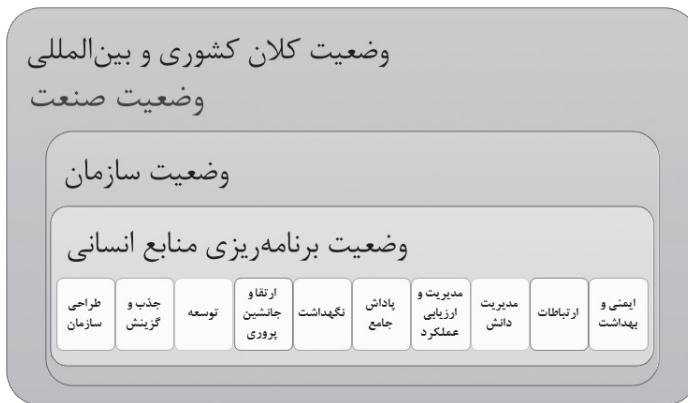
نکته دیگری که باید در این بخش مورد توجه قرار گیرد، بحث اعتبار تحقیق است؛ البته اعتبار در تحقیقات کیفی، با اعتبار در تحقیقات کمی متفاوت است. درخصوص اعتبار تحقیقات کیفی، هامرزی^۱ (۱۹۸۷: ۶۷) معتقد است یافته‌هایی معتبر است که ویژگی‌هایی را که قرار است در پدیده مورد نظر توصیف یا تبیین شود یا نظریه‌ای درباره آن ارائه شود، با دقت و به خوبی نشان دهد (Corbin & Strauss, 2007: 298). از جمله مواردی که در تحقیقات کیفی، اعتبار یافته‌ها را افزایش می‌دهد، بهره‌گیری از خبرگانی است که از لحاظ تجربه، متنوع هستند و تجربیات متفاوتی دارند (جودزاده، یعقوبی، روشن، و نداف، ۱۳۹۷: ۱۱۶)؛ که این امر، همان‌گونه که اشاره شد، در این تحقیق مدنظر قرار گرفته است. مورد دیگری که در تحقیقات کیفی، بر اعتبار یافته‌ها می‌افزاید، «مقایسه مداوم» است (Silverman, 2017: 414؛ بازرگان، ۱۳۸۷: ۱۲۲-۱۲۶). اساس روش نظریه داده‌بنیاد، فرآیند مقایسات مداوم است و در این روش دانش از این طریق حاصل می‌شود (Covan, 2007: 63; Nolas, 2011: 19). به تعبیر دیگر، مقایسه مفاهیم و روابط آشکار شده در طول تحقیق با داده‌های گردآوری شده، میزان دقت و موشکافی یافته‌ها را نشان می‌دهد (Corbin & Strauss, 2007; Strauss & Corbin, 1998). در این تحقیق نیز در تحلیل هر مصاحبه، یافته‌های مصاحبه‌های قبلی با داده‌های جدید به طور مداوم با هم مقایسه شد، تا مفاهیم و مقوله‌ها با اعتبار کافی شکل بگیرد. در نهایت، بازرگان (بازرگان، ۱۳۸۷:

۱۲۵-۱۲۶) معتقد است پژوهشگری تواند با مقایسه یافته‌های پژوهش خود یا پژوهش‌های گذشته، بر اعتبار یافته‌های پژوهش بیفزاید، که این مسئله نیز مدنظر قرار گرفت.

یافته‌ها

از طریق کدگذاری باز، در مرحله اول ۱۲۵۸ کد یا مفهوم به دست آمد، که این کدها در ۱۰ زیرسیستم مدیریت منابع انسانی قرار گرفت. این ۱۰ زیرسیستم عبارت‌اند از: طراحی سازمان، سیستم جذب و گزینش، سیستم توسعه، ارتقا و جانشین‌پروری، سیستم نگهداشت، سیستم پاداش، مدیریت و ارزیابی عملکرد، ارتباطات، مدیریت دانش، ایمنی و بهداشت.

در کنار این ۱۰ زیرسیستم که از کدهای حاصل از مصاحبه‌ها شناسایی شد، مجموعه‌ای از کدهای مرتبط با بسترو عوامل زمینه‌ای برنامه‌ریزی شناسایی شد. کلیه زیرسیستم‌های فوق‌الذکر بایستی با در نظر گرفتن این عوامل زمینه‌ای و با وابستگی متقابل به یکدیگر برنامه‌ریزی و طراحی شوند. عوامل زمینه‌ای به دست آمده در چهار سطح کلی قرار دارند: شرایط بین‌المللی، شرایط کلان کشور، وضعیت صنعت و شرایط سازمان. براین اساس، چارچوب برنامه‌ریزی منابع انسانی مطابق با شکل ۱ به دست آمد.



شکل ۱: چارچوب برنامه‌ریزی استوار منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور



پس از شناسایی مفاهیم و مقوله‌ها، بایستی ارتباط بین آن‌ها تبیین شود، که به آن یک‌پارچه‌سازی گفته می‌شود. اولین گام در یک‌پارچه‌سازی، انتخاب مقوله محوری است. سپس بایستی سایر مقوله‌ها به این مقوله محوری متصل شوند (Corbin & Strauss, 2007: 104). یک‌پارچه‌سازی یعنی انتخاب یک مقوله محوری و بازتعریف داستان با استفاده از سایر مقوله‌ها و مفاهیم به دست آمده از تحقیق، پیرامون آن مقوله محوری (Corbin & Strauss, 2007: 107). مقوله محوری حاصل از کدگذاری محوری در این تحقیق، «به دست آوردن تصویر کلی» است. به دست آوردن تصویر کلی، مهم‌ترین مؤلفه در برنامه‌ریزی انطباق‌پذیر منابع انسانی است که براساس آن سایر مؤلفه‌های برنامه‌ریزی شکل

می‌گیرد. به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان این‌گونه به این مسئله اشاره می‌کند:
.... به نظر من این به شما یک *big picture* می‌دهد که شما چه پازلی را
می‌خواهی درست کنی. برای همین است که من فکر می‌کنم خیلی‌ها در ایران و
در خیلی جاهای دنیا به مشکل می‌خورند. علتش این است که دارند پازل درست
می‌کنند، اما اگر از نشان بررسی عکس پازل را دیده‌ای، می‌گویند نه.... وقتی کسی به
آن‌ها می‌گوید شما می‌خواهی یک پازل درست کنی. برای بچه‌ات یک پازل بخری،
عکس روی قوطی را نگاه می‌کنی، آن را می‌سازی. اگر آن قوطی را پاره کنی و دور
بیندازی و پازل‌ها را به هم بزنی و به بچه‌ات بدی، فکر نکنم بچه‌ات تا ۱۰۰۰۰ سال
هم بتواند یک پازل ۲۰۰۰-۳۰۰۰ آیتمی را بسازد.

برای همین است که شما می‌بینید در کشورهایی مثل کشور ما امور فرآیندی،
امور سیستمی، و مخصوصاً آلان که سیستم‌ها دارد پیچیده می‌شود و مدیریت
پیچیدگی دارد در کارها *insert* می‌شود، به جایی می‌رسی که می‌بینی هی کارها
تکرار می‌شود و تکرار می‌شود، اما پیشرفتی حاصل نمی‌شود یا اگر پیشرفتی هست،
نسبت به متوسط پیشرفت صنعت در دنیا خیلی پایین است. علتش به نظر من این
است که ما اول خود را با یک *big picture* مواجه نمی‌کنیم.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



همان‌گونه که در چارچوب ارائه شده در شکل ۱ نیز مشخص است، برای ایجاد تصویر کلی، انتظار
می‌رود برنامه‌ریزان عوامل را در سه سطح مورد بررسی قرار دهند: سطح سازمان، سطح کشور و سطح
بین‌الملل. در تحلیل این سه سطح، نباید برنامه‌ریزان از تحلیل صنعت، در دو فراسطح کشوری و
بین‌المللی غافل شوند. براساس مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده عواملی که باید در هریک از
سطوح مورد توجه برنامه‌ریزان قرار بگیرد، در جدول ۱ نمایش داده شده است.

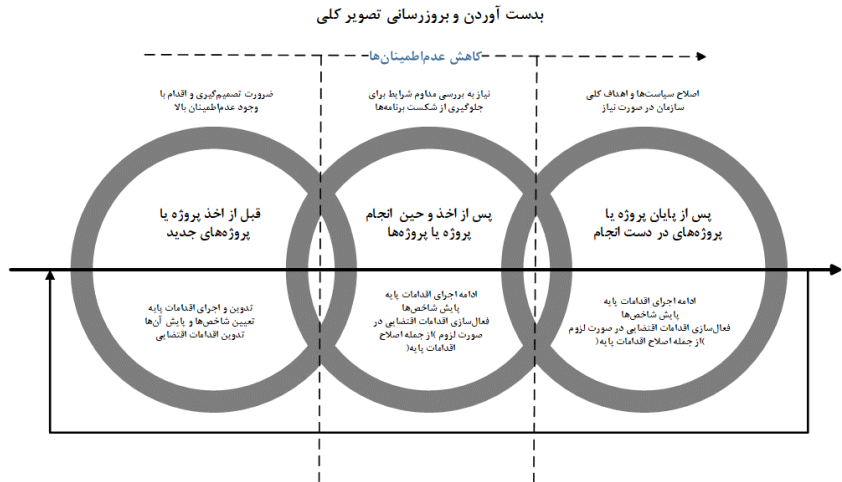
جدول ۱: عوامل و مؤلفه‌های تصویر کلی

سطح تحلیل	عوامل و مؤلفه‌ها
وضعیت کلان بین‌الملل	شرایط سیاسی بین‌المللی، شرایط اقتصادی جهانی، جنگ‌ها، فشارهای زیست محیطی
وضعیت صنعت در سطح بین‌المللی	قیمت نفت در جهان، تکنولوژی (تکنولوژی‌های متداول، تحقیق و توسعه)، چشم‌انداز صنعت در سطح بین‌المللی، استانداردهای کاری بین‌المللی، جذابیت کلی صنعت برای سرمایه‌گذاری، سیر مصرف انرژی در جهان، محصولات رقیب نفت در حوزه‌های مختلف، فشارهای زیست محیطی،

میزان وابستگی بودجه کشور به درآمدهای نفتی، شرایط میادین نفت و گاز کشور (به لحاظ سن، به لحاظ میزان ذخایر، به لحاظ مشترک یا غیرمشترک بودن با همسایگان، به لحاظ شرایط فنی-اجرایی)، امکان فعالیت شرکت های بین المللی در ایران، سطح تکنولوژی در دسترس، نحوه تعامل بین شرکت های فعال در صنعت، برند منابع انسانی صنعت، نحوه تعامل بخش های مختلف صنعت، بلوغ صنعت در زمینه مدیریت و مدیریت پروژه، چشم انداز صنعت در سطح کشور، قیمت تمام شده نفت کشور در برابر قیمت تمام شده نفت در سایر نقاط دنیا، جذابیت و سهولت سرمایه گذاری در صنعت در مقابل سایر صنایع، الزامات و استانداردهای وزارت نفت برای فعالان صنعت، شکل قراردادهای وزارت نفت با شرکت ها، سیاست های وزارت نفت برای تأمین مالی پروژه ها، سهم وزارت نفت از درآمدهای نفتی، نحوه اعمال حاکمیت و مالکیت بر مخازن نفتی و محصول	وضعیت صنعت در سطح کشوری
سیاست های کلی نظام، نگرش دولت و وزیر، سیاست های حمایتی دولت از فعالان اقتصادی، رکود یا رونق اقتصادی، قوانین و مقررات مربوطه و ثبات در آن ها، تحریم های اقتصادی، شرایط کلان سیاسی، فرهنگ (فرهنگ کار، تمایل به مهاجرت، توجه به وظایف و مسئولیت های اجتماعی، توجه به حلال و حرام، تمایل به خدمت، اهمیت پول، اهمیت نفس کار، وطن دوستی و علاقه به کشور)، ترکیب و کیفیت بازار کار، سازمان های نظارتی،	وضعیت کلان کشور
ماهیت سازمان (شرکت های اکتشاف و بهره برداری-شرکت های ملی-شرکت های بین المللی، کارفرما-پیمانکار عمومی-پیمانکار خرد-مشاور مدیریت، پروژه ای-پروژه ای بهره برداری، نوع مالکیت سازمان، اهداف و سیاست های کلی سازمان، نوع سازمان (به لحاظ کارفرما یا پیمانکار بودن)، قلمروی فعالیت (منطقه ای-کشوری-بین المللی)، میزان تنوع فعالیت های سازمان، فرهنگ سازمان، جو، اصول و ارزش های سازمان، سطح بلوغ سازمان، جذابیت سازمان برای کارکنان، سبک مدیریتی حاکم بر سازمان، سطح تعلق افراد به سازمان، ابعاد سازمان (تعداد نفرات، تعداد و اندازه پروژه ها، تنوع پروژه ها،)، اندازه و توانمندی مالی سازمان، کیفیت منابع انسانی موجود سازمان، توانمندی های علمی-فنی-فناوری سازمان، میزان نوآوری در سازمان، طراحی سازمان (ساختار، فرایندها، سیستم ها و روش ها، چابکی)، ثبات سازمان، رقابت پذیری سازمان، حسن شهرت سازمان، حسن شهرت مدیران، مزیت های انحصاری سازمان،	وضعیت سازمان
نوع پروژه (به لحاظ نوع کارفرما و رابطه با آن، به لحاظ نوع فعالیت و شرح کار، به لحاظ شرایط اجرا، به لحاظ سرمایه گذاری و تأمین منابع)، ابعاد پروژه (جنبه های استراتژیک پروژه، بزرگی پروژه به لحاظ مالی، حجم کار و نیروی مورد نیاز، زمان لازم برای اجرای پروژه، پیچیدگی های پروژه، ریسک های پروژه، ذی نفعان پروژه)	وضعیت پروژه



همان گونه که در شکل ۲ نشان داده شده است، این تصویر کلی، براساس اطلاعات در دسترس ایجاد می شود و براساس آن، اقدامات لازم شروع می شود. با پیشرفت زمان، برخی از عدم اطمینان ها رفع می شود و این تصویر شفاف تر می شود. با شفاف تر شدن این تصویر ممکن است برای جلوگیری از شکست برنامه ضروری باشد یک سری اقدامات اقتضایی که از پیش تعبیه شده است اجرایی می شود، که البته یکی از این اقدامات اقتضایی می تواند اصلاح برنامه و اقدامات پایه باشد.



