



فهنكستان علوم

دوفصلنامه علمی

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

دوره دوم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، شماره چهارم

زیر پوست علوم انسانی ایران؛ دوئل کنشگران و ساختارها

بررسی و رصد تغییرات حاصله در جایگاه شغلی
زنانِ دانشگاهی طی یک دوره ۳۰ ساله

رابطه فساد و فعالیت‌های نا مولد

مدیریت دولتی رفتاری؛ نظریه‌ای جدید در مدیریت دولتی

سازکارهای علمی در علوم اجتماعی:
فهم و کاربرست روش‌شناسی رصد فرایند

ارایه الگوی بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد

دوره دوم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، شماره چهارم

صاحب امتیاز: فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران

مدیر مسئول: دکتر سید مهدی الوانی

سرمدیر: دکتر سید مهدی الوانی

مدیر داخلی: حسام ناظم بکایی

طرح جلد و صفحه‌آرایی: مجید میراب زاده

ویراستار فارسی: فاطمه ابوحمزه

اعضای هیئت تحریریه:

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

داوران این شماره:

- دکتر سید مهدی الوانی — دکتر شمس السادات زاهدی — دکتر حسین نمازی

«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.

بر اساس مصوبه ۲۶۷ مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی و کارگروه ارزیابی مجله توسعه علوم انسانی مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۸ فرهنگستان علوم و مصوبه پانصد و سومین جلسه شورای علمی فرهنگستان علوم مورخ ۱۴۰۰/۶/۲۱، نشریه توسعه علوم انسانی نشریه علمی تشخیص داده شده است.

جهت اطلاع، طبق ماده واحده «نحوه اعتبارگذاری نشریات فرهنگستان‌های جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۲۶۷ مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی» به فرهنگستان اجازه داده شده است در خصوص رتبه‌بندی نشریات خود اقدام نمایند.

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 گفت‌وگویی و ارتباط علمی میان مخاطبان نشریه و اندیشمندان علوم انسانی و آماده‌سازی جامعه علمی برای نقد عالمانه آثار این شاخه از دانش بشری

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



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.

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 ارزیابی کیفی مقالات، در صورت لزوم راهبردهایی را نیز برای بهبود و اصلاح مقاله پیشنهاد می‌کنند. نظرها و پیشنهادها داوران به‌طور 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 می‌شوند.
- ۶) در صورت تایید نهایی از سوی داوران، نتیجه به نویسنده مسئول اعلام می‌شود.
- 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 می‌گیرند.
- ۹) برای رفع اشکالات احتمالی (جملات یا عبارات نامفهوم، جافتاده، غیرمرتبط، استنادهای بدون منبع، منابع با اطلاعات نادرست، جداول ناقص) مراتب به نویسنده اعلام می‌شود. برای کاهش این موارد و تسریع در چاپ، توصیه می‌شود مقاله طبق شیوه‌نامه مقالات نشریه تنظیم شود که در ذیل مشاهده می‌شود.
- ۱۰) پس از ویرایش علمی و رفع اشکالات، مقاله به ویراستار ادبی ارسال می‌شود.
- ۱۱) پس از ویرایش علمی و ادبی مقاله برای صفحه‌آرایی ارسال می‌شود.
- ۱۲) برای کنترل و تایید نهایی، مقاله صفحه‌آرایی شده برای سردبیر یا در صورت لزوم برای نویسنده مسئول ارسال می‌شود. در این مرحله رفع اشتباهات احتمالی قابل اصلاح است.
- ۱۳) مقاله نهایی پس از صفحه‌آرایی کامل نشریه، برای چاپ ارسال می‌شود.



موارد کلی:

مقالات برگرفته از رساله یا پایان‌نامه دانشجویان با نام دانشجو، استاد راهنما، مشاوران و با مسئولیت استاد راهنما منتشر می‌شوند. چنانچه مخارج تحقیق یا تهیه مقاله از سوی مؤسسه‌هایی 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 هم‌زمان به سایر نشریات ارسال نمی‌شود 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 خواسته‌های مصوب نشریه برای خود محفوظ نگه می‌دارد.

مسئولیت محتوای مقاله برعهده نویسنده یا نویسندگان است. چاپ مقاله‌هایی 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 به طور 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، نامبرو (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 برگیرنده: 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:

مقالاتی 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): ۶۵-۹۶. 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. ایذه.

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 ۹۰ (۴)، ۶۲-۳۵.
- در ارجاع‌دهی درون‌متنی به نام خانوادگی کلیه نویسندگان اشاره شود، نه به صورت نویسندگان 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

پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



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:



در سلوک عرفانی برای تعالی نفس انسانی معرفت
و محبت هر دو ضروری اند، «توسعه علوم انسانی»
تلاشی است در معرفت افزایی مخاطبان، با امید
بروز محبت در آنان



فهرست

- ۱..... اشاره
- ۵..... زیرپوست علوم انسانی ایران؛ دوئل کنشگران و ساختارها.....
مقصود فراستخواه
- بررسی و رصد تغییرات حاصله در جایگاه شغلی زنان دانشگاهی
- ۱۹..... طی یک دوره ۳۰ ساله
شمس السادات زاهدی
- ۴۱..... رابطه فساد و فعالیت‌های نامولد.....
عباس شاکری و فاطمه رجبی
- ۶۱..... مدیریت دولتی رفتاری؛ نظریه‌ای جدید در مدیریت دولتی
رضا واعظی و لیلا شمس
- ۸۳..... سازکارهای علمی در علوم اجتماعی: فهم و کاربرست روش‌شناسی رصد فرایند.....
حسن دانائی فرد و بهنام شهائی
- ۱۰۳..... ارائه الگوی بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد
نوروز حاجی بابایی و علی اکبر رضایی
- ۱۳۱..... مرور و نقد کتاب
امین اشراقی
- ۱..... چکیده انگلیسی مقالات.....

اشاره

انتشار این شماره دوفصلنامه توسعه علوم انسانی با دریافت درجه "علمی" از سوی شورای علمی فرهنگستان مقارن شد که رخدادهای نیکویی به شمار می‌آید و شایسته شکر است.

این موضوع بهانه‌ای شد تا در مورد نقش سازمان‌ها در توسعه علم نکاتی را خدمت مخاطبان نشریه عرض کنم. اصولاً دیوان‌سالاری‌ها که مجریان قانون در آن مأوا گزیده‌اند، زندگی امروز ما را در قید و بندهای خود اسیر کرده‌اند و هر روز هم بر این قیود، الزامات تازه‌ای می‌افزایند و یک روز به خود می‌آییم که تمامی حرکات و سکنات ما تحت شبانکاره‌ای سازمانی از اراده ما خارج شده است. دیوان‌سالاری‌های سلطه‌جو در آغاز با سیمایی معصوم و پاک اندیش به سراغ ما می‌آیند و نوید کارآمدی و کارایی در رفع نیازهای ما می‌دهند و تضمین می‌کنند که ما را نظام‌مند و در لوای قانون به اهدافمان برسانند. اما این سیمای دل‌انگیز و منظر خوش‌دیری نمی‌پاید و همان گاهی که پایه‌های این ساختار سازمانی مستقر و محکم شد، به تدریج چهره واقعی آن خود می‌نماید و پدیدار می‌شود. بر هر عمل شما بندهای قانون می‌نهند و هر رفتاری را تابع یک آیین‌نامه و دستورالعمل می‌کنند و با بهانه فریبنده "نظم" به جایی می‌رسد که امکان هرگونه تقلا و حرکتی غیر از آنچه در نظام‌نامه سازمانی آمده برای همگان غیرممکن می‌شود. این هیولای ساختاری توفیقات خود را به رخ فرادستان خود می‌کشد و از آنها طلب منابع بیشتر می‌کند و در صورتی که در رسیدن به مقاصد خود ناتوان باشد، باز هم خواستار منابع بیشتر برای رفع کاستی‌های خود می‌شود و این بدان معناست که اگر سازمان دیوان‌سالار ساختید باید هر روز شاهد بزرگ‌تر شدن آن باشید زیرا این خصلت ذاتی آن است. دیوان‌سالاری‌ها چه به مصرف برسند یا نرسند بزرگ و بزرگ‌تر می‌شوند. این تفکر در حاکمیت که هر مشکلی را با ایجاد یک ساختار سازمانی می‌توان حل کرد به گسترده‌تر شدن دیوان‌سالاری‌ها کمک

دوفصلنامه
توسعه علوم انسانی

پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



می‌کند و انعطاف‌پذیری‌ها و نرمش‌های لازمه تغییر و تحول را مشکل‌تر می‌سازد. دیوان‌سالاری در این شکل خود به جای ارائه دادن خدمات عمومی، در خدمت کارگزاران و اهداف آنان قرار می‌گیرد و نوعی حاکمیت مقامات اداری را تجسم می‌بخشد. مقالات و پژوهش‌های بی‌شماری در این زمینه هست که امکان ذکر آنها در این مختصر نمی‌گنجد.

با این توصیف از سازمان‌های اداری می‌توان به سادگی پی‌برد که این ساختارها برای توسعه علمی آفت‌اند و وجودشان هیچگاه نمی‌تواند توسعه علمی را تسهیل و ترغیب کند، بلکه دائماً با حربه قانون و دستاویز نظم‌بخشی تحرک و پرواز علم را غیر ممکن‌تر و دشوارتر می‌سازد. بدین دلیل است که اندیشمندان سازمان از ساختارهای منعطف، آزاد و بدون سلسله مراتب برای توسعه علمی و مدیریت بر دانشگران نام برده‌اند و ثقل سازمان را نه در رأس آن بلکه در قاعده آن دیده‌اند. هرم سازمانی دانش بنیان در قاعده هرم سازمانی است و دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها قدرتشان در سطوح پایینی است نه چون دیوان‌سالاری‌ها در قدرت قانونی مترکّم شده در رأس سازمان، بنابراین وضع مقررات از سوی نهادهای اداری در زمینه‌های تخصصی که منبع اصلی آن در مراکز علمی قرار دارد موجب ابرتر ماندن تلاش‌های علمی و کشاندن این نهادها به سوی اداره شدن و تبعیت از اصول مقررات اداری خواهد شد که با روح علمی در تعارض بوده و به اهداف توسعه علمی یاری نمی‌رساند. ایفای نقش والدینی و خلط وظیفه تسهیل‌گری با متولی‌گری و نهادهای علمی را همانند ادارات تابعه فرض کردن خطی تکیّن و اشتباهی بزرگ است که نه تنها به بسط علم و دانش کمک نمی‌کند، بلکه راه رشد طبیعی و متعارف فضای علمی را مسدود و متوقف می‌سازد. این ستادهای اداری باید بدانند که مأموریت اصلی آنها پشتیبانی و تهیه تدارکات و ایجاد امکانات و تسهیلات برای علم ورزان است، نه آنکه قواعد علمی را آنان به سبک و سیاق اداری تبیین کرده و برای اجرا به نهادهای علمی ابلاغ نمایند؛ و تا زمانی که این تفاهم در روابط فی‌مابینی حاصل نشود شاهد رکود تلاش‌های علمی و در بند مقررات و قوانین ماندن دانشگران خواهیم بود. در میدان قانون مداری اداری، راه پیشرفت برای آنهاست که از شیوه‌های تنظیم شده پیروی می‌کنند باز است و آنهاست که در زمینه‌های علمی مرز شکنی می‌کنند پشت دیوارهای مقررات از حرکت باز می‌مانند. سازمان‌های اداری مداری را براساس مقررات تدوین می‌کنند که فراتر از آن مدار حرکت کردن لازمه نوآوری و خلاقیت علمی است و ممنوع است. این قید و بند مقرراتی، پویایی را از علم می‌گیرد و امکان بالندگی علمی را محدود و مقید به قوانین اداری می‌کند.

در ارزیابی، ارزش‌گذاری، تدوین و تصنیف آثار علمی نیز نهادهای علمی باید از استقلال کامل برخوردار باشند و این قبیل ارزیابی‌ها به وسیله خود اهل علم که اهلیت و اشراف کامل‌تری نسبت به حوزه علمی دارند صورت پذیرد. اصولاً ارزیابی گروه همکاران (peer group) از اعتبار و پذیرش بالاتری برخوردار است و بر کیفیت‌ها تأکید و تمرکز بیشتری دارد. مقررات اداری با دیدی اثبات‌گرا دائماً به دنبال تعاریف عملیاتی و کمی کردن سنجه‌های علمی هستند که واقعاً کمیت‌پذیر نیستند. عدد و



رقم حامل محتوا نیست و اتکاء بر آن بنیادی متزلزل است که ارزیابی درستی از آن حاصل نمی‌شود. در میانه این پیچیدگی‌ها مشکل زمانی مضاعف می‌شود که تمرکزگرایی همچون اختاپوسی در همه سازمان‌ها مداخله کرده و با قوانین یکسان و استاندارد و یکسان پنداشتن همه سازمان‌ها، آن‌ها را به تابعیت از این قوانین مجبور می‌سازد. این نکته بدیهی است که هر سازمانی با توجه به گستره فراخ جغرافیایی و تنوع فرهنگی در کشور و گوناگونی زیرساخت‌ها و ظرفیت‌ها، وضعیتی یگانه و خاص خود دارد و منطقی نیست که آنها را با ابزارهای تعیین شده از مرکز و از راه دور ساماندهی نمود.

باید به نهادهای علمی و توانمندی‌هایشان اعتماد کرد و آزادی عمل لازم برای تقلای علمی را به آنها ارزانی داشت. از سوی دیگر مراکز علمی نیز باید ماهیت اصلی خود را بشناسند و در فضایی آزاد که لازمه رشد علم است به مأموریت و رسالت اصلی خود جامه عمل بپوشانند. شورای عالی انقلاب فرهنگی با عنایت به جایگاه علمی فرهنگستان‌ها و ضرورت آزادی عمل آنها در حوزه مسائل علمی، امر ارزیابی و ارزش‌گذاری نشریات علمی را برعهده خود آنان قرار داده است که امری پسندیده و مقبول اهل علم است. ان شاء الله دانشگاه‌ها و مراکز علمی نیز ارزیابی‌های علمی را خود برعهده گیرند و از این طریق و با رفع تمرکزگرایی اداری و کنار زدن سایه مقررات اداری، شاهد شکوفایی علمی بیشتر و درخشندگی فراگیرتر خورشید علم در کشورمان باشیم.

تا باد چنین بادا

سردبیر





زیر پوست علوم انسانی ایران؛ دوئل کنشگران و ساختارها

مقصود فراستخواه^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۲۰

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



چکیده

علوم انسانی ایران، چگالی عظیم و سرگردان شده است. ساختارها و نهادهای رسمی کشور و مدیریت‌های دانشگاهی ما نمی‌توانند به ثمر بخشی این موجودیت کمک کنند و در تحقیق حاضر به عنوان «جرم بحرانی» از آن بحث می‌شود. جثه بحرانی که می‌تواند از خود آثار تازه‌ای بروز دهد ولی به عللی توفیق آن را به دست نمی‌آورد و در نتیجه بیشتر ابواب جمعی این موجودیت، به ناچار استراتژی بقا در پیش می‌گیرند. تحقیق حاضر با روش پدیدارشناسی تفسیری به سراغ نمونه هدفمندی شامل ۵۰ تن از اصحاب علوم انسانی ایران در خوشه‌های رشته‌ای مختلف رفته و از طریق مصاحبه با آنها کوشیده است به فهم تجربه‌های زیست‌شان نائل آید و به پرسش‌های تحقیق پاسخی اکتشافی دهد. نتیجه تحقیق حاضر گویای آن است که علوم انسانی از یک سودچار نوعی حالت مآند و اینرسی شده است و اصحاب علوم انسانی ایران خود را چنان گرفتار وضعیت سیاستی و ساختاری و نهادی می‌بینند که «کانون اسناد» شان نوعاً بیرونی می‌شود، «نقش قربانی» بر عهده می‌گیرند و این تا حدودی حتی موجب وضعیتی ترومایی نیز می‌شود و با دامن زدن به ارزش‌های بقا، می‌تواند روح کنش را از نسل جدید علوم انسانی بستاند. از سوی دیگر اما پویایی‌های درونی جرم بحرانی، خود را با برخی کنش‌های معناساز و ارتباطی خلاق علوم انسانی اینجا و آنجا نشان می‌دهد. آیا اینها توفان پیش از

۱- استاد برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

یک بارش و بعد از یک دوره خشکسالی است؟

نیمه خاموشی در تجربه‌های زیست مشارکت‌کنندگان تحقیق هست که در فحوای پاره‌ای اشارات ضمنی و معانی مضمراً آنها و ارجاعات‌شان به بعضی شواهد احساس می‌شود. یافته مهم تحقیق این است که فعال شدن چرخه‌های «کنش خلاق معنا ساز و ارتباطی» علوم انسانی قادرند که در حد متغیرهای تعدیل‌کننده و عوامل مداخله وارد جریان شوند و یا به صورت راه انداز عمل کنند و در جا به جایی متغیرهای مستقل (یعنی همان ساختارهای صلب) نیز اثرگذارند. به نظر می‌رسد توسعه کنش‌ها و هم‌کنشی‌ها نیازمند بسط حلقه‌های تعاملی و بین نسلی برای ارتقاء مهارت‌های پیشرفته ادراکی، ارتباطی و اجتماعی در علوم انسانی است. برخی توصیه‌های اجرایی برای این اجتماع علمی بزرگ ذکر شده است به ویژه با تأکید بر توزیع مجدد فرصت‌ها برای نسل‌های جدید نوظهور علوم انسانی در میان جوان‌ترها و زنان و غیرته‌رانی‌ها.

واژه‌های اصلی: علوم انسانی، جرم بحرانی، پدیدارشناسی، تجربه‌های زیست دوگانه، ارزش‌های بقا، وضعیت ترومایی، پویایی‌های نابهنگام.

مقدمه و بیان مسئله

علوم انسانی در ایران بحث انگیز و مناقشه آمیز شده است. این علوم قریب به نصف دانشجویان (بیش از ۴۶٪) و بیش از نیمی از هزار و چند صد نشریه علمی را به خود اختصاص می‌دهد. سهم ایران از دانش انسانی و اجتماعی جهان برحسب انتشار مقالات و به استناد کلاریویت آنالیتیکز از حدود ۰/۴ درصد در ۱۳۹۱ به ۰/۷ درصد در ۱۳۹۷ افزایش یافته است. این علوم در بحبوحه چنین نرخ رشد سریع و تولید انبوه! با مشکلات بزرگی نیز دست به گریبان است؛ سیطره کمیت، افت کیفیت، بازار پایان‌نامه فروشی و مقالات صوری، ناکارآمدی‌های مدیریت دولتی یا شبه دولتی در اکثر نهادهای آموزشی و پژوهشی علوم انسانی و مشکلات دیگری از این دست. این عملاً به وضعیتی انجامیده است که می‌توان از آن به عسرت علوم انسانی تعبیر کرد.

اما این وضعیت نمی‌تواند همه واقعیت علوم انسانی را در ایران امروز بازنمایی کند. با ژرفکاوی قدری بیشتر می‌توان دریافت که رشد سریع علوم انسانی فارغ از همه مشکلات کیفی یا اثربخشی آن، به تحولات فکری و روحی و ذهنی و تغییر عادت‌واره‌ها و الگوهای اندیشیدن و زیستن و ارتباطات اجتماعی و سطح انتظارات و افق‌ها و رؤیاها در بخش بزرگی از جمعیت کشور به ویژه انبوه تحصیل‌کردگان جوان دانشگاهی و دانش‌آموختگان در قلمرو وسیعی از رشته‌های متنوع و در تهران و دیگر استان‌ها و حتی شهرهای خیلی دور این سرزمین و در نسل‌های جدید و جوان‌تر و نیز زنان تحصیل‌کرده انجامیده است؛ کثرت فارغ‌التحصیلان علوم انسانی که از قضا غالباً مدل اشتغال چندان مناسبی را تجربه نمی‌کنند و از حس مشارکت جمعی و خوداثربخشی حرفه‌ای سرشار نمی‌شوند و احساس رضایت بخشی برای به اشتراک گذاشتن خود در رفاه اجتماعی و کیفیت زندگی و گرگشایی



از معضلات موجود کشور ندارند.

مجموع آنچه به اختصار ذکر شد موجودیتی به نام علوم انسانی در ایران را به جرمی بحرانی^۱ مبدل ساخته است. در «پویش شناسی اجتماعی»^۲، جرم بحرانی یا جثه بحرانی را به آن مقدار از رشد مواد و مصالح و ظرفیت‌های یک چیز می‌گویند که می‌تواند با نیل به آن از خود آثار تازه‌ای بروز دهد و نقطه عطف تحولی را تجربه کند ولی به هر علتی توفیق آن را به دست نمی‌آورد (Oliver, et al., 1985).

وقتی جرمی بحرانی شکل می‌گیرد از درون آن رویدادهایی به وقوع می‌پیوندد. اگر فرض نویسنده مبنی بر انباشت یک چگالی بزرگ بحرانی در علوم انسانی ایران عجالتاً پذیرفته شود، در آن صورت مشکل بزرگتری خود را به ما نشان می‌دهد و آن این است که ساختارهای رسمی موجود نمی‌توانند از عهده این چگالی عظیم برآیند و به این جثه عظیم کمک کنند تا خود را تا درجات بلوغ کیفی ارتقاء دهد و به سطوح بهره‌وری و اثربخشی رسد. برای همین است که علوم انسانی ما به نوعی «خودتنظیمی آشوبناک» رسیده است. در خود و با خود رفتارهایی غیرقابل کنترل دارد. نظم‌های او فوق پیچیده و تصادفی گشته است بدون اینکه قادر به پوست اندازی شود.

تا زمانی که خط مشی‌های عقلانی و رضایت بخشی برای بهره‌وری ملی از این چگالی عظیم سرگردان در علوم انسانی در میان نباشد و ساختارها، نهادهای رسمی کشور و مدیریت‌های دانشگاهی ما نتوانند به ثمربخشی این موجودیت کمک کنند همچنان شاهد خواهیم بود که این موجودیت‌ها در بهترین حالت، استراتژی بقا در پیش می‌گیرند و فقط خود را سرپا نگه می‌دارند بدون اینکه بتوانند به خود ابرازی رضایت بخش و شکوفایی و اثربخشی برسند. بدتر از این هم غوطه خوردن در گرداب انواع بلایا، سرخوردگی‌ها، تلاطمات، واگرایی‌ها، مهاجرت‌ها، بیگانگی‌ها، واگرایی‌ها و ناراضماندی‌ها و اعتراض‌ها خواهد بود.

درگیری با مسئله یادشده، سؤال مطالعه حاضر را به اینجا کشانیده است که چگونه علوم انسانی (این سرمایه عظیم ولی سرگردان ملی) می‌تواند به اثربخشی و بهره‌وری برسد، تنگناها و موانع راه چیست و چه راه‌های برون رفت از وضع موجود در علوم انسانی پیش روی ما قرار دارد. نویسنده برای بررسی این موضوع با اتخاذ روش پدیدارشناسی تفسیری به سراغ نمونه هدفمندی از اصحاب علوم انسانی ایران رفته و از طریق مصاحبه با آنها کوشیده است به فهم تجربه‌های زیست‌شان نائل آید و به پرسش‌های تحقیق پاسخی اکتشافی دهد.

مروری در تحقیقات پیشین و موجود

اثربخشی علوم انسانی موضوعی جهانی است و در متون و منابع مورد بحث قرار گرفته است. Greenhalgh, et, al, 2016; Donovan, 2008; Penfield, et, al, 2014; Milat, et, al, 2013; Davidson)



Barrett, 2018 &....) اثربخشی علم چنین تعریف شده است: «تحقیقات دانشگاهی و علمی در فراسوی محیط درونی دانشگاه و جامعه علمی، چه تأثیر و دگرگونی یا منفعتی را در جهت کیفیت زندگی یا بهبود وضع اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و زیست‌بومی ایجاد کرده‌اند؟» (LSE Public policy group, 2016)

گروه خط مشی عمومی دانشکده اقتصاد و علوم سیاسی لندن^۱ کتاب راهنمایی برای دانشمندان اجتماعی با هدف پیشینه کردن تأثیرات پژوهشی آنها^۲ تدوین کرده است (LSE Public policy group, 2016). هدف اصلی در این کتاب راهنما، ارائه مدل‌ها و روش‌هایی برای ارتقاء اثربخشی علوم انسانی و اجتماعی است. نویسندگان از دو سطح تأثیرات اولیه و ثانویه تحقیقات دانشگاهی بحث می‌کنند^۳. دوره عمر دانش وری و علم ورزی در علوم انسانی و اجتماعی مورد بررسی قرار است (LSE Public Policy Group, 2016).

در این کتاب راهنما از انواع ساز و کارها مانند سخنرانی در مجامع برون دانشگاهی، شبکه‌سازی اجتماعی، قراردادهای پژوهش و مشاوره، کنفرانسیوم‌ها، فروم‌ها و مجامع و فعالیت‌های مشترک در علوم انسانی و اجتماعی برای افزایش اثربخشی اجتماعی آن بحث شده است. (LSE Public Policy Group, 2016: 159)

فرهنگستان علوم اجتماعی^۴ از سهم دانشگاه‌های دارای برنامه‌های آموزشی و پژوهشی علوم انسانی و اجتماعی در توسعه منطقه‌ای و محلی، بسط زندگی کاری و مداخلات تغییر رفتار، ارتقاء شرایط کاری، بهبود خدمات عمومی، کاهش جرائم، همکاری پلیس و اجتماعات محلی، مراقبت و کنترل اجتماعی، محرومیت زدایی، کمک به گروه‌های حاشیه‌ای و طرد شده و فراموش شده، دمکراتیزاسیون طرح‌های توسعه و مسائل زیست‌بوم بحث می‌کند (Academy of Social Sciences, 2013).

باستو، دانلوی و تینکلر در کتابی با عنوان تأثیرات علوم اجتماعی؛ با این پرسش درگیر هستند که چگونه دانشگاهیان با آموزش‌ها و تحقیقات خود منشأ تغییر و تفاوت شوند (Bastow, Dunleavy and Tinkler, 2014). همین گروه محققان ابعاد مختلف اثربخشی علوم اجتماعی در رفتار حکمرانی و سیاست‌های عمومی را مورد بررسی قرار داده‌اند (Bastow, Dunleavy and Tinkler, 2016). دیویس و همکاران مدل‌هایی برای ارزیابی تأثیرات برون دانشگاهی علوم انسانی و اجتماعی ارائه داده‌اند (Davies, et al. 2005)

در ایران نیز صاحب‌نظران، محققان و نویسندگان از ابعاد مختلف به مسئله علوم انسانی پرداخته‌اند. رضا داوری اردکانی در باب مسائل علوم انسانی و ضرورت اثربخشی آن در کل حیات



1 – The London School of Economics and Political Science LSE Public Policy Group Consultation Draft

2 – MAXIMIZING THE IMPACTS OF YOUR RESEARCH

3 – The primary and secondary impacts of academic research

4 – Academy of Social Sciences

معرفتی و زندگی اجتماعی، به تأمل‌های نظری نشسته است (داوری، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۴). فرامرز رفیع‌پور به موانع رشد علمی در ایران پرداخته است و اینکه نظام آموزشی ایران، متولیان متعددی دارد و این متولیان با مداخلات موازی خود مانع از استقلال آکادمیک و ابتکار عمل خود دانشگاه‌ها می‌شوند و خصوصاً به علوم انسانی و اجتماعی لطمه می‌زنند (رفیع‌پور، ۱۳۹۰: ۷۹-۷۸). نقد دیگر ایشان به مدرک‌گرایی در ایران است. دکتر رفیع‌پور گسترش بی‌رویه، ناموزون و عرضه‌گرایانه مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها را به درستی مورد انتقاد قرار داده است. ایشان فرایندهای صوری ارتقاء مرتبه تا استادی را نقد کردند. همچنین کوشیده‌اند ردپاهایی از سیاست‌زدگی و ابتذال را در محیط‌های علمی نشان دهند که نوعی پوپولیسم و نوعی لمپنیسم علمی است و متأسفانه ویروس وار در جامعه علمی ما در حال رشد است. (رفیع‌پور، ۱۳۹۰: ۲۳۴ و نیز ملحقات: ۹-۸).

تحقیقی از سوی جهاد دانشگاهی درباره چالش‌های دستیابی تحقیقات علوم انسانی و اجتماعی به اثربخشی و تجاری‌سازی صورت گرفته است (جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۵). اثربخشی پژوهش‌های علمی داخلی بر شاخص‌های توسعه ایران بررسی شده است (احسانی و همکاران، ۱۳۹۴) که طبق آن رشد علمی در ایران صرفاً جنبه کمی داشت و نتوانسته است به توسعه کشور چندان کمکی کند. الگوی چهار وجهی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی برای ارزیابی علوم انسانی، مدلی است که توسط قانعی راد ارائه شده است و در آن نوعی تیپ‌شناسی از علوم انسانی شامل چهار نوع حرفه‌ای، اقتصادی، سیاسی، عمومی از حیث اقسام مشارکت‌ها (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی؛ شامل مشارکت در شبکه علم، مشارکت در شبکه دانش و مشارکت در شبکه نخبگی) به دست آمده است (قانعی راد، ۱۳۹۵). مصباحیان از شرایط امکان اشتغال به علوم انسانی با تأکید بر فلسفه بحث کرده و میان اشتغال به علوم انسانی با اشتغال به علوم انسانی تفاوت نهاد است (مصباحیان، ۱۳۹۱). قانعی راد جوکار (۱۳۸۸) به بررسی دیدگاه العطاس‌ها درباره رابطه علوم اجتماعی مستقل با مسئله شرق‌شناسی معکوس و بومی‌گرایی می‌پردازد. جانعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) با طبقه‌بندی موانع توسعه علمی در ایران از دیدگاه اندیشمندان، نشان می‌دهند در حالی که تنها ۱۰ درصد آثار بررسی شده فقط به موانع درون فضای اجتماعی علم و ۲۰ درصد فقط به موانع بیرون فضای اجتماعی علم توجه و تأکید نمودند، ۷۰ درصد آنها به وجود هردو نوع این موانع در جامعه ایران اشاره دارند. فاضلی (۱۳۸۸) با بررسی و تحلیل گفتمان از آراء و دیدگاه‌های مختلف در زمینه بومی‌سازی علوم اجتماعی در ایران به بیان اجمالی نحله‌های مختلف در زمینه بومی‌سازی و نقد آنها می‌پردازد. خانیکی (۱۳۸۴) نقش علوم انسانی را در دنیای کنونی، نقشی بنیادی و نه ابزاری می‌داند. بدین معنا که این علوم سامان‌دهنده زندگی و اندیشه است در حالی که در ایران نگاه رسمی به این علوم، غالباً نگاهی ابزاری است. مؤمنی (۱۳۸۸) کوشیده است با تکیه بر چارچوب نظری نهادگرایی توضیح دهد که با انجام اصلاحات جدی در زمینه نظام آموزش‌های رسمی، نظام تصمیم‌گیری و تخصیص منابع و نظام پاداش‌دهی اقتصادی

اجتماعی در کشورمان می‌توان به صورت موفقیت آمیزی از عهده چالش‌های مواجهه با علم بومی و علم جهانی برآمد.