شکل ۲: فرایند برنامه‌ریزی استوار انطباق پذیر منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور

زمانی که تصویر کلی شکل گرفت، براساس آن تصویر، برنامه‌ریزان شاخص یا شاخص‌هایی را برای ارزیابی تصمیمات در نظر می‌گیرند. این شاخص‌ها، هم‌زمان با رصد شرایط و بررسی تغییرات و شفاف‌شدن تصویر کلی، به‌طور مداوم بررسی می‌شوند و هر زمانی که لازم باشد براساس آن‌ها اقدامات اقتضایی اجرا می‌شود یا اقدامات در حال انجام، اصلاح می‌شوند. به‌عنوان مثال شاخص سنجش برای یکی از مصاحبه‌شوندگان، هزینه مبادله است. او چنین اشاره می‌کند:

ما هر *action* که بخوایم بگیریم، هزینه مبادله‌اش را حساب می‌کنیم. و هزینه مبادله را الان در اقتصاد پیشرفته به سمت بهینه نمی‌برند. *Optimization* تقریباً می‌شود گفت که کنار رفته است و *utilization*، یعنی همان مطلوب‌سازی آمده است. و این هم تسری پیدا کرده است. الان در مطالب شما هم که در علوم انسانی بود آمده است. این از اقتصاد بیرون آمده است... باید در این سازمان، یک نفر آدم وجود داشته باشد که بداند ما باید هزینه مبادله را حساب کنیم..... پس بنابراین، شما قبل از اینکه آدم‌هایت را *select* کنی باید یک کاری، یک *interaction* ای، یک رفت‌وآمدی بین محاسبه هزینه مبادله، که باید مطلوب باشد، و ساختار که باید *fit* پروژه باشد، باید انجام شود.... ساختار شما باید مطلوب‌ترین هزینه مبادله را داشته باشد..... وقتی ملاک شما، هزینه مبادله باشد، خیلی راحت می‌توانی این‌ها را سنجش کنی.

پس از آنکه تصویر کلی و شاخص‌ها به‌دست آمد، اقداماتی که باید در شرایط فعلی اتخاذ شود مشخص می‌شود. از جمله این اقدامات، اقدامات اقتضایی است که باید در شرایط خاص اعمال شود؛ این اقدامات از قبل پیش‌بینی می‌شود و در مواقع ضروری اجرایی می‌شود. مثلاً همان

مصاحبه‌شونده قبلی اشاره می‌کند:

در سیستم ما کسی نبود که برود و کس دیگری نتواند کار او را انجام دهد... مدیر پروژه جانشین مدیر پروژه داشت، حکم داشت. یعنی اینکه وظیفه shadow/او چه بود؟ این بود که اگر مدیر پروژه نبود، بتواند یک مدت کوتاهی کار مدیر پروژه را انجام دهد. مثلاً برای مدیر پروژه یک مشکلی پیش آمده، یک ماه نمی‌تواند بیاید. اینکه در آن یک ماه performance پایین بیاید، خوب صد در صد این اتفاق می‌افتد. چون آن طرف حرفه‌ای آن کار بوده، حالا یک نفر دیگر می‌آید کارش را انجام می‌دهد. ولی ما با این سیستم، یعنی وقتی محیط پیچیده می‌شود و می‌خواهیم transaction cost مان را پایین بیاوریم، مسلماً سیستم مان را پیچیده می‌کنیم.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد در شرایطی که سازمان با عدم اطمینان بالا مواجه است، برنامه‌ریزی منابع انسانی، ویژگی‌های خاص خود را دارد. اولین ویژگی جامعیت آن است؛ یعنی با نگاه جزیره‌ای و خرد، برنامه حاصل از استواری لازم برخوردار نخواهد بود و نتایج مطلوب حاصل نخواهد شد. این جامعیت، با رویکرد نرم (Armstrong & Taylor, 2014; CIPD, 2010; Pilbeam & Corbridge, 2006) یا رویکرد استراتژیک (Ulrich, 1992a, 1992b) برنامه‌ریزی منابع انسانی مطابقت دارد. اگرچه مؤلفه‌هایی که در این تحقیق برای برنامه‌ریزی منابع انسانی به دست آمد، کامل‌تر از مؤلفه‌هایی است که آلریچ (Ulrich, 1992b) ارائه می‌کند. به‌طور خلاصه، علاوه بر شش زیرسیستم طراحی سازمان، ارتباطات، جذب و گزینش، مدیریت و ارزیابی عملکرد، پاداش جامع و توسعه که آلریچ (Ulrich, 1992b) مورد توجه قرار داده است، برنامه‌ریزان باید به برنامه‌ریزی زیرسیستم‌های مدیریت دانش، ایمنی و بهداشت، نگهداشت و ارتقا و جانشین‌پروری نیز توجه کافی مبذول دارند.

دومین ویژگی، توجه به تصویر کلی است و همان‌گونه که در بخش یافته‌ها نیز اشاره شد، کمتر مورد توجه برنامه‌ریزان است. سنگ‌بنای برنامه‌ریزی، داشتن همین تصویر کلی است و بدون آن برنامه‌ریزی و اقدام تقریباً ناممکن است. این تصویر کلی که مؤلفه‌های آن در بالا ذکر شد، در ابتدای کار شکل می‌گیرد و در طی زمان، بخش‌هایی از این تصویر شفاف‌تر می‌شود؛ اگرچه، عدم اطمینان‌ها به‌طور کامل رفع نمی‌شود و همواره برنامه‌ریزان با عدم اطمینان‌هایی مواجه هستند.

با توجه به تصویر کلی که از شرایط کسب می‌کنند اقداماتی را برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند. متناسب با تصویر کلی، شاخص‌هایی نیز برای اصلاح برنامه در نظر می‌گیرند و براساس پایش دائمی محیط، هر زمانی که این شاخص‌ها، تغییر در اقدامات را ضروری نشان دهند، اقدامات اقتضایی جدیدی که بعضاً از پیش تعبیه شده است، اجرایی می‌شود که یکی از این اقدامات می‌تواند اصلاح برنامه پایه باشد.



منابع

۱. بازرگان، عباس (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: نشر دیدار.
۲. جودزاده، مهتا، یعقوبی، نورمحمد، روشن، سیدعلیقلی، و نداف، مهدی (۱۳۹۷). ارائه چارچوب بومی معماری فرهنگ بهره‌وری در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹ (۳۶): ۱۰۳-۱۳۶.
۳. جهرمی، سیدجواد، و رضایی صدآبادی، محسن. (۱۳۸۹). سلطه بر نفت جهان. راهبرد توسعه (راهبرد یاس)، زمستان (۲۴): ۲۲۳-۲۵۳.
۴. حنفی‌زاده، پیام، اعرابی، سیدمحمد، و هاشمی، ع. (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی استراتژیک استوار با استفاده از برنامه‌ریزی سناریو و استنتاج فازی. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، فصل بهار، ۱۳۷-۱۷۰.
۵. دانایی‌فرد، حسن، الوانی، سیدمهدی، و آذر، عادل. (۱۳۸۸). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکرد جامع. تهران: انتشارات صفار-اشراقی.
۶. درخشان، مسعود. (۱۳۹۲). ویژگی‌های مطلوب قراردادهای نفتی: رویکرد اقتصادی-تاریخی به عملکرد قراردادهای نفتی در ایران. پژوهشنامه اقتصاد انرژی ایران (اقتصاد محیط زیست و انرژی)، ۳ (۹): ۵۳-۱۱۳.
۷. رایبیز، استیون، دی سنزو، دیوید، و آگاروالا، دارماویرا. (۱۳۸۶). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. سیدحسین ابیطحی و حشمت خلیفه سلطانی (مترجمان) کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۸. روزنهد، ج. (۱۳۹۲). تحلیل استواری: نگه‌داشتن گزینه‌های روی میز. در روزنهد، ج. و مینجرز، ج. (ویراستاران)، مدل‌سازی نرم در مدیریت (۲۱۱-۲۳۹). عادل آذر و علی انوری (مترجمان) تهران: انتشارات نگاه دانش.
۹. سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. تهران: نگاه دانش.
10. Al-Gudah, M. K. M., Osman, A., Ab-Halim, M. S., & Al-Shatanawi, H. A. (2014). The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 85-79, (4)4.
11. Andersson, J., Avasalu, H., & Gabrielson, D. (2002). *Human Resource Planning: A Case Study Based Analysis of the Extent to Which Organisations Plan for Human Resources in the Contemporary Business Environment*. (Master), Göteborg University.
12. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13 ed.). London, UK: KoganPage.
13. Banyhamdan, K. (2013). Human Resource Planning in the Telecommunication Industry. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 159-156, (3)5.
14. Berdin, K. (2008). People capability of project-based organisations: A conceptual framework.



- International Journal of Project Management*, 576-566 ,26.
15. Berdin, K., & Söderlund, J. (2011). *Human Resource Management in Project-Based Organizations: The HR Quadriad Framework*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
 16. Boddy, D. (2008). *Management: An Introduction* (4th ed.). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
 17. Bovaird, T. (2008). Emergent Strategic Management and Planning Mechanisms in Complex Adaptive Systems: The case of the UK Best Value initiative. *Public Management Review*, (3)10 340-319.
 18. Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinmann.
 19. Caruth, D. L., Caruth, D. C., & Pane, S. S. (2009). *Staffing the contemporary organization: A guide to planning, recruiting, and selecting of human resource professionals* (Third ed.). Westport: Praeger Publishers.
 20. CIPD. (2010). *Work force Planning: Right people, right time, right skills*. London: CIPD.
 21. Colbert, B. A., & Kurucz, E. C. (2011). A Complexity Perspective on Strategic Human Resource Management. In P. Allen, S. Maguire, & B. McKelvey (Eds.), *The SAGE Handbook of Complexity and Management* (pp. 417-400). London: SAGE Publications Ltd.
 22. Corbin, J., & Strauss, A. (2007). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. SAGE Publications.
 23. Covan, E. K. (2007). The discovery of grounded theory in practice: the legacy of multiple mentors. In A. Bryant & K. Charmaz (Eds.), *The Sage Handbook of Grounded Theory*. London, UK: Sage.
 24. Dubois, D. D., Rothwell, W. J., King Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Mountain View: Davies-Black Publishing.
 25. DuBrin, A. J. (2012). *Essentials of Management* (9th ed.). Maso, OH, USA: South-Western, a part of Cengage Learning.
 26. Hamarat, C., Kwakkel, J. H., Pruyt, E., & Loonen, E. T. (2014). An exploratory approach for adaptive policymaking by using multi-objective robust optimization. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 39-25 ,46.
 27. Hammersley, M. (1987). Some Notes on the Terms 'Validity' and 'Reliability'. *British Educational Research Journal*, 82-73 ,(1)13. doi:0141192870130107/10.1080
 28. Huemann, M. (2010). Considering Human Resource Management when developing a project-oriented company: Case study of a telecommunication company. *International Journal of Project Management*, 369-361 ,28.
 29. Kumar, A., Dutt, A., & Saini, G. (2014). Importance of Human Resource Planning in Effectiveness and Competitiveness of an Organization. *International Journal of Research*, 38-33 ,(11)1.
 30. Kwakkel, J. H., Haasnoot, M., & Walker, W. E. (2014). Developing dynamic adaptive policy pathways: a computer-assisted approach for developing adaptive strategies for a deeply uncertain world. *Climate Change*. doi:10.1007/s4-1210-014-10584
 31. Kwakkel, J. H., & Pruyt, E. (2013). Exploratory Modeling and Analysis, an approach for model-based foresight under deep uncertainty. *Technological Forecasting & Social Change*, 431-419 ,80.
 32. Lempert, R. J., & Collins, M. (2007). Managing the risk of uncertain threshold response: comparison of robust, optimum, and precautionary approaches. *Risk Analysis*, 1026-1009 ,24.
 33. Mathews, K. M., White, M. C., & Long, R. G. (1999). The Problem of Prediction and Control in Theoretical Diversity and the Promise of the Complexity Sciences. *Journal of Management Inquiry*, 31-17 ,8.



34. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH, USA: South-Western, Cengage Learning.
35. McMillan, E. (2008). *Complexity, Management and the Dynamics of Change: Challenges for practice*. London: Routledge.
36. Mintzberg, H. (2000). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Prentice Hall.
37. Mominul Haque Talukder, A. K. M., & Irfanuzzaman Khan, M. (2013). Human Resource Planning and Competitive Advantage: Investigating the Relationship. *KASBIT Business Journal*, 37-29 ,6.
38. Morris, P. W. G. (1997). *The Management of Projects* (2nd ed.). London, UK: Thomas Telford.
39. Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7 ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
40. Nolas, S. (2011). Grounded Theory Approaches. In N. Frost (Ed.), *Qualitative Research Methods in Psychology: Combining Core Approaches* (pp. 43-16). New York: Open University Press.
41. Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People Resourcing: Contemporary HRM in Practice* (Third ed.). Harlow: Prentice Hall.
42. Redman, T., & Wilkinson, A. (2013). Human Resource Management: A Contemporary Perspective. In A. Wilkinson & T. Redman (Eds.), *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases* (Fourth ed.). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
43. Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2003). *Planning and managing human resources: Strategic planning for human resources management*. Amherst, Massachusetts: HRD Press.
44. SAMOLEJOVÁ, A., WICHER, P., LAMPA, R., LENORT, R., KUTÁČ, J., & SIKOROVÁ, A. (2015). FACTORS OF HUMAN RESOURCE PLANNING IN METALLURGICAL COMPANY. *METALURGIJA*, 246-243 ,54.
45. Silverman, D. (2017). *Doing Qualitative Research*: SAGE Publications.
46. Skurvydas, A., Kundrotas, V., Valantiniene, D., & Valanciene, D. (2013). Complex dynamic systems - new management paradigm: fashion or necessity? *Baltic Journal of Management*, (1)8 78-66.
47. Smith, B. J., Boroski, J. W., & Davis, G. E. (1992). Human Resource Planning. *Human Resource Management*, 93-81 ,(2 & 1)31.
48. Stacey, R. D. (2011). *Strategic Management and Organizational Dynamics: The Challenge of Complexity* (6th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
49. Stacey, R. D., & Griffin, D. (2008). Introduction In R. D. Stacey & D. Griffin (Eds.), *Complexity and the Experience of Values, Conflict and Compromise in Organizations* (pp. 19-1). Abingdon, Oxon: Routledge.
50. Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research – Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA, USA: Sage.
51. Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (Second ed.). Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications, Inc.
52. Tabassi, A. A., Ramli, M., & Bakar, A. H. A. (2012). Effects of training and motivation practices on teamwork improvement and task efficiency: the case of construction firms. *International Journal of Project Management*, 224-213 ,(2)30.
53. Truss, C. (2002). *Shifting the paradigm in human resource management: From the resource-based view to complex adaptive systems*. School of HRM. Kingston Business School.
54. Turner, J. R., Huemann, M., & Keegan, A. E. (2008a). *Human Resource Management in the Project-oriented Organization*. Newtown Square, Pennsylvania, USA: Project Management Institute.

55. Turner, J. R., Huemann, M., & Keegan, A. E. (2008b). Human resource management in the project-oriented organization: Employee well-being and ethical treatment. *International Journal of Project Management*, 585-577 ,26.
56. Ulrich, D. (1992a). Strategic and Human Resource Planning: Linking Customers and Employees. *Human Resource Planning*, 62-47 ,(2)15.
57. Ulrich, D. (1992b). Strategic Human Resource Planning: Why and How? In D. M. Schweiger & K. Papenfuß (Eds.), *Human Resource Planning: Solutions to Key Business Issues* (pp. 94-75). Wiesbaden: Gabler Verlag.
58. Walker, J. W. (1980). *Human Resource Planning*: McGraw-hill, Inc.
59. Walker, J. W. (1992). Human Resource Planning, 1990s Style. In D. M. Schweiger & K. Papenfuß (Eds.), *Human Resource Planning: Solutions to Key Business Issues Selected Article* (pp. 42-31). Wiesbaden: Gabler Verlag.
60. Walker, W. E., Lempert, R. J., & Kwakkel, J. H. (2013). Deep Uncertainty. In S. I. Gass & M. C. Fu (Eds.), *Encyclopedia of Operation Research and Management Science* (Third ed.). New York: Springer Science+Business Media.
61. Walker, W. E., Marchau, V. A. W. J., & Kwakkel, J. H. (2013). Uncertainty in the Framework of Policy Analysis. In W. Thissen & W. E. Walker (Eds.), *Public Policy Analysis: New Developments* (pp. 262-215). New York: Springer Science+Business Media.
62. Whittington, R., Pettigrew, A., Peck, S., Fenton, E., & Conyon, M. (1999). Change and complementarities in the new competitive landscape: A European panel study, 1996–1992. *Organization Science*, 600-583 ,(5)10.
63. Yzer, J. R., Walker, W. E., Marchau, V. A. W. J., & Kwakkel, J. H. (2014). Dynamic adaptive policies: a way to improve the cost–benefit performance of megaprojects? *Environment and Planning B: Planning and Design*, 612-594 ,41.
64. Zwikael, O., & Unger-Aviram, E. (2010). HRM in project groups: the effect of project duration on team development effectiveness. *International Journal of Project Management*, 421-413 ,(5)28.





بررسی تأثیر سلبی تکنولوژی بر خلاقیت انسان

بهزاد بخشی پور^۱

تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۱۰

فصلنامه
تجلیات فلسفه

بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



چکیده

یکی از اصطلاحاتی که در نهایت ابهام قرار دارد، تکنولوژی است. اینکه ماهیت و ذات تکنولوژی چیست، از غامض‌ترین سؤالاتی است که فراروی اندیشمندان این حوزه قرار دارد. اعتقاد داریم تکنولوژی "وجه برون" انسان است که ظهور یافته است. مستند این بیان بدین شرح است که تکنولوژی موطنی در بعد خلاقیت قوه خیال انسان دارد. علی‌رغم رابطه وثیقی که بین تکنولوژی و بعد خلاقیت وجود دارد (صانع و مصنوع) امروزه شاهد آنیم که در حوزه انسان‌شناسی بیشترین آسیب را تکنولوژی بر بعد خلاقیت انسان وارد ساخته است. در این پژوهش برآنیم با روش اسنادی و برگرفته از مستندات کتابخانه‌ای و الکترونیکی «تأثیر سلبی تکنولوژی را بر بعد خلاقه انسان» تبیین کنیم. در این پژوهش تأثیر سلبی تکنولوژی را در سه حوزه وجودشناختی، معرفت‌شناختی و ارزش‌شناختی بررسی و تبیین خواهیم کرد.

واژه‌های اصلی: تکنولوژی، خلاقیت، خیال، انسان‌شناسی

مقدمه

عموماً تصور می‌شود هرگونه انتقاد از تکنولوژی به معنای حذف آن از عرصه زندگی بشر است، لکن در جهان کنونی تصور زندگی بدون فن‌آوری و تکنولوژی امری محال است و کمتر متفکری یافت می‌شود که چنین چیزی را توصیه کند. از این رو واضح است که آثار و پیامدهای ایجابی تکنولوژی امری قطعی است. لکن از آنجایی که هدف این مقاله برشمردن پیامدهای منفی فن‌آوری است به اختصار به نمونه‌هایی از تأثیرات مثبت آن اشاره می‌شود: بالا بردن سطح زندگی، تسهیل ارتباطات و کوتاه کردن فاصله‌ها، کشف بهتر حقایق جهان، افزایش بهره‌وری، رشد دموکراسی، رشد خلاقیت و ابتکار، قدرت پیش‌بینی، گسترش آموزش عمومی، افزایش امنیت، اختراع دستگاه‌های جرم‌یاب و... لازم به اشعار است که تکنولوژی از زوایای گوناگون معرفتی مورد بررسی قرار گرفته است: فن‌آوری روش به کار بردن امکانات، دستگاه‌ها و ابزارها؛ دانش استفاده از مواد اولیه و خام؛ توانایی و مهارت انجام کار در همه زمینه‌ها. برخی همچون "نژی" آن را در معنای ابزاری برای حفظ بقای انسان‌های نخستین تعبیر کرده و برخی دیگر همچون "کلاکستون" آن را ابزاری در دست بشر برای تسلط بر محیط دانسته‌اند. مع الوصف نگارنده در این جستار ضمن تأیید همه تعاریف مذکور، لکن "برون‌شده" وجه درون انسان را برای این مقاله برمی‌گزیند. چه اینکه هر مصنوعی و طبعاً تکنولوژی وجه برون‌شده خلاقیت انسان را نشان می‌دهد. این را شاید بتوان یکی از بهترین تعارف به شمار آورد. مستند ما این است که تکنولوژی خواه ساده خواه پیچیده (ادوار تاریخی آن را در صفحات آتی نشان خواهیم داد) معطوف به بعد خلاقیت قوه خیال انسان است. بنابراین آنچه بهره‌ای از خلاقیت انسان دارد تراوش یافته قوه خیال انسان محسوب می‌شود. پوشیده نیست که به رغم نبودن تکنولوژی به معنای مصطلح، کارهای پژوهشی فراوانی در این زمینه انجام گرفته است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به آثار هایدگر در این زمینه و پروفیسور حسین نصر اشاره کرد. از آنجا که این دو اندیشمند هر دو در مغرب زمین که مهد تکنولوژی است زندگی کرده‌اند، لذا اظهار نظر آنها درباره این حوزه مورد وثوق پژوهشگران قرار گرفته است. این پژوهش هر چند از آثار اندیشمندان مذکور بهره‌مند شده، لکن کانون آن به هیچ وجه تمرکزی بر اندیشه‌های آنها نداشته، بلکه به عکس با برگزیدن تعریفی علی حده از تکنولوژی - برون‌شده وجه درون - سعی در پردازش آن از زاویه‌ای نو دارد. سؤال اصلی پژوهش این است: تأثیر سلبی تکنولوژی - به رغم تأثیرات ایجابی که در زندگی انسان داشته - در چه حوزه‌هایی مشهود است؟ این پژوهش از دو بخش اصلی تشکیل یافته است: ۱- بررسی قوای باطنی انسان و پردازش اجمالی قوه خیال و بعد خلاقانه آن ۲- پردازش تکنولوژی و ماهیت آن.

خیال در لغت

در فرهنگ دهخدا خیال بدین صورت معنی شده است: صورت ذهنی، پندار، گمان، وهم، ظن: یکی از قوای نفس که صورت محسوسات را در خود دارد. صورت دیده در خواب و بیداری بدون حضوری.



(دهخدا، ۱۳۴۶: ۴۲۳). به نظر می‌رسد این واژه عربی است که در زبان فارسی هم شایع شده است که از ریشه «خیل» گرفته شده است و به معنای وهم و گمان و ظن است، از همین ریشه کلمه «تخیل» به معنای پنداشتن و گمان کردن در قرآن کریم هم به کار رفته است. لغت‌شناسان مشهور عرب در معنی خیال چنین پنداشته‌اند «الخیال خشبة توضع فیلقی علیها الثوب الغنم اذا رءاها الذئب ظن انه الانسان» خیال در اصل چوبی بوده که از آن پارچه‌ای آویزان می‌شد تا وقتی گرگ به قصد شکار می‌آید، تصور کند انسان است و نزدیک نشود. (ابن منظور، ۱۴۰۸: ۲۳). اما خیال و صورت خیال فراتر از این مراتب تلقی شده است و خیال یکی از حواس باطنی و همچنین خود دارای مراتب و انواعی است که در ادامه به توضیح آن خواهیم پرداخت.

قوای باطنی انسان

به نظر ابن سینا قوای باطنی نفس انسان بر پنج قسم است:

۱) **حس مشترک:** قوه‌ای که مدرک صور است «حس مشترک» می‌نامند، دلیل این نام‌گذاری آن است که صورت تمام محسوسات ظاهری که از سوی حواس پنج‌گانه حاصل می‌شوند، به آنجا می‌روند و به وسیله آن ادراک می‌شوند.

۲) **قوه خیال یا مصوره:** قوه‌ای که صورت‌های موجود در حس مشترک را نگاه می‌دارد. این قوه به خزانه‌ای می‌ماند که همه صورت‌های ترکیب شده یا تجزیه شده به وسیله قوه متخیله را نیز نزد خود نگاه می‌دارد.

۳) **قوه متصرفه:** قوه‌ای است که در مدرکات اعم از معانی جزئی تصرف می‌کند. این قوه را از آن حیثی که قوه وهم از آن استفاده می‌کند، «متخیله» و از حیثی که قوه از آن بهره می‌جوید «مفکر» گویند، قوه متصرفه با در نظر گرفتن صورت مختلف، صوری جدید ایجاد می‌کند.

۴) **قوه وهم:** قوه‌ای را که مدرک معانی جزئی است، قوه «وهم» یا متوهمه نامیده‌اند. چرا که معانی وهمی به وسیله این قوه ادراک می‌شوند.

۵) **قوه حافظه:** قوه‌ای که وهم را در حفظ معانی یاری می‌دهد «حافظه» یا ذاکره نامیده می‌شود. خیال در زمره حواس باطنی انسان است و مدرک صورت محسوسه شی غایب یا خزانه صور محسوسه است (ابن سینا، ۱۳۸۳: ۲۲). در بین قوای نفس انسان حداقل دو قوه در بحث خیال درگیر هستند. یکی قوه خیال و دیگری قوه متصرفه. قوه خیال نیروی ثبت و حفظ صور جزئی که از بیرون به ذهن آدمی وارد می‌شوند در خیال ثبت و ضبط می‌شوند و خیال در واقع خزانه و گنجینه حس مشترک است.

قوه خیال و کارکرد آن

ابن سینا قوه‌ای را که مدرک صور است «حس مشترک» می‌نامد، حس مشترک آنچه را که حواس ظاهری



به آن رسانده‌اند، برای نگه داشتن به قوه خیال مصوره می‌رساند و قوه خیال نیز آن صور را حفظ می‌کند. گاه قوه خیال اشیائی را که از حس ظاهر مأخوذ نیستند مخزون و محفوظ می‌دارد (همان، ۳۳)، زیرا نیروی مفکره گاهی در صورتی که در قوه خیال است از راه ترکیب و تحلیل تصرف می‌کند، چرا که این صور برای قوه مفکره موضوع هستند و چون صورتی از صور را ترکیب یا تفصیل کرد امکان دارد آن را در خود قوه خیال حفظ کند. قوه خیال برای این صورت از نظراینگه منسوب به چیزی است که از داخل یا خارج آمده خزانه نیست، بلکه به این جهت خزانه است که این صورت به نحوی تجدید یافته. و اگر این صورت به همان نحوی از تفصیل و ترکیب باقی بود که از خارج آمده، آن‌گاه این قوه می‌توانست آن را ثابت نگه دارد و همچنین اگر صورت برای این قوه از سببی دیگر آشکار شده بود و چون به سببی از اسباب تخیل و تفکر با تشکیلات سماوی و صورتی در خیال متمثل شد و ذهن متوجه آن نبود ممکن می‌شود، که این صورت در خود حس مشترک به همان هیئتی که دارد مرتسم می‌شود. قوه خیالیه یا متخیله، قوه‌ای است که محسوسات را حفظ و تجزیه و ترکیب می‌کند و آنها را در محاکات امور محسوس و معقول به کار می‌بندد. قوه خیال تصاویر حسی را از خزانه «بیرون کشیده» و در هم «می‌آمیزد» «تغییر» می‌دهد، باهم «ترکیب» می‌کند و «باز می‌آفریند». کار این قوه حفظ و بایگانی صور است که در مواقع نیاز، صور را در اختیار قوه مورد نظر قرار می‌دهد. گاه صور نزدیک است که وقتی به آن مراجعه می‌کنیم، آن را در اختیارمان قرار می‌دهد. مثلاً چند روز پیش صورتی را درک کرده‌ایم و هم اکنون به راحتی آن را به خاطر می‌آوریم، گاه صور در خیال موجود است، اما مخفی شده است. پس احتیاج به تلاش داریم تا به خاطر آورده شود و دوباره مدرک واقع شود، گاه صورت کاملاً از مخزن صور غایب می‌شود، در این صورت نیاز به کسب دوباره دارد (صدرالدین شیرازی، ۱۳۶۶: ۲۹۰). در فلسفه اسلامی ثابت شده است که قوه خیال شأنی از شئون نفس آدمی است، یعنی نفس انسانی قسمتی از اعمال و کارهایش از طریق خیال صورت می‌پذیرد برخی از طریق عقل و... کار قوه مدرکه یا قوه خیال «صورتگری» و «عکس‌برداری» از واقعیات اشیاست، چه واقعیات‌های خارجی، چه واقعیات‌های نفسانی تمام تصورات ذهنی موجود در حافظه انسان به وسیله این قوه تهیه می‌شود. این قوه خود به خود نمی‌تواند تصویری تولید کند، تنها کاری که انجام می‌دهد این است که اگر با واقعیاتی اتصال وجودی پیدا کرد صورتی از آن بسازد و به حافظه بسپارد. کار قوه خیال تصویر دادن حقایق مدرکه است، مثلاً نفس مطالبی را از عالم مجردات می‌گیرد و آن حقیقت را به روح می‌دهد و روح آن مطالب را به قلب داده و قلب آنها را به خیال می‌سپارد و خیال آن حقایق را مبدل به صور می‌کند (حسن زاده آملی، ۱۳۹۲: ۹۸). این قوه در میان قوای ادراکی انسان نقش بنیادین دارد هم به منزله یکی از قوای مدرک انسان و به مثابه مرحله‌ای از مراحل ادراک انسان است.