نویسنده مقاله حاضر نیز قبلاً بررسی و بحث کرده است که گفتارهای مبهم بومی شدن علم و دانشگاه در لفافه‌ای از نقد اثبات‌گرایی و نقد کمیت‌گرایی سراز ایدئولوژی‌ها و پروژه‌هایی در آورده و به تأویل‌هایی اجتماعی و سیاسی انجامیده است که اساساً در نیت مؤلفان نخست نیز نبود. علت این امر، از یک سو فقر نظری و از سوی دیگر آسیب پذیری‌های زمینه‌ای و ساختاری در جامعه ما بوده است (فراس‌خواه، ۱۳۸۸). نویسنده در تحقیق دیگر خود شرح می‌دهد که چرا آموزش دانشگاهی در علوم انسانی و اجتماعی وضعیت مطلوبی ندارد. وی به این نتیجه رسیده است شناختی که در کلاس درس روی می‌دهد، یک سازه اجتماعی است و تحت تأثیر وضعیت یک جامعه برساخته می‌شود، این خصیصه در علوم انسانی و اجتماعی به بیشترین مقدار خود می‌رسد. آموزش علوم انسانی و اجتماعی به شدت با شرایط سیاسی و ساختاری و مدیریتی جامعه درگیر است. این آموزش‌ها معمولاً در معرض تقلیل یافتن به ایدئولوژی‌های دولتی و یا ضد ایدئولوژی‌هایی در برابر دولت و تقلیل یافتن به نوعی عوام‌گرایی^۱ هستند. آموزش‌های علوم انسانی و اجتماعی در ایران در جنبه سیاست‌های آشکار و پنهان گرفتار آمده است. سیطره فرهنگ و سیاست و ایدئولوژی رسمی، آموزش دانشگاهی ما را در علوم انسانی و اجتماعی از پای در آورده است. دولت سالاری و تفوق یک ایدئولوژی رسمی بر فضاهای آموزشی، آموزش علوم انسانی و اجتماعی را در ایران تا حد زیادی سیاست‌زده و ایدئولوژی‌زده کرده است. راه حل اساسی برآمده از این مطالعه، اصلاحات نهادی در نظام سیاست‌گذاری و رفع موانع آشکار و پنهان از آموزش دانشگاهی است. استقلال دانشگاهی و آزادی علمی مهمترین شرط لازم آموزش مطلوب علوم انسانی و اجتماعی است. علوم انسانی و اجتماعی، سرشت انتقادی دارند. آن‌ها مانند علوم طبیعی نیستند که با اشیاء مادی سروکار داشته باشند بلکه آنها با مسائل پیچیده عالم انسانی و با مسائل مورد اختلاف، با حق و حقوق و زیبایی و حقیقت و صدق و ارزش و معنا و اختیار و قدرت سروکار دارند. برای داشتن علوم انسانی و اجتماعی مطلوب و آموزش کارآمد آنها، باید «تحمیل ابهام» و «تحمیل اختلاف» در جامعه ما نهادمند شود. این به عادت‌واره‌های متفاوتی از فرهنگ آزادمنشی و کثرت‌گرایی و به الگوی متفاوتی از حکمروایی خوب، ساختارهای حمایتی، مشارکتی و عقلانی و فضاهایی تعاملی و رقابتی نیاز دارد (فراس‌خواه، ۱۳۸۹).

مقایسه تحقیقات جهان با ایران در این موضوع که شمه‌ای در بالا ذکر شد نشان می‌دهد در حالی که در کشورهای توسعه یافته، محققان بیشتر به اصلاح روش‌ها و فرایندها برای بهبود وضعیت توجه کرده‌اند محققان ایرانی غالباً با موانع ساختاری و نهادی دست به گریبان هستند و حس و حال‌شان غالباً گلایه از یک امر بیرونی است.



بحث در یافته‌های مطالعه

نویسندگان در تحقیق حاضر برای بررسی این معضل به سراغ چارچوب نمونه هدفمندی از اصحاب علوم انسانی ایران رفته است. تنوع رشته‌ها در خوشه‌های عمده و نیز سایر تنوعات میدانی در نمونه ملحوظ شده است. آنگاه با اتخاذ روش پدیدارشناسی تفسیری و مصاحبه‌های نیمه ساختمند، نویسندگان وضعیت حال و احوال علوم انسانی را از خود این اصحاب پرسیده است با این هدف که ببینند اینان بنا به تجربه‌های زیسته خود چه قصه‌ای در دل دارند و بر زبان می‌رانند، علل مشکلات را در چه اموری می‌بینند. مصاحبه تا ۵۰ نفر ادامه یافته است و به اشباع داده‌ها و اشباع نظری رسیده است. تحقیقی خسته کننده اما شگفتی‌ساز و پرهیجان با کاربرد تحلیل مضمون و پس از بررسی قابلیت اعتماد نتایج و روایی آنها از طریق بازبینی ممیزان و بازبینی همکاران، دو یافته عمده اکتشافی داشت که ترجیح می‌دهم یکی را به دلیل وضوح و صراحت و شدت آن یافته اصلی بنامم و دومی را یافته ضمنی و جانبی.

یافته نخست مطالعه این است که بخش درخور توجهی از مشارکت کنندگان در این تحقیق (نمونه هدفمندی از اصحاب علوم انسانی ایران در دوره حاضر) چنان خود و هم‌تایان‌شان را گرفتار وضعیت نامطلوب سیاستی و ساختاری و نهادی حاکم بر علوم انسانی در طی این چند دهه می‌بینند که تقریباً در مجموع نگاه‌شان و متافیزیک ذهن‌شان «کانون اسناد بیرونی» دارند. یعنی بدون اینکه هریک از این مشارکت کنندگان تحقیق از گفته‌های دیگران باخبر باشند گویا تبانی ناخواسته‌ای میان بخش مهمی از آنها روی داده است تا با وحدت کلمه مضموری، علت مشکلات علوم انسانی را به عوامل بیرون خود نسبت دهند؛ عواملی مانند نظام حاکم سیاست‌گذاری، وضعیت متمرکز ساختارها، سیستم‌های مشارکت گریز و تنوع گریز، سیطره نگاه سیاسی و ایدئولوژیک رسمی، مشکلات مربوط به فقدان استقلال دانشگاهی و آزادی آکادمیک، اقتصاد نفت‌زده دولتی و نیز رانت‌ها و فساد سیستماتیک، فقدان شایسته‌گرایی و استقلال حرفه‌ای، اعتبارات اندک، تشنج‌های بین‌المللی، خلط دوساحت علم و دین، گفتمان‌های غلط اندازی مانند بومی سازی و باقی‌گذاری. قضایای مؤلمه و عوامل مایوس کننده‌ای که روی هم رفته نمی‌توان در واقعیت آنها و تأثیرات مخرب‌شان بر اثربخشی علوم انسانی تردید کرد اما آیا این به تنهایی می‌تواند توضیح رضایت‌بخشی برای مشکلات علوم انسانی به دست دهد؟ یا راه برون رفتی بگشاید؟ و راه حل پایداری بدهد؟

مشکلات ساختاری و نهادی البته که واقعیتی غیرقابل کتمان هستند اما چنان بر اذهان ما استیلا یافته‌اند که حتی آنچه را نیز تا حدودی با تغییر طرز نگاه و با کنش‌ها و هم‌کنشی‌ها و اصلاح روش‌های خود می‌توانیم مقداری بهبود بخشیم داخل پراتنز می‌نهم و آنچه را هم تا اندازه‌ای در حیطه ابتکارات و افکار و اعمال خودمان است باز همچنان با «کانون اسناد بیرونی» به علل و عوامل کلان ساختاری و زمینه‌های اجتماعی، تاریخی، سیاسی و اقتصادی بیرون ارجاع می‌دهیم، از خود احاله می‌کنیم و از این طریق خودمان را ناتوان از هرگونه اقدام و خلاقیت و کوشش می‌انگاریم، «نقش

قربانی» بر عهده می‌گیریم و این عملاً به یکی از موجبات اصلی ضعف «خود اثربخشی» ما و منشأ خود ناکارآمدی ما می‌شود و شاید تا حدودی به یک وضعیت ترومایی نیز می‌انجامد به طوری که احساس می‌کنیم دیگر نمی‌توانیم از پس ساختارهای ناکارآمد و سیستم‌های نامطلوب و سیاست‌های غیر عقلانی نیز برآییم. این با دامن زدن به ارزش‌های بقا، می‌تواند روح کنش را از نسل جدید علوم انسانی بستاند.

نتیجه این وضعیت می‌تواند ناخودآگاه بخش‌هایی از ما را در معرض بی‌عملی گسترده قرار دهد و از حس بهبودگرایی و عمل‌گرایی و امید به اصلاح و تغییر باز دارد. حال آنکه به گواهی شواهد متواتر جهانی، همه جوامعی که به سطوح مختلف توسعه یافتگی رسیده‌اند، تمام کشورهای در حال توسعه موفق، کلیه دانشگاه‌های تراز اول جهان و این همه پیشرفت و تحول و توسعه و دگرگونی‌های گسترده در علوم انسانی و اجتماعی دنیا و انواع عملکردهای آنها، مطمئناً نه خلق الساعه و گزاف، بلکه حاصل مساعی و ایستادگی‌ها و کوشش‌های عاملان انسانی بود و حاصل تغییر در نگاه‌ها و بهبود روش‌ها و نتیجه مقاومت‌ها و ابتکارات و هوشیاری‌ها و فوت و فن‌ها و تدابیر و کنش‌ها و هم‌کنشی‌های عاملان اجتماعی به ویژه در میان اصحاب علوم انسانی آنها بود و خود به خودی و گزاف روی نداده است. اتفاقاً اگر قرار است و ضروری نیز هست که ساختارها و نهادها و سیستم‌های اثرگذار بر علوم انسانی اصلاح اساسی شود این بدون تغییر نگاه‌ها و روش‌ها و بدون اعمال و تعاملات و ابتکارات و خلاقیت‌های خود اصحاب علوم انسانی به نحو پایداری پیش نمی‌رود و به ثمر نمی‌رسد.



اما چنان‌که گفته شد تحقیق حاضر، یافته جانبی دیگری نیز در برداشت و آن این است که گویا نیمه خاموشی نیز در زیر پوست علوم انسانی ایران هست و تجربه‌های زیست مشارکت کنندگان تحقیق حاضر کم و بیش با آن آشنایی مضموری دارند. این در پس پشت برخی فقرات مصاحبه و مضامین اظهارات آنها و در فحوای برخی اشارات ضمنی و ارجاعات آنها احساس می‌شد.

در علم، ظرفیت تفکر و مفهوم سازی هست و این خصیصه را در علوم انسانی می‌توان با درجات بیشتری انتظار داشت. در علوم انسانی امکان بداعت‌های نابهنگام، اتفاقات معنایی، آفرینش‌های معرفتی، بارش‌های خلاق ذهنی و افق‌گشایی و اکتشاف هست. این را پویایی‌های درونی و نهفته در جبه بحرانی علوم انسانی ایران که پیشتر از آن یاد کردیم محتمل ترمی سازد. علم اجتماعی خود آیین است. آنچه در اختیار خود اصحاب علوم انسانی هست فعال شدن چرخه‌های کنش و هم‌کنشی. معنایی و ارتباطی است که در اینجا و آنجا و در میان برخی از کنشگران علوم انسانی در دانشگاه‌ها و حوزه عمومی علوم انسانی و شهرهای این سرزمین گاه و بیگاه مشاهده می‌کنیم. آیا اینها توفان و رعد و برقی است که می‌تواند نوید بارشی آرام و مداوم را بعد از یک دوره خشکسالی با خود بیاورد؟

اگر چنین است دست کم می‌توان گفت که فعال شدن چرخه‌های کنش خلاق معنا ساز و ارتباطی قادرند که ضمن نوزایی و نهضتی مجدد، به بیداری علمی تازه‌ای در جمعیت بزرگ و

سرگردان علوم انسانی در علوم انسانی ایران دامن بزنند. این نوع بازخیزها می‌توانند درحد متغیرهای تعدیل کننده و عوامل مداخله وارد جریان شوند و یا به صورت راه انداز عمل کنند و در جا به جایی متغیرهای مستقل نیز اثر گذارند. ارتقاء قابلیت‌های فردی و گروهی و خلاقیت‌های مدیریتی در سطوح پایین و میانی، نوآوری در کلاس‌ها و پروژه‌ها و اجتماعات و حلقه‌ها، دانش پژوهی و رویکرد محققانه به موضوع فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، بسط قابلیت‌های حرفه‌ای و مهارت‌های ادراکی و ارتباطی و اجتماعی، تعامل با همکاران و دانشجویان و بسط ظرفیت‌های ارتباطات انسانی و حرفه‌ای و فکری و گفتگویی و عاطفی و اجتماعی، خود مطالعه‌گری و خود ارزشیابی، یادگیری زبان‌های واسط، افزایش سواد اطلاعاتی، ارتباط‌گیری با دانش‌آموختگان، ارتباط با دانشمندان و نهادهای علمی بین‌المللی، ایجاد حلقه‌ها و مراودات علمی، ارتباط با جامعه و حوزه عمومی و انجام مسئولیت‌های اجتماعی و بقیه اقدامات همه و همه چیزهایی هستند که اصحاب علوم انسانی به عنوان نخبگان فکری و علمی معنا ساز و امکان ساز می‌توانند خود رأساً آغاز کنند بدون اینکه همچنان معطل ساختارهای سنگین متصلب شوند.

نتیجه‌گیری

ارتقاء سطح تعاملات «بین نسلی» و نیز «بین رشته‌ای» در علوم انسانی و نیز «تعاملات آن با جامعه» مستلزم ظهور کنش‌ها و هم‌کنشی‌های معنا ساز، امکان ساز و راه انداز است تا ظرفیت‌های بالقوه موجود ولی معطل و حبس شده در دل پویایی‌های درونی اجتماعات علوم انسانی این سرزمین را بیدار و فعال کند. بخشی از اینها موکول به ارتقاء سطح مهارت‌های ادراکی، ارتباطی و اجتماعی است و می‌تواند تأثیرات علوم انسانی و اجتماعی را در دو وجه عمده تقویت کند: ۱. تأثیرات آکادمیک ۲. تأثیرات برون آکادمیک مثلاً بر کسب و کار، دولت، جامعه محلی و مدنی و جهان اجتماعی و فرهنگی. چیزی که در متون و منابع بررسی شده جهان نیز از آن بحث شد (LSE Public policy group, 2016).

از محتویات علوم انسانی انتظار می‌رود که عنصر اکتشافی داشته باشند. نظریه پردازی و خلاقیت‌های عالی علمی از تحقیقات پیشرفته‌ای ناشی می‌شوند که در آنها روح تلفیق وجود دارد. از توانایی پیوند نظرو عمل، کاربرد دانش و فناوری حاصل می‌شود. باز نوآفرینی بالاترین سطح پژوهش است که در آن صلاحیت‌های رهبری علمی در اجتماعات حرفه‌ای منشأ توسعه در چرخه‌های تولید دانش می‌شود. این چهار سطح خطی نیستند بلکه با هم مرتبط و در رفت و برگشت هستند و پیچش حلزونی دارند.

حاصل این چرخه حلزونی علم، تعامل خلاق دانشگاه با واسط‌های تأثیر اجتماعی (همچون رسانه‌ها و مراکز مشاوره و...) و از طریق آنها با جامعه است؛ از قبیل سیستم‌های اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی و سیاسی و نهادهای مدنی و سازمان‌های غیردولتی و سیستم‌های خط



مشی‌گذاری عمومی. از حاصل چرخه حلزونی دانش، تأثیرات اجتماعی علوم انسانی توسعه می‌یابد (LSE Public policy group, 2016: 135).

برخی از مهم‌ترین توصیه‌ها عبارت‌اند از:

۱) بسط قابلیت‌های میان رشته‌ای: چگونه می‌توان مبادلات اقتصادی را بدون فرهنگ، و بازار را بدون روابط بین‌الملل بررسی کرد؟ چگونه می‌توان دانش مدیریت و علم خط مشی را با بی‌اعتنایی به علم الاجتماع و جامعه‌شناسی نهادها دنبال کرد؟ چطور می‌توان روابط اجتماعی مردم را بدون رویدادهای مغزو علوم شناختی، هوش را بدون الکترونیک و علوم کامپیوتر، آگاهی را بدون زبان، ذهن را بدون بدن، علم را بدون فناوری و نهادها را بدون روان‌ها بررسی کرد؟ آیا می‌توان برنامه‌ریزی شهر را بدون فهم فضای اجتماعی مطالعه کرد؟ بینارشتگی به معنای ترکیب چند رشته سنتی نیست بلکه به معنای گذر از ساختار درختی دانش، تحول در عادت‌های استنتاجی و روایی علم، دگروار شدن برنامه‌های پژوهشی و ساختارهای پداگوژیک است. پسادیسیپلین به معنای تغییر در سبک تولید دانش، تغییر در الگوی مبادلات علم و کنش علمی است. به معنای تغییر در سیاست علمی، زندگی علمی، نهاد علمی و فرهنگ علمی عالمان علوم انسانی است.

۲) درگیری در فعالیت‌ها و خدمات آکادمیک مثل عضویت در هیئت تحریریه‌ها، داوری مقالات، شرکت در کنفرانس‌های داخل و خارج و مشارکت در اجتماع علمی به بهبود اثرگذاری علوم انسانی کمک می‌کند. انتظار می‌رود که این فرصت‌ها به طور برابر برای همه اصحاب علوم انسانی فراهم شود. به ویژه با این چگالی عظیم علوم انسانی که در ایران انباشته شده است و در ابتدای مقاله ذکر شد، این توزیع مجدد فرصت‌ها لازم است خصوصاً برای کثیری از نسل‌های جدید نوظهور علوم انسانی (در میان جوان‌ترها و زنان و غیرتهرانی‌ها) جدی گرفته شود.

۳) تعاملات در خطوط اتصال تأثیرات^۱ از عوامل ارتقاء اثرگذاری علوم انسانی هستند. این اتصالات از طریق مؤسسات و نهادهای واسطه و میانجی^۲ به وجود می‌آیند و بسیار مهم هستند مثل مراکز مشاوره، اندیشگاه‌ها، رسانه‌ها و ... این‌ها با ساز و کارهایی همچون تجمیع^۳ و تقطیر^۴ و بسته‌بندی مجدد^۵ به تأثیر پژوهشی اصحاب علوم انسانی کمک می‌کنند و آنها را به دست مشتریان بخش‌های خصوصی و عمومی و مدنی و اجتماعی می‌رسانند.

۴) تعاملات بیرونی اصحاب علوم انسانی با جهان کار و جهان اجتماعی و فرهنگی و مدنی مثل مشاوره دادن به کسب و کار، سخنرانی‌ها در شبکه‌های مختلف اجتماعی و مدنی، ارتباط از طریق دانشجویان، گرفتن پروژه‌های انتفاعی و غیرانتفاعی و همکاری با رسانه‌ها به افزایش



تأثیرات کمک می‌کند.

۵) معمولاً ذی‌نفعان بیرون دانشگاهیان منظر متفاوتی درباره تأثیرات آنها دارند که در متون و منابع از آن به «شکاف تأثیرات»^۱ تعبیر می‌شود. مسئولان دولتی و ارباب کسب و کار از جمله این ذی‌نفعان هستند که مدتهاست از اصحاب علم گله دارند و البته غلبه فضاهاى نئولیبرالی به آن دامن می‌زند. اخیراً حتی ناخرسندی از تأثیرات بیرونی دانشگاهیان به منتقدین اجتماعی، فعالان مدنی و اعضای سمن‌ها و بیشتر ذی‌نفعان محلی و ملی نیز تسری یافته است.

اصحاب علوم انسانی می‌توانند با اعمال و ارتباطات خود این طرز نگاه ذی‌نفعان بیرونی را بهبود بخشند؛ با ارتقاء سطح توانایی‌های ارتباطی، تجربه اندوزی، خود مطالعه‌گری، خودارزیابی و خود مستندسازی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، تسلط به زبان‌های واسط بین‌المللی، ظرفیت‌های ارتباطی، توانایی‌های ارائه‌ای و نمایشی، البته مداخلات و خلاقیت‌های مدیریت و رهبری علمی، اصلاح فرایندها و شیوه‌های انجام کار و امثال آن، مهارت‌های گسیل دانش، برای افزایش تأثیر اجتماعی. یک محقق باید علاوه بر ابداع و آفرینش و تولید دانش، توانایی‌هایی برای ارائه، بسته بندی، معرفی و انتقال آن داشته باشد که لازمه‌اش قابلیت‌هایی مثل ترجمه دانش، انتقال دانش^۲، گسیل دانش^۳ و قابل بهره‌برداری کردن دانش^۴ و اجرایی کردن و کاربست دانش^۵ است. چه بپذیریم یا نه، ارائه دانش مهم‌تر از خود دانش شده است!

در عین حال نباید از این حقیقت غافل بود که برخی از دانشمندان برجسته علوم انسانی حوصله و یا فرصت پاسخگویی مناسب به «سفارش‌های پژوهشی سازمان‌ها و نهادها و بنگاه‌های بیرون دانشگاه»^۶ و هم‌زمانی با ارباب کسب و کارها، مقامات دولتی و مدیران را در خود نمی‌بینند و شاید هم سبک علمی متفاوت و منزوی و تیپ درون‌گرایی دارند. این هم یکی از تنوعات علم است و زیباست. نباید به کلیشه‌های مان اجازه دهیم که این تنوعات سرکش را از میان برچینند. بالاتر از این، برخی متفکران منتقد اصولاً نقدهای جدی به زمانه کنونی دارند که در آن علم، اکتشاف و تفکر به ارائه تبدیل شده است یعنی به جای پویش علمی، ارائه علمی اهمیت یافته است و اینان می‌کوشند از این استحاله تا حد امکان برکنار مانند. در عین حال این مانع از آن نمی‌شود که حتی اینان نیز با آشنایی به زمینه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی برون دانشگاهی، داشتن امکانات ارتباطی مثل وبسایت، زبان همه فهم، قدرت بیان برای مخاطبان غیرمتخصص^۷، ارتباط‌های سیاسی بکوشند تا به سطوح و ابعاد تأثیرات اکتشافی و انتقادی خود بر «زمانه بی‌خردی» بیفزایند.



1 - Impacts gap

2 - Knowledge transfer

3 - Knowledge mobilization

4 - Utilization

5 - K. Implementation

6 - RFPs (Requests for Proposal)

7 - Lay

منابع

۱. احسانی، وحید؛ اعظمی، موسی؛ نجفی، محمد باقر و سهیلی، فرامرز (۱۳۹۴). قابلیت اثرگذاری پژوهش‌های علمی ایران براساس کیفیت بروندهای آنها. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران ۳۲ (۲): ۶۶۰-۶۳۱.
۲. جانعلی زاده چوب بستی، حیدر؛ سلیمانی بشلی، محمدرضا (۱۳۸۸). در جست و جوی شناخت موانع راه حل‌های توسعه علمی در ایران مجله مطالعات اجتماعی ایران، سال سوم، شماره ۱ (پیاپی ۵)، بهار ۱۳۸۸، صص ۳۷-۶۲.
۳. جهاد دانشگاهی تربیت مدرس (۱۳۹۵). بررسی چالش‌های دستیابی تحقیقات علوم انسانی و اجتماعی به اثربخشی و تجاری سازی. بازیابی شده در <http://www.researchimpact.ir/Fa/category/Fa-Pages/20> (آخرین دسترسی ۳ دی ۱۳۹۶).
۴. خانیکی، هادی (۱۳۸۴). نقش علوم انسانی در ایران. مقاله ارائه شده در همایش آکادمی علوم انسانی. دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، آذرماه ۱۳۸۴.
۵. داوری اردکانی، رضا (۱۳۸۹). علوم انسانی و برنامه‌ریزی توسعه. تهران: فردایی دیگر.
۶. داوری اردکانی، رضا (۱۳۹۴). ملاحظات درباره علوم انسانی و اجتماعی. روزنامه اطلاعات، ۲۲ تیر ۱۳۹۴.
۷. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۹۰). موانع رشد علمی ایران و راه حل‌های آن. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۸. فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۸). گفتمان مسئله بومی. مجله مطالعات اجتماعی ایران، سال سوم، شماره ۱ (پیاپی ۵)، بهار ۱۳۸۸، صص ۸۴-۹۶.
۹. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی و مسأله‌های ایرانی. تهران: نشرنی (چاپ دوم: ۱۳۹۷).
۱۰. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۹). چرا آموزش دانشگاهی در علوم انسانی و اجتماعی مطلوب نیست. متن کامل بحث ارائه شده در همایش «آموزش علوم انسانی»، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۲۵ آبان ۱۳۸۹ دانشگاه تهران، دانشکده مطالعات جهان.
۱۱. قانع‌راد، محمد امین (۱۳۹۵). الگوی چهار وجهی برای ارزیابی توسعه علوم انسانی. تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم بازیابی شده از <http://maslahat.ir/DocLib2/Approved/20Policies/Offered/20General/20Policies.aspx>
۱۲. مصباحیان، حسین (۱۳۹۱). درباره شرایط امکان اشتغال به علوم انسانی. مجموعه مقالات دومین کنگره ملی علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی: ۴۷۵-۵۰۷.
۱۳. مؤمنی، فرشاد (۱۳۸۸). ایران و چالش‌های مواجهه با علوم بومی و علم جهانی. مجله مطالعات اجتماعی ایران. سال سوم، شماره ۱ (پیاپی ۵)، بهار ۱۳۸۸، صص ۱۳۹-۱۶۰.



14. Academy of Social Sciences(2013). The Impact of Social Science Research UK: Sage.
15. Bastow, Simon, Patrick Dunleavy and Jane Tinkler (2014). The Impact of the Social Sciences: How Academics and their Research Make a Difference. SAGE Publications.
16. Bastow, Simon, Patrick Dunleavy and Jane Tinkler (2016). MEASURING THE IMPACT OF SOCIAL SCIENCE RESEARCH IN UK CENTRAL GOVERNMENT POLICY MAKING. UK: London School of Economics and Political Science.
17. Davidson, E., & Barrett, M. (2018). Introduction to the Research Impact and Contributions to Knowledge (RICK) Section
18. Davies, Huw, Sandra Nutley and Isabel Walter(2005). Assessing the impact of social science research: conceptual, methodological and practical issues a background discussion paper for ESRC Symposium on Assessing Non-Academic Impact of Research May 2005, Research Unit for Research Utilization School of Management, University of St Andrews.
19. Donovan, Claire "The Australian research Quality Framework: A Live experiment in capturing the social, economic, environmental and cultural returns of publicly funded research. "New Directions for Evaluation 2008, no. 60-47:(2008) 118
20. Greenhalgh, Trisha, James Raftery, Steve Hanney, and Matthew Glover. "Research impact: a narrative review." BMC medicine 14, no. 78 :(2016) 1.
21. LSE Public policy group (2016) Maximizing the Impacts of your Research: A Handbook for Social Scientists, London.
22. Milat, A. J., Laws, R., King, L., Newson, R., Rychetnik, L., Rissel, C.... & Bennie, J. (2013). Policy and practice impacts of applied research: a case study analysis of the New South Wales Health Promotion Demonstration Research Grants Scheme 2006 -2006. Health research policy and systems, 5 ,(1)11.
23. Oliver P., G. Marwell & R. Teixeira 1985. A Theory of Critical Mass. I. Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action. American Journal of Sociology. :91 556-522.
24. Penfield, T., Baker, M. J., Scoble, R., & Wykes, M.C. (2014). Assessment, evaluations, and definitions of research impact: A Review. Research Evaluation, 32-21 ,(1)23.



بررسی و رصد تغییرات حاصله در جایگاه شغلی زنان دانشگاهی طی یک دوره ۳۰ ساله

«یافته‌های یک پژوهش طولی از ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۰»

شمس السادات زاهدی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۳۱

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



چکیده

در سال ۱۳۷۰ اولین مرحله از پژوهش طولی درباره وضعیت زنان در جامعه دانشگاهی، در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی صورت گرفت و نتایج آن منتشر شد. در سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰، مراحل دوم و سوم پژوهش مذکور با موضوع مشابه و در قلمرو مکانی همانند تکرار شد و نتایج حاصله انتشار یافت. پس از گذشت سه دهه، برای بار چهارم، وضعیت زنان در جامعه دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت تا سمت و سوی تغییرات احتمالی مشخص شود. یافته‌های حاصل از این بررسی روند، طی سی سال گذشته حاکی از آن است که اگرچه موقعیت زنان عضو هیئت علمی رو به بهبود گذارده و جایگاه آنان تثبیت شده است و با اینکه تعداد زنان در رشته‌ها و تخصص‌های گوناگون افزایش یافته است، اما هنوز در میزان استفاده از زنان در رده‌های عالی مدیریتی و در سطوح رهبری دانشگاهی تغییر چندانی حاصل نشده است. از این رو فرضیه‌های اولیه پژوهش همچنان تأیید می‌شوند، بدین معنی که از نیروی عظیم زنان دانشگاهی استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید و جنسیت، همواره عاملی تعیین کننده در گزینش‌ها به شمار می‌رود. به منظور تسهیل ورود زنان به

عرصه‌های مدیریت عالی و رهبری دانشگاهی، در انتهای مقاله پیشنهادهایی مطرح می‌شوند.
واژه‌های اصلی: پژوهش طولی، شایسته‌گزینی، شکاف جنسیتی، بیگانه‌ای در درون، استعاره‌های جنسیتی، طرح مساوات

مقدمه

در سالیان اخیر وضعیت زنان در ایران از ابعاد مختلف رو به بهبود گذارده است. برای نمونه می‌توان به بالا رفتن میانگین سنی، افزایش نرخ باسوادی، رشد معیارهای جنسیتی مرتبط با توسعه انسانی و از همه شاخص‌تر، افزایش میزان پذیرش زنان در دانشگاه‌ها اشاره کرد. با وجود افزایش تعداد فارغ التحصیلان زن در رشته‌ها و تخصص‌های گوناگون و حضور چشمگیر زنان در آموزش عالی، در میزان استفاده از زنان در رده‌های عالی مدیریتی و در سطوح رهبری دانشگاهی، تغییر چندانی پدید نیامده است. به منظور شناخت چگونگی استفاده از خدمات زنان در دانشگاه‌ها و بررسی میزان به‌کارگیری آنان در پست‌ها و مسئولیت‌های کلیدی، پژوهشی طولی در یک دوره سی ساله صورت گرفته است که یافته‌های آن در این مقاله انعکاس می‌یابد.

بیان مشکل

دو فصلنامه
 پاییز و زمستان ۱۴۰۰
 دوره دوم، شماره چهارم



در بین بسیاری از زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌ها چنین باوری وجود دارد که از دانایی‌ها و توانایی‌های آنان به درستی استفاده نمی‌شود و ظرفیت کاری، قابلیت‌های فکری و مهارت‌های مدیریتی آنها بسیار بیش از آنی است که در حال حاضر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. در حالی که در فرایند تصمیم‌گیری و در تدوین سیاست‌ها و خط مشی‌های دانشگاهی نقش فعالی به آنان واگذار نمی‌شود، در اجرای تصمیماتی که مردان اتخاذ می‌کنند مجدانه تلاش می‌نمایند. تأثیر عینی چنین وضعیتی، در کوتاه مدت به صورت بی‌علاقگی و بی‌اعتنایی به جریان امور دانشگاهی و در بلندمدت به احساس بیگانگی و بدبینی نسبت به سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان خط مشی‌ها در آموزش عالی می‌انجامد. به عبارت دیگر می‌توان مشکل را این چنین مطرح کرد که "در جامعه دانشگاهی ما برای زنان و مردانی که شرایط یکسان دارند فرصت‌های یکسان وجود ندارد."

هدف پژوهش

هدف از این پژوهش بررسی و شناخت وضعیت و موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی و رصد تغییراتی است که طی سی سال گذشته در میزان مشارکت آنان در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاهی رخ داده است.

گونه شناسی پژوهش

به منظور بررسی میزان تفاوت‌ها و تغییرات در مورد یک موضوع خاص، از روش پژوهش طولی استفاده می‌شود. منظور از این نوع پژوهش، اندازه‌گیری مکرر گروه مشابهی از افراد (حداقل سه بار)، به نحوی است که بتوان تغییرات حاصله در آنها را در طی زمان، مشخص کرد (Thomas, 2020). در این پژوهش نیز از روش طولی استفاده شده است.