مراتب ادراک

ادراک انسان از لحاظ نوع برخورد قوه مدرکه او با امر بیرونی (مدرک) و آنچه از مدرکات انتزاع می‌شود

بر چهار مرتبه است؛ حسی، خیالی، وهمی و عقلی البته این مراتب باهم تعارض ندارند و در طول هم قرار می‌گیرند (ابراهیمی دینانی: ۱۳۸۱/۶). در ادراک حسی، انسان از طریق حواس با امر بیرونی مواجه می‌شود. در این نوع شناخت آنچه ادراک می‌شود حسی است و صورت دارد و جزئی است. ادراک خیالی در مراتب بالاتر از ادراک حسی قرار دارد و ادراک غیرمستقیم حسی است (صورت دارد و جزئی است) ادراک وهمی بالاتر از ادراک خیالی و حسی است (صورت ندارد و حسی نیست) ادراک عقلی کاملاً مجرد است، نه حسی است نه صورت دارد و نه جزئی است، بلکه کلی و بدون صورت است (همان، ۷).

شئونات خلاقیت

بی‌تردید آفرینندگی یا آفرینش‌گری، مهم‌ترین و اساسی‌ترین قابلیت انسان بوده و بنیادی‌ترین عامل ایجاد ارزش که در همه ابعاد و جوانب زندگی وی نقش اساسی و کاملاً حیاتی دارد. همه علوم، تولیدات، فن‌آوری‌ها و صنایع، ابداعات، هنر، ادبیات و معماری و به‌طور کلی اساس هر تمدنی جلوه‌های گوناگون خلاقیت و نوآوری انسان است. خلاقیت را می‌توان به تولید اندیشه‌ها و راه‌کارها و مفاهیم غیرمعمول دانست که از دیدن، الهام‌گرفتن و تشابه‌سازی مخصوص حاصل می‌شود. ممکن است نتیجه‌ای منفی یا مثبت داشته باشد، افراد خلاق خیال‌پردازند و رؤیاهای خود را بهتر به‌خاطر می‌آورند. خلاقیت در گذشته عنصری تماماً ذاتی و نهادینه شده و تقریباً موروثی قلمداد شده است، بدون تردید خلاقیت و نوآوری یکی از ویژگی‌های مهم و اساسی انسان است که تقریباً بر همه ابعاد و جنبه‌های زندگی و تمدن او به‌طور کامل تأثیر می‌گذارد، فروبل خلاقیت را یکی از نیازهای مهم انسان می‌داند و به اعتقاد او فرایندی است که از کودکی آغاز می‌شود و با مرگ خاتمه می‌یابد (شرفی، ۱۳۸۱: ۹۸). تافلر در کتاب موج سوم از سه موج سخن می‌گوید که تمدن بشری تا به حال شاهد آن بوده است، موج نخست حاوی انقلاب کشاورزی بود، که هزاران سال طول کشید. با شکل‌گیری انقلاب صنعتی از قرن ۱۷ میلادی موج دوم شکل گرفت و پس از گذشت ۳۰۰ سال از برپایی تمدن صنعتی در موج سوم به آرامی خود را با جهشی تصورات‌پذیر و با عمیق‌ترین خیزش اجتماعی و خلاقانه‌ترین نوسازی مواجه می‌بیند که تا کنون به خود ندیده است. او در معرفی یکی از مشخصه‌های مهم تمدن موج سوم از خلاقیت سخن به میان می‌آورد. او از خلاقیت نه تنها به عنوان عامل پیش‌برنده موج دوم به سمت موج سوم یاد کرده، بلکه از این مسئله به عنوان یکی از نتایج طبیعی تمدن موج سوم یاد می‌کند. او تذکر می‌دهد به اینکه اساسی‌ترین ماده خام تمدن موج سوم که فرسایش ندارد، «اطلاعات» و «تخیل» است و خلاقیت، شرط هرنوع بقایی محسوب می‌شود (تافلر، ۱۹۸۰: ۱۰۹). ارسطو به تمام اقسام هنر توجه کرده است. وی در رساله هنر شعر خصوصیت «خلاقیت» را برای نفس آدمی قائل است که به آفرینش شعر اقدام می‌کند. به نظر او همان‌گونه که اجتماعی بودن از خصوصیات ذاتی انسان است، قوه خلق و ابداع آثار نیز از روح انسان سرچشمه می‌گیرد. به نظر ارسطو خلاقیت انسان از قوه خیال

ناشی می‌شود (ارسطو، ۱۳۸۹: ۲۲۱). در میان فلاسفه اسلامی نیز محی‌الدین عربی، به خلاقیت توجه ویژه‌ای کرده است. قدرت ابداع و خلاقیت انسان در مکتب حکمت متعالیه نیز جایگاهی مهمی را به خود اختصاص داده، تا آنجا که نظریات ملاصدرا مانند اثبات وجود ذهنی، اتحاد عاقل و معقول، وحدت تشکیکیه وجود و... بر خلاقیت آدمی تأکید دارد. مباحثی مانند علم خیال، وجود ذهنی، حرکت جوهری اصالت وجود نظریه‌های نوآورانه‌ای است که با خلاقیت ارتباط پیدا می‌کند. مسئله خلاقیت و آفرینش‌گری در بین حکمای اسلامی جایگاه ویژه‌ای دارد و اولین بار ابن‌سینا به طرح این مسئله پرداخته است. همچنین در فلسفه صدر خالقیت انسان در امتداد خالقیت الهی و نه مستقل از آن مطرح می‌شود، در نظر او انسان در زمین خلیفه است و خلاقیت وی نظیری از خلاقیت الهی در جهان هستی است و با توجه به ساحت‌های وجودی انسان خلاقیت علمی همه ادراکات حسی، خیالی، عقلی را شامل می‌شود و منظور از «خلاقیت علمی» بیشتر قوه «تخیل» است و این قوه عموماً منبع اصلی آفرینش‌های هنری محسوب می‌شود و قادر به ایجاد و انشاء صور است. علم و دانایی محصول آفرینش و خلاقیت ذهن آدمی شمرده می‌شود. نفس انسان به‌گونه‌ای آفریده شده که می‌تواند صورت اشیای مجرد و مادی را بیافریند، به عبارت دیگر انسان نه تنها صور خیالی بلکه صور محسوس را می‌آفریند و قیام این صور به نفس قیام صدوری است نه حلولی. ملاصدرا درباره آفرینش علمی و خلاقیت انسان می‌گوید «خدای تعالی نفس انسان را به‌گونه‌ای آفریده که می‌تواند آفریننده صور مجرد مادی باشد، زیرا نفس از سنخ ملکوت است و ملکوتیان اقتدار بر خلق و آفرینش‌گری دارند و می‌توانند صور قائم به ذات و مجرد را ابداع و صور قائم به مراد را ایجاد کنند. یعنی نفس در درون خود به ایجاد و خلق صورت‌های حسی و خیالی می‌پردازد، صورت‌هایی که مانند حقایق خارجی هستند ولی از مراتبی تجردی برخوردارند».

بررسی ماهیت خلاقیت در قرآن کریم

ریشه خلاقیت در ادبیات قرآنی از ماده «خَلَقَ» است، «خَلَقَ» در اصل به معنای اندازه‌گیری و تدبیر در امور است، اما در معنای نوآفرینی و پیدایش و ایجاد چیزی به کار می‌رود (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۶۳۲). برای نمونه آیات زیر ناظر بر این مفهوم است «خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ نُطْفَةٍ» (نحل ۴) و «خَلَقَ الْجَانَّ مِنْ مَّارِجٍ مِنْ نَّارٍ» (الرحمن ۱۵) در قرآن خداوند خود را خالق معرفی کرده است، ولی در عین حال خلق کردن به غیر خدا هم نسبت داده شده است، شاهد این مدعا آیه «فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ» (مؤمنون، ۱۴) علامه طباطبایی ذیل تفسیر این آیه می‌فرماید: او بهترین خالق هاست فهمیده می‌شود که خلقت تنها مختص خداوند نیست و غیر خدا هم توانایی خلق کردن دارد (طباطبایی، ۱۳۸۰: ۱۷۹). در قرآن اسماء دیگر نیز به معنای خلاقیت و ایجاد و ابداع وجود دارد، از جمله «باری» که از ریشه «برء» به معنای «مبدع و موجد» است، این اسم به صورت اسمی آمده است (حشر ۲۲ و ۲۴ - بقره ۵۴) در قاموس قرآن ذکر شده که خدا را از آن جهت «باری» گوئیم که به وسیله ایجاد، اشیاء را از نبودن به طرف بودن



می‌کشاند (قریشی، ۱۳۷۱: ۱۶۳) اسم دیگر «المصور» است که از اسماء حسنی به معنای آفریننده صورت‌ها و شکل‌ها (صور) است. این اسم از اسماء فعل الهی و گویای آخرین پردازش در مسیر خلق است. شاید تأخر آن در آیه ذیل گویای همین مطلب است. «هو الله الخالق البارئ المصور له الاسماء الحسنی» (حشر ۲۴) در المیزان ذیل تفسیر این آیه آمده است کلمه خالق به معنای کسی است که اشیائی را با اندازه‌گیری و تدبیر پدید آورده باشد و کلمه «باری» نیز همان معنا را دارد، با این فرق که «باری» پدیدآورنده کسی است که اشیایی را که پدید آورده از یکدیگر ممتازند و «مصور» به معنای کسی است که پدیدآورنده‌های خود را طوری صورت‌گیری کرده باشد که با یکدیگر مشابه نشوند (طباطبائی، ۳۸۲: ۳۸۲). با بررسی اسماء ناظر بر خلاقیت در متون اسلامی، می‌توان نتیجه گرفت که مفهوم خلاقیت ناظر بر دو کلمه «خلق» و «ابداع» است و هر دو کلمه ناظر بر پیدایش امری نو و اصل است با این تفاوت که نوع «خلق» آفرینشی است که مسبوق به ماده و مدت زمان است و نوع «ابداع» آفرینشی است که مسبوق به ماده و مدت زمان نیست، مفهوم «خلق» منطبق به مفهوم «خلاقیت» در دوره معاصر است و «ابداع» به معنای خاص خود «خلق از عدم» است که در ادبیات اسلامی به عنوان خلاقیت متعالی مطرح می‌شود.

جایگاه خیال و خلاقیت در حکمت اسلامی

بی‌تردید خلاقیت خیال خلافت انسان را رقم می‌زند. امری که توضیح آن در سطور آتی ذکر خواهد شد. انسان در حکمت متعالیه با استفاده از منابع معرفت و عوالمی که دارد (محسوسات، مثال، معقولات) شناخت کسب می‌کند. ملاصدرا برای عالم خیال و مثال اهمیت فراوانی قائل است و بحث‌های فراوانی را به آن اختصاص داده است که می‌توان با پیگیری آن به تعیین جایگاه خلاقیت در اندیشه اودست یافت. انسان به حسب ذات، اسماء و صفات افعال و اعمال مرتبه نازل خداوند است. بدین ترتیب انسان به مقتضای انواع افعالی که دارد عوالمی دارد که مثال عوالم الهی است. از نظر ملاصدرا از جمله مواردی که آشکار می‌کند انسان از هر حیث مثال خداوند است، عوالم و نشئه‌هایی است که خداوند دارد (صدرالدین شیرازی، ۱۳۶۶: ۲۳). خداوند در قرآن دو نوع آفرینش برای خود بیان کرده است: یکی به صورت «خلق» یعنی آفرینش اشیاء مادی از مواد و اشیاء دیگر و دیگری «ابداع» یعنی آفرینش از عدم. قرآن آفرینش از راه ابداع را با کلمه «امر» و گاهی با تعبیر «کن» بیان می‌کند که نتیجه آن تحقق عینی همان چیزی است که خداوند اراده کرده است که ملاصدرا آن را «کن وجودی» می‌نامد (خامنه‌ای، ۱۳۸۱: ۵). بنابراین خداوند در مکتب ملاصدرا دو جنبه خلق و امر دارد، زیرا آفرینش چه از عدم محض باشد و چه از ماده، هر دو را خداوند انجام می‌دهد، خلق و امر را می‌توان به ترتیب تولید و خلاقیت نامید، همان‌گونه که خداوند عالم غیب و شهادت، خلق و امر، ملک و ملکوت دارد، انسان را نیز به‌گونه‌ای خلق کرده که این دو نشئه وجودی یعنی دو عالم خلق و امر دارد، عالم امر عالم «کن فیکون» است، که در آن صور بدون نیاز به مواد و مصالح و بدون آلات و ابزار و ادوات



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم

و به نحو ابداعی و دفعی و نه تدریجی و زمانی محقق می‌شوند. در چنین عالمی، اراده همان ایجاد است اما انسان چون هویت امری دارد، یعنی علاوه بریدن که عالم خلق، ملک و شهادت او به شمار می‌آید، عوالم غیبی متعدد در مراتب مختلف نیز دارد. بنابراین ویژگی‌های امری دارد (صدرالدین شیرازی ۱۳۱۳-۳۴) به عبارتی قدرت تصویرگری و انشای صورت دارد، زیرا نشانه وجود خلافت الهی و خداگونگی در انسان این است که او نیز مانند خداوند قدرت آفرینش داشته باشد. آفرینش از نوع ابداع یا ایجاد از عدم محض، که معنای واقعی خلافت است. ملاصدرا معتقد است اگر انسان نیروهای خود را متمرکز کند خواست و اراده او مؤثر و نافذ خواهد بود و چیزی را که اراده کرده به وجود خواهد آمد. پس خلاقیت نقطه مشترک بین خداوند و انسان است و رمز آن همان منصب جانشینی خدا است که در هیچ موجودی جزء انسان یافت نمی‌شود. انسان برای انجام دادن وظایف جانشینی خود باید حائز توانایی باشد، این مطلب در آثار صدر المتألهین تصریح شده است: «و کذلک کل واحد من افراد البشر ناقصاً او کاملاً کان، له نصیب من خلافة یقدر حصه إنسانیه، لقول تعالی: «هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ» مَشِيرًا إِلَى أَنْ كُلِّ وَاحِدٍ مِنَ الْفَاضِلِ الْبَشَرِ أَرَادَ لَهُمْ خَلِيفَةً مِنْ خَلَائِفِهِ فِي الْأَرْضِ الدُّنْيَا، فَالْأَفْضَلُ مَظَاهِرُ جَمَالِ صِفَاتِهِ تَعَالَى فِي مَرَاةِ اخْلَاقِهِمُ الرِّيَاسِيَّةِ، حِرْفِهِمْ وَصَنَائِهِمْ، وَخَلَائِفُهُمْ أَنْ اللَّهُ اسْتَخْلَفَهُمْ فِي الْخَلْقِ كَثِيرٌ مِنَ الْأَشْيَاءِ كَالْخَيْزِرِ وَالْخِبَاطَةِ وَالْبِنَاءِ وَنَحْوِهَا، فَإِنَّهُ تَعَالَى يَخْلُقُ الْحِنَةَ بِالسُّتْقَالِ وَالْإِنْسَانَ بِخَلَائِفِهِ وَبِطَحْنِهَا وَيَعْبِئُهَا وَيَخْزِيهَا، كَالثُّوبِ فَإِنَّهُ تَعَالَى يَخْلُقُ الْقُطْنَ وَالْإِنْسَانَ يَعْزِلُهُ وَيَنْسِجُ مِنْهُ الثُّوبَ بِالْخَلَائِفَةِ عَلَى هَذَا قِيَاسٍ فِي سَائِدِ الصَّنَائِعِ الْجَزْئِيَّةِ وَالْحَرْفِ» (صدر، ۱۳۶۰، ۱۱).