اهمیت موضوع

یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان از آن برخوردارند. بدیهی است که منظور از اهمیت و حضور، اهمیت واقعی و حضور مؤثر و نه سمبلیک و نمادین است. هنگامی که به زن اعتبار و ارزش داده شود، خواهد توانست علاوه بر وظایف اجتماعی خویش، از عهده انجام وظیفه بسیار مهم و اساسی پرورش انسان نیز به خوبی و شایستگی برآید و فرزندی توانمند و با ارزش به بار آورده و با پرورش نیروی کار شایسته، آینده کشور را بسازد. به علاوه، زنان شاغل در محیط‌های آموزشی می‌توانند نقش پراهمیت تربیت نیروی انسانی را نیز بر عهده گیرند و با آموزش و پرورش انسان‌هایی مجهز به دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز کشور، در آماده سازی اساسی‌ترین زیرساخت توسعه، یعنی نیروی انسانی توانمند و کارآمد، سهمیم باشند. مشارکت زنان در اداره امور دانشگاه‌ها، اعم از امور آموزشی، پژوهشی و اجرایی، امکان استفاده مؤثر از نیروهای بالقوه و استعدادهای نهفته آنان را فراهم می‌آورد. با به‌کارگیری کامل ظرفیت‌ها و توانایی‌های تمامی آحاد ملت، اعم از زن و مرد است که می‌توان به توسعه یافتگی و رسیدن به مراحل استعلایی جوامع انسانی امید داشت.

با توجه به توانمندی‌های علمی، تخصصی و قابلیت‌های عملی زنان، حضور آنان در مشاغل مدیریتی و در مواضع تصمیم‌گیری، امری بسیار ضروری است. در حال حاضر، تفکر مبتنی بر ارزیابی ناآگاهانه و غیر منصفانه از تفاوت‌های زیستی زنان و مردان و تعمیم آن به حوزه‌های کاری موجب شده است که مشارکت زنان در رده‌های مدیریتی و رهبری دانشگاه‌ها بسیار اندک باشد. در کشور ما نیز ضرورت استفاده مؤثر از توانایی‌های تمام آحاد جامعه اعم از زن و مرد، به شدت احساس می‌شود. اگرچه در سخنرانی‌ها، تقریرات و منشآت بسیاری از صاحب نظران و مسئولان جامعه، به طور مکرر به این موضوع اشاره شده، اما متأسفانه تاکنون، کردارها و رفتارها در عمل، سازگاری چندانی با گفتارها و نوشتارها نداشته‌اند. در چنین حالتی، خواست‌ها، استعدادها و خلاقیت‌های نیمی از جمعیت کشور نادیده گرفته می‌شود. حال آن‌که نظریه‌های جدید مدیریت که تکیه بر ضرورت شکوفایی و بروز استعداد‌های تمام نیروهای فعال جامعه دارند، برآنند که کنش‌ها و واکنش‌های روانی و اجتماعی زنان مدیر با همکارانشان فضایی را در محیط کار ایجاد می‌کند که می‌تواند منبع انرژی جدیدی باشد.



منبعی سرشار از درک عاطفی کارکنان که ضمناً دارای بار فرهنگی، با ویژگی‌هایی چون احساس مسئولیت، پاسخگویی، امانت و تبری از فساد است و به ارتقاء کارآمدی و بهره‌وری سازمانی منجر می‌شود.

توصیف پژوهش

بیش از سه دهه از زمانی که اولین پژوهش درباره وضعیت زنان دانشگاهی در کشور انجام شده است می‌گذرد. پژوهش مذکور در سال ۱۳۷۰ و با هدف شناسایی موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی، آگاهی از حدود به‌کارگیری زنان عضو هیئت علمی در پست‌های کلیدی و شناخت میزان واقعی مشارکت زنان در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی انجام شد. قلمرو مکانی پژوهش، سه دانشگاه مختلط در شهر تهران یعنی دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه علامه طباطبایی بوده است. پس از طی فرایند پژوهش علمی، فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و مشخص شد که اولاً از نیروی عظیم زنان دانشگاهی استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید و ثانیاً جنسیت عاملی تعیین‌کننده در گزینش‌ها به شمار می‌رود (Zahedi, 1994). پس از گذشت ده سال، در سال ۱۳۸۰، محقق تصمیم گرفت که برای بار دوم وضعیت زنان دانشگاهی را در قلمرو مکانی یکسان یعنی در سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی مجدداً بررسی نماید، یافته‌های پژوهش جدید را با یافته‌های سال ۱۳۷۰ مقایسه کند و روند تغییرات را در جامعه دانشگاهی مشخص نماید. از این رو پرسشنامه پژوهش پیشین را با جرح و تعدیلی مختصر، مجدداً تنظیم و تکثیر نمود و برای زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های مذکور ارسال کرد. پرسشنامه‌های تکمیل شده در فرایند جمع‌آوری، طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری یافته‌های پژوهش قرار گرفتند. این بار نیز فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند و مشخص شد که تغییر عمده‌ای در وضعیت زنان دانشگاهی رخ نداده است (زاهدی، ۱۳۸۵). بعد از طی دو دهه، در سال ۱۳۹۰، محقق برآن شد تا برای بار سوم به موضوع وضعیت و جایگاه شغلی زنان دانشگاهی بپردازد. از این رو پرسشنامه پژوهش را برای سومین بار تنظیم و روزآمد کرد و برای کلیه زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های سه گانه ارسال نمود. پس از دریافت پرسشنامه‌های تکمیل شده، داده‌های آنها استخراج شد و در فرایند طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بازتاب یافته‌های پژوهش در مقطع سوم نیز چندان تفاوتی با مراحل پیشین نداشت (زاهدی، ۱۳۹۳).

در سال جدید، پس از گذشت سی سال از اولین مرحله پژوهش، محقق برای بار چهارم، پژوهش مذکور را تکرار کرد و به بررسی و رصد تغییرات حاصله در محیط دانشگاهی ایران پرداخت.

فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر (در سال ۱۴۰۰)، دارای دو فرضیه است. گفتنی است که فرضیه‌های این پژوهش



مشابه فرضیه‌های سه پژوهش پیشین بوده و از این قرارند:

- (۱) پس از گذشت ۳۰ سال، تغییر محسوسی در میزان استفاده از نیروی عظیم زنان در دانشگاه‌ها ایجاد نشده است.
- (۲) جنسیت همچنان عاملی تعیین کننده در گزینش‌ها به شمار می‌رود.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار عمده گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه بوده است. پرسشنامه این پژوهش حاوی ۳۰ سؤال و ترکیبی از سؤالات باز و بسته بوده‌اند. این پرسشنامه در فروردین ۱۴۰۰ از طریق پست الکترونیکی برای کلیه اعضای جامعه آماری در قلمرو مکانی پژوهش فرستاده شد. متأسفانه با وجود پیگیری‌های مکرری که گروه تحقیق انجام داد، تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده محدود بود تا جایی که محقق ناچار شد از طریق تماس‌های تلفنی به پیگیری موضوع بپردازد. این بار نیز با این که برخی از خانم‌ها از انجام چنین تحقیقی اظهار رضایت کرده و محقق را به ادامه تحقیق ترغیب نمودند، اما فقط تعداد محدودی از آنان پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده و عودت دادند. به نظر می‌رسد که خانم‌ها امید چندانی به ایجاد تغییر در محیط‌های دانشگاهی ندارند و تجربه زیستی آنها حاکی از این امر مهم است که در کشور ما امکان رفع تبعیض بین زنان و مردان در دانشگاه وجود ندارد.

مشکل چیست؟

مهم‌ترین و اساسی‌ترین ابزار دستیابی به توسعه در هر کشور، منابع انسانی موجود در آن کشور است. در این مورد دو نکته شایان توجه است: اولاً آموزش و تجهیز منابع انسانی به آخرین دستاوردهای علمی و پیشرفت‌های تکنولوژی و ثانیاً به کارگیری منابع انسانی آموزش دیده، ماهر و متخصص اعم از زن و مرد در جایگاه مناسب. با توجه به فرصت‌های متنوعی که برای آموزش عالی در کشور ما فراهم شده، زنان و مردان ما توانسته‌اند با بهره‌گیری از امکانات و فرصت‌های موجود، به دانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون مجهز و آماده خدمت‌گزاری به جامعه متبوع شوند. از این رو باید به آنان فرصت داده شود تا برای بازپرداخت دین خود به جامعه تلاش کنند. علمی که به عمل منجر نشود، منشأ اثری نخواهد بود و ثمری در مسیر متعالی‌ترو متکامل‌تر شدن جامعه به بار نخواهد آورد. در نتیجه، سرمایه‌های ارزشمند جامعه به هدر خواهد رفت. این موضوع، در مورد زنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. واقعیت حاکی از آن است که زنان ما نه تنها در آغاز استخدام فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه پس از استخدام نیز از نظر رشد و پیشرفت شغلی، با محدودیت‌های زیاد و موانع غیرقابل نفوذی مواجه هستند. وقت آن رسیده است که به زنان فرصت داده شود تا استعدادهای نهفته و پنهان نگه داشته شده خود را بروز دهند، آموخته‌های

خود را در عرصه عمل به منصفه ظهور برسانند و از این طریق کشور را از یافته‌های علمی، عملی و مدیریتی خویش بهره‌مند ساخته و بر شتاب توسعه کشور بیفزایند.

وضعیت زنان دانشگاهی در سایر کشورها

بررسی وضعیت زنان دانشگاهی در جوامع مختلف حاکی از این واقعیت است که تعداد دانشگاه‌هایی که در آنها زنان و مردان از موقعیت برابر و یکسان برخوردارند از دانشگاه‌هایی که زنان در آنجا با عدم برابری و تبعیض مواجه‌اند فاصله زیاد دارد. البته درجه توسعه یافتگی کشور با میزان تبعیض رابطه معکوس دارد. کالینز معتقد است که عبارت «بیگانه‌ای در درون» توصیف مناسبی برای زنانی است که در دانشگاه‌ها کار می‌کنند. به نظری این عبارت به سیستم بسته سلطه در دانشگاه و راه‌های مختلفی که باعث استمرار این وضعیت می‌شود اطلاق می‌گردد (Collins, 1986). آلن نیز بر این باور است که سیستم‌های غیرمنصفانه حاکم در دانشگاه‌ها وضعیت موجود را تداوم می‌بخشند و موجب می‌شوند که رده‌بندی‌های ناعادلانه در دانشگاه تجدید حیات یافته و بازتولید شود (Allen, 1992). وی چنین ابراز می‌کند که "به نظر می‌رسد دانشگاه‌ها و کالج‌ها نه تنها از وضع موجود ناراضی نیستند بلکه احساس تعهد می‌کنند که آن را حفظ کرده و سیستم نابرابر فعلی را تداوم بخشند."

آمار آموزش عالی در بریتانیا حکایت از آن دارد که در سطوح پایین دانشگاهی میزان نمایندگی زنان و مردان تقریباً مساوی است، اما فقط ۲۷ درصد از مدیران ارشد در آموزش عالی و ۵/۲۰ درصد از پروفیسورها زن هستند (Black & Islam, 2014). در پژوهشی که درباره کادر دانشگاهی در دو کشور ایتالیا و نروژ انجام شد مشخص شد که در هر دو کشور، رسیدن به درجات استاد تمامی برای زنان بسیار سخت‌تر از مردان است و این در حالی است که هر دو گروه زنان و مردان دارای بهره‌وری بالایی هستند (Romano, 2021). لستر بر این باور است که تبعیت از هنجارهای موجود عامل ادامه سلطه مردان در دانشگاه است. وی می‌گوید «با وجود افزایش مداوم تعداد زنان در دانشگاه‌ها طی چند دهه اخیر، معلوم نیست چرا بسیاری از زنان عضو هیئت علمی همچنان از هنجارهای جنسیتی موجود تبعیت می‌کنند. با این‌که می‌دانند این هنجارها تبعیض آمیز هستند و امتیازی برای آنها از نظر ترفیع و ارتقا ندارند باز هم از آنها تبعیت می‌نمایند (Lester, 2011). از نظر آلن چنانچه ما نتوانیم این وضعیت را تغییر دهیم تاریخ درباره ما قضاوت خواهد کرد و کشور نیز از تبعات منفی وضع موجود متضرر خواهد شد زیرا از استعداد های مردمش صرف نظر از نژاد، جنسیت یا طبقه استفاده نکرده است.

در کانادا، با اینکه زنان ۴۱ درصد از کادر آموزشی تمام وقت دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند، اما فقط ۲۸ درصد از آنها درجه استادی را احراز کرده‌اند (Canadian Association of University Teachers, 2019). در سال ۲۰۱۸ در کشور ژاپن، زنان بیش از ۵۲/۳ درصد از مشاغل معلمی کالج‌ها را برعهده داشته‌اند



اما فقط ۸ / ۲۴ درصد از مدرسان تمام وقت دانشگاهی را تشکیل می دادند. بر مبنای گزارش جهانی شکاف جنسیتی که طی آن رتبه کشورهای جهان با توجه به شاخص های آموزش و تحصیلات، اقتصاد و اشتغال، سیاست و قدرت و بهداشت و سلامت تعیین می شود، در سال ۲۰۲۰ بالاترین رتبه ها به کشورهای اسکاندیناوی (ایسلند رتبه ۱، نروژ رتبه ۲، فنلاند رتبه ۳ و سوئد رتبه ۴)، نیکاراگوئه (رتبه ۵) و نیوزیلند (رتبه ۶) اختصاص یافته است. در این گزارش، رتبه ایران ۱۴۸ اعلام شده است (Global Gender Gap Report).

پژوهشگران و صاحب نظران برای توصیف دشواری ها و موانع گوناگونی که زنان در مسیر راه یابی به رده های عالی علمی و مدیریتی با آنها مواجه می شوند از استعاره های متعددی مانند قیف دانشگاهی (academic funnel)، سقف شیشه ای (glass ceiling)، حصار شیشه ای (glass wall)، صخره شیشه ای (glass cliff) و پله برقی شیشه ای (glass escalator) استفاده کرده اند.

کاپلان در توصیف وضعیت زنان دانشگاهی در دو کشور آمریکا و کانادا به استعاره "قیف دانشگاهی" اشاره می کند (Caplan, 1997). به گفته وی، اگرچه در هر دو کشور، زنان بیش از نیمی از دانشجویان دوره کارشناسی را تشکیل می دهند اما نسبت آنان در دوره های تحصیلات تکمیلی و نیز پیشرفت آنها در حرفه های دانشگاهی در تمامی مقاطع، نزولی است و احتمال ترفیع یا دستیابی آنان به پست استاد تمامی کمتر از مردان است (کوتریل و همکاران، ۱۳۹۶).

منظور از سقف شیشه ای مجموعه ای از عوامل نامرئی است که مانع از دستیابی زنان به رده های مدیریت عملیاتی، میانی و عالی می شود. هرچه سطح مدیریت بالاتر رود و اهمیت آن در سیاست گذاری و تعیین خط مشی های راهبردی بیشتر شود، سقف شیشه ای قطورتر و غیر قابل نفوذتر می شود. حصار شیشه ای به موانع عمودی و بازدارنده ای اشاره دارد که بر اساس تفکیک جنسی مشاغل شکل می گیرد و فقط مشاغل خاصی، از قبیل آموزگاری و پرستاری، را برای زنان مجاز می شمارد. حصار شیشه ای نشان دهنده فقدان تنوع مشاغل قابل دسترسی و نبود امکان تحرک شغلی برای زنان است. صخره شیشه ای نیز به سنگ اندازی در مسیر ترقی و پیشرفت زنانی که به جایگاه شغلی خاصی دست یافته اند و مانع موفقیت آنها می شود، اشاره دارد. دیوید موم، در مقابل این موانع، استعاره "پله برقی شیشه ای" را برای افرادی به کار می برد که به طور سنتی در زندگی حرفه ای به سطوح بالای سلسله مراتب سازمانی ارتقا می یابند. در این مورد، وی بر این باور است که پله برقی شیشه ای مخصوص مردان سفید پوست است (Maume, 1999). البته در جامعه ما نیز شواهد مثال فراوان از افرادی وجود دارد که پله های ترقی را چند پله در میان طی کرده و بدون داشتن صلاحیت و شایستگی لازم، رده های عالی مدیریتی و رهبری را اشغال کرده و به منافع ملی جامعه آسیب رسانده اند.

حاصل بحث این است که هنوز هم در جوامع متعددی، موانع نامرئی جنسیتی وجود دارد و برخلاف شعارها و انکارها، نفوذ خود را از طرق گوناگون، اعمال می کند. در کشور ما، چنانچه کارآمدی

دانشگاه و به تبع آن منافع ملی جامعه، مد نظر باشد، انتخاب شاغلان نباید تحت الشعاع عوامل فردی مانند جنس، نژاد، مذهب، طبقه و... قرارگیرد. شایسته نیست مصلحت جامعه قربانی باورها و سوگیری های تعصب آلود و نابخردانه شود. باید مراقب بود که اعمال فشار از جانب افراد و گروه های ذی نفوذ، بر فرایند گزینش ها تأثیر نگذارد. در مورد هر شغلی ابتدا باید شرایط احراز آن بررسی شده و سپس از بین واجدان شرایط مذکور، اعم از زن و مرد، فردی که بالاترین تطابق با وجوه برشمرده را دارد انتخاب و برای تصدی آن شغل به کار گرفته شود. در این حالت است که منافع ملی کشور تحقق خواهد یافت.

تحلیل یافته های تحقیق

در این قسمت به تحلیل مقایسه ای یافته های تحقیق در چهار مقطع زمانی می پردازیم. در این زمینه نکته ای را باید متذکر شد. با توجه به تعدد پرسش ها و زیر مجموعه آنها در پرسشنامه پژوهشی، انعکاس کلیه یافته های حاصله، از محدوده یک مقاله فراتر خواهد رفت. از این رو پرسش های مهم تر که با فرضیه های پژوهش ارتباط مستقیم تری داشته اند انتخاب شده و مورد تحلیل و مقایسه قرار می گیرند.

سن و تجربه کاری

در حال حاضر بالاترین فراوانی زنان عضو هیئت علمی در گروه مربوط به سنین بالای چهل و پنج سالگی است. ۲۲ درصد از زنان در نمونه پژوهش نیز به گروه سنی بالای ۵۰ سال تعلق دارند. با این که سن و تجربه کاری زنان هیئت علمی افزایش یافته، اما هنوز در میزان حضور آنان در رده های عالی مدیریتی دانشگاه های مورد بررسی تغییر چندانی صورت نگرفته است.

مدرک تحصیلی

در حالی که در سال ۱۳۷۰، حداکثر یعنی متجاوز از ۶۲ درصد زنان عضو هیئت علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده اند، در سال ۱۳۸۰، بیش از ۷۱ درصد آنان مدرک دکترا گرفته و در سال ۱۳۹۰، کلیه زنان در نمونه آماری، مدرک دکترا داشته اند. در نمونه آماری سال ۱۴۰۰، ۴ درصد مدرک کارشناسی ارشد و ۹۶ درصد دارای مدرک دکترا و فوق دکترا بوده اند. این موضوع حاکی از افزایش سطح تحصیلات، آگاهی ها و قابلیت های زنان عضو هیئت علمی در قلمرو مکانی پژوهش است.

وضعیت تأهل

تعداد زنان عضو هیئت علمی متأهل که در سال ۱۳۷۰، حدود ۷۲/۱ درصد بود و در سال ۱۳۸۰ به ۷۶/۴ درصد رسید، در سال ۱۳۹۰ تا ۸۱/۵ درصد و در سال ۱۴۰۰ تا ۹۰ درصد افزایش یافته است.



داشتن فرزند

مقایسه وضعیت زنان از نظر فرزندداری در هر چهار مقطع، حاکی از افزایش تعداد مادران عضو هیئت علمی طی سی سال اخیر بوده است) از ۵/۶ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۷۸ درصد در سال ۱۴۰۰. این واقعیت حاکی از آن است که زنان دانشگاهی به اهمیت نظام خانواده و نقش فرزندآوری و پرورش نیروی انسانی مورد نیاز جامعه به خوبی واقف‌اند، از یک سو بار مضاعف مسئولیت‌های مادری و خانوادگی و از سوی دیگر وظایف علمی و دانشگاهی را به طور توانمند انجام می‌دهند. از این رو شایسته است بر تلاش‌های مداوم و سنگین آنان ارج گذاشته شود و در جهت تعدیل فشارهای وارده بر آنان اقدامات مثبتی از جانب نظام دانشگاهی صورت گیرد.

رتبه دانشگاهی

در سال ۱۳۷۰، بیشترین تعداد زنان عضو هیئت علمی یعنی ۵/۶ درصد مربی بوده‌اند. در سال ۱۳۸۰، بالاترین تعداد به استادیاران اختصاص یافته که از ۸/۲۶ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۱/۴۹ درصد در سال ۱۳۸۰ و به ۶/۵۵ درصد در سال ۱۳۹۰ رسیده است. این روند افزایشی در سال ۱۴۰۰ نیز ادامه یافته است. در نمونه پژوهشی سال جدید، مربیان ۴ درصد، استادیاران ۶۲ درصد، دانشیاران ۲۸ درصد بوده‌اند و استادان فقط ۶ درصد از نمونه آماری را تشکیل داده‌اند. به طوری که ملاحظه می‌شود، تعداد زنانی که رتبه استادی را احراز کرده‌اند بسیار محدود است، بدین معنی که هر قدر زنان در نردبان دانشگاهی و آکادمیک بالاتر روند فاصله جنسیتی بیشتر می‌شود. در سایر کشورها هم، البته نه با این شدت، اما تا حدودی می‌توان این وضعیت را مشاهده کرد. با وجود این که زنان نیمی از دارندگان درجه دکترا در دانشگاه‌های آمریکا و اروپا را تشکیل می‌دهند، برای صعود به مراتب عالی دانشگاهی با دشواری‌هایی مواجه می‌شوند (Hauser, 2019). در آمریکا با این که میزان حضور زنان در کادر علمی دانشگاه‌ها افزایش چشمگیری یافته، اما احتمال این که زنان به مراتب بالا نائل شوند از مردان کمتر است (National Center, 2018). در اروپا نیز در رتبه‌های بالاتر دانشگاهی، فاصله جنسیتی بیشتر می‌شود (European Commission, 2019). برای مثال، اگرچه در سوئد بیش از سی سال است که برای افزایش نمایندگی زنان در دانشگاه‌ها تلاش می‌شود و نسبت زنان عضو هیئت علمی به مردان در رده استادیاری به ۴۷ درصد رسیده است، اما در رتبه استادی این نسبت، ۲۷ درصد است (Madison, 2020). در کشور هند، ۶/۴۲ درصد از زنان دانشگاهی استادیار، ۸/۳۶ درصد دانشیار و ۳/۲۷ درصد نیز به رتبه استادی رسیده‌اند (Government of India, 2019).

اعزام زنان به دوره‌های آموزشی

اعزام زنان عضو هیئت علمی به دوره‌های آموزشی در دانشگاه‌های تحت بررسی در سال‌های ۱۳۷۰ و

۱۳۸۰ از روند افزایشی بسیار کندی برخوردار بوده است و از ۱۵/۱ درصد به ۱۶/۳ درصد رسیده است. البته این رقم در سال ۱۳۹۰ به ۳۳/۳ درصد افزایش و در نمونه آماری سال ۱۴۰۰ تا ۲۲ درصد کاهش یافته است.

نمایندگی رسمی از جانب دانشگاه

یافته‌های پژوهش در سه مقطع زمانی حاکی از وضعیت تقریباً ثابتی در میزان نمایندگی زنان از جانب دانشگاه متبوع بوده است (۱۰/۸ درصد در سال ۱۳۷۰، ۱۲/۷ درصد در سال ۱۳۸۰ و ۱۱/۱ درصد در سال ۱۳۹۰). در نمونه آماری سال ۱۴۰۰ این تعداد تا ۲۲ درصد افزایش یافته است. بدیهی است که با افزایش این نرخ، زنان فرصت ابراز وجود در عرصه‌های علمی را خواهند یافت.

میزان پذیرش در گروه

میزان پذیرش اعضای هیئت علمی زن در گروه‌های آموزشی متبوع در نمونه‌های پژوهش در گزینه‌های «زیاد» و «در حد متعارف» با افزایش و در گزینه‌های «تاحدودی» و «کم» با کاهش مواجه بوده است. این ارقام در سال ۱۳۹۰ به ترتیب در گزینه‌های زیاد، متعارف، تاحدودی و کم عبارت بوده‌اند از: ۲۵/۹، ۴۸/۱، ۱۴/۸ و ۳/۷. در نمونه آماری سال ۱۴۰۰، نیز بیشترین درصد به گزینه متعارف اختصاص یافته است. با این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش تجربه، تحصیل و مرتبه دانشگاهی، زنان عضو هیئت علمی در گروه‌های آموزشی متبوع از پذیرش بیشتری برخوردار شده‌اند.

استفاده از توان کاری

استفاده از توانمندی‌ها و قابلیت‌های کاری زنان در بیست سال گذشته در گروه‌های آموزشی ابتدا سیر نزولی و سپس روند صعودی داشته است (در سال ۱۳۷۰ حدود ۵۱/۶ درصد، در سال ۱۳۸۰ حدود ۲۹ درصد و در سال ۱۳۹۰، حدود ۵۹/۳ درصد). در نمونه آماری سال ۱۴۰۰، نیمی از زنان به این پرسش پاسخ منفی داده‌اند. امید است توانایی‌های علمی و اجرایی زنان دانشگاهی مورد توجه قرار گیرد، کاستی‌های گذشته جبران شود و با رفع تبعیض، از توانمندی‌های زنان در قلمرو کاری آنها استفاده مؤثر به عمل آید.

ارتباط تخصص با تدریس

بین دروسی که زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های تحت بررسی تدریس می‌کنند با رشته تحصیلی و تخصص آنها ارتباط مستقیم وجود دارد. آمارها مؤید وجود ارتباط و روند صعودی آن از ۸۲/۸ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۸۵/۴ درصد در سال ۱۳۸۰ و ۹۶/۳ درصد در سال ۱۳۹۰ هستند. در سال ۱۴۰۰، در نمونه پژوهشی، ۸۸ درصد پاسخ «مثبت» و ۲۲ درصد پاسخ «تاحدودی» داده‌اند.



اشتغال در سمت های اجرایی

اشتغال زنان در سمت های اجرایی دانشگاه در بدنه عملیاتی سلسله مراتب که در رده مدیریت پایین و میانی قرار می گیرد با افزایش نسبی همراه بوده است، به این ترتیب که از ۱۵/۳۴ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۴۷/۳ درصد در سال ۱۳۸۰ و به ۳۶ درصد در سال ۱۳۹۰ رسیده است. در نمونه آماری ۱۴۰۰، حضور زنان در رده های مدیریتی به این صورت بوده است: رئیس دانشگاه صفر درصد، معاون دانشگاه ۲ درصد، رئیس دانشکده ۴ درصد، معاون دانشکده ۸ درصد، رئیس اداره آموزش ۴ درصد، رئیس اداره پژوهش ۲ درصد، مدیر گروه ۲۲ درصد. به طوری که ملاحظه می شود، در رده های عالی مدیریتی تغییر محسوسی را شاهد نیستیم و این قلمرو هنوز تقریباً به طور کامل در انحصار مردان قرار دارد. البته مشابه این وضعیت را در کشورهای دیگر جهان نیز تا حدودی شاهدیم. به عنوان نمونه در تحقیقی که درباره دانشگاه های آمریکا انجام شده است مشاهده شده که مشاغل اجرایی در دانشگاه ها به طور سنتی در زمره مشاغل رهبری و مدیریتی بوده و خاص مردان هستند. البته اخیراً افزایش قابل توجهی در تعداد زنان با سمت رئیس دانشگاه پدید آمده است. طبق گزارشی که در وب سایت آموزش عالی آمده است از مجموع ۲۱۴۸ مؤسسه آموزش عالی در آمریکا رؤسای ۴۹۴ مؤسسه در سال ۲۰۱۱ زن بوده اند (Crump, 2012). تعداد رؤسای کالج ها نیز در این کشور، از ۱۰ درصد در سال ۱۹۸۶ به ۳۰ درصد در سال ۲۰۱۶ ارتقا یافته است (American Council on Education, 2017). در هر حال، گفتمانی است که در سال های اخیر، این روند افزایشی در کشورهای توسعه یافته شتاب بیشتری یافته است.

حضور در نهادها، شوراها و کمیته های دانشگاهی

یافته های دو پژوهش اول و دوم در سال های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰، حاکی از عدم حضور مؤثر زنان در شوراها و کمیته های تصمیم گیری در دانشگاه های تحت بررسی بوده است. در سال ۱۳۹۰، حضور زنان در شوراها و کمیته ها افزایش یافته و به حدود ۲۹ درصد رسیده است. در سال ۱۴۰۰، ۵۲ درصد از نمونه پژوهشی در هیچ نهاد، شورا و کمیته ای شرکت نداشته اند. در هیئت رئیسه ۲ درصد، در هیئت ممیزه ۲ درصد و بقیه نیز در سایر شوراها (از قبیل آموزشی، پژوهشی، تحصیلات تکمیلی، انتشارات و...) به تناوب حضور یافته اند. قابل ذکر است که هیچیک از زنان عضو هیئت علمی در نمونه پژوهشی، در کمیته انضباطی شرکت نداشته است.

امتیاز به اعتبار جنسیت

زنان عضو هیئت علمی به اعتبار مؤنث بودن نه تنها از امتیاز خاصی برخوردار نیستند بلکه از بابت جنسیت خود در مقایسه با مردان در هر سه مقطع زمانی، احساس محرومیت نیز می کنند. فقط یکی از خانم ها در سال ۱۳۹۰ اعلام کرده است که «به اعتبار جنسیت، برای تدریس به شهرهای دور فرستاده

نمی‌شوم». در سال ۱۴۰۰ در پاسخ به این پرسش که «آیا به علت جنسیت از امتیاز خاصی بهره‌مند هستید؟» ۹۴ درصد پاسخ منفی و ۶ درصد پاسخ مثبت داده‌اند.

تبعیض به اعتبار جنسیت

تبعیض زمانی رخ می‌دهد که افراد در برابر نقش‌های یکسان از امتیازات یکسانی برخوردار نمی‌شوند. پس از گذشت سی سال از اولین مقطع پژوهش، هنوز حدود نیمی از زنان دانشگاهی احساس می‌کنند که در محیط کار با تبعیض مواجه‌اند. در سال ۱۳۷۰ به سؤال مربوط به تبعیض، ۶۱/۳ درصد و در سال ۱۳۸۰، ۵۴/۵ درصد پاسخ مثبت داده‌اند. در سال ۱۳۹۰ این رقم با کاهشی ملایم به ۴۸/۱ درصد رسیده اما در سال ۱۴۰۰ مجدداً به ۵۸ درصد افزایش یافته است. واقعیت حاکی از این معضل مهم است که فراتر از نیمی از اعضای هیئت علمی زن در محیط دانشگاه احساس تبعیض می‌کنند.

تضمین و امنیت شغلی

در سال ۱۳۷۰، حدود ۶۰/۲ درصد، در سال ۱۳۸۰، ۴۸ درصد و در سال ۱۳۹۰ نیز فقط حدود ۴۸/۲ درصد از زنان دانشگاهی احساس امنیت شغلی داشته‌اند. در سال ۱۴۰۰ حدود ۶۴ درصد پاسخ مثبت و ۳۶ درصد پاسخ منفی داده‌اند. این موضوع، حاکی از این واقعیت است که هنوز تعداد زیادی از زنان شاغل در محیط دانشگاه، نگران امنیت شغلی خود هستند.

موقعیت بهتر در صورت مرد بودن

در سال ۱۳۷۰، حدود ۵۴/۸ درصد و در سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰ حدود ۴۰ درصد و در سال ۱۴۰۰، ۵۶ درصد از زنان عضو هیئت علمی بر این باور بوده‌اند که در صورت مرد بودن، از موقعیت کاری بهتری برخوردار می‌شدند. این احساس، بازتابی قابل تأمل از واقعیت‌های موجود در جامعه است که فرصت پیشرفت و ترقی را برای مردان، به طور چشمگیری بیشتر از زنان فراهم کرده است. ورود زنان به خدمت دانشگاهی و اشتغال در رده‌های پایین سازمانی، بسی ساده‌تر از ارتقا از نردبان سلسله مراتب و حضور در سطوح عالی مدیریت و رهبری دانشگاهی است.

دلایل عدم استفاده از زنان در پست‌های کلیدی دانشگاهی

در هر چهار مقطع این پژوهش طولی، زنان عضو هیئت علمی، فرهنگ جامعه را مهم‌ترین علت عدم به کارگیری زنان در پست‌های کلیدی دانسته‌اند. گرایش‌های مردسالارانه، سلیقه‌ها و رجحان‌های فردی، عوامل اجتماعی، بی‌اعتمادی به زنان و مشکلات خانوادگی در درجات بعدی اهمیت قرار گرفته‌اند. هیچ یک از پاسخ‌دهندگان عدم شایستگی زنان را علت عدم به کارگیری آن‌ها ندانسته‌اند.



عدم پذیرش پست اجرایی

از زنانی که به آنها پست اجرایی پیشنهاد شده ولی آن را نپذیرفته‌اند علل عدم پذیرش را جویا شدیم، پاسخ دهندگان علل زیر را ذکر کرده‌اند:

- وقت گیر بودن کارهای اجرایی
- توجه بیشتری به تدریس و تحقیق
- محدودیت‌های خانوادگی
- پایین بودن سطح پست پیشنهادی
- بیم از عدم موفقیت
- مخالفت همسر

موضوع محدودیت‌های خانوادگی حتی در کشورهای پیشرفته جهان نیز از موضوعاتی است که ذهن زنان دانشگاهی را خیلی بیشتر از مردان به خود مشغول می‌دارد. در پژوهشی که از ۸۰ زن عضو هیئت علمی در دانشگاه ایرواین کالیفرنیا انجام شده مشخص شده است که زنان در مقایسه با همکاران مرد خود دغدغه بسیار جدی‌تری از نظر مسئولیت‌های خانوادگی، پرورش فرزندان و مراقبت از پدر و مادرهای سالخورده خود دارند (Jaschik, 2008). در کشور ایتالیا، عملکرد زنان تا حد زیادی تحت تأثیر مسئولیت‌های مادری و خانوادگی قرار دارد و آنها وقت زیادی را به مراقبت از فرزندان و خانواده اختصاص می‌دهند. البته تفاوت سیستم‌های رفاهی و فرهنگی نیز بر میزان مسئولیت‌های زنان تأثیر می‌گذارد. برای مثال در کشور نروژ، به موضوع برابری جنسیتی اهمیت بیشتری داده می‌شود و برنامه‌های کاری برای مادران و پدران بسیار انعطاف پذیرترند. مرخصی دوران زایمان در کشور نروژ برای زنان، طولانی‌تر است و در این مورد برای مردان نیز مرخصی اجباری وجود دارد تا بتوانند در مراقبت از فرزندان نقش فعال‌تری ایفا نمایند (Abramo, et al., 2021).

در نمونه آماری پژوهشی سال ۱۴۰۰ نیز تعداد چشمگیری از زنان هیئت علمی در پاسخ به پرسش مربوط به وظایف توأمان خانوادگی و دانشگاهی، در مورد بار مضاعفی که بردوش آنها سنگینی می‌کند، گلایه‌های زیادی را مطرح کردند.

ناتوانی در امور اجرایی

در سه مقطع پیشین، بیش از ۹۰ درصد از زنان در نمونه‌های آماری پژوهش مخالف ناتوان بودن زنان در امور اجرایی بوده‌اند و زنان و مردان را در این زمینه مساوی دانسته‌اند. در سال ۱۴۰۰، این تعداد به ۹۸ درصد افزایش یافته است. این درصد بالا حاکی از آن است که اگرچه زنان دانشگاهی خود را توانمند و قادر به انجام امور اجرایی می‌دانند اما در عمل از توانمندی و مهارت‌های آنها استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید.

اولویت داشتن مردان در انتصابات

در سال ۱۳۷۰ حدود ۹۶/۸ درصد از زنان معتقد به این موضوع بوده‌اند که از نظر مقامات مسئول، مردان برای انتصاب در اولویت قرار دارند و مسئولان ترجیح می‌دهند که مردان را در پست‌های دانشگاهی منتصب کنند. در سال ۱۳۸۰ این درصد کاهش یافته و به ۷۶/۳ درصد رسید. این روند کاهشی در سال ۱۳۹۰ ادامه و به رقم ۷۰/۴ تنزل یافت. در چهارمین مقطع این پژوهش طولی، هنوز هم ۵۰ درصد از نمونه آماری برای این باورند که حتی چنانچه شرایط آنها با مردان مشابه و یا بهتر از آنان باشد، مردان همچنان در اولویت انتصاب قرار دارند.

توزیع امکانات دانشگاهی

امکانات دانشگاه بین زنان و مردان از نظر ۶۵/۶ درصد زنان در سال ۱۳۷۰ به طور برابر توزیع نشده است. این درصد در سال ۱۳۸۰ به ۷۱ درصد افزایش یافت و با گذشت زمان، تا حدودی تنزل یافت. به این ترتیب که در سال ۱۳۹۰ به ۵۵/۶ درصد و در سال ۱۴۰۰ به ۵۶ درصد رسیده است. با وجود روند کاهشی، هنوز بیش از نیمی از زنان دانشگاهی در برخورداری از امکانات دانشگاهی احساس نابرابری دارند و این موضوع می‌طلبد که علل به وجود آمدن چنین احساسی در زنان مورد کنکاش قرار گیرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

برنامه‌های توسعه هرچند منطقی و عقلانی تنظیم شوند، تا اجرا نشوند منشأ اثری نخواهند بود. تمامی آحاد جامعه، اعم از زن و مرد، برای اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های توسعه، مسئولیت دارند. آنچه مهم است، ایجاد چنان وضعیتی است که زنان و مردان بتوانند با همکاری و همیاری یکدیگر، استعدادها و توانمندی‌های خود را عینیت بخشند و جامعه متبوع را به سوی توسعه و تعالی سوق دهند. روزی خواهد رسید که درجه توسعه یافتگی جوامع با میزان دارایی‌های فیزیکی و مادی آنها مرتبط نبوده و منوط به کیفیت سرمایه‌های انسانی و چگونگی بهره‌مندی از آن سرمایه‌ها خواهد بود. سرمایه‌های انسانی برآیندی از زنان و مردان موجود در جامعه است و کیفیت آن نیز تابعی از سلامت جسم و روح، آموزش و پرورش، برخورداری از تمامی حقوق اجتماعی و مشارکت مؤثر در اداره امور جامعه است. بدیهی است زمانی می‌توان جامعه‌ای را توسعه یافته قلمداد کرد که تک‌تک آحاد جامعه، صرف‌نظر از جنسیت، قومیت، نژاد، مذهب و... مشمول این موارد شوند.

سی سال پیش در گزارش مربوط به اولین مرحله این پژوهش طولی، نگارنده پرسش‌هایی را مطرح نمود که متأسفانه هنوز هم به قوت خود باقی و قابل طرح هستند. برخی از این پرسش‌ها عبارت‌اند از:

چرا مفاد قانون اساسی، دال بر ضرورت ایجاد فرصت‌های رشد و شکوفایی برای تک‌تک اقشار



جامعه (اعم از زن و مرد)، مورد اعتنا قرار نمی‌گیرد؟ چرا زنان ما در قلمرو مدیریت و در رده‌های عالی سیاست‌گذاری، غیرخودی به حساب می‌آیند؟ چرا آنجا که قدرت هست از زنان خبری نیست، اما هر زمان که نیاز باشد، زنان ترغیب می‌شوند که در صحنه حضور یابند. اصولاً چرا این حضور، نیمه کاره رها می‌شود؟ چرا زنان در مواضع تصمیم‌گیری مطرح نیستند اما در اجرای تصمیماتی که مردان اتخاذ می‌کنند، فعالانه شرکت دارند؟ چرا زنان در بدنه کارشناسی دستگاه‌ها و به ویژه در دانشگاه‌ها، نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند اما برای احراز مشاغل عالی مدیریتی باید همچنان در صف انتظار بمانند؟ چرا در برخی از کشورهای اسلامی، از جمله در بنگلادش، پاکستان، اندونزی و...، زنان به عالی‌ترین مقامات اجرایی، مدیریتی و رهبری نائل شده‌اند اما زنان ما به این سطوح راهی ندارند؟ و...

متأسفانه در کشور ما، جنسیت همواره از عوامل تعیین‌کننده در گزینش شاغلان مشاغل کلیدی در سطوح عالی مدیریتی و رهبری دستگاه‌ها به طور عام و در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به طور خاص، بوده است. در سالیان اخیر ترکیب جنسیتی ورودی‌های نظام آموزش عالی به نفع زنان تغییر یافته است. این تغییر ناشی از اشتیاق روزافزون دختران و زنان به علم‌آموزی و کسب معرفت است. زنان نشان داده‌اند که با پشتکار قابل تحسینی برای اکتساب آگاهی و دانش تلاش می‌کنند و موانع موجود در مسیر تعالی خود را یک به یک پشت سر می‌گذارند. یکی از پیامدهای افزایش تعداد زنان و دختران در میان دانشجویان، افزایش حضور آنان در حوزہ‌های آکادمیک و دانشگاهی است. باید از اشتیاق زنان برای کار دانشگاهی بهره گرفت و از استعداد‌های آنان مستفیض شد. زنان ما به مدد تلاش‌های مستمر خود توانسته‌اند به هیئت علمی دانشگاه‌ها راه یابند و هم‌اینک نیز برای ارتقاء جایگاه شغلی خود بدان حد که شایسته قابلیت‌ها و استعداد‌های فراوان آنها باشد تلاش می‌نمایند. از تبعات حضور بیشتر زنان در محیط‌های علمی، افزایش تقاضای مشارکت در رده‌های عالی مدیریتی، سیاست‌گذاری و رهبری است. به منظور تحقق این خواسته و مطالبه مهم، پیشنهادهایی مطرح می‌شود. امید است با کاربرست آنها مسیر ارتقا و ترقی زنان عضو هیئت علمی هموارتر شود.

۱- شایسته‌گزینی

در تعدادی از کشورهای جهان برای افزایش حضور زنان در رده‌های سیاسی و مدیریتی، سهمیه تعیین می‌شود. اگرچه در نظرگرفتن سهمیه می‌تواند تا حدودی مؤثر واقع شود اما چنانچه دانشگاه‌ها شایسته‌گزینی را مبنای انتخاب قرار دهند و به لیاقت افراد بها دهند، زنان از ابتدا به دلیل زن بودن حذف نمی‌شوند و جایگاه خود را در مواضع تصمیم‌گیری و سطوح مدیریتی احراز می‌نمایند. نکته اساسی این است که نباید شایستگی‌ها را نادیده گرفت تا مردان صرفاً به اعتبار جنسیت مردانه خود به رده‌های بالا ارتقا یابند. مرد بودن الزاماً با شایستگی مترادف نیست. عکس این مطلب هم صادق

است. هرزنی را صرفاً به اعتبار زن بودن نباید به هر مقامی برگزید. گاهی بانوانی به دلیل خویشاوندی با مقام‌های بالای حکومتی به مناصبی گمارده شده‌اند که شایستگی احراز آن مشاغل را نداشته و نتوانسته‌اند پاسخگوی مسئولیت‌های محوله باشند. پیامد چنین انتصابات می‌تواند باعث شود که ناکارآمدی آنان به کل جامعه زنان تعمیم داده شود. به نظر نگارنده، ملاک اصلی در گزینش‌ها باید انطباق هر چه بیشتر شرایط متقاضیان با شرایط احراز مشاغل باشد. از این‌رو لازم است که بین تبعیت از سنت‌های متأخر فرهنگی از یک سو و بقای با کیفیت دانشگاه‌ها از سوی دیگر، گزینه دوم انتخاب شود.

۲- برقراری توازن جنسیتی به کمک اصلاح ساختاری

برخلاف محیط‌های اداری که اغلب ساختاری هرمی شکل و بلند داشته و در رده‌های بالایی آنها پست‌های محدودی وجود دارد، دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی و پژوهشی باید ساختارهای تخت و دوزنقه شکل را برگزینند. بدین معنی که رده‌های بالایی آنها آن‌چنان محدود نباشد که فقط تعداد کمی از اعضا امکان حضور در آن رده‌ها را داشته باشند. در محیط دانشگاهی، فرصت تلاش و پیشرفت برای تک تک اعضای هیئت علمی وجود دارد و هر عضو هیئت علمی می‌تواند با تلاش و کوشش خود مسیر پیشرفت را طی کند. در ساختار دوزنقه‌ای شکل، وجود شوراهای و کمیته‌ها و تیم‌های متعدد، امکان حضور تعداد بیشتری از اعضا را فراهم می‌آورد و مدیریت شورایی و مشارکتی در چنین ساختاری آسان‌تر می‌تواند عملی شود. با این ترتیب مردان نباید نگران باشند که اگر زنان را در مواضع تصمیم‌گیری مشارکت دهند جای خودشان تنگ می‌شود. در چنین ساختاری تضارب افکار و ترکیب عقاید به هم‌افزایی منجر می‌شود و همگان از دستاوردهای آن منتفع خواهند شد. یافته‌های تحقیق ما نشان از حضور بسیار کم‌رنگ زنان در شوراهای و کمیته‌های دانشگاهی در مقاطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ و افزایش کند و ببطیء آنان در مقطع ۱۳۹۰ دارد. در سال ۱۴۰۰ نیز متجاوز از نیمی از زنان در هیچ نهاد، شورا و کمیته‌ای شرکت داده نشده‌اند. به نظر می‌رسد که با اصلاح ساختارها از حالت هرمی به صورت دوزنقه‌ای، امکان حضور زنان بیشتر خواهد شد. با تلفیق نگرش‌های متنوع و سبک‌های گوناگون، نظریات نیمه نهفته جامعه دانشگاهی نیز مطرح می‌شود و در نتیجه، تصمیمات مناسب‌تری اتخاذ خواهند شد. مسلماً برآیند این فرایند اعتدالی کیفیت و بهره‌وری دانشگاهی خواهد بود.

۳- ارج گذاری به نقش‌های دوگانه زنان

زنان در دانشگاه نقش‌های دوگانه‌ای را ایفا می‌کنند. از یک سو به فرزندآوری و مادری و از سوی دیگر به وظایف علمی و اجتماعی خود می‌پردازند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اکثریت زنان دانشگاهی در نمونه‌های آماری در هر چهار مقطع زمانی، متأهل بوده و علاوه بر فعالیت‌های علمی



خود نقش فرزند پروری و مدیریت امور خانواده را نیز برعهده داشته‌اند. این موضوع بیانگر این نکته مهم است که تصویر ذهنی مبنی بر وجود تعارض حتمی بین نقش‌های خانوادگی زنان و نقش‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی آنان، با واقعیت تطابق ندارد. در دوران کرونا وظایف و مسئولیت‌های زنان، در کل جهان به شدت افزایش یافت. در این دوران، زنان بیشتر تحت فشار قرار گرفتند و دورکاری و انجام امور مربوط به خانواده فرصت کمتری برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی آنان باقی گذاشت (Moodley & Gouws, 2020). در کشور ما نیز تعداد زیادی از زنان در نمونه آماری سال ۱۴۰۰، به دشواری‌های برآمده در وضع حاضر اشاره کرده و تصویب و اجرای قوانین حمایت‌گرانه از نقش زن به عنوان مادر را مورد تأکید قرار داده‌اند. به عنوان نمونه، یکی از بانوان به لزوم ایجاد تنوع در روش‌های حضور و آموزش در دانشگاه (مانند تجربه دوران کرونا) و امکان آموزش مجازی برای مادرانی که فرزند خردسال دارند اشاره کرد. با توجه به نقش‌های دوگانه زنان و بار مضاعفی که برعهده دارند، شایسته است که خدمات ویژه‌ای به آنان عرضه شود تا وظایف مهم مادری و حرفه‌ای خود را به خوبی انجام دهند. ایجاد امکاناتی برای نگهداری فرزندان (از قبیل مهد کودک و کلاس‌های آموزشی، پرورشی، ورزشی و هنری)، ساعات کاری شناور و امکان آموزش مجازی، از جمله تمهیداتی است که جنبه انگیزشی قوی دارد و نگرانی‌های آنان را کاهش می‌دهد و در نتیجه خواهند توانست با خاطر آسوده‌تری به وظایف دانشگاهی خود بپردازند.

۴- انتصاب در غیاب انتخاب

یافته‌های پژوهش طولی ما حاکی از آن است که در هر چهار مقطع زمانی، رده‌های عالی مدیریتی دانشگاهی در اختیار مردان قرار داشته است. در این مورد، با توجه به انتصابی بودن مقامات مدیریتی و رهبری در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود به منظور بهره‌مندی از قابلیت‌های زنان دانشگاهی، مسئولان رده بالای آموزش عالی، خود به عنوان عامل ایجاد تغییر، نقش فعالی را در جامعه دانشگاهی برعهده گیرند. برای نمونه می‌توانند از بین زنان ذی صلاح، شایسته‌ترین‌ها را برای احراز مقامات عالی دانشگاهی برگزینند و فرصت انجام خدمت و اکتساب تجارب مدیریتی عالی را برای آنان فراهم نمایند. البته این پیشنهاد به دلیل انتصابی بودن رؤسای دانشگاه‌ها در وضعیت فعلی مطرح می‌شود. بدیهی است که در صورت تفوق شایسته سالاری بر رابطه مداری، فرصت کاندیداتوری و انتخاب شدن برای زنان و مردان به طور مساوی فراهم شده و زنگار تبعیض جنسیتی از محیط دانشگاه‌های ما زدوده می‌شود.

۵- انتخاب زنان به عنوان معاون و مشاور

به منظور ایجاد آمادگی برای حضور زنان در سطوح عالی مدیریتی، هم در خود آنان و هم در بین همکاران، پیشنهاد می‌شود در رده‌های عالی مدیریتی، در هیئت امناء، هیئت ممیزه و در شوراهای

آموزشی و پژوهشی دانشگاهی که به تصمیم‌گیری‌های کلان می‌پردازند حتماً از زنان برای عضویت دعوت شود. انتخاب معاون از جنس مخالف نیز برای تعدیل جو حاکم بردانشگاه‌ها توصیه می‌شود زیرا از این طریق امکان بهره‌مندی از آرا و نظرات و قابلیت‌های فکری و عملی هر دو جنس در اداره امور دانشگاه فراهم می‌شود، افراط و تفریط‌های احتمالی که در سبک‌های مدیریتی وجود دارد تعدیل می‌شود و اثربخشی و کارآمدی دانشگاه افزایش می‌یابد.

۶- اهمیت حمایت مردان از زنان

انتظار می‌رود افرادی که کار در محیط دانشگاه را انتخاب می‌کنند از بلوغ روانی متعادل و معقولی برخوردار باشند و باورها، رفتارها و کردارهای خود را با الزامات دموکراتیک سازگار نمایند. تحت تأثیر قوانین تلویحی و نانوشته‌ای که البته بسیار هم ذی‌نفوذ هستند قرار نگیرند و اجازه ندهند پندارهای نادرست درباره زنان مانع ورود آنان به عرصه‌های مدیریتی و رهبری شود. مردان ما بدانند که زنان تهدید و تحدیدی برای ترقی و پیشرفت آنها نیستند. وقت آن رسیده است که مردان نیز برای زنان همکار خود فرصت ابراز وجود قائل شوند و همکاری‌های صمیمانه خود را از آنها دریغ ننمایند. حمایت مردان از زنان و پشتیبانی خود زنان از زنان حائز شرایط و توانمند، موجب توان افزایش و تجدید انرژی برای زنانی می‌شود که به رده‌های عالی دانشگاهی راه می‌یابند. بدیهی است که در چنین حالتی بیشترین بهره‌عاید کل نظام دانشگاهی خواهد شد.

۷- ایجاد تنوع در سبک‌های مدیریتی

یافته‌های پژوهشی حاکی از آن هستند که زنان و مردان به طور کلی از نظر توانایی‌های یادگیری، قدرت حافظه، توانایی استدلال، خلاقیت و هوش با هم برابرند. در پژوهشی که درباره سبک‌های ترجیحی زنان و مردان در بیست و هفت کشور انجام شده است مشخص شده که زنان مدیر بیشتر از مردان به سبک‌های مشارکتی و کارهای تیمی علاقه مندند و اعمال این قبیل روش‌ها و شیوه‌ها را ترجیح می‌دهند (Gibson, 2012). بهره‌گیری از پتانسیل‌های متنوع، گوناگونی در روش‌ها و شیوه‌های آموزشی و رفتاری، با فضای آکادمیک و دانشگاهی همخوانی بیشتری دارد. بشریت با چالش‌های عظیمی روبه‌رو شده است. به قول خانم ژانت هرینگ، نه تنها تنوع جنسیتی بلکه تنوع در طبقه، نژاد، ملیت، مذهب و سایر مظاهر فرهنگی، برای مواجهه درست با این چالش‌ها ضروری است (Hering, 2018). یکی از راه‌هایی که امکان بهره‌مندی از تنوع را افزایش می‌دهد، الگوگیری از "طرح مساوات" در کشور فنلاند است (Academy of Finland, 2001). بر اساس این طرح، در صورتی که ویژگی‌ها و شرایط متقاضیان یکسان و همانند باشد باید اولویت انتخاب به فردی داده شود که در اقلیت قرار دارد (کوتریل و همکاران، ۱۳۹۶). امروز زمان آن فرا رسیده است

که الگوهای نوین مدیریتی جایگزین روش‌های قدیمی شوند تا سطح بهره‌وری دانشگاهی ارتقا یابد و مسیر توسعه کشور هموارتر شود.

۸- تلاش و یادگیری مستمر

زنان دانشگاهی باید برای یادگیری مستمر و کسب تجربه تلاش کنند. از تجارب زنان مدیر و رهبر بیاموزند و از آنها حمایت نمایند. از ریسک کردن نهراسند و در جست و جوی فرصت‌ها باشند، مطمئناً در هر مسئولیتی که قرار گیرند مطالب بسیاری خواهند آموخت و تجارب ارزشمند و مفیدی برای مسئولیت‌های آتی کسب خواهند کرد. منتظر وقوع شانس‌های احتمالی نمانند و بدانند که تلاش و عملکرد خود آنها از مؤثرترین عوامل در تغییر سرنوشت کاری آنان است. از این روش‌ها استفاده کنند، درباره حقوق خود زبان بکشایند، سخن بگویند، پیگیری کنند، با پشتکار و اعتماد به نفس، از موانع پیش روی یک به یک عبور نمایند و بکوشند تا بر مقاومت‌های تاریخی و برداشت‌های نادرستی که درباره توان مدیریتی زنان وجود دارد فائق آیند. چنانچه زنان بر شتاب حرکت بیفزایند، به برابری‌های موعود در قانون اساسی نزدیک‌تر خواهند شد. نابرابری، سرنوشت محتوم نیست و نباید به آن تن در داد، حتی اگر راهی طولانی در پیش باشد.

سخن پایانی

ادامه این پژوهش توسط پژوهشگر فعلی منوط به تحقق دو شرط است:

۱) تداوم فیض حیات

۲) هشیاری نسبی و مکفی حواس

چنانچه دو شرط مذکور محقق شوند پژوهشگر به بررسی روند و رصد تغییرات ادامه خواهد داد. در غیر این صورت هم، اطمینان دارد که زنان توانمند دانشگاهی متوقف نخواهند شد، به حداقل‌ها اکتفا نخواهند کرد و با تلاش پیگیر و مستمرشان به حقوق خود دست خواهند یافت.

منابع فارسی

۱. زاهدی، شمس السادات، (۱۳۸۵)، جایگاه شغلی زنان در دانشگاه، انتشارات پیوند نو، تهران، ایران.
۲. زاهدی، شمس السادات، (۱۳۹۳)، گذار از ناشایستگی به سوی شایسته سالاری، نشریه پژوهش زنان، تهران، ایران.
۳. کوثریل، پاملا، جکسون، سو، ولدربای، گیل، (۱۳۹۶)، چالش‌ها و مباحث زنان در آموزش عالی، مترجمان: محمد صفار، کرم حبیب پور گتابی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، ایران.

انگلیسی

4. Abramo, G. Akness D. w. A'Angelo C. A., Journal of Infometrics, (2021) 15), (<https://doi.org/10.1038/d2-00037-21-43978>).
5. Academy of Finland (2001), Equity Plan, (<https://www.aka.fi/eng>).
6. Allen, W.R., (1992), The color of success: African- American college student outcomes at predominantly White and historically Black public colleges and universities. Harvard Educational Review, 44-26 ,62.
7. American Council on Education Press Release, (2017), Comprehensive demographic profile of American college presidents show progress in diversifying leadership ranks, concerns about funding, USA.
8. Black, Carol & Islam, Asia, (2014), Women in academia: What does it take to reach the top, The Guardian, (www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2014/feb24).
9. Canadian Association of University Teachers, (2019), Table 3.2: Average salaries of full-time university teachers by subject taught, rank and sex, 2018-2017, CAUT Almanac of Post-Secondary Education in Canada.
10. Caplan, Paula, J., (1997), Lifting a ton of feathers: A woman's guide for surviving in the academic world, Toronto: University of Toronto Press.
11. Collins, P.H. (1986), Learning from the outsider-within: The sociological significance of black feminist thought, Social Problems, 32-14 ,33.
12. Crump, Alex, (2012), A shift in power? Women in positions of power in higher education still face obstacles competing with men, The Transcript (blog.own.edu/transcript/09/05/2012/).
13. European Commission, (2019), Table 6.1: Proportion of women among academic staff, by grade and total, p. 118, EU28-.
14. Gibson, L., etal., (2012), Organizations, Behavior, Structure, Processes. McGraw-Hill International Edition, Boston, USA.
15. Government of India, Ministry of Human Resource Development, (2019), "Table22: State & Post Wise Number of Male & Female teachers", All India Survey on Higher Education (2019-2018).
16. Government of Japan, Gender Equality Bureau Cabinet Office, (2019), Education and Research Fields, Women and Men in Japan, 2019.
17. Hauser, A., Kimberly, (2019), What are the key challenges facing women in academia?, Oklahoma State University, SAGE Ocean, USA.
18. Hering, Janet G., (2018) Women as leaders in academic institutions: personal experience and narrative literature review, D. Gruyer, <https://doi.org/10.1515/pac0603-2018->.
19. Jaschik, Scott, (2008), 'Quiet desperation' of academic women, (www.insidehighered.com/news/12/06/2008/women).
20. Lester, Jaime, (2011), Regulatory gender performances: Power and gender norms in faculty work, George Mason University, NASPA, Journal about Women in Higher Education (journals.naspa.org/vol4/iss3/2).
21. Madison, Guy, (2020), Sex differences in the number of scientific publications and citations when attaining the rank of professor in Sweden, Studies in Higher Education, (tandfonline.com/doi/full).
22. Maume, David, (1999), Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions, Works and Occupations 509-483 ,(4) 26.
23. Moodley, K. and Gouws, A. (2020), How women in academia are feeling the brunt of COVID19-,



- The Conversation, Universiteit Stellenbosch University.
24. National Center for Education Statistics, IPEDS Data Center, (2018), Full-time Institutional Staff, by Faculty and Tenure Status, Academic Rank, Race, Ethnicity, and gender (Degree-Granting Institutions): Fall 2018.
 25. Patton, Tracy, Owens, (2004), Reflections of a black women professor: Racism and sexism in academia, The Howard Journal of Communication, 200-185 :15.
 26. Romano, Nicolo, (2021), Assessing the gender gap in academia, ([nature.com/articles/d-43978-2-00037-20](https://www.nature.com/articles/d-43978-2-00037-20)).
 27. Thomas, Lauren, 2020, What is longitudinal study? [Scribbr.com/methodology/longitudinal-study/](https://www.scribbr.com/methodology/longitudinal-study/)
 28. Zahedi, Shamsalsadat, (1994), Women situation in Iran universities, Journal of Women Studies International Forum, USA.



رابطه فساد و فعالیت‌های نامولد

عباس شاکری^۱ و فاطمه رجبی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۲/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۲۸

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



چکیده

گسترش فساد در جامعه علاوه بر پیامدهای منفی اجتماعی- فرهنگی، به اقتصاد کشور نیز لطمه وارد می‌کند. فساد با تحریف منابع تولید به سمت فعالیت‌های غیرمولد منجر به محدود شدن فعالیت‌های تولیدی و کاهش رشد اقتصادی می‌شود. علاوه بر این فساد با افزایش دانش در زمینه فعالیت‌های فسادآمیز و کاهش انباشت سرمایه انسانی مولد رشد اقتصادی را محدود می‌کند. از سوی دیگر فساد با تحریف منابع اقتصادی و افزایش هزینه فعالیت‌های مولد، انگیزه‌های کارآفرینی را کاهش می‌دهد و از این مسیر نیز رشد اقتصادی تحت تأثیر پیامدهای منفی فساد قرار می‌گیرد. بررسی شاخص‌هایی همچون شاخص ادراک فساد، سهم رانت منابع طبیعی از کل تولید ناخالص داخلی، شاخص کنترل فساد، شاخص کیفیت نظارت، شاخص ثمربخشی دولت و رتبه کنترل فساد در اقتصاد ایران نشان‌دهنده وجود فساد در اقتصاد است. در این مطالعه با استفاده از داده‌های پانل دیتا به بررسی اثر فساد بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب پرداخته شده است. نتایج ارتباط منفی بین رشد اقتصادی و فساد را تأیید می‌کنند. به عبارتی کشورهای با سطح فساد بالاتر رشد اقتصادی کمتر را شاهد هستند.

واژه‌های اصلی: فساد، فعالیت‌های نامولد، رشد اقتصادی، کنترل فساد، پانل دیتا

۱- عضو وابسته فرهنگستان علوم، استاد دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبایی

۲- دکترای اقتصاد، مدرس دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

فساد یکی از معضلات جوامع بشری بوده و تمام ابعاد زندگی اجتماعی بشر را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. اقتصاد نیز به عنوان یکی از جنبه‌های مهم جوامع بشری به شدت تحت تأثیر پیامدهای منفی بروز و گسترش فساد در جوامع قرار می‌گیرد. شلیفرو ویشنی (۱۹۹۳)^۱ ادعا می‌کنند فساد اثرات منفی بر عملکرد اقتصادی و بروندهای اقتصاد می‌گذارد. آن‌ها استدلال می‌کنند ساختار نهادهای دولتی و فرایندهای سیاسی عوامل بسیار مهمی در تعیین میزان فساد هستند. به ویژه، دولت‌هایی که در کنترل سازمان‌های خود عملکرد ضعیفی دارند، سطح فساد بالاتری را تجربه می‌کنند. در نتیجه کشورهای کمتر توسعه یافته سطح فساد بالاتر داشته و هزینه توسعه اقتصادی‌شان بسیار بالا است. جین (۲۰۰۱)^۲ فساد را به عنوان عملی که در آن از قدرت مناصب عمومی برای منافع شخصی به گونه‌ای استفاده می‌شود که مغایر قوانین بازی باشد، تعریف کرده است. این تعریف از فساد آشکارا نقش نهادها و سازمان‌های ضعیف در بهره‌برداری از رانت‌ها و قوانین را نشان می‌دهد.