اگر موضوع خلافت الهی در بین نباشد وجود خلاقیت در انسان توجیه فلسفی نخواهد داشت. در واقع انسان می‌تواند به ماده صورت دهد و چیزی نو بیافریند که آن خلاقیت نامیده می‌شود. این خلاقیت می‌تواند در جنبه‌های گوناگون صورت گیرد. برای مثال هنر مظهر یکی از انواع خلاقیت‌های انسان و ارمغانی است که ضمیر انسان از ناپیدای جهان و زیبایی‌های آن برای دیگران به همراه دارد (صدرالدین شیرازی ۱۳۶۶: ۷۹).

مفهوم‌شناسی تکنولوژی

۱- واژه‌شناسی:

کلمه تکنولوژی از واژه یونانی «تکنیکون» (ΤΕΧΝΙΚΗ) مأخوذ شده و ریشه در کلمه «تخنه» Techne دارد. تخنه نه تنها نام کار و مهارت صنعت‌گراست، بلکه برای مهارت‌های فکری و هنرهای زیبا هم به کار می‌رود. واژه تخنه از ابتدا تا زمان افلاطون با کلمه Episteme همراه بوده است و هر دو کلمه بر شناخت به معنای خودفهمی و دانستن جزئیات چیزی دلالت دارد.

۲- اصطلاح‌شناسی:

تسلط بر طبیعت با استفاده از فکر و ابزار از صفات متمیزه انسان است. انسان موجودی است که

به کمک قدرت تفکر و یادگیری می تواند بر طبیعت سلطه یابد. تکنولوژی به صورت کلی کاربرد علم است، ولی تعاریف دیگری نیز برای آن ذکر شده است. تکنولوژی کاربرد سیستماتیک دانش منظم برای امور علمی است که شامل سخت افزار، زنده افزار مانند مردم و سازمان ها و نیز نرم افزارها مانند ایده ها و برنامه ها می شود (پسی، ۱۳۷۴؛ ۱۰/۱). همچنین تکنولوژی را با رویکرد مهندسی هم تعریف کرده اند، باین (Bain) تکنولوژی را شامل همه ابزارها، ماشین ها، وسایل ارتباطات، حمل و نقل و مهارت هایی می داند که با کاربرد آنها می توانیم چیزی تولید کنیم. می توان نظر فلاسفه را درباره تکنولوژی در یک طبقه کلی به سه دسته تقسیم کرد: بعضی مانند هایدگر به طبیعت تکنولوژی همچون پدیده ای طبیعی و فرهنگی می نگرند، بعضی مانند مارکوزه (Marcuse) به تکنولوژی همچون محصول فرهنگی انسان می نگرند و اثر تکنولوژی را به صورت محیطی و اجتماعی به شکل نقادانه بررسی می کنند. بعضی دیگر مانند کپ (kapp) کار تکنولوژی را در عمل به صورت سیستماتیک، در رشته های مهندسی مانند بیوتکنولوژی مورد مطالعه قرار می دهند. (Rayden ۲۰۱۲: ۲۰)

ریخت شناسی تکنولوژی

بشر در طی تاریخ از دانایی های خود استفاده کرده و برای رفع مشکلات زیستی خویش فنونی را ابداع کرده که این فنون دوران متعددی را طی کرده اند. از سه هزار سال قبل از میلاد که بین النهرین تمدن شهرنشینی به خود گرفت و بشر از خویش برای تولید استفاده کرد و خشت را جهت سرپناه به کار گرفت تا سده هجده ام و انقلاب فرانسه که از اعداد و ریاضیات سود جست و تا امروز که از رباط ها استفاده می کند، ده دوره را برای تکنولوژی ذکر می کنند:

- ۱) دوران ماقبل تاریخ، حدود سه هزار سال قبل از میلاد.
- ۲) دوران امپراطوری مصر، از سال ۱۰۰۰ تا ۶۰۰ قبل از میلاد.
- ۳) دوران یونان و روم از سال ۶۰۰ ق م تا ۴۰۰ میلادی.
- ۴) دوران قبل از رنسانس که به دوران سیاه تشبیه شده است و شامل سال ۴۰۰ الی ۵۰۰ میلادی می شود.

۵) دوران آستانه انقلاب صنعتی، بین سال های ۱۷۵۰ الی ۱۸۵۰ میلادی.

۶) دوران انقلاب صنعتی، بین سال های ۱۷۵۰ تا ۱۸۵۰ میلادی.

۷) دوران ۱۸۵۰ تا ۱۹۰۰ میلادی که به دوران قدرت بخار موسوم است.

۸) دوران صنایع اتومبیل و هواپیما بین سال های ۱۹۰۰ تا ۱۹۴۰ میلادی.

۹) دوران اتم و سفرهای فضایی بین ۱۹۴۰ تا ۱۹۶۰ میلادی.

۱۰) دوران میکروپروسسور (Microprocessor) یا ریزپردازها. (پیمان، ۱۳۸۲: ۴۲)

ماهیت حقیقی تکنولوژی

ضروری است برای نمایاندن چهره واقعی تکنولوژی به مستندات دواندیشمند برجسته این حوزه، یعنی هایدگرو و پرفسور نصر اشاره کرد که تأثیرات تکنولوژی را به وضوح در غرب مشاهده کرده‌اند. آنها معتقدند تکنولوژی به انسان تعرض کرده و در صدد جایگزینی خود به جای انسان است. در این بخش این موضوع را بررسی خواهیم کرد.

الف) تعرض به کرامت انسانی:

با توجه به نفوذ تأثیری که هایدگر در انکشاف ماهیت تکنولوژی دارد، لازم است زاویه دید وی را به شکل برجسته‌تری نشان دهیم. هایدگراز معدود فیلسوفانی است که نگرشی فلسفی به موضوعی به ظاهر غیرفلسفی دارد. وی بحث خود را با طرح سؤالاتی از ماهیت تکنولوژی تحت عنوان (tech-nik die fragen nach) آغاز کرده و معتقد است برای درک ماهیت یک موضوع باید نسبتی «آزاد» با آن برقرار کنیم. پاسخ فلسفی به این سؤال می‌تواند مدخل مناسبی برای شناخت واقعی تکنولوژی باشد. برای ایجاد نسبت آزاد با تکنولوژی باید هستی انسانی (dasein) را به ماهیت تکنولوژی (wesen der technik) بگشاییم. آنجا که انسان بودن در طبیعت را با دیگران آن‌گونه که هستند تجربه می‌کند. این لحظه زمان برقرار کردن نسبت آزاد با موضوع است. درک ماهیت پدیده‌ها با ذکر یک تعریف از آنها یکسان نیست. برای مثال بیشتر مردم تکنولوژی را وسیله نیل به هدف (mittelfur zweck) و فعالیت انسانی (tun des mehschehs) می‌دانند. لذا تعریفی انسان‌مدار از تکنولوژی دارد. تعریف ابزاری اگرچه کوششی برای ایجاد نسبت صحیح یا تکنولوژی است، اما ماهیت تکنولوژی را به ما نشان نمی‌دهد لذا نمی‌تواند نسبتی «آزاد» بین ما و تکنولوژی ایجاد کند (هایدگر، ۱۳۸۶: ۸۴). هایدگرو ویژگی تعرض‌آمیز بودن را بر هویت تکنولوژی جدید می‌افزاید و تکنولوژی را نیز بر همین ویژگی تعریف می‌کند. آنجا که در تعریف گشتل آن را به عنوان امر گردآورنده تعرض‌آمیزی دانسته که انسان را مخاطب قرار داده، و به معارضه فرا می‌خواند تا «امرواق» را به نحوی منضبط به منزله منبع لایزال منکشف کند و با افزودن این عنصر بر تعریف تکنولوژی، هویت انسانی داشتن را از تکنولوژی باز ستانده و آن را هویتی در برابر انسان قرار می‌دهد. تعرض‌آمیز بودن تکنولوژی حاصل نابودی اخلاق، یعنی عنصری خارج از تکنولوژی است. در موقعیت فقدان اخلاق میل یا به بیان ارسطو جزء فاقد خرد، قدرت تکنولوژی را به کار می‌گیرد (ارسطو، ۱۳۸۹: ۱۶) این میل نه میل فرد و افراد بلکه جبر اجتماعی است که در ساختاری غیر اخلاقی، تکنولوژی را در برابر انسان قرار می‌دهد. زیرا اخلاق، انسانیت انسان را بالفعل می‌کند. تکنولوژی جدید نیز هرگاه تحت فرمان اخلاق نباشد به هویتی انسان‌ستیز تبدیل خواهد شد. با این وصف روشن است که تعرض‌آمیزی تکنولوژی نوین، منشأیی غیر تکنولوژیک داشته و به همین دلیل هم در استفاده از تکنولوژی کهن و هم در استفاده از تکنولوژی نوین (نه در هویت آنها) تعرض است. اما از آنجا که توانایی تکنولوژی کهن اندک است، هویت تعرضی که ما در استفاده از تکنولوژی



(نه خود تکنولوژی) مشاهده می‌کنیم در آن نمود اندکی دارد. لذا واضح است که تعرض آمیز بودن تکنولوژی در دوران جدید به علت نابودی اخلاق است که با وجود توانایی‌ها و پیچیدگی‌های بیشتر این تکنولوژی نمود بیشتری یافته است.

ب) تعرض به فرهنگ انسانی:

تکنولوژی حاصل از علم مدرن «خنثی و بی‌طرف» نیست. شاید در ذهن برخی از افراد این‌گونه جا افتاده باشد که تکنولوژی خود بی‌طرف است، اما مهم آن است این تکنولوژی را چه کسی و با چه هدفی به کار بگیرد. لذا اگر یک انسان سالم آن را در اختیار بگیرد دیگر مثلاً مشکلی از بابت ساخت بمب اتم پیش نخواهد آمد. اما پروفیسور نصر با این گزاره نیز مخالفت می‌کنند و می‌گویند حتی استفاده صلح‌آمیز از تکنولوژی مدرن خالی از اشکال نیست. تکنولوژی به خودی خود جهت‌گیری ارزشی دارد و فرهنگ خاصی را به همراه می‌آورد. شکل دیگر این فرهنگ حرص و طمعی است که به انسان نسبت به طبیعت و حتی خودش حق مطلق بخشیده است؛ بدون اینکه از مسئولیت‌هایی آگاه سازد که در همه جوامع سنتی، مقدم بر حقوق بوده‌اند. (نصر، ۱۳۹۱: ۱۷) تکنولوژی با خود فرهنگ تکنولوژیکی می‌آورد که مخالف نفس آدمی به عنوان موجود فناپذیر و مخالف بافت تمام جوامع سنتی است که بر روابط معنوی بین انسان و اشیائی که می‌سازد مبتنی است. این اشیاء بر هنری مبتنی هستند که خلاق است و خلاقیت خدا را به عنوان صنعت‌گر اعلی منعکس می‌کند. خداوند در قرآن کریم «الصانع» نامیده می‌شود. او آفریننده (الخالق)، صورت‌گر (المصور) و صنعت‌گر اعلی است و او به ما قدرت خلاقیت داده که ما آن را در وجودمان بازتاب می‌دهیم، چون ما خلیفه و جانشین او بر روی زمین هستیم (نصر، ۱۳۸۵: ۷۲) تکنولوژی یک فرهنگ است با اوضاع و شرایط خاص و دارای شاخصه‌ها و خصلت‌های ویژه خود و در عین حال از روح و روانی معین برخوردار است. وجه بارز این فرهنگ قرار دادن «تکنولوژی» به جای «خدا» است و لذا شاخصه و خصلت‌های آن خداگونه است. این امر بدان معنی است که در اینجا فرهنگ، اعتبار و تشخص خود را در تکنولوژی جست‌وجو می‌کند. ارضای امیال و کامیابی‌های خود را از تکنولوژی طلب می‌کند و به دست می‌آورد و بالاخره این فرهنگ دستورالعمل‌های خود را از تکنولوژی می‌گیرد. در راستای تحقق چنین امری، باید نظام اجتماعی دیگری ساخته شود. این راه الزاماً و ضرورتاً به فروپاشی و نابودی باورها و عقاید سنتی منتهی می‌شود. از دیدگاه پروفیسور نصر بیشترین انطباق و سنخیت را با تکنولوژی کسانی دارا هستند که به طور قاطع و باوری استوار، توسعه صنعتی و تکامل تکنولوژیک را عالی‌ترین دستاورد بشریت دانسته و آن را وسیله و ابزاری می‌پندارند که قادر به حل مشکلات اولیه است. اینان اطلاعات را برکتی خالص می‌انگارند و معتقدند تداوم تولید و رواج و گسترش بی‌لجام و غربال‌نشده اطلاعات، آزادی بیشتر خلاقیت و وسیع‌تر و صفا و آرامش روحی و روانی گسترده‌تری را به ارمغان می‌آورد، اما اطلاعات و تکنولوژی نه تنها به اعطای این هدایا توانا نیست، بلکه درست در جهت مخالف گام برمی‌دارد. رشد

و نمو تکنولوژی زمانی امکان پذیر است که سیستم ایمنی و تدافعی مقابله با اطلاعات از هم فروپاشد؛ فقدان سیستم ایمنی، قدرت تمیز و تشخیص و توان حافظه خلاق را چنان از انسان ها می رباید که تصور آینده معقول و دارای معنا را برای آنها دشوار می سازد. آنچه زمانی متولد می شود که جامعه ای مغلوب هجوم اطلاعات حاصل و به دست آمده از تکنولوژی، به تکنولوژی توسل جوید، تا برای نجات خویش، اهداف و ابزار و وسایل زندگی را مجدداً بشناسد و معنا و مفهوم حیات را در خود دریابد و آنها را بجوید. این توسل جستن ها و تلاش ها محکوم به شکست است (پستمن، ۱۳۸۱: ۱۷۹) بدون تردید تعرض به کرامت و فرهنگ انسان نه تنها تأثیر هستی شناسانه بر خلاقیت انسانی قلمداد می شود، بلکه خود موجبات تأثیر سلبی در دیگر حوزه ها را فراهم آورده که در زیر به بررسی آنها پرداخته می شود.