آکرمن (۱۹۷۵)^۳ نیز استدلال می‌کند بین ساختار بازار، ترجیحات دولت و بروز فساد در یک اقتصاد رابطه وجود دارد. محقق زمانی که ترجیحات دولت کاملاً مشخص شده و شفاف باشد و ساختار بازار رقابتی باشد را با حالتی که ترجیحات دولت ابهام‌آمیز باشد و ساختار بازار انحصارهای چندگانه است مقایسه می‌کند. در نهایت نیز وی نشان می‌دهد وجود چارچوب نهادی شفاف و مجازات‌های کیفی که به اندازه کافی بازدارنده است می‌تواند مانع از فساد شود. همچنین اصلاح ساختار بازار و بهبود رویه قراردادها می‌تواند به کاهش انگیزه فساد بیانجامد.

مائورو (۱۹۹۵) و اشنایدر و انستی (۲۰۰۰)^۴ نشان می‌دهند عملکرد اقتصاد تحت تأثیر میزان فساد در جامعه است. به ویژه اشنایدر و انستی (۲۰۰۰) استدلال می‌کنند گسترش فساد با تحریف منابع اقتصادی منجر به افزایش حجم اقتصاد غیررسمی می‌شود. در واقع تخصیص ناکارای منابع محدود اقتصاد یکی از پیامدهای منفی فساد است. چنانچه ماندال و مارجیت (۲۰۱۰)^۵ نشان می‌دهند فساد منابع را از بخش‌های تولیدی منحرف می‌کند و علاوه بر این به تشدید نابرابری می‌انجامد. یعنی توزیع درآمدها را نیز بدتر می‌کند. آن‌ها استدلال می‌کنند شدت کاربری عوامل تولید در فعالیت‌های تولیدی و مخرب تولید تحت تأثیر میزان فساد است.

در ادبیات اقتصادی فساد به عنوان یکی از عوامل اصلی جلوگیری از پیشرفت کشورهای در حال توسعه شناخته شده است. شلیفرو ویشنی (۱۹۹۳) و باردهان (۱۹۹۷)^۶ را ببینید. کروگر (۱۹۷۴)^۷ و بهاگواتی (۱۹۸۲)^۸ نیز استدلال می‌کنند که فساد منابع را از فعالیت‌های مولد به



1 - Shleifer, A., & Vishny, R. W.

2 - Jain, A. K.

3 - Rose-Ackerman, S.

4 - Schneider, F., & Enste, D. H.

5 - Mandal, B., & Marjit, S.

6 - Bardhan, P.

7 - Krueger, A. O.

8 - Bhagwati, J. N.

غیرمولد و رانت جویی سوق می‌دهد. همچنین مارو (۱۹۹۸)^۱ نشان می‌دهد کاهش فساد به افزایش سرمایه‌گذاری و افزایش تولید ناخالص داخلی می‌انجامد. مارو (۱۹۹۵) ارتباط منفی بین فساد و رشد اقتصادی پیدا کرد و نشان داد سیاست‌های مبارزه با فساد می‌تواند برای رشد مفید باشد. مونته و پاپگنی (۲۰۰۱)^۲ به بررسی ارتباط بین مخارج دولت، فساد و رشد اقتصادی در ایتالیا پرداخته‌اند. آن‌ها نشان می‌دهند خدمات دولت و کالاهای عمومی، نهاده‌های لازم برای فعالیت‌های تولیدی بخش خصوصی را فراهم می‌کنند. دولت این نهاده‌ها را از طریق مالیات دریافتی از جامعه تأمین می‌کند. وقتی این روند تحت تأثیر فساد اداری قرار گیرد، کارایی هزینه‌های عمومی کاهش می‌یابد. تخصیص منابع تولیدی تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و بنابراین به کاهش فعالیت‌های تولیدی منجر می‌شود.

ارلیچ (۱۹۹۹)^۳ فساد اقتصادی را فعالیتی می‌داند که به مقداری سرمایه سیاسی نیاز دارد. تلاشی که برای انباشت دانش مربوط به فعالیت‌های فسادآمیز تخصیص می‌یابد رقیب و جایگزین تولید سرمایه انسانی می‌شود. بنابراین فساد به محدود شدن سرمایه انسانی نیز منجر می‌شود. چنانچه هوا (۲۰۲۰)^۴ نیز نشان می‌دهد فساد بر انباشت سرمایه انسانی اثر منفی دارد. ارلیچ (۱۹۹۹) نشان می‌دهد فساد اقتصادی از طریق تأثیر منفی بر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد.

مونته و پاپگنی (۲۰۰۱)^۵ دو اثر منفی متمایز فساد بر رشد اقتصادی را نشان می‌دهند. مورد اول تأثیر فساد در سرمایه‌گذاری خصوصی است و مورد دیگر کاهش کارایی هزینه‌های سرمایه‌گذاری عمومی است. در نتیجه، سیاست‌های جلوگیری از فساد و افزایش کارایی نهادهای عمومی می‌تواند محرک‌های مثبتی برای رشد اقتصادی ایجاد کند. آپاریسیو، آربانو و آدرتس (۲۰۱۶)^۶ نیز نشان می‌دهند فساد با تحریف منابع اقتصادی انگیزه‌های کارآفرینی را کاهش می‌دهد. آن‌ها کارآفرینی را به منظور دستیابی به نرخ بالاتر رشد اقتصادی ضروری می‌دانند. بنابراین گسترش فساد با کاهش کارآفرینی به کاهش رشد اقتصادی می‌انجامد. آیدیس (۲۰۰۵)^۷ شواهدی را ارائه می‌دهد که فساد همراه با مشکلات مدیریتی موانع ورود برای کارآفرینان ایجاد می‌کنند و باعث دلسرد کردن رفتار کارآفرینی می‌شوند. در مقابل آیدیس و همکاران (۲۰۰۸)^۸ نشان می‌دهند کنترل فساد بر فعالیت کارآفرینی تأثیر مثبت می‌گذارد.

کلپرو همکاران (۲۰۰۶)^۹ و مئون و ویل (۲۰۱۰)^{۱۰} فراتر از این رفته و نشان می‌دهند پیامدهای منفی مؤسسات و نهادهای ناکارآمد زمانی که کشورها از سطح بالاتری از فساد برخوردار هستند، بیشتر است.

1 - Mauro, P.

2 - Del Monte, A., & Papagni, E.

3 - Ehrlich, I., & Lui, F. T.

4 - Thi Hoa, T.

5 - Del Monte, A., & Papagni, E.

6 - Aparicio, S., Urbano, D., & Audretsch, D.

7 - Aidis, R.

8 - Aidis, R., Estrin, S., & Mickiewicz, T.

9 - Klapper, L., Laeven, L., & Rajan, R..

10 - Méon, P. G., & Weill, L.

کنترل فساد علاوه بر اینکه باعث می شود عدم اطمینان کاهش یابد، از هزینه های بالاتر تحمیل شده توسط دولت و فساد احتمالی آن جلوگیری می کند. محققان دریافتند که فساد باعث کاهش پویایی ورود کارآفرینی می شود. بنابراین، در کشورهایی که دارای سطح بالاتری از فساد هستند توسعه کارآفرینی ضعیف است و از این مسیر رشد اقتصادی دشوار می شود.

مطالعات بسیار زیادی اثرات منفی فساد بر عملکرد اقتصادی را بررسی کرده اند. به طور خاص ماورو (۱۹۹۵)^۱، مو (۲۰۰۰)^۲، پلگرینی و گرلاگ (۲۰۰۴)^۳، سالهین (۲۰۱۱)^۴، ژاماشو (۲۰۱۴)^۵، داگوستینو، دونه و پیرونی (۲۰۱۶)^۶، سیسلیک و کوزک (۲۰۱۸)^۷، اوگان (۲۰۱۸)^۸، گراندلرو و پاترافک (۲۰۱۹)^۹، ترابلسی و ترابلسی (۲۰۲۰)^{۱۰} و سونگ، چانگ و گونگ (۲۰۲۱)^{۱۱} از میان بسیاری دیگر به بررسی اثر فساد بر رشد اقتصادی پرداخته اند.

آنچه آشکارا بررسی ادبیات نظری موجود در حوزه ارتباط بین فساد و عملکرد اقتصادی نشان می دهد، فساد با تحریف منابع تولید در اقتصاد به کاهش فعالیت های مولد و تولیدی انجامیده و منابع را به سمت فعالیت های غیرتولیدی و غیرمولد سوق می دهد. در این مطالعه در نظر داریم به بررسی این موضوع درباره اقتصاد ایران در مقایسه با سایر کشورهای منتخب پردازیم. بنابراین در ادامه ابتدا مروری بر وضعیت شاخص های فساد در اقتصاد ایران و مقایسه با جهان و کشورهای منتخب خواهیم داشت. در بخش بعدی یک مدل پانل دیتا به منظور بررسی اثر فساد بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب ارائه می شود. در نهایت نیز با جمع بندی مقاله را به پایان می بریم.

وضعیت فساد در ایران

فساد اقتصادی و سوءاستفاده از قدرت توسط مسئولین و سوءاستفاده از قانون و قانون گریزی توسط شهروندان و سوءاستفاده از امتیاز و انحصار اطلاعات در شرایط وجود اطلاعات به طور گسترده نامتقارن نیز از قلمروهای فعالیت های نامولد است. فساد از مالیات گریزی، دست اندازی به بیت المال، فعالیت های غیرشفاف نهادها و دولتی ها و گروه های منفعت طلب وابسته به آنها تا معاملات صوری، ربوی و انحصاری، رشوه، اختلاس و... را شامل می شود. فعالیت های فسادآمیز از این جهت نامولد هستند که اولاً سرمایه اجتماعی را تضعیف نموده و فضای کسب و کار را مشوش و نامطمئن می سازند و چون خارج از چارچوب قراردادها و قوانین، درآمدهای زیاد عاید عده ای می کنند نظام پاداش دهی و توزیع تابعی درآمد را به شدت تخریب می کنند و در مواردی هم که این فعالیت ها به تولید کالا و خدمات مربوط می شود چون از راه فسادآمیز کار می کنند هزینه تولیدشان

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



1 - Mauro, P.

4 - Swaleheen, M.

7 - Cieřlik, A., & Goczek, Ł.

10 - Trabelsi, M. A., & Trabelsi, H.

2 - Mo, P. H.

5 - Dzhumashev, R.

8 - Ogun, O.

11 - Song, C. Q., Chang, C. P., & Gong, Q.

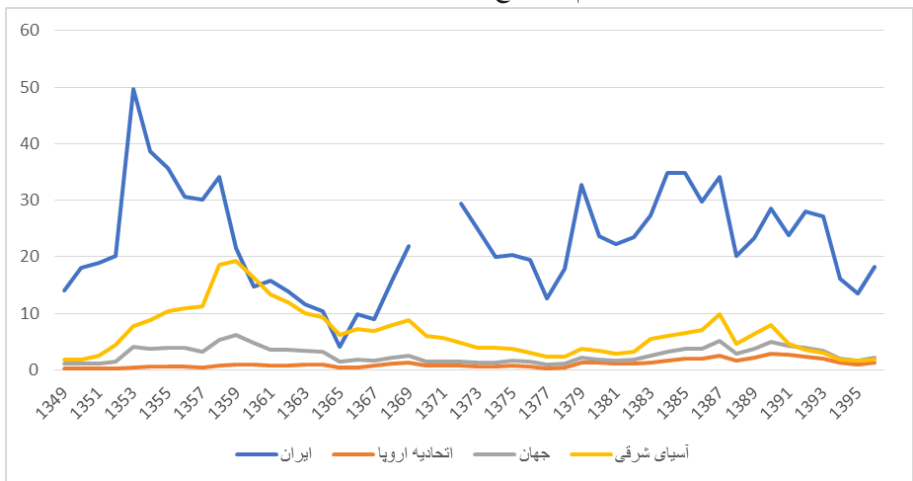
3 - Pellegrini, L., & Gerlagh, R.

6 - d'Agostino, G., Dunne, J. P., & Pieroni, L.

9 - Gründler, K., & Potrafke, N.

از فعالیت‌های قانونی کمتر است. لذا صرفه و صلاح فعالیت‌های قانونی را محدود می‌کنند. نقش فساد در اقتصاد وقتی جنبه کاملاً مخرب پیدا می‌کند که اقتصاد بر رانت منابع طبیعی مثل درآمد نفت، معدن و مانند آن متکی باشد زیرا فعالیت‌های غیرقانونی در اقتصادی که سهم بالایی از تولید ناخالص داخلی^۱ آن را رانت منابع طبیعی، مواد خام و مواد اولیه تشکیل می‌دهد (نمودار ۱)، عمدتاً زمینه رخداد بیماری هلندی و کارکردهای ناصحیح بخش‌ها، نهادها و حتی افراد را تقویت می‌کند. در جوامعی که رانت منابع طبیعی بالاست عدم شفافیت و نبود حساب‌پذیری دستگاه‌ها و نهادها سکه رایج است.

نمودار ۱- سهم رانت منابع طبیعی از کل تولید ناخالص داخلی



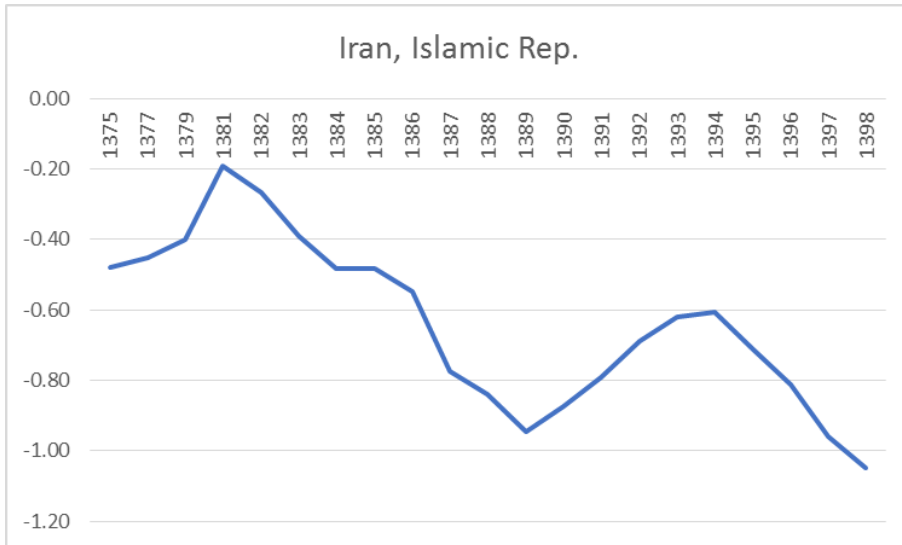
منبع: بانک جهانی



دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم

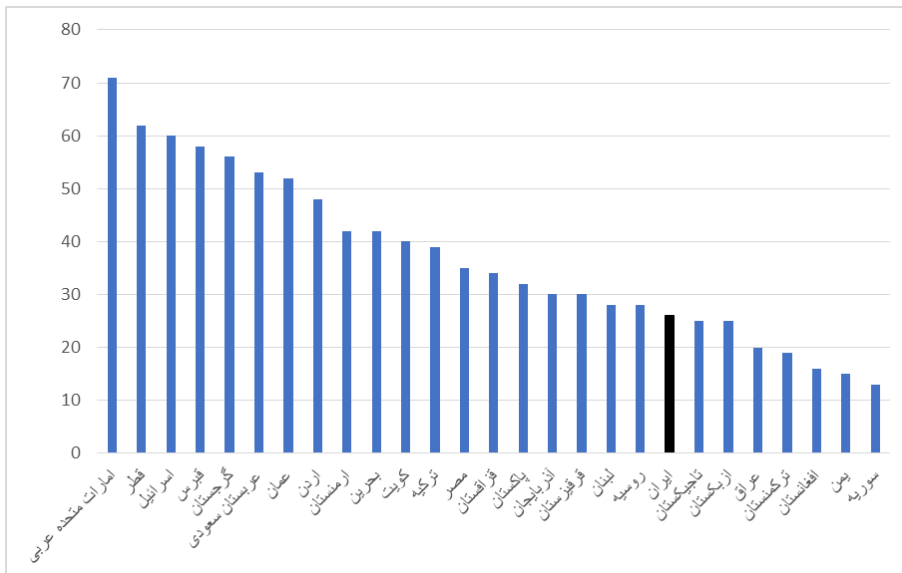
فعالیت‌های فسادآمیز درجه تخریبشان بالاست و مانع مهم پیش روی فعالیت‌های مولد و ارزش‌افزا محسوب می‌شود. شاید بتوان ادعا کرد که در شرایط کنونی که اقتصاد ایران با رکود عمیق و باکیفیت خاص و ماندگار مواجه است فساد یکی از عوامل عمده شکل‌گیری وضع موجود و یکی از موانع اصلی اثرگذاری اصلاحات اقتصادی و راهکارهای سیاستی علاجی است. فساد گسترده و مستمر موجب می‌شود ادراک فساد به طور بدبینانه شکل گیرد و بنابراین چشم‌انداز کسب و کارهای صحیح و مولد را برای عوامل اقتصاد کدر و مأیوس‌کننده سازد. البته فساد طیفی از وضعیت‌ها، کیفیت‌ها و شدت وضعف‌ها را شامل می‌شود اما مراد ما در اینجا فساد سازمان‌یافته دولتی، حکومتی و خصوصی است که نظام تولید کشور را تحت تأثیر خود قرار داده و نظام اعتماد عمومی و سرمایه‌های اجتماعی را تخریب می‌سازد (نمودارهای ۲ و ۳).

نمودار ۲- روند تغییرات شاخص کنترل فساد در ایران



منبع: بانک جهانی. امتیاز در بازه ۲/۵ تا ۲/۵- است. هرچه به ۲/۵ نزدیک شود عملکرد قوی حاکمیت در کنترل فساد و هرچه به ۲/۵- نزدیک شود عملکرد ضعیف حاکمیت در کنترل فساد را نشان می‌دهد.

نمودار ۳- شاخص ادراک فساد ایران و کشورهای منطقه در سال ۲۰۱۹ (امتیاز از ۱۰۰)



منبع: داده‌های شفافیت بین‌المللی

فساد و فعالیت‌های نامولد

رشد و توسعه و ثبات اقتصادها در گرو وجود تفکر فلسفی توسعه و برنامه‌ریزی رشد و توسعه است. برنامه‌ریزی توسعه تأکیدش بر شفافیت، حکمرانی خوب، احترام به حقوق مالکیت، حساب‌پذیری و رواج نگاه بلندمدت و پایبندی به الزامات تعالی و توسعه است. شتاب تولید، رقابت‌پذیری، رشد فناوری و دستیابی به توسعه با رانت شومپیتری متناظر و سازگار است نه با رانت ائتلاف غالب و روش‌های فسادآمیز رفتار اقتصادی در حوزه فعالیت‌های دولتی و خصوصی. از دیدگاه نورث، در نظم اجتماعی با دسترسی محدود^۱، رانت ائتلاف غالب عامل تعیین‌کننده است. در این جا هم هدف‌ها و فعالیت‌های فرادستان برای حفظ وضعیت رانت مذکور است. طبیعتاً نگاه بلندمدت ضعیف است، اعتماد فرودستان به فرادستان ضعیف است، مشارکت و همدلی بسیار محدود است، حساب‌پذیری و پاسخ‌گویی وجود ندارد، روابط دولت و مردم بر اساس مسئولیت‌های خطیر آنها نسبت به یکدیگر و جامعه تعریف نشده است. بنابراین در چنین جوامعی رانت ناپایدار شومپیتری موضوعیت ندارد. فساد یک واژه وسیع و گسترده‌ای است که در قلمرو بخش عمومی و دولت، سوء استفاده از قدرت و جایگاه حقوقی در جهت منافع فردی و شخصی و تحکیم جایگاه حقیقی و شخصی و در قلمرو خصوصی تخطی از قانون و مبادرت به اقدامات و رفتارهای خلاف قانون و خلاف عرف در جهت تأمین منافع فردی تعریف می‌شود. در قلمرو فعالیت‌های بخش عمومی به خاطر نبود شفافیت و حساب‌پذیری وضعیت چندان مطلوب نیست. از اساس افراد و مدیران اجرایی در همه قوا جایگاه حقوقی خود را با جایگاه حقیقی شان خلط می‌کنند و جایگاه اول را جولانگاه تثبیت و ارتقاء منافع شخصی و اجتماعی خود قرار می‌دهند. لذا رشوه، اختلاس، سوء استفاده از اطلاعات اقتصادی و استفاده شخصی از منابع عمومی در قلمرو بودجه جاری، بودجه عمرانی، بودجه بازتوزیع و بودجه شرکت‌های دولتی قابل ملاحظه و رو به رشد بوده است.

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



بدون تردید فساد اقتصادی از مصادیق فعالیت‌های نامولد است. زیرا اگر خود ماهیتاً مخرب باشد مثل پولشویی، قاچاق مواد مخدر، رشوه، سوء استفاده از قدرت در حوزه حکمرانی و حکومت، کارکرد تخریبی و ارزش‌زدایی دارد و اگر به ظاهر شکل فعالیت‌های متعارف اقتصادی داشته باشد مثل قاچاق کالا، سود استفاده از نظام بانکی از مجرای بانک‌های خصوصی و دولتی، انحصارات غیرمنطقی حکومتی، زمین‌خواری، تبدیل اراضی، تبانی در قراردادهای پیمانکاری، ترک مناقصات و مزایدات همه محدودکننده کارایی، تضعیف‌کننده اعتماد و می‌نویس‌کننده نظام انگیزشی است. فساد در اقتصاد ایران هم نمودی از بخش نامولد است و ماهیت نامولد دارد و هم مولود گسترش

1 - Limited Access Order

نظم اجتماعی با دسترسی محدود به ساختار و وضعیتی گفته می‌شود که در آن فرودستان نمی‌توانند مثل فرادستان به موقعیت‌ها و جایگاه‌های اقتصادی و سیاسی دست پیدا کنند حتی اگر صلاحیت و توانایی آن را داشته باشند. اما برعکس در نظم اجتماعی با دسترسی باز چنین امکانی برای فرودستان فراهم است.

بخش نامولد است. وقتی قواعد بازی اقتصاد طوری تغییر کند که سهم قابل توجهی از تولید ناخالص و درآمد ملی به کسانی تعلق گیرد که ارزش حقیقی قابل ملاحظه‌ای خلق نمی‌کنند، عرصه بر عوامل تولید و حقوق بگیران ثابت تنگ می‌شود و همه کارمندان، مدیران، کارکنان بنگاه‌ها و ادارات برای تأمین ضروریات و یا مطامع تجملی خود از جایگاه خویش سوء استفاده می‌کنند و این نظام اجرایی کشور را مختل ساخته و برنامه‌پذیری و سیاست‌پذیری اقتصاد کشور را محدود می‌کند و حقوق مالکیت را تضعیف نموده و بنابراین هزینه مبادله کارآفرینی‌های مولد و بنگاه‌داری را به شدت افزایش می‌دهد که این امر به طور کلی سرمایه‌گذاری، رشد، اشتغال، رقابت‌پذیری و توسعه را با محدودیت و کندی مواجه می‌سازد.

معیار فسادپذیری اقتصاد این است که در رده‌های مختلف حکومت مخصوصاً در رده‌های بالاتر افراد جایگاه حقوقی خود را با جایگاه حقیقی‌شان خلط نموده و شأن و منزلت اداری و حکومتی را شأن و اعتبار حقیقی شخصی خود تلقی کنند. البته در بخش خصوصی هم فساد گسترده است که علت آن را باید در نظام نظارتی و دستگاه اجرایی و نظام قضایی کشور جستجو کرد. نبود شفافیت و حساب‌پذیری نیز از علل اصلی فساد محسوب می‌شود. اگر همه رده‌های حکومت حساب‌پذیر و پاسخگو نباشند فساد سکه رایج اقتصاد خواهد بود. جدول ۱ وضعیت ایران در کنترل فساد را نشان می‌دهد که به روشنی عدم موفقیت ایران در کنترل فساد دیده می‌شود.

جدول ۱- رتبه کنترل فساد در ایران

رتبه	سال	ردیف	رتبه	سال	ردیف	رتبه	سال	ردیف
۲۷،۹۶	۱۳۹۲/۲۰۱۳	۱۵	۳۸،۰۵	۱۳۸۵/۲۰۰۶	۸	۳۷،۶۳	۱۳۷۵/۱۹۹۶	۱
۳۱،۲۵	۱۳۹۳/۲۰۱۴	۱۶	۳۴،۹۵	۱۳۸۶/۲۰۰۷	۹	۳۹،۶۹	۱۳۷۷/۱۹۹۸	۲
۳۱،۷۳	۱۳۹۴/۲۰۱۵	۱۷	۲۴،۲۷	۱۳۸۷/۲۰۰۸	۱۰	۳۹،۵۹	۱۳۷۹/۲۰۰۰	۳
۲۶،۴۴	۱۳۹۵/۲۰۱۶	۱۸	۲۰،۵۷	۱۳۸۸/۲۰۰۹	۱۱	۵۰،۰۰	۱۳۸۱/۲۰۰۲	۴
۲۰،۶۷	۱۳۹۶/۲۰۱۷	۱۹	۱۷،۶۲	۱۳۸۹/۲۰۱۰	۱۲	۴۷،۴۷	۱۳۸۲/۲۰۰۳	۵
۱۵،۸۷	۱۳۹۷/۲۰۱۸	۲۰	۲۰،۳۸	۱۳۹۰/۲۰۱۱	۱۳	۴۲،۴۴	۱۳۸۳/۲۰۰۴	۶
۱۴،۹۰	۱۳۹۸/۲۰۱۹	۲۱	۲۳،۲۲	۱۳۹۱/۲۰۱۲	۱۴	۳۹،۵۱	۱۳۸۴/۲۰۰۵	۷

منبع: بانک جهانی. رتبه کنترل فساد یک عدد بین ۰ تا ۱۰۰ است که رتبه ۱۰۰ به معنای کنترل کامل فساد و صفر به معنای عدم توانایی در کنترل فساد است.

فعالیت‌های غیررسمی هم چون با شفافیت سازگار نیست و از تعهدات اجتماعی و اقتصادی مثل بیمه و مالیات طفره می‌رود چه بسا در زمره فعالیت‌های فسادآمیز جای گیرد چون نظام تولید و پویایی و رقابت‌پذیری آن را تضعیف و محدود می‌کند. در ادامه نمونه‌هایی از وضعیت فساد در کشور را به صورت عدد و رقم ارائه می‌کنیم. در جدول ۲ آمار مربوط به سرقت مستوجب تعزیر، خیانت در امانت، صدور چک بلامحل، کلاهبرداری، حمل مواد مخدر، مفقودی چک، جعل، تحصیل مال از



طریق نامشروع با سوء استفاده و تقلب از امتیازات، حمل کالای قاچاق، خرید و فروش مواد مخدر، استفاده از اموال مجهول، اخاذی، پرداخت رشوه، تغییر غیرمجاز کاربری اراضی و باغ‌ها، شروع به سرقت، سرقت مسلحانه، سوء استفاده از موقعیت شغلی، اختلاس، قاچاق کالا و ارز معادل ۱۰۰ میلیون یا کمتر، قاچاق کالای بالای ۱۰۰ میلیون ریال، گرفتن رشوه، اتلاف، جعل اسکناس، عرضه و فروش جنس فاسد، کم فروشی و تقلب در عرضه کالا، صدور چک پرداخت نشدنی، استفاده از اسکناس رایج مجهول، کلاهبرداری شبکه‌ای و تشکیل شرکت‌های هرمی و خرید و فروش ارز بدون رعایت مقررات بانک مرکزی، عدم واریز وجوه باقیمانده در حساب مخصوص، تقلب در معامله / مناقصه / مزایده و اخلال نظام پولی و ارزی و اختلاس توأم با جعل در سال‌های ۱۳۸۹، ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ ارائه شده است.