۱- تکنولوژی و سلب هویت انسان

در تصویری رایج تکنولوژی به عنوان ابزاری صرف وسیله ای برای فعالیت های انسانی در نظر گرفته می شود. اما از نظر هایدگر تکنولوژی ابزار نیست، بلکه نحوی از «انکشاف» است. انکشاف عبارت است از حضور یافتن در چهارچوبی معین. انکشافی تعرض آمیز که به موجب آن نگاه انسان به عالم و آدم عوض شده و همه چیز برای او در قالب یک «منبع ذخیره» آشکار می شود، منبع ذخیره ای که آماده تصرف و ذخیره شدن است. به دیگر بیان امکان هرگونه سازندگی مولد (با تولید هرگونه فرآورده) به دلیل انکشاف صورت می گیرد (هایدگر، ۱۳۸۶: ۲۲). نزد هایدگر پیدایش تکنولوژی مدرن، نحوه ای از انکشاف حقیقت برای انسان مدرن است که به موجب آن، نگاه انسان مدرن به عالم عوض می شود (علی زمانی، ۱۳۷۹: ۴۷). انکشاف که بر سراسر تکنولوژی جدید حاکم است خصلت درافتادن (تعرض) دارد، تعرضی که طبیعت را در مقابل این انتظار بی جا قرار می دهد که طبیعت تأمین کننده انرژی باشد تا بتوان انرژی را از آن جهت که انرژی است، از دل طبیعت استخراج و ذخیره کرد. براساس دیدگاه هایدگر بشر هرگز به یک ذخیره ثابت تبدیل نمی شود. علاوه بر این، نمی توان تضمین کرد بخشی از بشر به بخش دیگری از انسان ها انتظام بخشد. با این وجود هایدگر معتقد است نحوه انکشاف خاص تکنولوژی خود را همچون قفسه بندی یا گشتل نشان می دهد. گشتل نه تنها طبیعت، بلکه انسان را همچون منبع دائم و قائم (be stand) منکشف می سازد. از این رو براساس دیدگاه هایدگر می توان گفت وقتی انسان به عنوان یک عامل و نیرو در نظر گرفته می شود، در واقع این طبیعت و سرشت آدمی است که خود را به عنوان نیروی بالقوه مولد منکشف می کند. اگر تکنولوژی به عنوان امری خنثی تلقی شود، در این صورت با نظرداشت استقلالی که تکنولوژی از اراده آدمی دارد بردگی انسان قطعی خواهد شد (آیدی، ۱۳۸۶: ۶۹). اما تهدید تکنولوژی بیشتر به ماشین آلات و دستگاه های بالقوه نیست. تهدید واقعی تأثیری که روی ماهیت بشر می گذارد. وقتی انتظام بخشی و مرتب کردن نگرشی همگانی می شود «همه چیز خود را صرفاً در عدم استتار منبع لایزال عرضه می کند»، این خطر به وجود می آید که هم انسان و هم جهان باید به تمامه به عنوان منبع ذخایر قلمداد شوند (همان ۶۶).



۲- تکنولوژی و هنر

تکنولوژی مدرن رابطه بشر با خداوند را نابود و زندگی را از معنویات خالی کرده است. یکی از موضوعاتی که بشر در جامعه سنتی تجلی روح معنوی و زلال خویش را در آن بازتاب می‌داد، هنر بود. تکنولوژی با ماشین‌سازی کردن همه هنرها این «هنر» را از انسان گرفت تا بتواند جایی برای تعالی بخشی به روح معنوی خویش داشته باشد. تکنولوژی و هنر پیشتر به لحاظ مفهومی متحد و هم معنا بوده‌اند. لکن امروزه به کلی از هم جدا شده و هریک متعلق مخصوص به خود را دارا هستند. در واقع ریشه تکنولوژی در یونان قدیم tachne و هنر در زبان لاتینی ars بوده و هر دو معنای ساختن را القاء می‌کردند. تخته به چیزی اشاره داشت که با دست ساخته می‌شد. هنر پس از انقلاب صنعتی از زندگی عادی بشر جدا شده است، در حالی که در جوامع سنتی مرز میان هنر و تکنولوژی وجود نداشت و معنویات هنر در تکنولوژی که تجسم آن روح و هنر بود کاملاً هویدا بود، لکن پس از انقلاب صنعتی هنر یک چیز است و تکنولوژی چیز دیگری (نصر، ۱۳۸۵: ۳۲).

۳- تکنولوژی و شیوه تولید

تکنولوژی، رابطه بین انسان و شیوه تولید اشیاء را تغییر می‌دهد (خلاقیت و درون مایه کار را ضایع می‌کند) تنها بخش فعال تکنولوژی مدرن، بخشی است که به وسیله مهندسانی انجام می‌شود که ماشین را طراحی می‌کنند. البته کسانی که صناعی مانند هواپیما، کشتی و... را طراحی می‌کنند نیز در کار خود مهارت دارند، اما کسانی که اشیاء را تولید می‌کنند خصوصاً در تولید انبوه اشیاء تولید شده دیگر ارتباطی با خلاقیت ندارند. در واقع یکی از دلایل ملال‌آوری حرفه‌ها و حتی افزایش تعطیلات و اصطلاح تعطیلات آخر هفته را باید در این نکته دانست انسان در جوامع سنتی به تعطیلات نمی‌رود؛ در این جوامع تعطیلات با زندگی ادغام شده بود و اصطلاح امروزی تعطیلات آخر هفته وجود نداشت. امروزه بسیاری از مردم می‌گویند «من از دوشنبه متنفرم» یا «خدا رو شکر که امروز جمعه است» علت وجود این نگرش ماشین‌ساز و کار و تهی‌سازی آن از معنویت است (حسین، ۱۳۹۱: ۹۰). این همان فرهنگ تکنولوژی پیش‌گفته است که ناسازگاری خلاقانه انسان و مصنوعاتش را گوشزد می‌کند. به بیان دیگر تکنولوژی مدرن خلاقیت را از انسان گرفته است. یعنی در حالی که انسان سنتی برای برطرف کردن نیازهای خود باید مهارت جسمانی و فکری زیادی می‌آموخت. امروزه بیشتر وظایف شغلی و حتی علمی به ماشین‌ها سپرده شده است و انسان‌ها روز به روز به سوی بی‌هنری و پوچ‌شدگی پیش می‌روند. مثلاً یک استاد قلم‌زن و یک کارگر کارخانه ماشین‌سازی، میزان قابلیت بروز خلاقیت را در شغل آنها نشان می‌دهد، همچنین کالای ساخته دست انسان، درون مایه معنوی هم دارد و رضایت باطنی مصرف‌کننده را به همراه دارد. اما در کالای ماشینی بعد معنوی و آسمانی آن از بین رفته است.

پیشنهاد:

این مقاله با طرح تأثیرات منفی تکنولوژی بر خلاقیت انسان پیشنهاد دارد که عرصه تاخت و تاز تکنولوژی را می‌توان با تأکید بر سازوکارهای هدایتی، مدیریت و از ثمرات مثبت آن بهره‌مند شد. لذا جهت نیل به این مهم لازم است انسان یک بار دیگر ذات و ماهیت حقیقی خود را مورد بررسی قرار دهد و به احیای حقیقت قدسی خود بپردازد. علاوه بر این، ضروری است به بازتعریف تکنولوژی به انضمام حدود و ثغور آن بپردازد و نسبت آن با انسان را مجدداً مورد ارزیابی قرار دهد. در واقع ایستایی و توقف در وضع موجود پذیرش نوعی اضمحلال انسانیت و سیطره تکنولوژی و به تعبیری که در مقاله به کار گرفته شده "تجاوز ابزار بر انسانیت" است.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش را می‌توان بدین شرح استخراج کرد:

- ۱) در حوزه معرفت‌شناختی؛ انسان کانونی ابزارگونه به خود گرفته است.
- ۲) در حوزه وجودشناختی؛ بعد خلاقه قوه خیال که امری قدسی محسوب می‌شده، از حقیقت ذاتی خود جدا و حقیقتی ابزاری پیدا کرده است.
- ۳) در حوزه ارزش‌شناختی؛ هنر و تمام ارزش‌های زیست انسانی در حوزه ابزار و تکنولوژی خلاصه شده و ارزش‌های واقعی انسان نظیر: کرامت انسانی، حقیقت نفس ناطقه، اصل رابطه بین انسان و خدا اموری درجه دوم محسوب شده است.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. ابراهیمی دینانی، غلام‌حسین (۱۳۸۱)، ادراک خیالی و هنر، فصلنامه خیال، شماره ۲، فرهنگستان هنر تهران.
۳. ابراهیمی دینانی، غلام‌حسین، (۱۳۸۱). تجلی ماوراءطبیعه در هنر، هنر ماوراءطبیعه، ترجمه سید عباس نبویری، تهران پژوهشکده فرهنگ و معارف.
۴. ابن‌سینا (۱۳۳۱)، النفس (من کتاب الشفاء)، تهران، انجمن آثار ملی.
۵. ابن‌سینا، ۱۳۸۳، دانشنامه علایی. تصحیح محمد معین، همدان دانشگاه بوعلی.
۶. ابن‌منظور. (۱۴۰۸ ه.ق)، لسان العرب، بیروت. دارالاحیاء التراث العربی.
۷. ارسطو (۱۳۸۹)، اخلاق نیکوماخوس، ترجمه محمد حسن لطفی، تهران طرح نو.
۸. ارسطو، (۱۳۷۷). هنر شاعری بوطیقا. ترجمه فتح‌الله مجتبیانی، تهران اندیشه.
۹. پستمن، نیل (۱۳۸۱). تکنوپولی: تسلیم فرهنگ به تکنولوژی، ترجمه صادق طباطبایی، ج ۱، تهران اطلاعات.

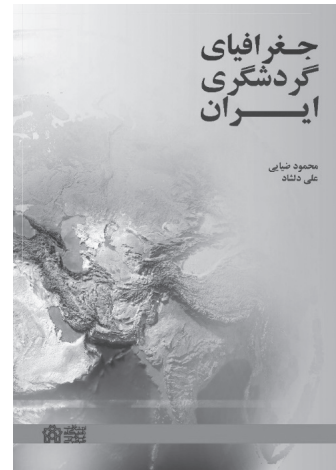


۱۰. پیسی، آرنولد (۱۳۷۴). تکنولوژی و فرهنگ. ترجمه بهمن شالکوبی، ج ۱، تهران، مرکز.
۱۱. پیمان، سید حسین، (۱۳۷۲)، نشریه زمینه، سال سوم، شماره ۲۴.
۱۲. حسن‌زاده آملی - حسن (۱۳۹۲). معرفت نفس، دفتر دوم. شرکت انتشارات علمی و فرهنگی. وزیری.
۱۳. خامنه‌ای. سید محمد. (۱۳۸۱). خلاقیت / خلاقیت انسان در فلسفه و عرفان اسلامی، خردنامه صدر، شماره ۲۸، تابستان.
۱۴. دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۶)، لغتنامه دهخدا / چاپخانه دانشگاه تهران.
۱۵. راغب اصفهانی، حسین ابن محمد، ۱۳۷۴، المفردات فی الفاظ القرآن، ج ۱ و ۲. تهران مرتضوی.
۱۶. شرفی، محمدرضا، (۱۳۸۱)، تفکر برتر، تهران، سروش.
۱۷. صدرالدین شیرازی، محمد ابن ابراهیم، (۱۳۶۶). تفسیر قرآن کریم، ج ۷. به کوشش محمد خواجه‌ای، قم بیدار.
۱۸. صدرالدین شیرازی، محمد ابن ابراهیم، (۱۳۱۳). تعلیقات علی شرح حکمت الاشراق، تهران، چاپ سنگی.
۱۹. صدرالدین محمد ابن ابراهیم شیرازی، ۱۳۶۰. رساله سه اصل، تهران، مولی. عطار نیشابوری، (بی تا). تذکرة الاولیاء.
۲۰. طباطبائی، سید محمد حسن، ۱۳۸۰، المیزان، مجموعه ۲۰ جلدی، ج ۱۵، ۱۹، ترجمه موسوی همدانی، قم، اسلامی.
۲۱. علی زمانی، امیر عباس (۱۳۷۹). «ماهیت تکنولوژی از دیدگاه هایدگر». نامه مفید، ش ۲۳.
۲۲. قریشی، علی اکبر، ۱۳۷۱، قاموس قرآن (۷ جلدی)، تهران، دارالکتب اسلامی.
۲۳. کاجی، حسین (۱۳۸۴) - فلسفه تکنولوژی دون آیدی پاسخی به دترمینیسم تکنولوژیک. انتشارات هرمس.
۲۴. مددپور، محمد (۱۳۸۴)، حکمت انسی و زیبایی شناسی عرفانی هنر اسلامی، انتشارات سوره مهر (حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی). تهران.
۲۵. نصر، سید حسین (۱۳۸۵). «اسلام، مسلمانان و تکنولوژی مدرن». پایگاه حوزه. مجله الکترونیکی.
۲۶. نصر، سید حسین (۱۳۹۱). اسلام، علم مسلمانان و تکنولوژی گفت‌وگو با مظفر اقبال، ترجمه حسین کرمی، تهران: پژوهشگاه معرفت و اندیشه.
۲۷. هایدگر، مارتین (۱۳۸۶). «پرسش از تکنولوژی» ترجمه شاپور اعتماد، فلسفه تکنولوژی. تهران: نشر مرکز.