جدول ۲- فعالیت‌های مجرمانه

عنوان مجرمانه	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	درصد رشد ۹۰	درصد رشد سال ۹۱
سرقت مستوجب تعزیر	۴۰۱۸۷۲	۴۴۷۳۱۷	۵۱۸۹۷۶	۱۰/۱۶	۱۳/۸۱
ضرب و جرح عمدی	۳۲۲۲۷۳	۳۵۴۳۰۴	۴۰۰۱۰۳	۹/۰۴	۱۱/۴۵
ایراد صدمه بدنی غیرعمدی	۲۳۵۳۳۸	۲۳۴۵۶۸	۲۵۰۱۳۴	-۰/۳۳	۶/۲۲
نگهداری و مالکیت مواد مخدر	۱۰۶۸۳۰	۱۱۵۹۹۷	۱۲۱۶۵۶	۷/۹۰	۴/۶۵
استعمال مواد مخدر	۴۴۲۲۹	۱۰۱۱۹۹	۱۰۴۲۲۸	۵۶/۳۰	۲/۹۱
خیانت در امانت	۷۸۶۴۰	۸۶۷۸۱	۱۳۱۲۹	۹/۳۸	-۵۶۰/۹۹
صدور چک بلامحل	۹۴۴۹۳	۹۷۹۵۵	۱۰۱۰۸۸	۳/۵۳	۳/۱۰
کلاهبرداری	۷۴۷۳۵	۸۸۶۳۱	۹۹۱۵۲	۱۵/۶۸	۱۰/۶۱
حمل مواد مخدر	۳۶۴۴۶	۴۹۳۳۸	۵۹۶۱۶	۲۶/۱۳	۱۷/۲۴
مفقودی چک	۴۷۴۵۸	۵۰۵۷۸	۵۸۵۱۸	۶/۱۷	۱۳/۵۷
جعل	۳۷۲۷۸	۴۱۷۰۷	۴۹۱۹۰	۱۰/۶۲	۱۵/۲۱
اعتیاد به مواد مخدر	۱۱۶۶۰۸	۳۷۴۷۷	۳۱۳۴۰	-۲۱۱/۱۵	-۱۹/۵۸
تحصیل مال از طریق نامشروع یا سوء استفاده و تقلب از امتیازات	۱۳۷۳۱	۱۸۵۳۲	۲۷۷۳۴	۲۵/۹۱	۳۳/۱۸
نگهداری / اخفاء آلات و ادوات مخصوص تولید و استعمال مواد مخدر	۷۶۸۶	۱۸۰۰۹	۲۳۲۳۲	۵۷/۳۲	۲۲/۴۸
ایراد جرح عمدی با چاقو	۱۹۲۳۲	۱۸۷۴۴	۲۱۲۲۸	-۲/۶۰	۱۱/۷۰
حمل کالای قاچاق	۱۳۲۵۷	۱۳۷۹۹	۱۷۷۵۵	۳/۹۳	۲۲/۲۸
خرید و فروش مواد مخدر	۱۶۶۹۵	۱۵۲۴۲	۱۷۱۶۸	-۹/۵۳	۱۱/۲۲
استفاده از اوراق مجعول	۸۵۹۷	۱۰۱۰۴	۱۲۳۱۸	۱۴/۹۱	۱۷/۹۷
اخاذی	۸۸۰۸	۹۱۰۲	۱۰۲۷۸	۳/۲۳	۱۱/۴۴
پرداخت رشوه	۹۹۸۳	۱۰۸۳۴	۹۰۸۸	۷/۸۵	-۱۹/۲۱

عنوان مجرمانه	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	درصد رشد ۹۰	درصد رشد سال ۹۱
تغییر غیرمجاز کاربری اراضی زراعی و باغ‌ها	۷۲۷۱	۷۴۱۰	۷۸۹۰	۱/۸۸	۶/۰۸
شروع به سرقت	۴۴۱۳	۵۵۱۳	۵۲۰۰	۱۹/۹۵	-۶/۰۲
قاچاق کالا بین ۱۰ میلیون تا ۱۰۰ میلیون ریال	۲۵۲۹	۲۹۶۶	۳۲۰۹	۱۴/۷۳	۷/۵۷
جعل امضاء یا مهر	۲۴۸۷	۲۳۴۴	۲۹۲۰	-۶/۱۰	۱۹/۷۳
سرقت مسلحانه	۱۲۰۸	۱۶۲۴	۲۰۱۱	۲۵/۵۳	۱۹/۲۴
قاچاق اجناسی که حقوق و عوارض آن توسط اداره گمرکات اخذ و وصول می‌شود	۱۴۷۸	۱۶۱۱	۱۹۵۵	۸/۲۶	۱۷/۶۰
سوء استفاده از موقعیت شغلی (ماده ۵۷۵ قانون مجازات اسلامی)	۱۰۳۵	۱۴۲۱	۱۷۱۸	۲۷/۱۶	۱۷/۲۹
عضویت در شرکت‌های هرمی به منظور اخلاف در نظام اقتصادی کشور	۹۴۸۷	۴۱۸۶	۱۶۶۰	-۱۲۶/۶۴	-۱۵۲/۱۷
اختلاس	۸۶۷	۱۱۹۶	۱۴۰۷	۲۷/۵۱	۱۵/۰۰
قاچاق کالا و ارز معادل ۱۰ میلیون ریال یا کمتر	۴۴۰۶	۲۶۴۹	۱۳۶۶	-۶۶/۳۳	-۹۳/۹۲
قاچاق کالا بالای ۱۰۰ میلیون ریال	۷۴۱	۱۱۲۵	۱۱۵۶	۳۴/۱۳	۲/۶۸
کسب ثروت‌های نامشروع از طریق احتکار و گرانفروشی و قاچاق	۲۶۳۵	۱۵۹۳	۱۰۲۱	-۶۵/۴۱	-۵۶/۰۲
گرفتن رشوه	۶۰۵	۷۴۶	۹۴۰	۱۸/۹۰	۲۰/۶۴
اتلاف	۶۶۶	۶۸۳	۸۹۲	۲/۴۹	۲۳/۴۳
جعل اسکناس	۷۲۵	۷۵۷	۸۴۶	۴/۲۳	۱۰/۵۲
عرضه و فروش جنس فاسد / تاریخ مصرف گذشته	۳۹۹	۴۷۳	۶۰۳	۱۵/۶۴	۲۱/۵۶
شروع به کلاهبرداری	۳۰۱	۳۰۰	۴۳۹	-۰/۳۳	۳۱/۶۶
تدلیس در معامله	۲۶۱	۳۰۱	۳۷۹	۱۳/۲۹	۲۰/۵۸
شروع به ارتشاء	۱۵۶۲	۴۱۰	۳۷۱	-۲۸۰/۹۸	-۱۰/۵۱
کم فروشی و تقلب در عرضه کالا	۶۵	۲۹۲	۳۵۶	۷۷/۷۴	۱۷/۹۸
صدور چک پرداخت نشدنی با علم به بسته بودن حساب	۲۳۸	۲۳۷	۳۴۷	-۰/۴۲	۳۱/۷۰
استفاده از اسکناس رایج مجعول	۳۳۰	۳۳۲	۳۴۶	۰/۶۰	۴/۰۵
عضویت یا تشکیل شرکت‌های هرمی به منظور اخلاف در نظام اقتصادی از طریق رایانه	۴۷۰	۵۳۹	۳۴۶	۱۲/۸۰	-۵۵/۷۸
کلاهبرداری شبکه‌ای	۷۵	۶۳	۲۴۰	-۱۹/۰۵	۷۳/۷۵
تشکیل شرکت‌های هرمی به منظور اخلاف در نظام اقتصادی کشور	۵۴۰	۲۶۳	۲۳۲	-۱۰۵/۳۲	-۱۳/۳۶

عنوان مجرمانه	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	درصد رشد ۹۰	درصد رشد سال ۹۱
خرید و فروش ارز... بدون رعایت مقررات بانک مرکزی	۱۰	۱۲	۱۲۵	۱۶/۶۷	۹۰/۴۰
پولشویی	۱۸	۳۶	۱۲۴	۵۰/۰۰	۷۰/۹۷
عدم واریزی وجوه باقیمانده در حساب مخصوص	۶۲	۸۷	۱۲۴	۲۸/۷۴	۲۹/۸۴
تقلب در معامله / مناقصه / مزایده	۷۱	۸۱	۱۰۵	۱۲/۳۵	۲۲/۸۶
اخلال در نظام پولی یا ارزی کشور از طریق قاچاق عمده ارز یا ضرب سکه قلب یا جعل اسکناس یا وارد کردن یا توزیع نمودن عمده آنها اعم از داخلی و خارجی	۴۰	۵۲	۸۶	۲۳/۰۸	۳۹/۵۳
معاونت در ارتشاء (فراهم کردن موجبات ارتشاء)	۳۷	۷۷	۸۲	۵۱/۹۵	۶/۱۰
اختلاس توأم با جعل یا جرائم مانند آن	۳۵	۵۲	۶۴	۳۲/۶۹	۱۸/۷۵

همان‌طور که از فراوانی این جرائم و رشد آنها ملاحظه می‌شود این وضعیت حکایت از گسترش فساد و رشد قابل ملاحظه آن دارد. ملاحظه این وضعیت دلالت بر این دارد که فضای اقتصادی کشور برای تولید پاک دستانه و مولد شفاف و امیدوارکننده نیست. در حوزه تجارت خارجی صادرات و واردات هم فساد قابل ملاحظه است.

فساد و قاچاق در این حوزه به طور مستقیم به تولید و اشتغال مولد در اقتصاد ملی و تأمین رقابت‌پذیری و کیفیت صدمه می‌زند. اختلاس‌های مکرر بانکی نیز حکایت از ورود بانک‌ها در حوزه‌های غیرشفاف و تعامل با افراد سوداگر و قانون شکن دارد و اینها همه نظام تولید مولد را محدود می‌کند. اما آنچه که از واقعیت فساد مهم‌تر است تلقی مردم و اهالی کسب و کار نسبت به فساد یعنی ادراک فساد است. رفیع‌پور (۱۳۸۶) با ارائه پرسشنامه‌ای در مورد ادراک فساد به ۵۵۶ نفر پاسخ‌های زیر را استخراج نمود.

جدول ۳- نظرسنجی رفیع‌پور ۱۳۸۶ درباره احساس فساد

در کشور ما فساد مالی اصلاً وجود ندارد	۲ درصد
فساد مالی فقط در بین بعضی کارمندان فقیر وجود دارد	۵/۴ درصد
فساد مالی در بین رده متوسط مدیران وجود دارد	۸/۱ درصد
فساد مالی در رده بالای مسئولین کشور وجود دارد	۹/۵ درصد
فساد مالی در همه سطوح وجود دارد	۷۵ درصد

منبع: رفیع‌پور ۱۳۸۶.

پاسخ‌های این نمونه گویای این است که وضعیت ادراک فساد از واقعیت فساد بدتر است. برای درک بهتر این موضوع در جدول ۴ وضعیت ایران از لحاظ ادراک فساد و رتبه کشور نشان داده شده است.

جدول ۴- رتبه و شاخص ادراک فساد* در ایران

سال	۲۰۰۳	۲۰۰۴	۲۰۰۵	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰	۲۰۱۱
نمره	۳۰	۲۹	۲۹	۲۷	۲۵	۲۳	۱۸	۲۲	۲۷
رتبه	۷۸	۸۷	۸۸	۱۰۵	۱۳۱	۱۴۱	۱۶۸	۱۴۶	۱۲۳
سال	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰
نمره	۲۸	۲۵	۲۷	۲۷	۲۹	۳۰	۲۸	۲۶	۲۵
رتبه	۱۳۳	۱۴۴	۱۳۶	۱۳۰	۱۳۱	۱۳۰	۱۳۸	۱۴۶	۱۴۹

منبع: سازمان بین‌المللی شفافیت. شاخص ادراک فساد یک عدد بین صفر تا ۱۰۰ است که صفر به معنای بسیار فاسد و ۱۰۰ نشان دهنده عدم فساد است. از سال ۲۰۰۷ این شاخص برای ۱۸۰ کشور محاسبه شده است و برای سال‌های قبل از آن رتبه ایران در بین تعداد کشورهای کمتری است. به عنوان مثال در سال ۲۰۰۶ تعداد کشورها ۱۶۲ کشور در سال‌های ۲۰۰۴ و ۲۰۰۵ به ترتیب بین ۱۵۹ و ۱۴۶ کشور و در سال ۲۰۰۳ بین ۱۳۳ کشور بوده است.

* این شاخص یک شاخص ترکیبی به منظور اندازه‌گیری ادراک فساد در بخش دولتی است که مبتنی بر نظرسنجی از مردم و گروه‌های مختلف عمدتاً شامل نخبگان سیاسی، مقامات دولتی؛ فعالان کسب و کار، متخصصان و عموم مردم در نمونه‌های بزرگ است که دیدگاه ایشان درباره وجود و رواج فساد در جامعه به صورت یک شاخص ساخته می‌شود.

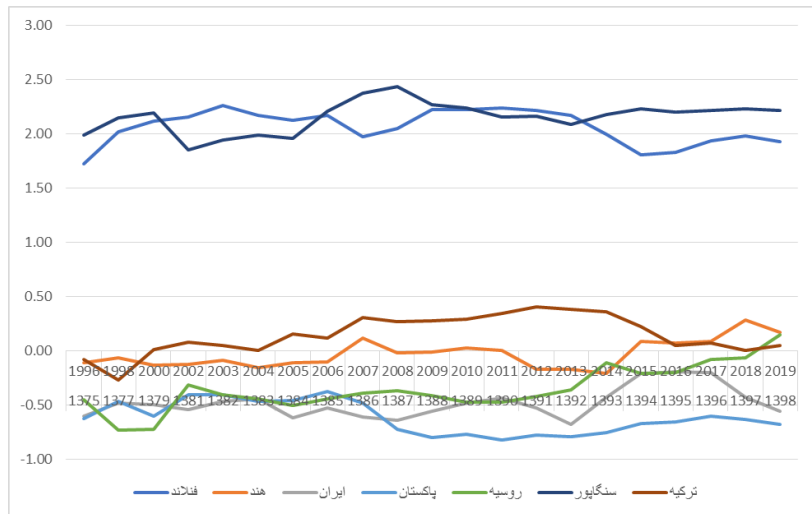
همان‌طور که از جدول ملاحظه می‌شود رتبه کشور از نظر وضعیت ادراک فساد بسیار ناامیدکننده است. باید توجه داشت آنچه که بر کسب و کار و چشم‌اندازهای سرمایه‌گذاری‌های اساسی و مولد اثرگذارتر است ادراک فساد است تا خود فساد. یعنی وقتی مردم نسبت به آنچه در کشور فساد وجود دارد احساس وجود فساد داشته باشند اعتمادشان به اقتصاد ضعیف‌تر می‌شود و علاوه بر اثرات مستقیم فسادهای مختلف بر جنبه‌های مختلف تولید به اعتماد عمومی در فضای اقتصادی ضربه می‌زند.

البته وجود و گسترش فساد و رشد مستمر آن بدون تردید معلول نبود شفافیت و حساب‌پذیری است. عدم شفافیت در نظام بانکی، در بودجه، در پرونده‌های فساد، در معاملات، مناقصات و مزایده‌ها، در خصوصی‌سازی‌ها و در حوزه صادرات و واردات و قاچاق، زمینه را برای نوآوری و خلاقیت در گسترش فساد فراهم کرده است.

وضعیت شفافیت ایران و رتبه آن در میان کشورها طبق اعلام سازمان شفافیت بین‌المللی در میان کشورهای جهان بسیار نامطلوب است. اساساً عدم شفافیت فضای کسب و کار را مکدر کرده و افق‌های تصمیم‌گیری برای سرمایه‌گذاری‌های مولد را کوتاه و محدود می‌سازد. همان‌طور که در مقدمه و مرور ادبیات نظری بحث شد کیفیت نهادها و مؤسسات و کیفیت دولت اثر مستقیمی بر میزان کنترل فساد دارد. در نمودار ۴ وضعیت ثمربخشی دولت^۱ ایران و چند کشور منتخب نمایش داده شده است. ملاحظه می‌شود ایران از لحاظ ثمربخشی دولت در وضعیت نامناسبی قرار دارد.



نمودار ۴- شاخص ثمربخشی دولت ایران و کشورهای منتخب



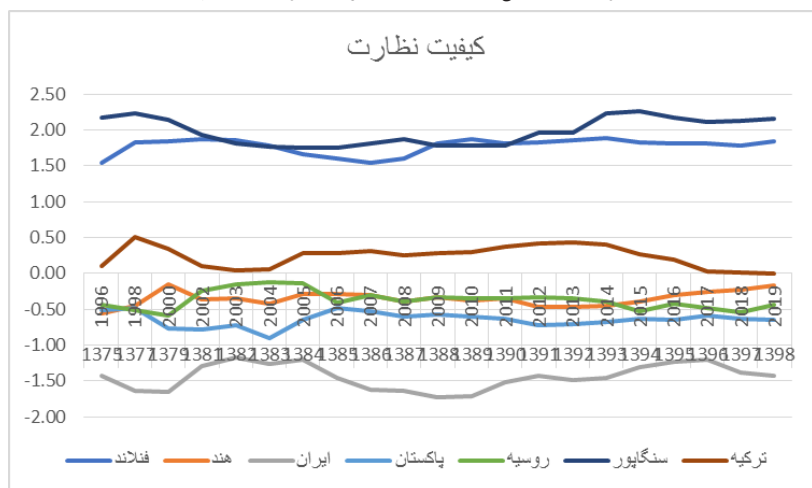
منبع: بانک جهانی. امتیاز در بازه ۲/۵ تا ۲/۵- است. هرچه به ۲/۵ نزدیک شود اثربخشی قوی دولت و هرچه به ۲/۵- نزدیک شود اثربخشی ضعیف دولت را نشان می‌دهد.

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



همچنین در نمودار ۵ وضعیت شاخص کیفیت نظارت^۱ ایران و چند کشور منتخب نمایش داده شده است. آشکارا ایران از لحاظ کیفیت نظارت نیز از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست.

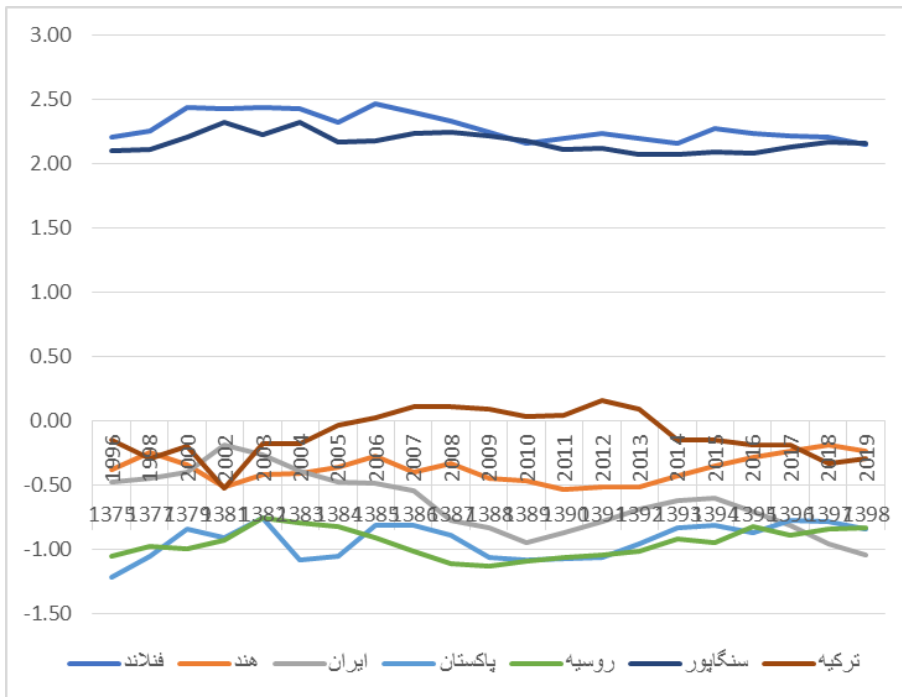
نمودار ۵- شاخص کیفیت نظارت در ایران و کشورهای منتخب



منبع: بانک جهانی. امتیاز در بازه ۲/۵ تا ۲/۵- است. هرچه به ۲/۵ نزدیک شود عملکرد قوی حاکمیت در کیفیت نظارت و هرچه به ۲/۵- نزدیک شود عملکرد ضعیف حاکمیت در کیفیت نظارت را نشان می‌دهد.

هرچه اثربخشی دولت بیشتر باشد و عملکرد حاکمیت در کیفیت نظارت قوی تر باشد می توان انتظار داشت که دولت در کنترل فساد موفق تر عمل کند. از این رو با توجه به اثربخشی ضعیف دولت و کیفیت نامطلوب نظارت در کشور انتظار می رود ایران در کنترل فساد ناموفق باشد. چنانچه در نمودار ۶ که وضعیت شاخص کنترل فساد^۱ ایران و چند کشور منتخب نمایش داده شده است عملکرد ضعیف ایران در کنترل فساد دیده می شود.

نمودار ۶- شاخص کنترل فساد در ایران و کشورهای منتخب



دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم

۵۴

منبع: بانک جهانی. امتیاز در بازه ۲/۵ تا ۲/۵- است. هرچه به ۲/۵ نزدیک شود عملکرد قوی حاکمیت در کنترل فساد و هرچه به ۲/۵- نزدیک شود عملکرد ضعیف حاکمیت در کنترل فساد را نشان می دهد.

در بخش بعدی تلاش می شود در یک مدل رشد اثر فساد بر رشد اقتصادی ارزیابی شود.

توصیف مدل

در این بخش با استفاده از داده های شاخص ادراک فساد به بررسی اثر فساد بر رشد اقتصادی می پردازیم. بر این اساس به خاطر نبود سری زمانی نسبتاً طولانی اطلاعات مربوط به ادراک فساد با استفاده از داده های سری زمانی محدود و مقطعی به شکل داده های پانلی در چارچوب یک مدل

رشد اثرادرک فساد بر تولید ناخالص ملی کشورها را تخمین زده‌ایم. چراکه مهم‌ترین مزیت مدل‌های داده‌های پانلی^۱ این است که با افزایش حجم نمونه امکان تخمین مدل را فراهم می‌کند ضمن اینکه این امر یعنی افزایش مشاهدات منجر به افزایش درجه آزادی مدل T-K (تعداد مشاهدات منهای تعداد پارامترهای مورد تخمین) شده و امکان استنباط آماری قوی‌تری را فراهم می‌کند. در ابتدا به منظور اینکه با مدل‌های داده‌های پانلی آشنایی داشته باشیم ابتدا مرور مختصری بر این نوع مدل‌ها خواهیم داشت سپس به برآورد و توضیح مدل مورد مطالعه خواهیم پرداخت.

مدل داده‌های پانلی با تمایز میان مقاطع مختلف به شکل زیر نوشته می‌شود:

$$y_{it} = \alpha + X'_{it}\beta + Z'_i\gamma + u_{it} \quad i = 1, \dots, N; t = 1, \dots, T$$

که اندیس i متمایزکننده مقاطع مختلف و اندیس t متمایزکننده مشاهدات مختلف در طول زمان است. X_{it} بردار K متغیره است که مشاهدات t ام مربوط به مقطع i ام را نشان می‌دهد و β نیز دارای ابعاد $K \times 1$ است. همچنین γ نیز دارای ابعاد $M \times 1$ است و Z_i بردار $M \times 1$ است که شامل متغیرهای مستقلی است که در طول زمان ثابت هستند که به عبارتی متغیرهای مختص مقطع هستند که می‌توانند قابل مشاهده یا غیرقابل مشاهده باشند. u_{it} نیز جمله خطای رگرسیون است.

مطابق با مدل بالا آنچه باعث تمایز مقاطع می‌شود Z_i ها هستند و براساس قابل مشاهده بودن یا غیرقابل مشاهده بودن این متغیرها انواع مدل‌های پانلی موضوعیت می‌یابد:

الف) مدل داده‌های ترکیبی^۲؛ که در واقع اگر Z_i ها قابل مشاهده باشند این حالت رخ خواهد داد و رگرسیون مرسوم را خواهیم داشت. به عبارتی با ترکیب کردن^۳ مقاطع مختلف در یک بردار ستونی روی یکدیگر، می‌توان از رگرسیون‌های رایج در سری‌های زمانی استفاده کرد. اما در خصوص جمله خطای این نوع رگرسیون، از آنجا که در داده‌های با ماهیت مقطعی انتظار ناهمسانی واریانس داریم و در داده‌های با ماهیت سری زمانی امکان بروز خود همبستگی دوران ذهن نیست در مدل داده‌های ترکیبی با داده‌های پانلی امکان بروز هر دو نوع خطا وجود خواهد داشت که با استفاده از وزن^۴ مناسب از GLS استفاده می‌شود.

همچنین در صورت غیرقابل مشاهده بودن دو نوع دیگر از مدل داده‌های پانلی موضوعیت خواهد داشت:

ب) مدل اثرات ثابت^۵ که در این مدل به طور خلاصه می‌توان گفت بین مقاطع تمایزی وجود دارد که نمی‌توان اثرگذاری آن بر متغیر وابسته را نادیده گرفت ضمن اینکه با متغیرهای توضیحی مدل همبستگی دارند. اما تمایز مورد نظر قابل مشاهده نیز نیست تا بتوان به عنوان یک متغیر

وارد رگرسیون کرد. تحت این شرایط می توان از مدل اثرات ثابت استفاده کرد. در این حالت رگرسیون به شکل زیر خواهد بود:

$$y_{it} = X'_{it} \beta + \sum_{i=1}^N \mu_i D_i + \nu_{it}$$

که D_i یک متغیر مجازی برای مقطع i ام است. البته نباید تمامی متغیرهای مجازی را در معادله وارد کنیم چرا که با در نظر گرفتن متغیری مثل α که تمام عناصر آن یک است برای عرض از مبدأ مشکل همخطی کامل خواهیم داشت. برای این کار قید $\sum_{i=1}^N \alpha_i = 0$ روی α تحمیل می شود.

ج) مدل اثرات تصادفی که تمایز آن با مدل اثرات ثابت در این است که متغیر غیرقابل مشاهده ای که متمایز کننده مقاطع است با متغیر توضیحی در رگرسیون همبستگی ندارد اما بر متغیر وابسته اثرگذار است و نمی توان این اثر را نادیده گرفت همچنین به طور تصادفی انتخاب شده باشد. در این حالت مدل با استفاده از روش حداقل مربعات تعمیم یافته تخمین می خورد که میانگین ها بین مقاطع هستند.

$$y_{it} - \bar{y}_i = \pm(1 - \bar{\epsilon}) + (X_{it} - \bar{X}_i)' I + (u_{it} - \bar{u}_i)$$

اگر در مدل بالا $\theta=1$ باشد مدل اثرات ثابت و تصادفی یکی خواهند بود.

تفاوت نتایج اثرات ثابت و اثرات تصادفی در این است که در اثرات ثابت جمله عرض از مبدأ باید در طول زمان ثابت باشد اما در روش اثرات تصادفی عرض از مبدأ می تواند در طول زمان تغییر کند. اما سؤال این است که کدامیک از این مدل ها برای تخمین مناسب خواهد بود؟ پاسخ به این سؤال را با تست هایی که برای انتخاب مدل وجود دارند می توان داد:

الف) تست F لیمر که مدل داده های ترکیبی را در مقابل اثرات ثابت تست می کند. با استفاده از پسماند رگرسیون مقید که همان رگرسیون داده های ترکیبی و پسماند رگرسیون غیرمقید یعنی رگرسیون حاصل از تخمین درون گروهی ساخته می شود و دارای توزیع F با درجات آزادی $n-1$ و $nT-n-k$ است. به عبارتی در فرضیه صفر فرض بر این است که عرض از مبدأ تمام مقاطع یکسان است و فرض مقابل این است که حداقل یک عرض از مبدأ تفاوت دارد.

$$\begin{cases} H_0 : \text{pooled model} \\ H_a : \text{Fixed effect model} \end{cases}$$

ب) تست هاسمن^۱ که مدل اثرات تصادفی را در مقابل اثرات ثابت تست می کند.



$$\begin{cases} H_0 : E(u_{it} | X_{it}) = 0 \\ H_a : E(u_{it} | X_{it}) \neq 0 \end{cases}$$

حال با مرور مختصری که بر مدل‌های داده‌های پانلی داشتیم به برآورد مدل مورد نظر در مطالعه پیش‌رو می‌پردازیم. داده‌های مورد استفاده در این مطالعه عبارت از داده‌های مربوط به تغییرات تولید ناخالص داخلی^۱، تغییرات نیروی کار، تشکیل سرمایه و شاخص ادراک فساد ۱۵ کشور منتخب شامل ایران، برزیل، مصر، هند، اندونزی، اردن، لبنان، مالزی، نیجریه، عمان، قطر، عربستان سعودی، ترکیه، امارات متحده عربی و اروگوئه برای سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۸ است.

الگوی مورد نظر برای تخمین به شکل زیر است:

$$GDP_{it} = c + K_{it} + L_{it} + ed_{it} + u_{it}$$

پس از تست F لیمر که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است مشاهده می‌شود که فرضیه صفر پذیرفته می‌شود یعنی مدل اثرات ثابت رد و مدل داده‌های ترکیبی، مدل صحیح است.

جدول ۵- آزمون اثرات ثابت

نام آماره	مقدار آماره	درجه آزادی توزیع	prob
Cross-section F	۱/۲۲۹۴	(۱۴ و ۱۴۷)	۰/۲۶
Cross-section Chi-square	۱۸/۲۶۸۷	۱۴	۰/۱۹

منبع: نتایج تحقیق.

دو فصلنامه
بانیز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



۵۷

حال که مشخص شد داده‌های مورد مطالعه ما مدل داده‌های ترکیبی هستند به تخمین این مدل پرداختیم. بررسی پسماند مدل اولیه حاکی از وجود ناهمسانی واریانس در پسماندها بود. این به معنای آن است که برای تخمین از OLS نمی‌توان استفاده کرد و GLS درمان ناهمسانی واریانس موجود در رگرسیون است. اما برای اینکه وزن مناسب برای رگرسیون GLS را پیدا کنیم از ماتریس واریانس پسماندهای رگرسیون اولیه کمک گرفتیم. با محاسبه ماتریس واریانس-کوواریانس پسماندهای رگرسیون اولیه در طول مقطع و همین‌طور ماتریس واریانس-کوواریانس پسماندهای رگرسیون اولیه در طول زمان متوجه وجود هم ناهمسانی واریانس در طول یک زمان خاص و هم ناهمسانی واریانس بین دو زمان متفاوت شدیم. همین‌طور ناهمسانی واریانس بین مقاطع وجود دارد. از این‌رو از وزن period SUR در تخمین GLS استفاده کردیم که نتایج نهایی این تخمین به شرح جدول ۶ است:

۱- از آنجا که موجودی سرمایه کشورها در دسترس نیست و تنها به تشکیل سرمایه کشورها دسترسی بود، برای یکسان سازی داده‌های تولید ناخالص داخلی و نیروی کار نیز به صورت تغییرات وارد مدل شد.

جدول ۶- نتایج تخمین مدل

نام متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	prob
عرض از مبدأ	۲۶۹۷/۶۰۷	۵۴۳/۸۲۳۳	۴/۹۶۰۴	۰/۰۰
K	۰/۱۵۴۴	۰/۰۰۱۸	۸۳/۸۹۲۸۶	۰/۰۰
L	۰/۰۰۲۹	۸/۰۹۷-۰۵	۳۲/۲۶۵۹	۰/۰۰
ed	-۲۷۳/۶۰۱۹	۱۱۱/۳۹۲۲	-۲/۴۵۶۲	۰/۰۱۵
آماره‌های GLS	R-squared	۰/۷۲۵۳	DW-Statistic	۱/۸۸۳۴
آماره‌های وزن منتخب	R-squared	۰/۹۹۰۰	R-Bar-squared	۰/۹۸۹۸
	F-Statistic	۵۳۱۲/۹۰۶	Prob	۰/۰۰

منبع: نتایج تحقیق.

ملاحظه می‌شود علاوه بر اینکه تمام متغیرهای وارد شده در مدل معنادار هستند، متغیرهای نیروی کار و سرمایه مطابق انتظار تئوریک اثر مثبت بر تولید ناخالص داخلی دارند و متغیر شاخص ادراک فساد اثر منفی بر تولید ناخالص داخلی کشورها دارد. لازم به ذکر است که اختلاف ضرایب ناشی از تفاوت مقیاس است و به معنای اهمیت کمتری بیشتر متغیر توضیح دهنده نیست.

جمع‌بندی و اشارات سیاستی

گسترش فساد در جامعه پیامدهای منفی در تمام ابعاد زندگی اجتماعی بشمارد. به طور خاص در فعالیت‌های اقتصادی، فساد منجر به افزایش هزینه توسعه اقتصادی می‌شود. به طور دقیق تر فساد با تحریف تخصیص منابع محدود اقتصادی منجر به افزایش حجم اقتصاد غیررسمی می‌شود. همچنین فساد منابع را از فعالیت‌های مولد به غیرمولد و رانت جویی سوق می‌دهد. از دیگر پیامدهای منفی گسترش فساد، افزایش سطح نااطمینانی در اقتصاد و بنابراین کاهش سرمایه‌گذاری مولد خواهد بود. از این مجرا پویایی‌های تولید نیز در اقتصاد را مخدوش می‌کند. از سوی دیگر فساد منجر به کاهش انباشت سرمایه انسانی شده و به کاهش بهره‌وری و رشد اقتصادی دامن می‌زند. به علاوه فساد با تخصیص ناکارای منابع به تشدید نابرابری می‌انجامد.

فساد با تحریف منابع اقتصادی انگیزه‌های کارآفرینی را کاهش می‌دهد. از آنجاکه کارآفرینی به منظور دستیابی به نرخ بالاتر رشد اقتصادی ضروری است، بنابراین گسترش فساد با کاهش کارآفرینی به کاهش رشد اقتصادی می‌انجامد. فساد همراه با مشکلات مدیریتی موانع ورود برای کارآفرینان ایجاد می‌کنند و باعث دلسرد کردن رفتار کارآفرینی می‌شود. همچنین پیامدهای منفی مؤسسات و نهادهای ناکارآمد زمانی که کشورها از سطح بالاتری از فساد برخوردار هستند، بیشتر است. کنترل فساد علاوه بر اینکه باعث می‌شود عدم اطمینان کاهش یابد، از هزینه‌های بالاتر تحمیل شده توسط دولت و فساد احتمالی آن جلوگیری می‌کند. محققان دریافته‌اند که فساد باعث کاهش پویایی ورود کارآفرینی



می‌شود. بنابراین، در کشورهایی که دارای سطح بالاتری از فساد هستند توسعه کارآفرینی ضعیف است و از این مسیر رشد اقتصادی دشوار می‌شود.

به روشنی یکی از پیامدهای منفی گسترش فساد کاهش و محدود شدن رشد اقتصادی کشور درگیر فساد است. به منظور بررسی این موضوع در این مطالعه اثر فساد بر روی رشد اقتصادی کشورهای منتخب بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد سطح بالاتر فساد همراه با رشد پایین‌تر اقتصادی است. برای مقابله با فساد شفافیت اقتصادی یکی از کلیدی‌ترین راهکارها به شمار می‌رود. همان‌طور که در بررسی وضعیت اقتصاد ایران ملاحظه شد ادراک مردم از فساد بیشتر از فساد واقعی رایج در کشور است. بنابراین افزایش شفافیت می‌تواند به بهبود اعتماد مردم و رابطه مردم و حاکمیت منجر شود و علاوه بر آن از سطح فساد در جامعه نیز بکاهد. اصلاح قوانین و مقررات از دیگر گام‌های مهم در جهت کاهش فساد در جامعه است. شفافیت و صراحت قوانین به نحوی که امکان تعبیرهای شخصی و مختلف از آن امکان‌پذیر نباشد. ضعف در التزام به اجرای قوانین از دیگر مشکلات دستگاه اجرایی است که نیاز به اصلاح دارد. نظارت بر اعمال مقررات و التزام به اجرای قوانین می‌تواند به کاهش برداشت‌های شخصی و پیگیری منافع شخصی و در نتیجه کاهش فساد کمک کند. در خصوص شرکت‌ها و بنگاه‌های دولتی، منابع و مصارف، سود و بازدهی کسب شده، کمیت و کیفیت کالا و خدمات تولید شده و تناسب آنها به طور منظم و شفاف نظارت شود.