28. Toffler, Alvin, (1980). the third ware, New York, morrow.

29. Heidegger, martin (1954) the Question concerning technology and other essays, translated by William Lovett, New York.

30. Van tinkle, H, (1995). University 2050: the organization of creativity and innovation. Higher Education policy, A (18-14, 4 s



مرور و نقد کتاب

دکتر محمد تقی رهنمائی^۱

- تألیف: محمود ضیایی، علی دلشاد
- ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی
- سال انتشار: ۱۳۹۷

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



کتاب "جغرافیای گردشگری ایران" که به قلم دکتر محمود ضیایی؛ دانشیار گروه گردشگری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی و آقای علی دلشاد؛ عضو هیئت علمی دانشگاه یزد به رشته تحریر درآمده است، تلاش ارزنده‌ای در جهت شناسایی و توصیف و تحلیل جاذبه‌های طبیعی و انسانی گردشگری ایران و گام مؤثری برای توسعه گردشگری کشور است، که در بردارنده مبانی نظری و نکات کاربردی مفیدی برای علاقمندان و دست اندرکاران این رشته است و به جرئت می‌توان آن را اولین دائرةالمعارف جغرافیای گردشگری در ایران دانست.

این کتاب به پشتوانه سابقه آموزشی، پژوهشی و شناخت نویسندگان آن از کاستی‌ها و کمبودهای منابع آموزشی موجود در حوزه جغرافیای گردشگری ایران تدوین شده است. در این کتاب ابتدا بنیان‌های جغرافیایی که منجر به شکل‌گیری فضا-بستر هر نوع توسعه از جمله گردشگری- می‌شود، تبیین می‌گردد. همچنین فرایند تکوین و تطور چشم‌اندازهای طبیعی و چشم‌اندازهای فرهنگی که اساس شکل‌گیری مقصدهای گردشگری هستند، تشریح می‌شوند. سپس نظام گردشگری ایران با نگرش سیستمی و به تفکیک سه جزء تقاضا، عرضه و اثرات مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در

۱- عضو هیئت علمی بازنشسته گروه جغرافیای دانشگاه تهران

بخش پایانی کتاب مناطق، مقصدها و سایت‌های گردشگری به عنوان برآیند ارتباطات متقابل میان این اجزا تفسیر می‌شوند. هدف از تألیف کتاب انجام مطالعه‌ای فراگیر، هم‌پیوند، جامع و کاربردی بوده است. در ادامه ساختار کتاب جغرافیای گردشگری ایران به همراه شرح مختصری از محتوا و مضامین هریک از فصل‌های آن ارائه می‌شود.

فصل اول کتاب به شرح کلیات و مفاهیم جغرافیا و گردشگری اختصاص یافته است. در این فصل با عنوان جغرافیای گردشگری، روند تاریخی تحول علم جغرافیا، دیدگاه‌های موجود در زمینه تعریف علم جغرافیا، ارتباط جغرافیا و گردشگری، تعریف جغرافیای طبیعی و انسانی و نقش آن‌ها در شکل‌گیری جاذبه‌های گردشگری و توسعه فعالیت‌های گردشگری بررسی شده است. بر اساس مفاد فصل اول کتاب، جغرافیای گردشگری به مطالعه روابط میان اشکال گردشگری با محیط جغرافیایی (طبیعی و انسانی) می‌پردازد. بنابراین فعالیت‌های گردشگری مانند هرگونه فعالیت توسعه‌ای دیگری، از محیط طبیعی و انسانی تأثیر پذیرفته و بر آن تأثیر می‌گذارند. در حقیقت محیط طبیعی و انسانی، بسترو ظرف توسعه گردشگری است که فعالیت‌ها و تجارب گردشگری از این ظرف شکل می‌گیرند و متقابلاً به آن شکل می‌دهند. بنابراین علم جغرافیا، یکی از ارکان اصلی و تأثیرگذار مطالعات گردشگری است. این اهمیت و تأثیرگذاری در مطالعات پژوهشگران و عالمان رشته گردشگری نیز مشهود است.

فصل دوم کتاب، گردشگری را در بستر جغرافیای طبیعی مورد مطالعه قرار می‌دهد. موضوع مطالعات جغرافیای طبیعی، بررسی و تحلیل عناصر مختلف طبیعی شامل اقلیم، خاک، حیات گیاهی و جانوری، آب، ناهمواری، فضای کالبدی و زیستی و در نهایت شناسایی ارتباط متقابل و نظام‌مند آنها با یکدیگر و با گروه‌های انسانی است. موقعیت جغرافیایی (ریاضی و نسبی)، ناهمواری‌ها (سرزمین‌های مرتفع و پست)، اشکال ژئومورفولوژیک (لندفرم‌های حاصل از فرآیندهای درونی و بیرونی)، نواحی آب‌وهوایی، منابع آبی، پوشش گیاهی و حیات جانوری، زیستگاه‌ها و بررسی وضعیت حفاظت از محیط زیست، عناصر و عوامل جغرافیایی طبیعی هستند که در این فصل به بررسی و تشریح آنها، به‌ویژه با تأکید بر نقش آنها به عنوان منابع توسعه گردشگری پرداخته شده است. برآیند بررسی‌های این فصل نشان می‌دهد که گستردگی پهنه جغرافیایی، موقعیت جغرافیایی، تنوع ناهمواری‌ها (مناطق مرتفع و پست)، تنوع پدیده‌های زمین‌شناختی و اشکال ژئومورفولوژیک، تنوع آب‌وهوایی و منابع آبی سطحی و زیرزمینی، موجب ایجاد مناطق زیستی غنی و متنوع با پوشش گیاهی و حیات جانوری گوناگونی در سرزمین ایران شده است. شناخت این ویژگی‌ها و نحوه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عوامل طبیعی بر/از یکدیگر، از دو بعد دارای اهمیت است. بعد اول به این موضوع می‌پردازد که جغرافیای طبیعی ایران و منابع و جاذبه‌های گردشگری آن، به عنوان جذب‌کننده گردشگران، هسته اصلی شکل‌گیری محصول گردشگری را تشکیل می‌دهند. بعد دوم به کارکرد جغرافیای طبیعی به عنوان بستر ساز توسعه گردشگری بازمی‌گردد. بنابراین برنامه‌ریزی توسعه گردشگری در سطوح ملی، منطقه‌ای، مقصد و سایت بدون توجه به عوامل طبیعی، مانند



ناهمواری‌ها، اقلیم، منابع آبی، وضعیت محیط زیست و ... عملاً امکان‌پذیر نیست. در نتیجه توسعه پهنه‌ها، مقصدها و سایت‌های گردشگری در هر دو بعد عرضه و تقاضا، از مطلوبیت مناسب و متناسبی برخوردار نخواهد بود. علاوه بر این، توسعه بدون ضابطه، غیرنظام‌مند و ناپایدار، بدون توجه به وضعیت محیط زیست، موجب بروز مشکلات و چالش‌های زیست محیطی بسیاری خواهد شد. در فصل سوم گردشگری در بستر جغرافیای انسانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. موضوع مطالعات جغرافیای انسانی، بررسی فرآیندها، الگوها و چشم‌اندازهایی است که از برهم‌کنش جوامع انسانی با یکدیگر و محیط پیرامون خویش شکل می‌گیرند. بخشی از این روابط و چشم‌اندازها، ناشی از نیازهای فراغتی و گردشگری است که محیط جغرافیایی بستر آن را فراهم آورده و فعالیت‌های گردشگری در درون این ظرف تحقق می‌یابد. در این فصل شکل‌گیری و سیر تحول تمدن و الگوی معیشت در ایران و ورود اقوام مختلف به این سرزمین بررسی و میراث تاریخی و فرهنگی به جای مانده از آنان به عنوان سرمایه‌های گردشگری تبیین شده است.

جمع‌بست مباحث مطرح شده در فصل سوم نشان می‌دهد که دیرزیستی انسان در فلات ایران و ظهور و افول تمدن‌های بزرگ و حکومت‌های مختلف در تاریخ ایران، موجب شکل‌گیری آثار و یادمان‌های بسیاری در جای‌جای این سرزمین شده است. ایران با توجه به این پیشینه تاریخی و تمدنی و نیز موقعیت خاص جغرافیایی، محل‌گذر و تاخت‌وتاز اقوام مختلفی بوده است که جدا از اثرات نامطلوب در زمینه توقف و عقب‌گرد تمدنی، واجد اثرات مثبتی در زمینه ایجاد تنوع فرهنگی و قومی بوده است. تلفیق این تنوع با تنوع زیستی و مجموع عوامل طبیعی، انواع شیوه‌های زندگی کوچ‌نشینی، روستایی و شهری را ایجاد کرده است. مجموع جذابیت‌های تاریخی و فرهنگی شکل‌گرفته، در ایجاد منابع و جاذبه‌های گردشگری فعلی کشور (بالقوه و بالفعل) نقش اساسی داشته است. همچنین ویژگی‌های فرهنگی مستتر در جغرافیای انسانی ایران، مانند روحیه میهمان‌نوازی، بسترساز توسعه گردشگری است. در عین حال، این ویژگی‌ها، شکل‌دهنده الگوهای سفر فعلی و محورهای مقصدهای گردشگری کشور است.

فصل چهارم با عنوان «ساخت جغرافیای گردشگری»، به توصیف، تشریح و تحلیل سازمان و ساختار فضایی گردشگری ایران اختصاص یافته است. به طور کلی ویژگی‌های گردشگری هر مقصد، برآیند ویژگی‌های جغرافیای طبیعی و انسانی آن است. تمامی فرآیندهای گردشگری نیز در درون فضا و در تعامل با عناصر سیستم گردشگری تحقق می‌یابند. بنابراین برای مدیریت و برنامه‌ریزی بهینه گردشگری هر مقصدی نیاز است که شناختی دقیق و صحیح از اجزای سیستم گردشگری آن داشته باشیم. بر این اساس، این فصل به شناخت و تحلیل اجزای سیستم گردشگری در وجوه عرضه، تقاضا، اثرات و مدیریت و برنامه‌ریزی در ایران اختصاص یافته است.

بررسی وضعیت وجه عرضه گردشگری ایران نشان‌دهنده توانمندی‌های بسیاری در زمینه منابع و جاذبه‌های طبیعی، فرهنگی و ویژه است. توزیع تسهیلات و خدمات گردشگری به ویژه اماکن اقامتی

و پذیرایی نیز به طور عمده، مطابق با مقصدها و محورهای عمده گردشگری کشور است. در زمینه خدمات حمل و نقل و دسترسی ها، وضعیت به سامانی مشاهده نمی شود، به گونه ای که در ابعاد زیرساختی و ناوگان حمل و نقل، کاستی های بسیاری در کمیت و کیفیت خدمات وجود دارد که توسعه گردشگری در مناطق مختلف کشور را با مشکلاتی روبه رو کرده است.

در وجه تقاضای گردشگری، کشور ایران علی رغم توانمندی های بسیار در حوزه منابع و جاذبه های گردشگری و موقعیت خاص جغرافیایی در منطقه و جهان، سهم آن از کل گردشگران بین المللی و درآمدهای حاصل از آن در سطح جهان ناچیز بوده است. این وضعیت را می توان ناشی از عوامل بیرونی و درونی در نظر گرفت. در این میان تعداد قابل توجه گردشگران ایرانی خارج شده (خروجی) از کشور نیز تعادل بین درآمدهای حاصل و هزینه کرد گردشگران بین المللی را به نفع گردشگران خروجی برهم زده است. بخش دیگری از یافته های این فصل نشان می دهد که بیشترین میزان بازدید و سفر گردشگران بومی از شهرهای عمده گردشگری پذیر کشور مانند مشهد، تهران، شیراز و اصفهان صورت گرفته است و دیگر شهر و مقصدهای گردشگری پذیر کشور تنها در تعطیلات مناسبتی، فصلی و اعیاد و در صورت وجود مطلوبیت زیست اقلیمی، مورد بازدید قرار می گیرند.

بررسی وجه اثرات، برنامه ریزی و مدیریت توسعه گردشگری کشور در قبل و بعد از انقلاب نشان می دهد که فرایند برنامه ریزی مناسب و متناسبی بر کشور حاکم نبوده و فرآیند سیاست گذاری و برنامه ریزی کشور با چالش ها و فراز و نشیب های متعددی همراه بوده است. عمده برنامه های طراحی شده یا به مرحله اجرا نرسیده اند و یا اهداف آنها محقق نشده است. بنابراین در کل، این فرآیند از مراحل تعریف تا تحلیل، تلفیق، اجرا و نظارت، با مشکلاتی روبه رو است. بعد از انقلاب نیز فراز و نشیب های صورت گرفته ناشی از تغییرات نظام سیاسی، جنگ تحمیلی، تحریم ها، تنش های سیاسی در روابط خارجی، تغییرات در دولت ها و در نتیجه ایجاد تغییرات عمده در برنامه های دولت های قبلی، وجود نهادهای مختلف تصمیم ساز و تصمیم گیر، گروه های ذی نفع و گروه های قدرت متنوع و ...، بر نظام برنامه ریزی و مدیریت گردشگری کشور، اثرات منفی بسیاری داشته است، به گونه ای که حتی با تدوین سند چشم انداز بیست ساله توسعه و الزام به تدوین برنامه های توسعه کلان، بخشی و بین بخشی در چارچوب آن، متأسفانه هنوز الگوی مناسبی برای تدوین و اجرایی شدن برنامه های توسعه گردشگری و فرموله کردن اثرات گردشگری وجود ندارد. البته لازم به ذکر است که اقتصاد سیاسی ایران و نقش درآمدهای نفتی در اقتصاد ایران، در الگوی توسعه کنونی گردشگری آن، نقش مهمی داشته است.

نهایتاً در فصل پنجم محورها، مقصدها و مناطق گردشگری به عنوان برون داد تعامل گردشگری و محیط طبیعی و انسانی تشریح می شوند تا از این رهگذر به درک مخاطب از سازمان و ساختار فضای گردشگری ایران کمک کند. در حقیقت مشخصه های این عناصر فضایی توسعه گردشگری (مناطق، محورها و مقصدها)، برآیند ویژگی های جغرافیای طبیعی، انسانی و اقتصادی گردشگری آن است.



در این معنا، تمامی فعالیت‌های گردشگری در تعامل با فضای جغرافیایی شکل می‌گیرد. بنابراین شناخت دقیق توانمندی‌ها، فرآیندها، گونه‌های فعالیتی و توسعه‌پی‌آیند آن، از الزامات ایجاد شناخت دقیق برای ترسیم وضعیت موجود و روندهای آتی قابل پیش‌بینی است تا داده‌های لازم برای مدیریت و برنامه‌ریزی بهینه گردشگری مقصدها، محورها و مناطق گردشگری ایران بر مبنای تعاملات درونی و بیرونی آن‌ها با یکدیگر فراهم شود.

در این فصل با توجه به مطالعات قبلی در زمینه منطقه‌بندی، دگرگونی‌های صورت گرفته در نظام سیاسی-اداری، اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی و زیست محیطی و یافته‌های دیگر فصل‌های کتاب، ۱۳ منطقه گردشگری تعیین و نام‌گذاری شده‌اند. همچنین دسته‌بندی (۹ گانه) محورها و مقصدهای گردشگری و بررسی توانمندی‌ها و وضعیت توسعه آن‌ها صورت گرفته است. اما علی‌رغم تنوع بسیار بالای گونه‌ها و فعالیت‌های قابل توسعه گردشگری در ایران، متأسفانه هنوز مناطق، محورها و مقصدهای گردشگری بر مبنای تعاریف مفهومی و عملیاتی آن‌ها، توسعه نیافته‌اند. فعالیت‌ها و بالتبع تأسیسات گردشگری ایجاد شده در این محورها و مقصدها نیز از شکل توسعه‌الگومدار و نظام‌مندی برخوردار نبوده و در زمینه کنترل اثرات توسعه گردشگری، تمهیدات لازم صورت نگرفته است. در نتیجه، توسعه گردشگری در مناطق، محورها و مقصدهای گردشگری کشور، واجد اثرات منفی بسیاری بوده و کیفیت زیست محیطی منابع گردشگری را به شدت کاهش داده است. ادامه این روند، توسعه گردشگری در سطح مناطق، محورها و مقصدهای گردشگری را با مخاطرات بسیاری همراه خواهد کرد که تأکید و زنگ خطری است تا قبل از اینکه دیگر راه بازگشتی وجود نداشته باشد، پایداری توسعه گردشگری، سرلوحه اقدامات سطوح و اقشار مختلف جامعه و ذی‌نفعان توسعه قرار گیرد.

در کل، این کتاب کارکرد جغرافیای گردشگری را در توصیف، تفسیر و تحلیل سازمان و ساختار فضایی مقصدها و مکانیسم شکل‌گیری این فضاها می‌داند. بر این اساس، شناخت علمی روابط متقابل گردشگری و گردشگران با «محیط طبیعی» و «محیط انسانی» مقصد، بنیان مطالعات جغرافیای گردشگری را تشکیل می‌دهد. هدف غایی این مطالعات، مدیریت فرایند توسعه مقصد به صورت اندیشیده شده و منطبق بر اصول پایداری است. لذا رسالت جغرافیای گردشگری برنامه‌ریزی برای ساخت و توسعه فضاهای گردشگری، بازساخت و احیاء مقصدها در مراحل مختلف چرخه حیات یک مقصد است.

کتاب جغرافیای گردشگری ایران فضای گردشگری را مانند هر فضای جغرافیایی دیگر، پویا و چندوجهی می‌داند. چشم‌اندازهای طبیعی و فرهنگی از وجوه مرئی این فضا هستند. این چشم‌اندازها متناسب با شیوه تولید (الگوی معیشتی) و سازمان اجتماعی (روابط اجتماعی و تولیدی) حاکم بر فضا، به گونه‌هایی متفاوت خلق می‌شوند و البته موتور محرکه توسعه گردشگری همین تنوع و تفاوت‌ها است. تحقق رسالت تعیین شده برای مطالعات جغرافیای گردشگری منوط به شناخت محتوا و قوانین ناظر بر سازماندهی فضا، نیروهای پیش‌ران و سازنده آن است.

این مجموعه از توصیف صرف پدیده‌ها و جاذبه‌های گردشگری فراتر رفته و علاوه بر برآیندها (چشم‌اندازهای جغرافیایی)، فرایندهایی (عوامل و عناصر جغرافیایی) را که منجر به شکل‌گیری فضای جغرافیایی کشور شده‌اند نیز به شیوه‌ای علمی بیان کرده است. امید است که با مطالعه این کتاب، شناخت علمی فضای گردشگری ایران حاصل شود و این شناخت، دست‌مایه‌ای برای مدیریت هر چه کارآمدتر و مؤثرتر دست اندرکاران توسعه گردشگری کشور فراهم آورد.

Investigating the Negative Influence of Technology on Human Creativity

Behzad Bakhshipour

Undoubtedly one of the terminologies that is ultimately ambiguous is technology. The question of the essence and nature of technology is one of the most complex questions that has involved the minds of scientists. We believe that technology is the "external appearance" of humans. The reason for this statement is that the origin of technology is in the creative dimension of imagination. Despite the confident relationship between technology and the dimension of creativity (maker and made), today technology has caused most damage in the field of anthropology on the dimension of human creativity. In this research, we have tried to explain "the negative impact of technology" on the creative dimension. The method of this research is descriptive-analytic. In this research, we will examine the negative effect of technology in three areas of Ontological, epistemological, and Cognitive value.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



Keywords: Technology, Creativity, Imagination, Anthropology

Seeking an Adaptive Model of Human Resource Robust Planning in Project-based Organizations

Abbas Abbaspour, Seyed Mohammad Sadegh Seyed Khamoushi

Due to the complexity of project-based organizations and deep uncertainty they are encountered, shifting planning paradigm is necessary. There are several methods to plan under deep uncertainty situation. One of them is Adaptive Robust Planning. The most complex and uncertain factor in organizations is Human Resource. Therefore, developing an adaptive model of human resource robust planning can improve HRP in project-based organizations dramatically. Accordingly, the aim of the study is to develop a model for HR adaptive robust planning. Using qualitative exploratory research, specifically Grounded Theory, the data have been collected through semi-structured interviews with 28 experts having several years of experience in project-based organizations in the oil Industry. Theoretical sampling is used. Based on the study findings, an HR robust planning has two characteristics. First, it should be comprehensive – i.e. all HR subsystems should be planned simultaneously and integratively. Second, the planning should be based on “The Big Picture” – which is a holographic image of International, National, Industrial and Organizational situations in spite of deep uncertainty about some factors. Based on the Big Picture, decision criteria, basic actions, and contingent actions are formed. The basic actions are implemented and simultaneously situations are monitored – i.e. the Big Picture becomes more clear and up to date. When the situation threatens the plan, pre-designed contingency actions are triggered.

Keywords: Human Resource Planning, Adaptive Planning, Robustness, Deep Uncertainty, Project-based Organizations



Collaborative Governance: A New Approach to Public Value Management

Reza Vaezi, Fatemeh Gheitarani

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



Governance leads to the movement of public administration from ruling which means top down regulation approach toward a maximum collaboration of people and institutions in the civil society in order to obtain the government's goals in a self-regulated process. Governance concept moved rapidly from good governance to network governance and now towards collaborative governance. Collaborative governance defined as the union among all the stakeholders in the society in order to make the best possible decisions for the good of all stakeholders. The focus point of these interconnections must be creating the "public value", according to the differences between the values of private sector and public sector. This task would be the most challenging one in the process of collaboration of the two sectors, because at the end of the process, public values like responsibility and transparency must be delivered in the public service to citizens. Doing so, one of the most important features of collaborative governance corporations would be to increase the ability to find and solve the public problems, which is obviously one of the most challenging topics of today's public administration and solving it will help to realize the philosophy of citizen serving in public administration. The goal of this paper is to understand the concept, dimensions, challenges and necessities of collaborative governance as a new topic in public administration. We hope this paper will make a clear view for conceptualization and implementation of collaborative governance in public sector in Iran.

Keywords: Governance, Collaborative Governance, Public Value Management, Public Administration, Public Sector.

Development of Dynamic System Approach: A Tool for Determining Effective Factors in the Employer Branding Model in Islamic Azad Universities

Solmaz Farajzadeh

Background and Aim: In view of the importance of the issue of brand management in higher education on the one hand, and universities' achievement of success by creating and maintaining competitive advantage and increasing the power of influence among other competitors on the other, this research aims at providing the possibility of employer branding model in Islamic Azad universities designed in a dynamic and flexible way. The present study operationalizes the dynamics of the system as a quantitative and flexible approach in designing and simulating employer branding model in Islamic Azad University, Qazvin.

Methodology: Based on dynamic system approach, at first, factors such as the identity and image of the employer, in the two existing and desired states as effective factors on the employer branding at the university, are set. After validation through a preliminary study and the obtained data from existing documents, in the academic year of 96-1395, interviews were arranged with university experts who were selected through random sampling, aimed to confirm the dynamic behavior of the model of a number of scenarios. Finally, the behavior of the model in the selected sample has been evaluated and verified.

Findings: By implementing the model in a -10year period and considering the initial values of the variables and the relationships among them in the sample, it was found that the university has had a developmental trend in providing a favorable image to their external audience. Using the above simulation model, we can examine the effects of the variables in the sample, in addition to examining the results and implications of the proposed policies.

Results: The results of modeling with the dynamic system approach showed that the system is controllable and observable: that is, system inputs control the state of the system variables, and each state variable affects some of the system outputs, and according to the simulation data, the system is stable.

Key Words: Employee Image, Employer Identity, Employer Branding, Simulation, Validation, System Dynamics.



Negligence of Two Paradigms of Space Economics and Conventional Economics in Iranian Regional Development Policies

Ali Asghar Banooee, Parisa Mohajeri, Pegah Khaleghi, M.Amin Hoseini



In this paper, while reviewing the place of “space economics” in the classified theories of economic development, the aspects of its similarities and differences with respect to conventional economics are highlighted. Then, the concept of space economics, its origin, the challenges of the foundations of the two kinds of paradigms between the space economics and conventional economics are discussed. These challenges have not only led to the new regional development policies in the 21st century, but have also brought about new challenges. On the one hand, the World Bank’s annual report, first addresses the issue of reshaping economic geography in the framework of “place neutral” or “place blind”, which appears to be the basis of regional development policies. In contrast to that, European Union (EU) embraces the role of “place-based” and “place-bound” theories for analyzing regional development policies. Taking these two paradigms into accounts and also considering the five decades of regional development policy experience in Iran, this paper seeks to answer the following question: “which one of the two paradigms has been used as the basis of analysis in the regional development policy in Iran?” Findings indicate that for various reasons, regional development policies in Iran have no theoretical support for regional development economics.

Keywords: Space Economics, Conventional Economics, Place-based Paradigm, Place-Neutral Paradigm, Regional Economic Science

JEL Classification: R11, R58, P25

Jurisprudential Analysis of Literary and Artistic Property

Seyed Mostafa Mohaghegh Damad

As a subject, the literary and artistic property is not new. Actually the intellectual and artistic artifacts of human thoughts and intellectual taste have a long history. What is new and noteworthy as an event is its legal orders in the social and cultural interactions of the contemporary world.

This article aims at providing an overview of Islamic jurisprudence pertaining to literary and artistic property on the demand for jurisprudential dialogue.

Keywords: Literary Property, Jurisprudential Analysis, Islamic Jurisprudence, Right, Property, Credits, Abstracts

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۳۹۸
دوره اول، شماره دوم



Contents

Jurisprudential Analysis of Literary and Artistic Property.. 1

Seyed Mostafa Mohaghegh Damad

Negligence of Two Paradigms of Space Economics and Conventional Economics in Iranian Regional Development Policies 2

Ali Asghar Banooee, Parisa Mohajeri, Pegah Khaleghi,
M.Amin Hoseini

Development of Dynamic System Approach: A Tool for Determining Effective Factors in the Employer Branding Model in Islamic Azad Universities..... 3

Solmaz Farajzadeh

Collaborative Governance: A New Approach to Public Value Management..... 4

Reza Vaezi, Fatemeh Gheitarani

Seeking an Adaptive Model of Human Resource Robust Planning in Project-based Organizations..... 5

Abbas Abbaspour, Seyed Mohammad Sadegh Seyed Kha-
moushi

Investigating the Negative Influence of Technology on Hu- man Creativity 6

Behzad Bakhshipour

In The Name Of God

Biannual Journal of Human Sciences Development (BJHSD)

First Course, Spring & Summer 2019/2020, No. 2

Publisher: The Academy of Sciences of IR Iran
Managing Director: Seyed Mahdi Alvani
Editor-in-chief: Seyed Mahdi Alvani

Executive Director: Hesam Nazem Bokaei
Art Director: Majid Mirabzadeh

Editorial Board:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| – Prof. Ezzatollah Naderi | – Prof. Reza Davari Ardakani |
| – Prof. Reza Nilipour | – Prof. Hossein Namazi |
| – Prof. Seyed Hossein Safai | – Prof. Seyed Mahdi Alvani |
| – Prof. Abbas Shakeri | – Prof. Abbas Manoochehri |
| – Prof. Gholam Abbas Tavassoli | – Prof. Seyed Mostafa Mohaghegh |
| – Prof. Shamsolsadat Zahedi | Damad |

Reviewers of this issue:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| – Prof. Seyed Mahdi Alvani | – Prof. Seyed Hosein Safaei |
| – Prof. Hasan Danaei Fard | – Prof. Mirali Seyyed Naghavi |
| – Prof. Hosein Namazi | – Prof. Abbas Shakeri |
| – Prof. Ali Asghar Pourezat | – Prof. Reza Vaezi |

The Human Sciences Development is a specialized journal of the Department of Human Sciences of the Academy which is published biannually. The Journal is compiled according to the scientific criteria and the cultural atmosphere of the society under the supervision of its editorial board and professors and researchers of human sciences. The Journal publishes the scientific and research original articles as well as the translation of top scientific works in the field of human sciences.

Address: The Academy of Sciences of IR Iran
Academies & National Library Exit Shahid Haqqani Exp Tehran,
1537633111
hdevelopment@ias.ac.ir
<http://www.ias.ac.ir>



فہرستان علوم

دو فصلنامه

**Biannual Journal of
Human Sciences Development**
ISSN: 2676-5551
(BJHSD)

First Course, Spring & Summer 2019/2020, No. 2

**Jurisprudential Analysis of Literary
and Artistic Proper**

**Negligence of Two Paradigms of Space Economics
and Conventional Economics
in Iranian Regional Development Policies**

**Development of Dynamic System Approach:
A Tool for Determining Effective Factors
in the Employer Branding Model
in Islamic Azad Universities**

**Collaborative Governance: A New Approach
to Public Value Management**

**Seeking an Adaptive Model of Human Resource
Robust Planning in Project-based Organizations**

**Investigating the Negative Influence of
Technology on Human Creativity**