منابع

۱. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۶). سرطان اجتماعی فساد، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۲. شاکری، عباس (۱۳۹۸). بخش نامولد و تأثیرات آن بر رشد اقتصادی. دانشگاه علامه طباطبائی.
3. Aidis, R. (2005). Institutional barriers to small-and medium-sized enterprise operations in transition countries. *Small business economics*, 317-305, (4)25.
4. Aidis, R., Estrin, S., & Mickiewicz, T. (2008). Institutions and entrepreneurship development in Russia: A comparative perspective. *Journal of business Venturing*, 672-656, (6)23.
5. Baltagi, B. (2008). *Econometric analysis of panel data*. John Wiley & Sons.
6. Bardhan, P. (1997). Corruption and development: a review of issues. *Journal of economic literature*, 1346-1320, (3)35.
7. Bhagwati, J. N. (1982). Directly unproductive, profit-seeking (DUP) activities. *Journal of Political economy*, 1002-988, (5)90.
8. Cieřlik, A., & Goczek, L. (2018). Control of corruption, international investment, and economic growth—Evidence from panel data. *World Development*, 335-323, 103.
9. d'Agostino, G., Dunne, J. P., & Pieroni, L. (2016). Government spending, corruption and economic growth. *World Development*, 205-190, 84.
10. Del Monte, A., & Papagni, E. (2001). Public expenditure, corruption, and economic growth: the case of Italy. *European journal of political economy*, 16-1, (1)17.
11. Dzhumashev, R. (2014). Corruption and growth: The role of governance, public spending, and

- economic development. *Economic Modelling*, 215-202 ,37.
12. Ehrlich, I., & Lui, F. T. (1999). Bureaucratic corruption and endogenous economic growth. *Journal of Political Economy*, 107(S6), S-270S293.
 13. Gründler, K., & Potrafke, N. (2019). Corruption and economic growth: New empirical evidence. *European Journal of Political Economy*, 101810 ,60.
 14. Hsiao, C. (2014). Analysis of panel data (No. 54). Cambridge university press.
 15. Jain, A. K. (2001). Corruption: A review. *Journal of economic surveys*, 121-71 ,(1)15.
 16. Klapper, L., Laeven, L., & Rajan, R. (2006). Entry regulation as a barrier to entrepreneurship. *Journal of financial economics*, 629-591 ,(3)82.
 17. Krueger, A. O. (1974). The political economy of the rent-seeking society. *The American economic review*, 303-291 ,(3)64.
 18. Mandal, B., & Marjit, S. (2010). Corruption and wage inequality?. *International Review of Economics & Finance*, 172-166 ,(1)19.
 19. Mauro, P. (1995). Corruption and growth. *The quarterly journal of economics*, 712-681 ,(3)110.
 20. Mauro, P. (1998). Corruption: causes, consequences, and agenda for further research. *Finance & Development*.
 21. Méon, P. G., & Weill, L. (2010). Is corruption an efficient grease?. *World development*, -244 ,(3)38 259.
 22. Mo, P. H. (2001). Corruption and economic growth. *Journal of comparative economics*, 79-66 ,(1)29.
 23. Ogun, O. (2018). Corruption and growth: The productivity growth nexus. *The Singapore Economic Review*, 1244-1227 ,(05)63.
 24. Pellegrini, L., & Gerlagh, R. (2004). Corruption's effect on growth and its transmission channels. *Kyklos*, 456-429 ,(3)57.
 25. Rose-Ackerman, S. (1975). The economics of corruption. *Journal of public economics*, -187 ,(2)4 203.
 26. Schneider, F., & Enste, D. H. (2000). Shadow economies: Size, causes, and consequences. *Journal of economic literature*, 114-77 ,(1)38.
 27. Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1993). Corruption, the quarterly journal of economics.
 28. Song, C. Q., Chang, C. P., & Gong, Q. (2021). Economic growth, corruption, and financial development: Global evidence. *Economic Modelling*, 830-822 ,94.
 29. Swaleheen, M. (2011). Economic growth with endogenous corruption: an empirical study. *Public Choice*, 41-23 ,(2-1)146.
 30. Thi Hoa, T. (2020). The effects of corruption on the human capital accumulation process: Evidence from Vietnam. *Economics of Transition and Institutional Change*, 88-69 ,(1)28.
 31. Trabelsi, M. A., & Trabelsi, H. (2020). At what level of corruption does economic growth decrease? *Journal of Financial Crime*.





مدیریت دولتی رفتاری؛ نظریه‌ای جدید در مدیریت دولتی

رضا واعظی^۱ و لیلا شمس^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۱۰



دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



چکیده

جنبش مدیریت دولتی رفتاری^۳ تلاشی نوین در روند تکاملی دانش مدیریت دولتی است که می‌توانند افق‌های تازه‌ای را پیش روی پژوهشگران و دانشجویان مدیریت دولتی بگشاید. مطالعات رفتاری با تأکید بر سطح "خرد" می‌توانند غفلت زدگی احتمالی پژوهشگران و نظریه‌پردازان مدیریت دولتی را عیان سازد و آنها را از تمرکز بیش از اندازه بر سطح کلان (رویکردهای سیاسی - اجتماعی و مدنی) به تمرکز متعادل و متوازن میان سطوح خرد، کلان و حتی "میانه" هدایت نماید. عمده تحولات علمی و پیدایش دانش‌های جدید در قرن بیستم نتیجه رویکردهای میان رشته‌ای بوده است که در نتیجه ملاقات حوزه‌های مختلف با یکدیگر به تولد علوم جدید منجر شده است. مدیریت دولتی نیز به عنوان یک حوزه علمی میان رشته‌ای خود محصول چنین تحولی بوده است. مدیریت دولتی رفتاری تلاشی است برای ورود بیشتر، عمیق‌تر و روش‌مند نظریه‌های روانشناسی و علوم رفتاری به مطالعات مدیریت دولتی طوری که تنگناهای فعلی ناشی از متوقف بودن در سطح کلان را مرتفع نماید. مقاله به شیوه تحلیلی، استدلالی و مرور تئوریک به رشته تحریر درآمده و به دنبال گشودن افق و زاویه دیدی متفاوت در حوزه دانش مدیریت دولتی به طور خاص و علوم اجتماعی به طور عام است.

۱- استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

واژه‌های اصلی: سطح کلان، مدیریت دولتی، علوم رفتاری، خط مشی عمومی، مدیریت دولتی رفتاری، روانشناسی، سطح خرد رفتار، نگرش فردی.

طرح مسئله

رابرت دال^۱ در مقاله^۲ جنبجالی خود در سال ۱۹۴۷ اذعان می‌دارد که اکثر مشکلات مدیریت دولتی مربوط به "انسان" است و بنابراین اساساً مطالعه مدیریت دولتی شامل مطالعه رفتار انسان هاست؛ یعنی اینکه به چه صورتی رفتار کرده‌اند، یا از آنها انتظار می‌رود و یا پیش‌بینی می‌شود که تحت شرایط خاصی چه رفتاری داشته باشند (Dahl, 1947). درک جنبه‌های انسانی زندگی سازمانی^۳ به عنوان یک جنبه برجسته در نقش‌های مدیران پذیرفته شده است و توجه به رفتار انسانی در سازمان‌ها به موضوع مهمی در دوره‌های آموزشی مدیریت دولتی و سایر گرایش‌های مدیریت تبدیل شده است (Wyman & Eddy, 1973). اگر کمی با تأمل بیشتر بر روند تحول نظریه‌های مدیریت دولتی در دهه‌های اخیر بنگریم خواهیم یافت که کانون تأکید در غالب نظریه‌های متأخر بر وجه سیاسی و مدنی مدیریت دولتی بوده است. به طوری که بسیاری از دانشجویان و پژوهشگران مدیریت دولتی ماهیت این رشته را صرفاً سیاسی دریافت نموده‌اند. مدیریت دولتی از علوم سیاسی متمایز است و اساس این تمایز به موضوع مدیریت یا اداره^۴ برمی‌گردد. اگر به آثار و نوشته‌های اساطیر مدیریت دولتی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم رجوع نمایم خواهیم دید که تلاش آنان بر تفکیک و تمایز "اداره امور دولتی" از علوم سیاسی^۵ بوده است. آنان قصد داشتند تا با تفکیک قلمرو اداره امور دولتی (عمومی) از علم سیاست و اداره امور بازگانی^۶ ماهیت منحصر به فرد ولی تعاملی این قلمرو علمی را تعریف نمایند. تفاوت برجسته مدیریت دولتی یا همان اداره امور عمومی با علم سیاست در معنای مدیریت یا اداره نهفته است. اگر "اداره" یا "مدیریت" را از "مدیریت دولتی"^۷ بگیریم دیگر تفاوتی با علوم سیاسی نخواهد داشت و این قلمرو علمی دیگر مدیریتی نخواهد بود. طی یک صد سال اخیر از مدیریت دولتی تعاریف متعدد، متنوع و گاه متعارضی ارائه شده است که همه آنها را می‌توان در چهار دسته اصلی قرار داد: (Shafritz et. al, 2016: 6)

- تعاریف سیاسی
- تعاریف حقوقی و قانونی
- تعاریف مدیریتی
- تعاریف حرفه‌ای

در وجه مدیریتی تعاریف مهمی ارائه شده که بر ماهیت مدیریتی دانش مدیریت دولتی تأکید



1 - Robert Dahl

2 - The Science of Public Administration: Three Problems

3 - The "human side" of organizational life

4 - Administration

5 - Political science

6 - Business administration

7 - Public Administration

فراوان شده است. تعاریفی که مدیریت دولتی را وظایف مدیریتی و اجرای منویات دولت می‌دانند و یا دسته دیگری از تعاریف که مدیریت دولتی را یک تخصص ذاتاً مدیریتی توصیف می‌کنند (Shaf-ritz et. al, 2016: 14). بروجیه مدیریتی آن تأکید دارند. بنابراین دفاع از "مدیریت دولتی" به عنوان یک قلمرو علمی مستقل که مرتبت مدیریتی آن مبنای طبقه بندی در علوم بوده است، در گرو تداوم توجه بر ابعاد مدیریتی آن است. اگرچه وجه "دولتی" یا "عمومی" بودن آن نیز ماهیت سیاسی و اجتماعی دارد و این ماهیت مبنای تمایز این حوزه علمی از مدیریت بازرگانی است، لیکن باید مراقب بود تا در روند تکامل نظریه‌های مدیریت دولتی وجه مدیریتی آن به گونه فراموشی سپرده نشود.

از سوی دیگر "مدیریت دولتی" از "مدیریت بازرگانی" متمایز است. اساس تمایز این دو قلمرو علمی در "وجه سیاسی" و سرشت "عمومی بودن" یا "منفعت عامه" است. برخلاف مدیریت بازرگانی که نفع سهامداران اصل است، در مدیریت دولتی نفع عمومی مورد تأکید است. نفع عمومی و تعقیب اهداف عمومی و منویات نظام سیاسی بعد بسیار مهم دیگر مدیریت دولتی است که به همین جهت ما شاهد تنوع تعاریف و گرایش‌های متفاوت در تعاریف مدیریت دولتی هستیم.

آنچه که در اینجا مورد نظر است اهمیت سرشت مدیریتی دانش مدیریت دولتی است که در دهه‌های اخیر تقریباً از نظر دور مانده است. مطالعات رفتاری و تئوری رفتار سازمانی که برخاسته از نظریه‌های روانشناسی است، یکی از مهم‌ترین ارکان تئوری مدیریت است و بایستی در روند تحولات نظری مدیریت دولتی مورد توجه باشد. قصد ما بر این است تا با معرفی و تحلیل یکی از مهم‌ترین جنبش‌های نوظهور در روند تکاملی دانش مدیریت دولتی یعنی "مدیریت دولتی رفتاری" تلاشی بسیار ارزشمند ولی متفاوت با سایر گرایش‌های اخیر در تحول نظری مدیریت دولتی را مطرح نمایم. این جنبش برگ تأییدی است به ضرورت‌هایی که اشاره شد و نشان می‌دهد که علی‌رغم اهمیت و مفید بودن بهره‌جویی از سطح تحلیل خرد (تئوری رفتار) در توسعه نظری مدیریت دولتی تا چه اندازه از آن غفلت شده است.

به طور کلی می‌توان نظریه‌های مدیریت دولتی را در دو سطح "خرد" و "کلان" قرار داد. مطالعات سیاسی، مدنی، تطبیقی و "بوم‌شناسانه" (Riggs, 1962) در سطح کلان واقع هستند. مطالعات سطح خرد شامل تئوری سازمان، تئوری رفتار، رفتار سازمانی و مدل‌های کمی می‌شوند. آنچه که ما از آن به غفلت تعبیر می‌کنیم دور ماندن سطح خرد در روند تکامل و توسعه نظریه‌های مدیریت دولتی است. بعد از نیمه دوم قرن بیستم ما شاهد پیدایش نظریه‌ها، شبه پارادایم‌ها و جنبش‌هایی چون: اداره امور دولتی نوین^۱، مدیریت دولتی نوین^۲، حکمرانی خوب^۳، خدمات عمومی نوین^۴، حکمرانی و مدیریت ارزش عمومی^۵ بوده‌ایم. تقریباً در تمامی این نظریه‌ها و یا شبه پارادایم‌ها جای خالی نگاه سطح خرد



دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم

1 - Ecological

2 - New Public Administration (NPA) 3 - New Public Management (NPM)

4 - Good Governance

5 - New Public Service (NPS)

6 - Governance and Public Value Management

و تئوری‌های رفتاری و نظریه سازمان ملحوظ است. برای پژوهشگران مدیریت دولتی، نظریه‌ها و روش‌های روان‌شناختی به خصوص هنگام مطالعه نگرش یا رفتار شهروندان، متخصصان یا مدیران دولتی می‌تواند بسیار مفید باشد. مدیریت دولتی رفتاری؛ مدیریت دولتی و روانشناسی را به هم پیوند می‌دهد. مدیریت دولتی رفتاری، یک رشته مطالعاتی است که با استفاده از پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های روانشناسی به طور سیستماتیک، فرایندهای تصمیم‌گیری و رفتار مدیران، متخصصان دولتی و شهروندان را تحلیل می‌نماید. تحلیل مسائل مدیریت دولتی از منظر روان‌شناختی می‌تواند به بسط و تکامل نظریه‌های کلاسیک و نظریه‌های متأخر کمک نماید و علاوه بر جنبه‌های ساختاری و سیاسی وجه رفتاری مدیریت دولتی را روشن‌تر سازد.

رویکرد رفتاری و یا به عبارتی نظریه‌های رفتاری در بسیاری از علوم وارد شده و مبنای توسعه و بسط نظریه‌های متعددی شده است. ما شاهد ظهور رویکرد رفتاری در علوم سیاسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد، بهداشت، علوم مهندسی، کامپیوتر، محیط زیست و حوزه‌های متعدد دیگر هستیم. یکی از علل ترویج علوم رفتاری در سال‌های اخیر را می‌توان به تلاش‌های علمی دو تن از پژوهشگران برنده جایزه نوبل (کانمن^۱ در سال ۲۰۰۲ و تالر^۲ در سال ۲۰۱۷) در موضوع "اقتصاد رفتاری"^۳ نسبت داد که بر اهمیت بهره‌گیری از نظریه‌های رفتاری در علوم اجتماعی تأکید داشتند (Kwon & Silva, 2019). اقتصاد رفتاری از انواع مفروضات سنتی اقتصادی (اغلب با انگیزه روان‌شناختی) برای توضیح و پیش‌بینی رفتار و همچنین تجویز خط‌مشی‌ها استفاده می‌برد (Laibson & List, 2015).

اقتصاد رفتاری مفاهیمی را از علوم اجتماعی به ویژه روانشناسی دریافت می‌دارد تا در غنی‌سازی مدل‌های استاندارد اقتصادی به کار ببرد (Thaler, 2016). از اقتصاد رفتاری می‌توان در طراحی و تجویز برنامه‌های مهم اقتصادی بهره جست (Thaler & Benartzi, 2004). اقتصاد رفتاری با ترکیب اصول علم رفتاری و اقتصاد خرد، شیوه‌ای نظری و روش شناختی برای درک رفتار انسان ارائه می‌دهد (Kaplan et. al., 2018). اقتصاد رفتاری در بخش دولتی نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند، چرا که در خط‌مشی‌گذاری درک رفتارهای انسانی ضروری است. دولت‌ها در خط‌مشی‌های مختلف درصدد ترویج رفتارهای خاصی میان شهروندان هستند. بنابر نظر مادریان^۴ (۲۰۱۴) جنبه‌های روان‌شناختی اقتصاد رفتاری برای درک رفتار انسان مهم است و از آنجا که در خط‌مشی‌گذاری عمومی، هدف ارائه خدمات پیچیده به شهروندان است، اقتصاد رفتاری که با تصمیمات و انتخاب‌های فردی مرتبط است قابلیت‌های ارزشمندی را برای خط‌مشی‌گذاران فراهم می‌آورد (Sijabat, 2018).

با توجه به اهمیت جنبش رفتاری در مدیریت دولتی و استدلال پیشین اینک به توضیح و تشریح "نظریه مدیریت دولتی رفتاری" می‌پردازیم.



اهمیت و مفهوم مدیریت دولتی رفتاری

در اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ جنبش رفتاری همراه با جنبش روابط انسانی در رشته مدیریت دولتی به وجود آمد. هر دو جنبش در درجه اول با عامل انسانی در سازمان سروکار داشتند که قبلاً پژوهشگران کلاسیک به آن توجه نکرده بودند. رفتارگرایان^۱ به این فلسفه اعتقاد داشتند که درک درون انسان به اندازه درون سازمان اهمیت دارد و درک جامع سازمان بدون درک درونی کارکنان آن دشوار است. می‌توان در پژوهش‌های مدیریت دولتی، تلاش برای ترکیب مدیریت دولتی و روانشناسی را نشان داد. چهره‌های برجسته در این زمینه مانند هربرت سایمون^۲ و دوايت والدو^۳ در بسیاری از موارد بر اهمیت پژوهش‌های روان‌شناختی برای مطالعه مدیریت دولتی تأکید کرده‌اند. هربرت سایمون در سخنرانی جایزه نوبل خود در سال ۱۹۷۸ تأکید می‌کند که چگونه کتاب رفتار اداری او از این اعتقاد راسخ نشأت گرفته است: "[...] تصمیم‌گیری قلب مدیریت است و واژگان نظریه‌های اداری باید از منطق و روانشناسی انتخاب انسانی نشأت گرفته شوند." در حالی که رابرت دال^۴ در برخی از موضوعات با هربرت سایمون اختلاف نظر داشت، ولی از این نظر سایمون بهره برد و اذعان نمود که مدیریت دولتی باید مبتنی بر "درک رفتار انسان در محدوده‌ای باشد که توسط مرزهای مدیریت دولتی مشخص شده است". والدو مفهوم روان‌شناختی مهمی را یادآور شد: "[انسان] تا حد کمی منطقی است". فردریک موشر^۵ درباره چگونگی ارتباط مدیریت دولتی با سایر علوم اجتماعی (از جمله روانشناسی) بحث‌های زیادی را مطرح نمود و خواستار تعامل بیشترین آنها شده است. با این حال و علی‌رغم تلاش‌های متعدد، شواهد حکایت از عدم موفقیت ترکیب مدیریت دولتی و روانشناسی دارد. والدو خاطر نشان می‌نماید که رشته مدیریت دولتی تنها تعداد کمی از ایده‌های روانشناسی به کارگرفته است. سایمون فاصله زیاد بین مدیریت دولتی و روانشناسی را تشخیص داده و خاطر نشان می‌کند: "[...] وجوه قابل تعامل میان دو رشته وجود دارد و می‌تواند به پژوهشگران مدیریت دولتی و روانشناسی از هر دو مسیر کمک کند تا به پژوهش‌های خود ادامه دهند." (Olsen et.al, 2019)



نظریه‌های روانشناسی حقایق زیادی را برای خط مشی‌گذاران در بخش دولتی روشن می‌نماید چرا که این نظریه‌ها در سطح فردی کار می‌کنند و بر فرایندهای بین شهروندان، کارکنان دولتی، مدیران و سیاستمداران تمرکز دارند. از سویی دیگر روانشناسان نیز می‌توانند از مدیریت دولتی چیزهای زیادی بیاموزند، مدیریت دولتی به روانشناسان یک محیط تجربی واقعی ارائه می‌دهد که در آن پردازش اطلاعات و فرآیند تصمیم‌گیری می‌تواند در طول زمان در سطوح مختلف دولت و حوزه‌های خط مشی در کشورهای مختلف مورد مطالعه قرار گیرد. به عبارتی مدیریت دولتی یک آزمایشگاه واقعی تصمیم‌گیری اداری برای روانشناسان آماده می‌نماید (Olsen, 2015). نظریه مدیریت دولتی

1 – Behaviouralists

2 – Herbert Simon

3 – Dwight Waldo

4 – Robert Dahl

5 – Frederick C. Mosher

رفتاری بردرک رفتار انسان‌ها و پیامدهای تصمیم‌گیری آنها در بخش دولتی متمرکز است. تلاش‌های پژوهشگران مدیریت دولتی رفتاری به ما در درک رفتار شهروندان و کارکنان بخش دولتی کمک قابل توجهی می‌نماید. همچنین این نظریه باعث ایجاد رنسانسی در طرح‌های پژوهشی پیچیده‌تر (به عنوان مثال: روش‌های تجربی شامل پژوهش‌های آزمایشگاهی، میدانی و پیمایشی) برای مصارف تحقیقاتی شده است (Battaglio & Hall, 2020).

مدیریت دولتی رفتاری تحلیل میان رشته‌ای مدیریت دولتی از منظر سطح رفتار خرد و نگرش‌های فردی تعریف می‌شود که در آن بر پیشرفت‌های اخیر در قلمرو اصول روانشناسی بنیادین و رفتار افراد و گروه‌ها و اثرات آنها بردرک بهتر ما از مسائل تأکید می‌شود. این تعریف شامل ۳ مؤلفه اصلی است: (Grimmelikhuijsen et. al, 2017)

۱) افراد و گروه‌های شهروندان، کارکنان و مدیران شاغل در بخش دولتی به عنوان واحد تجزیه و تحلیل در نظر گرفته می‌شوند.

۲) در این تعریف بر رفتار و نگرش‌های این افراد تأکید می‌شود.

۳) این کار از طریق یکپارچه سازی مفاهیم روانشناسی و علوم رفتاری در مطالعات مدیریت دولتی انجام می‌شود.

به طور کلی تحلیل در سطح خرد، بر فرایندهای روان‌شناختی درون افراد و بین افراد (ارتباطی) تمرکز دارد که روانشناسان به آن فضای بین‌الذهانی می‌گویند. به طور کلی سطح خرد، توسط سطح میانی (نقش‌های سازمانی) و سطح کلان (نقش‌های نهادی) احاطه می‌شود. مدیریت دولتی رفتاری از مفاهیم علوم رفتاری بهره می‌گیرد تا پژوهش‌هایی را درباره افراد و گروه‌ها در مدیریت دولتی انجام دهد. بخش اعظم پژوهش‌های رفتاری در مدیریت دولتی از "آزمایش" به عنوان روشی برای پژوهش‌های تجربی استفاده می‌نمایند. آزمایش برای مطالعه افراد و گروه‌ها به عنوان واحد تحلیل، روش مناسبی است چرا که گواه و شاهد برای توضیح روابط علی ارائه می‌دهد (James, et.al, 2017).

بحث اصلی مدیریت دولتی رفتاری این است که مدیریت دولتی، به نظریه‌ها و روش‌های روانشناسی توجه کافی نداشته است. شاید بتوان گفت که پژوهشگران مدیریت دولتی از مفاهیم ارائه شده توسط سایمون به خوبی استفاده نکرده‌اند و پژوهش‌های کافی در مورد چگونگی اتخاذ تصمیم در سازمان‌های دولتی انجام نشده است. مدیریت دولتی رفتاری تحولات ویژه‌ای را در پژوهش‌های گذشته پیرامون سیاست‌های بوروکراتیک و تعاملات شهروندان با دولت به وجود آورده است و برای این کار به مفاهیم روانشناسی به منظور درک نگرش‌ها و رفتارهای شهروندان، بوروکرات‌ها و مقامات منتخب توجه بیشتری داشته است. اگرچه بخشی از ادبیات مدیریت دولتی دارای سابقه طولانی در طراحی درس‌های روانشناسی در رشته‌هایی چون جامعه‌شناسی و مدیریت داشته است، اما این کار موجب بهره‌جویی کافی از این حوزه علمی نشده است. بهره‌ای که به بیشترین میزان می‌توان از



مدیریت دولتی رفتاری برد. مثلاً درباره موضوع تشریفات زائد اداری و کاغذبازی، پندی و کینگسلی^۱ (۲۰۰۰) مفاهیمی را از روانشناسی شناختی (و نیز از جامعه شناسی) به عاریت گرفتند تا تأثیر آن را بر رفتار کارکنان و بیگانگی شغلی بررسی کنند. علاوه بر این، یک نسل از پژوهشگران مدیریت دولتی، از جمله ماری آلن گای^۲، جیمز پری^۳ و هال رینی^۴ بخشی از پژوهش‌های خود را صرف مطالعه ادراک، نگرش و رفتار کارکنان بخش دولتی کرده‌اند. دانشجویان رفتار سازمانی، واقعاً از شوق روز افزون پژوهشگران مدیریت دولتی برای مطالعه رویه‌های روان شناختی در ادراک، نگرش و رفتارها در بخش دولتی به وجد آمده‌اند؛ اما از این موضوع بیمناک هستند که از مدیریت دولتی رفتاری برای ارتقاء نوع خاصی از رفتار (روان شناختی) و یا روش انجام پژوهش‌ها (آزمایش‌ها) استفاده شود که این کار ممکن است برای درک پاسخ‌های رفتاری افراد در بخش دولتی کافی نباشد. یک رویکرد جامع‌تر که مشکل از نظریه‌های روانشناسی در کنار نظریه‌های مدیریت، جامعه شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی باشد، می‌تواند پژوهشگران مدیریت دولتی رفتاری را کمک کند تا به تولید نظریه‌هایی بپردازند که برای خط مشی‌گذاران و مدیران دولتی، بسیار راهگشا باشد (Hassan & Wright, 2019). مدیریت دولتی رفتاری نه تنها رویکردی جهت تولید دانش است؛ بلکه ممکن است خود یک "نام جدید" برای "نظریه‌ای جدید" باشد. اما باید دید ما واقعاً به یک "نام جدید" یا "نظریه جدید" نیاز داریم؟ یا بیشتر بایستی از یافته‌های ارزشمند حوزه روانشناسی و رفتار شناسی در عمل بهره ببریم.

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



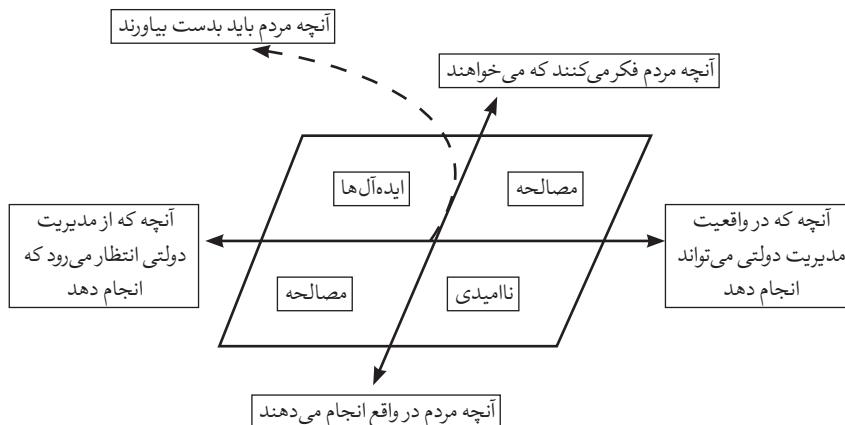
۶۷

ما به عنوان پژوهشگران مدیریت دولتی، در برنامه‌های آموزشی مدیریت دولتی، از روانشناسی اجتماعی یاد گرفته‌ایم و بخشی از برنامه‌های آموزشی ما شامل درس‌هایی از برخی روانشناسان و جامعه شناسان سازمانی شناخته شده، بوده است. به عنوان فارغ التحصیلان مدیریت دولتی، از ایده‌های دانشمندان ارشد مدیریت دولتی الهام گرفته‌ایم و در پژوهش‌های رهبری و انگیزش، به تئوری‌های روانشناسی بسیاری وابسته بوده‌ایم. با این حال، همواره این نکته به ما گوشزد شده است که همه دیدگاه‌های نظری و ابزارهای پژوهشی، نه تنها برای کسانی که در حیطه روانشناسی هستند مفید است، بلکه می‌تواند جهت مطالعه و پرداختن به سؤالات پژوهشی در قلمرو مدیریت دولتی نیز استفاده شوند. بهترین معیار موفقیت مدیریت دولتی رفتاری این است که توسط پژوهشگران مدیریت دولتی به کارگرفته شود، نه اینکه از جریان اصلی مدیریت دولتی فاصله بگیرد (Moyni-han, 2018). مدیریت دولتی رفتاری از جهات زیادی برای مدیریت دولتی مفید است: اولاً، استفاده از علوم رفتاری در مدیریت دولتی برای پیشرفت نظریه‌ها و کاربرد آنها ضروری است. علاوه بر این، مدیریت دولتی رفتاری می‌تواند ارتباط بین مدیریت دولتی و سایر رشته‌ها، مانند علوم سیاسی و اقتصاد را که در آنها استفاده از علوم رفتاری مدتهاست که به خوبی تثبیت شده، تسهیل نماید (Battaglio et. al, 2019).

- پژوهشگران مدیریت دولتی رفتاری مشکلات مهم عمومی چون: تبعیض، فساد و فرسودگی روانی (در اثر فشار کار) را مطالعه می نمایند. مدیریت دولتی رفتاری، کاربردهای متنوعی دارد: (Tummers, 2019)
- مدیریت دولتی رفتاری، تئوری ها و مفاهیم روانشناسی را در محیط های سیاسی - اداری آزمون نموده و گسترش می دهد.
 - مدیریت دولتی رفتاری، مبانی سطح خرد تئوری ها و مفاهیم مدیریت دولتی را آزمون نموده و گسترش می دهد.
 - دانشمندان مدیریت دولتی رفتاری نظریه ها و مفاهیم جدیدی را ایجاد می کنند.
 - مدیریت دولتی رفتاری می تواند به رفع مشکلات عملی در حوزه عمومی کمک قابل توجهی نماید.

موقعیت نظریه مدیریت دولتی رفتاری در مدیریت دولتی

با استفاده از کاربردهای فعلی و بالقوه اقتصاد رفتاری در مدیریت دولتی، می توان قضایای نظریه مدیریت دولتی رفتاری را تشریح نمود. این امر بایستی در فضای عملیاتی حکمرانی صورت گیرد، یعنی فضایی که توسط دو بعد مردم و مدیریت دولتی توصیف می شود. مطابق شکل ۱، محور مفاهیم اقتصاد رفتاری شامل دو گروه متفاوت می شود: در محور اقتصاد رفتاری، بین آنچه مردم فکر می کنند که می خواهند و آنچه که در واقعیت انجام می دهند، تفاوت وجود دارد. در محور رفتار اداری، بین آنچه که از مدیریت دولتی انتظار می رود که انجام دهد و آنچه که در واقعیت می تواند انجام دهد نیز تفاوت وجود دارد. مطابق شکل ۱، مدیریت دولتی رفتاری در تقاطع این دو محور قرار می گیرد و بعد سومی را با عنوان آنچه مردم باید به دست بیاورند، ارائه می دهد (Oliver Kasdan, 2020).



شکل ۱- موقعیت نظریه مدیریت دولتی رفتاری در مدیریت دولتی (Oliver Kasdan, 2020)

خط مشی‌ها در جایی از شکل ۱ واقع شده‌اند که شامل ایده‌آل‌ها^۱، ناامیدی‌ها^۲ و مصالحه^۳ است. بعد مدیریت دولتی رفتاری امکان خط مشی‌گذاری را از این سطح بالا می‌برد تا امکان دسترسی بیشتری به قسمت "ایده‌آل" فراهم شود؛ می‌توان یک بردار خمیده را فرض کرد که قابلیت‌های اداری را برای دستیابی به نتایج مطلوب حکمرانی شکل می‌دهد. در اصل، مدیریت دولتی رفتاری یک رویکرد آشتی‌دهنده بین شهروندان و خط مشی ارائه می‌دهد و جنبه‌های تجربی مثبت رفتار آنها را با جنبه‌های عینی^۴ (هنجاری^۵) طراحی خط مشی‌ها تنظیم می‌کند. نظریه مدیریت دولتی رفتاری ارتباط بین آنچه "هست" و آنچه "باید باشد" را اصلاح می‌نماید. برای توجیه استفاده از مدیریت دولتی رفتاری باید شرایطی وجود داشته باشد که معیارهای خاصی را برآورده سازد، مانند: سوگیری‌های رایج موجود در اقتصاد رفتاری از طرف افراد و نهادها و عدم تقارن اطلاعات که باعث توزیع ناعادلانه مزایا یا عدم موفقیت سازوکارهای بازار می‌شوند. هدف مدیریت دولتی رفتاری این است که مدیریت دولتی را قادر سازد که با استفاده از ابزارهایی که می‌توانند فراتر از کاستی‌های رفتار عقلانی باشند، ایده‌آل‌هایی از آنچه مردم باید به دست بیاورند را ارائه نمایند. برای این منظور، سه قضیه زیر می‌توانند راهنمایی‌های لازم را برای آزمون و کاربرد مدیریت دولتی رفتاری ارائه دهند: (Ibid)

قضیه ۱: مدیریت دولتی رفتاری یک ابزار جایگزین برای بهینه‌سازی اجرای خط مشی‌ها است.

قضیه ۲: مدیریت دولتی رفتاری، صدای اخلاقیات است و از ارزش‌های اداری محافظت می‌نماید.

قضیه ۳: پژوهش‌های مدیریت دولتی رفتاری، جریان متمایزی در روش‌شناسی و آزمون خط مشی‌ها به دست می‌دهد.

این قضایا، مسیر و شیوه‌ای را در پیش‌رو می‌گشایند که در نظریه‌های قبلی کمتر مدنظر بوده است. به عنوان مثال برخی از اصول مدیریت دولتی نوین، بدون اینکه ارزش‌های ذهنی که بر انتخاب‌های فردی تأثیر می‌گذارد را در نظر بگیرد، در پی به حداکثر رساندن بازدهی رفتار بوروکرات‌ها و شهروندان است. مفروضات مدیریت دولتی رفتاری می‌تواند با ارائه فرضیه‌ها و مدل‌هایی که مربوط به ارزش‌های اصلی مدیریت دولتی از قبیل: مشارکت دموکراتیک^۶، شفافیت^۷، پاسخگویی^۸ و برابری^۹ است، به شناسایی عواملی منجر شود که به بهبود اثربخشی و نتایج کمک می‌نماید.

شفافیت و بوروکراسی نماینده: کاربرد مدیریت دولتی رفتاری در تئوری مدیریت دولتی

رویکرد رفتاری در مدیریت دولتی از این حیث مفید است که تئوری‌های سطح کلان را با مبانی سطح خرد مرتبط می‌سازد. ضرورت ترکیب دو سطح کلان و خرد برای فهم پدیده‌ها و مسائل مدیریت دولتی

زمانی آشکارتر می شود که احساس می کنیم موضوعی واحد ابعاد متعددی دارد که شناخت کلیت آن از مسیر تلفیق دو سطح کلان و خرد میسر است. بسیاری از مسائل و مشکلات عمومی ظاهراً ماهیت ساختاری و محیطی دارند، لیکن درک صحیح و امکان تعریف جامع آنها مستلزم برخورداری از رویکرد خرد و رفتاری در کنار رویکرد کلان است.

به این ترتیب، مدیریت دولتی رفتاری می تواند ادعاهای مطرح شده در سطح کلان را تأیید کند یا آنها را اصلاح نماید و حتی مواردی را به آن اضافه نماید. مدیریت دولتی رفتاری می تواند تئوری های نهادی را از طریق آزمون سیستماتیک مبانی سطح خرد آن، اصلاح نماید. در این بخش، با استفاده از نمونه هایی از مسائل مدیریت دولتی نشان خواهیم داد که چگونه مطالعات حوزه مدیریت دولتی رفتاری، نظریه های سطح کلان را حمایت می نماید و مواردی را به آنها اضافه می کند (Grimmelikhuijsen, et. al, 2017).

شفافیت^۱: شفافیت یک الزام اساسی برای قابلیت اطمینان و یکپارچگی نهادهای دولتی به منظور ارتقاء اعتماد و حمایت عمومی است و تأثیر مستقیمی بر پاسخگویی اداره نسبت به شهروندان دارد. شفافیت در مدیریت دولتی سطح مشروعیت تصمیم گیری را افزایش می دهد و سطح کارایی، اثربخشی و پاسخگویی را به عنوان اجزای اصلی مفهوم "اداره خوب"^۲ ارتقا می بخشد (Jashari & Pepaj, 2018). شفاف بودن نشان می دهد که دولت ها "چیزی برای مخفی کردن" ندارند و اطلاعاتی را در اختیار شهروندان قرار می دهد که به آنها کمک می کند تا فرایندهای عمومی تصمیم گیری و خط مشی گذاری را بهتر درک نمایند. با این حال، تأثیر مثبت شفافیت بر اعتماد ممکن است به همان اندازه ای که ادعا می شود، ساده نباشد. پژوهش های اخیر نشان دهنده این موضوع است که تأثیر شفافیت بر نگرش شهروندان به عوامل زمینه ای و فرهنگی بستگی دارد. این امر با مطالعه تجربی لیچت^۳ (۲۰۱۴) که مبانی سطح خرد رابطه میان شفافیت حکومت و اعتماد عمومی را مورد سنجش قرار داده است تأیید می شود. لیچت از مفهوم روان شناختی "بده بستان ناروا در خط قرمزهای انسانی و اخلاقی"^۴ استفاده کرده تا چگونگی واکنش شهروندان به شفافیت تصمیمات اتخاذ شده دولتی در مواردی که مربوط به مرگ و زندگی و انسان است را در مقایسه با دیگر مواردی که کمتر بحث برانگیز است، نشان دهد. بر مبنای این تئوری، زندگی و رفاه انسان "مقدس" قلمداد می شود و نمی توان آن را با ارزش های مادی مانند پول، بده بستان کرد. شفافیت دولت می تواند نحوه تصمیم گیری درباره این بده بستان ها را نمایان سازد. افرادی که از تصمیمات متخذه در زمینه بده بستان ناروا در خط قرمزهای انسانی و اخلاقی متأثر می شوند، تصمیم گیرندگان این موارد را از افرادی که سایر تصمیمات را می گیرند، کمتر مشروع می دانند. این امر نشان می دهد که تصمیمات دولتی در ارتباط با این مسائل بیشتر از سایر موارد، با مقاومت روبه رو می شود. این نمونه از پژوهش ها نشان می دهد که چگونه



ترکیب نظریه‌های روان‌شناختی می‌تواند رفتار فرد را در زمینه مدیریت دولتی متمایز سازد و مهم‌تر از آن، اینکه چگونه می‌تواند موارد سطح خرد را به نظریه‌های سطح کلان اضافه نماید. این امر نشان می‌دهد که برابر تئوری نهادی، "شفافیت" به تنهایی به سطح بالای اعتماد شهروندان منجر نمی‌شود، بلکه شرایط، اقتضائات و روحیات افراد در درک شفافیت بسیار مهم هستند (Grimmelikhuijsen, et al., 2017). در حقیقت از آنجا که همواره در همه متغیرهای مسائل عمومی و دولتی انسان نقش اصلی را دارد نمی‌توان بدون برخورداری از رویکرد رفتاری ارتباط متغیرها و مفاهیم را به درستی دریافت. شفافیت اگرچه عنصری ساختاری، نهادی و سیاسی است لیکن چگونگی دریافت شهروندان از این عنصر تابعی است از چگونگی روحیات و صفات رفتاری آنان که در مقام مشاهده این عنصر هستند. ممکن است تغییرات مشابهی در دو فرهنگ متفاوت در یک عنصر مثل شفافیت اعمال شود، در حالی که شهروندان هر کدام از دو فرهنگ تلقی متفاوتی از شفافیت داشته باشند. حتی ممکن است در درون یک فرهنگ افراد به دلیل تفاوت‌های رفتاری و شخصیتی پدیده‌ای یکسان را به گونه‌های متفاوت ببینند.

بوروکراسی نماینده: ایده بوروکراسی نماینده توسط دونالد کینگزلی^۲ مطرح شد؛ وی این واژه را در واکنش به مشاهدات خود از سازمان خدمات اداری کشوری انگلیس (شبیه سازمان امور اداری و استخدامی در ایران) در جنگ جهانی دوم مطرح کرد. از نظر او سازمان خدمات اداری کشوری بریتانیا در اجرای خط مشی‌های یک حزب سیاسی در مسند قدرت مؤثر بوده چرا که جهت‌گیری اقتصادی طبقه متوسط وجه مشترک آنها بوده است. چنین وضعی را می‌توان با تأکید بر ارزش‌های جامعه در مدیریت دولتی و در آموزش و تربیت سیاستمداران و مقامات اداری اصلاح کرد (Pecaric, 2016). در حقیقت نوع ارزش‌های جامعه و میزان باور عمومی گروه‌های مختلف اجتماعی نسبت به آنها به میزان زیادی تعیین‌کننده مسیر حرکت مدیریت دولتی و مبنای ارزیابی اثربخشی آن است. این بدان معناست که بدون توجه به نظام ارزش‌های عمومی، فرهنگی و باورهای مردم در یک جامعه نمی‌توان در اداره امور عمومی توفیق داشت.

نظریه بوروکراسی نماینده نشان می‌دهد که زمانی که به بوروکرات‌ها اختیار داده می‌شود، تصمیم بگیرند تصمیمات آنها تا حد زیادی تابعی از نگرش‌ها، ارزش‌ها و باورهایی است که در پس زمینه اجتماعی آنها شکل گرفته است (Bradbury & Kellough, 2010). این نظریه بر این پایه است که ترکیب نمایندگان نیروی کار یک بوروکراسی از نظر جنسیت، تنوع نژادی و قومی می‌توانند دموکراسی را به طرق مختلفی ترویج نماید. به طور مثال، تئوبالد^۳ و مارکل^۴ (۲۰۰۹) اظهار داشتند که نمایندگی منجر می‌شود که بوروکراسی‌ها پاسخگوتر شوند و پاسخگویی دولت افزایش یابد. یکی از فرض‌های اساسی در بوروکراسی نماینده، نمایندگی نمادین^۵ است. مطابق نظر تئوبالد و مارکل با نمایندگی نمادین،



1 – Representative Bureaucracy

2 – Donald Kingsley

3 – Theobald

4 – Markel

5 – Symbolic representation

نگرش‌ها و نتایج می‌توانند حتی بدون اقدامات هدفمند سایر نمایندگان که صاحب موقعیت و یا سمت دولتی هستند، تغییر یابد. این بدان معنی است که هر چقدر قدرت نمایندگی بیشتر باشد، طبعاً پیامدهای سودمندتری بر چگونگی ادراک گروه‌هایی که آنها را نمایندگی می‌کنند، خواهد داشت. ریکوچی^۱ و ریزان^۲ (۲۰۱۴)، برای آزمایش پایه و اساس بوروکراسی نماینده، یک نظرسنجی آنلاین طراحی کردند. در این نظرسنجی، سناریوهای فرضی واحدهای سازمانی پلیس به طور تصادفی به چهار گروه آزمایشی اختصاص داده شدند. سناریوها در سطح عملکرد و نمایندگی (یعنی ترکیب جنسیت) متفاوت بودند. به طور مثال، در یک سناریو، واحد سازمانی شامل نمایندگی متشکل از چهار مرد و شش زن بود، در حالی که در سناریوی دیگر این توزیع بسیار نابرابر بود (یعنی نه مرد و یک زن). در نظرسنجی، از شرکت کنندگان درباره میزان اعتماد، انصاف و عملکرد پلیس سؤال شد. یافته‌ها نشان داد که یک نیروی کار نماینده از طرف گروهی معین با اعتماد و انصاف بیشتر و عملکرد مثبت‌تری ارزیابی می‌شود. این اثر حتی برای شرکت کنندگان زن نیز قوی‌تر بود. این پژوهش یکی از مفروضات مهم سطح خرد تئوری بوروکراسی نماینده را تأیید می‌کند، یعنی اینکه سطح نمایندگی بالا در بوروکراسی موجب ایجاد احساس بهتری از عملکرد نمایندگان می‌شود و در نتیجه به افزایش سطح احساس رضایت، عملکرد بهتر و اعتماد می‌انجامد. (Grimmelikhuijsen, et. al, 2017)

این دو مثال نشان می‌دهد که چگونه رویکرد رفتاری در مدیریت دولتی می‌تواند موارد خرد را به نظریه کلان اضافه کند (مثال شفافیت) و از مبانی سطح خرد یک نظریه کلان پشتیبانی نماید، (مثال بوروکراسی نماینده). همچنین این نکته را خاطر نشان می‌کند که مدیریت دولتی رفتاری نمی‌تواند و نباید جایگزین پژوهش‌های متداول مدیریت دولتی شود، بلکه می‌تواند مکمل آن باشد.

چارچوب هیوز برای مطالعه رویکرد رفتاری در بخش دولتی

هیوز^۳ (۲۰۰۷) چارچوبی را برای مطالعه رویکرد رفتاری در مدیریت دولتی ارائه کرده است. این چارچوب به جای اینکه بر یک وجه خاصی مثلاً مدیران تأکید داشته باشد، بر سازمان به مثابه یک کل متمرکز است. این چارچوب کلیه وجوه عمده سازمان را یک جا ترکیب می‌نماید. بدین ترتیب مطابق شکل ۲، این چارچوب وجوه سخت و نرم^۴ سازمان را در چهار قسمت گرد هم آورده است. جنبه‌های سخت، شامل موارد مرتبط با مدیریت منابع انسانی^۵، ساختار سازمانی^۶ و همچنین فرهنگ سازمانی (شامل سبک‌های مدیریتی / رهبری) می‌شوند. جنبه‌های نرم شامل موارد مرتبط با پویایی فردی و سازمانی^۷، از جمله تعاملات و ویژگی‌های تأثیرگذار بر جو سازمانی می‌شود. شکل ۲ چارچوب برگرفته از جنبه‌های نرم و سخت سازمان را با هدف مفید بودن در درک و تحلیل عوامل رفتاری در



1 - Riccucci

2 - Ryzin

3 - Huse

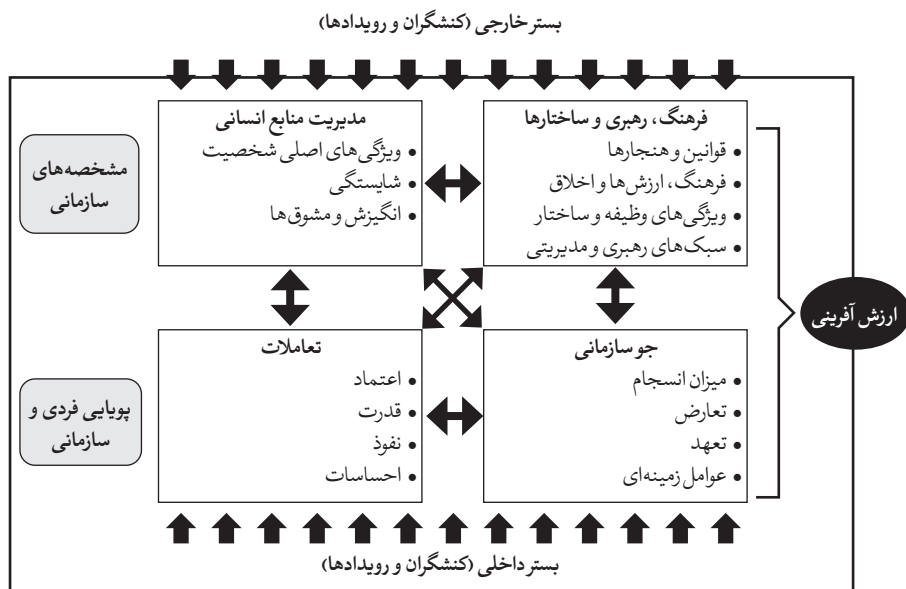
4 - Hard and soft aspects

5 - Human resource management

6 - Organizational structure

7 - Individual and organizational dynamics

سازمان‌های دولتی نشان می‌دهد. اینک به تشریح این چارچوب پرداخته می‌شود: (Tomo, 2018)



شکل ۲- چارچوب پیشنهادی برای اتخاذ رویکرد رفتاری در مدیریت دولتی (Tomo, 2018)

مدیریت منابع انسانی^۱

خانه اول شکل ۲ شامل مفاهیم اصلی مربوط به مدیریت منابع انسانی است، یعنی ویژگی‌های اصلی شخصیت، شایستگی، انگیزش و مشوق‌ها. مطابق پژوهش‌ها مشخص شده است که خصوصیات و ویژگی‌های شخصی بر رفتارهای فردی تأثیر می‌گذارند؛ بنابراین در هنگام انتخاب کارکنان در ابتدای استخدام و نیز به صورت دوره‌ای، لازم است که میزان انطباق ویژگی‌های شخصیتی آنها با اهداف و ارزش‌های سازمانی تأیید و تصدیق شود. نمونه‌هایی از موضوعات حساس مرتبط با انتخاب کارکنان عبارت‌اند از: جنسیت، درستکاری، فروتنی، احساساتی و عاطفی بودن، سازگاری و قابلیت پذیرش ایده‌ها. این‌گونه صفات ذاتی و خصایص رفتاری متأثر از وظایف خاصی است که باید انجام شود، اما ممکن است به طور همزمان بر نحوه انجام وظایف نیز اثرگذار باشد. شایستگی کارکنان به وجود دانش، تجربیات و مهارت‌های لازم اشاره دارد و پیشینه هر فرد با شایستگی‌های او در عملکرد بهینه مؤثر است. این نکته مهمی است که باید در میزان انطباق موقعیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و شایستگی به آن توجه شود (Tomo, 2018). می‌توان ادعا نمود که مدیریت منابع انسانی، نقش دو چندانی به عنوان متولی دموکراسی در سازمان‌های دولتی دارد، چرا که تضمین می‌کند که با کارکنان

عادلانه و منصفانه رفتار شود. تنوع در سازمان نشان دهنده جمعیت متنوع جامعه است و مشاغل دولتی برای همه شهروندان واجد شرایط باز است (Ingraham & Rubaii, 2017). در اینجا اهمیت جایگاه مدیریت منابع انسانی در ارتقاء سطح پاسخگویی، مشروعیت و دموکراتیک کردن سازمان عیان می شود. مدیریت منابع انسانی با خط مشی های متنوع استخدامی، دفاع از استخدام طبقات مختلف اجتماعی و تنوع فرهنگی می تواند احساس عدالت و تعهد سازمان های دولتی را در قبال شهروندان اعتلا بخشد.

بدیهی است، سازمان می تواند از افراد با انگیزه منتفع گردد. در این افراد، هم انگیزه های درونی و هم انگیزه های بیرونی وجود دارد و تمام رویکردهای مربوط به نیازها و خواسته های این افراد، انگیزه های آنها را شکل می دهد و هدایت می کند. موضوع انگیزه به ویژه در بخش دولتی حساس تر است و به همین دلیل، تعداد زیادی از پژوهش ها را به سمت خود جذب کرده است. این امر به خصوص به دلیل انگیزه کم و سایر اثرات منفی که غالباً با وظایف استاندارد شده در بوروکراسی ها همراه است، اهمیت پیدا می کند. مشوق ها و موضوعات مربوط به جبران خدمات نیز در ادبیات مدیریت دولتی، مورد توجه زیادی قرار گرفته است. طبق نظریه یوز (۲۰۰۷)، رایج ترین تفکر این است که در حالی که جبران خدمات ثابت، موجب انگیزه می شود ولی جبران بر مبنای فعالیت و عملکرد انگیزه بیشتری را برای کار کردن ایجاد می کند. مسئله مهم در پایین بودن سطح انگیزش مربوط به مشاغل تکراری است. بنابراین ایده کلی برای جلوگیری از بیگانگی شغلی، افزایش انگیزه از طریق تأکید بر اهداف خاص و غیر کلی است که به راحتی می توان به آنها دست یافت. در جوامعی که گزینش کارکنان در یک سیستم مبتنی بر فراخوان و همگانی است، فرایند ایجاد تعادل میان جنبه های مدیریتی و اجتماعی سیاسی ممکن است با مشکلاتی مواجه شود. چنین سیستمی رعایت ارزش هایی چون شفافیت و شایسته سالاری را تضمین می نماید، لیکن همزمان موجب ایجاد محدودیت برای مدیران در فرایندهای گزینش، ارزشیابی و ارتقاء می شود، چرا که اختیار آنان را در تصمیم گیری های آزادانه چنین فعالیت هایی محدود می نماید (Tomo, 2018). یکی از پیچیدگی های سازمان های دولتی در همین جا است. جایی که عوامل اجتماعی و سیاسی (شفافیت، نمایندگی و ارزش های مردم سالاری) بایستی با عوامل مربوط به مدیریت فنی نیروی انسانی (گزینش، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقاء طبق موازین سازمانی) ترکیب شوند. ترکیب معیارهای سطح خرد با سطح کلان در نمونه ذکر شده یکی از پیچیدگی های مدیریت دولتی است که در قلمرو مدیریت منابع انسانی دولتی حل و فصل می شود.

فرهنگ، رهبری و ساختارها

با نگاهی دقیق به تعاریف فرهنگ، می توان گفت زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی وجود سیستمی



از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. فرهنگ، مجموعه کاملی از ویژگی‌های روحی، مادی، فکری و عاطفی است که مشخصه یک جامعه و یا گروه اجتماعی است و شامل اشکال زندگی، حقوق اساسی انسانی، نظام‌های ارزشی، سنت‌ها و اعتقادات می‌شود. به عبارت دیگر فرهنگ را باید در مفهومی گسترده، به منزله بستریک اجتماع و با روابط متقابل اعضای سازمان (به مثابه یک واحد اجتماعی) در نظر گرفت که بر مجموعه‌ای از سنت‌ها و ارزش‌ها استوار است (Schech, 2018). "فرهنگ، رهبری و ساختارها" به کلیه عناصری اشاره دارد که موجب شکل‌گیری سازمان و ساختار آن می‌شود و بر رفتارهای فردی، مانند قوانین و هنجارها، فرهنگ و ارزش‌ها، اخلاق و درستکاری، ویژگی‌های وظیفه و ساختار و سبک‌های رهبری و مدیریتی تأثیر می‌گذارد. وجود یا ایجاد قوانین و هنجارهای رسمی و غیررسمی می‌تواند بر پویایی‌هایی فردی تأثیر بگذارد و آن را تنظیم و تعدیل کند. این امر به ویژه در مورد سازمان‌های دولتی صادق است، چرا که الگوی بوروکراتیک بر نحوه کار کارکنان و تعامل آنها با موقعیت‌هایی چون بیگانگی سازمانی و جابه‌جایی شغلی تأثیر می‌گذارد. هنجارها، قوانین و سنت‌ها می‌توانند نیازها و درخواست‌های کنشگران داخلی و خارجی را منعکس نمایند. در حالی که هنجارها و قواعد عمدتاً حیات سازمان را تنظیم می‌کنند، سنت‌ها (مانند اخلاقیات و چیزهایی که ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی را به طور رسمی یا غیررسمی می‌سازند) نه تنها نحوه رفتار افراد در سازمان بلکه حتی رفتارهای آنها را به عنوان نمایندگان سازمان در محیط بیرونی تنظیم می‌نمایند (Tomo, 2018). فرهنگ سازمانی به عنوان دست نامرئی در مدیریت بخش دولتی در نظر گرفته می‌شود که بر تمام جنبه‌های مدیریت سازمان‌های دولتی تأثیرگذار است (Har-rison & Baird, 2014). نوع فرهنگ سازمانی در یک سازمان دولتی عامل مهمی در شکل‌گیری سطح انگیزش کارکنان آن سازمان است (Panagiotis, et.al, 2014).

فرهنگ و ارزش‌ها، اخلاقیات و درستکاری، ابزارهای اصلی در برابر رفتارهای غیر اخلاقی یقه سفیدها و پیشگیری و کنترل جرم سازمانی و نقض حقوق افراد هستند. بنابراین، تدوین منشور اخلاقی در سازمان‌های دولتی به عنوان ابزاری برای افزایش آگاهی از مسئولیت‌های اخلاقی و پاسخگویی مدیران دولتی در قبال منفعت عامه^۱ ضروری به نظر می‌رسد. ویژگی‌های وظیفه و سبک‌های رهبری / مدیریتی مربوط به مربع "فرهنگ، رهبری و ساختارها" در شکل ۲ می‌شود. رهبری به نقش‌ها، مشخصه‌ها و سبک‌های مدیران اشاره دارد. نحوه رفتار مدیران بر نحوه رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد: رفتارهای غیر اخلاقی، نگرش‌های ناعادلانه رهبری و مدیریت و عدم پاسخگویی، تأثیر مشابهی بر رفتار کارکنان از جمله فساد و نقض حقوق افراد بر جای می‌گذارد. ساختارها و ویژگی‌های وظیفه در تعیین اهداف رفتاری و تلاش کارکنان، حیاتی هستند، زیرا ویژگی‌های وظیفه که منجر به بیگانگی شغلی و سازمانی می‌شوند، می‌تواند به سطح پایین تلاش، و سطح بالای ترک خدمت منتهی شود.

این در حالی است که درک کارکنان از سودمندی ساختارها و فناوری‌ها بر روی اهداف رفتاری، عملکرد شغلی و کیفیت کارهایی که باید انجام شود، اثرات مثبتی دارد (Tomo, 2018).

تعاملات^۱

مطالعات مربوط به رفتارهای فردی نشان می‌دهد که مشکلات متقابل افراد، اغلب بر عملکرد کاری آنها تأثیر می‌گذارد و دستیابی به قابلیت کامل را در کارهایی که باید انجام شود، تهدید می‌کند. از آنجایی که سازمان‌های دولتی از تعداد زیادی از کنشگران تشکیل شده‌اند و منافع ذی‌نفعان متعددی را در بردارند، در این بحث آنها را سیستم‌هایی باز می‌نامیم که با تعامل بین این کنشگران (اعضای هیئت مدیره، مدیران، صاحب منصبان، کارکنان، جامعه و سایر ذی‌نفعان عمومی) شناخته می‌شوند. این کنشگران به طرق مختلفی در طول حیات سازمان‌های دولتی مشارکت دارند. در اینجا رفتارها تحت تأثیر جنبه‌های مربوط به تعاملات فردی، مانند اعتماد، احساسات، قدرت و نفوذ قرار می‌گیرند. اعتماد یک عنصر اساسی در درک روابط بین کنشگران و به طور کلی رفتارهاست. اعتماد در محل کار پایه و اساس تعاملات فردی است: هرچه اعتماد بین دو فرد پایین‌تر باشد، سطح تعامل بین آنها پایین‌تر می‌آید (Tomo, 2018). اعتماد به عنوان نیرویی مثبت در موقعیت‌هایی چون تعارضات شخصی، عدم قطعیت در نتایج و حل مسائل شناخته می‌شود (Nyhan, 2000). اعتماد بین فردی (ارتباطی) سازوکار مهمی برای تحریک رضایت و تعهد اعضای سازمان و افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی است (Six & Sorge, 2008). همین امر در مورد احساسات نیز صادق است، چرا که می‌تواند به عنوان محرکی در نظر گرفته شود که واکنش‌های مثبت یا منفی را در رفتارهای طرفین تقویت نماید. علاوه بر این، احساسات را می‌توان با شدت‌های مختلفی در فرایندهای کاری ابراز کرد؛ آن‌ها ممکن است عقلانی و یا غیرعقلانی ارزیابی شوند. احساسات در طی زمان تکامل می‌یابند و ممکن است رفتارها را محدود کنند یا محرک آنها باشند (Tomo, 2018). یکی از دلایلی که پژوهش‌های مربوط به احساسات کارکنان را با مشکل مواجه می‌سازد، ماهیت زودگذر و طبیعت خاص احساسات است (Ashkanasy, 2015).

قدرت و نفوذ نیز یکی دیگر از موضوعات مهم در پویایی‌های فردی است. در واقع مفهوم "قدرت" به عنوان نوعی رابطه بین کنشگران به شدت با مفهوم "نفوذ" پیوند خورده است. این متغیرها همچنین پویایی سیاسی در سازمان‌ها را توضیح می‌دهند که منجر به ایجاد اتحادها یا تضادهای متقابل در بین گروه‌ها یا افراد مختلف می‌شوند (Tomo, 2018). بنابراین تعریف، توضیح و تحلیل بسیاری از مفاهیم مدیریت دولتی مثل قدرت، نفوذ، تعارض، همکاری و انسجام مستلزم توجه داشتن به تئوری‌های رفتاری است. تعابیر سیاسی و اجتماعی از مفاهیم فوق بدون اتکا به تئوری‌های



روان‌شناختی سازمانی و رفتار سازمانی می‌تواند به درک نادرست آنها منجر شود. ما در حوزه‌های علمی مختلف مفاهیم و نظریه‌ها را طبقه‌بندی می‌کنیم، لیکن پدیده‌های عالم اجتماع از طبقه‌بندی ما تبعیت نمی‌کنند و دارای ماهیت طبیعی خودشان هستند. به همین دلیل برای شناخت صحیح و نسبتاً جامع پدیده‌ها ممکن است لازم باشد تا از تئوری‌های مختلف در سطح خرد و کلان به صورت ترکیبی در توصیف و تعریف هر پدیده استفاده شود.

جوسازمانی^۱

جوسازمانی به شدت تحت تأثیر متغیرهای مختلف مرتبط با نحوه رفتار افراد و تعامل افراد با یکدیگر قرار می‌گیرد. متغیرهایی چون درجه تعارض^۲، میزان انسجام و سایر عوامل زمینه‌ای. تعارض موقعیت و بستری را توصیف می‌کند، که نه تنها بر نحوه انجام کار کارکنان، بلکه بر روابط غیررسمی آنها با دیگران نیز تأثیر می‌گذارد. این امر به نوبه خود ممکن است یک حلقه ایجاد نماید که منجر به افزایش سطح تعارض شود و بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی بگذارد. تعارض ممکن است با توجه به موقعیت‌های مختلفی که منجر به ظهور آن می‌شود، "شناختی"^۳ و "عاطفی"^۴ باشد. تعارضات شناختی و عاطفی از موضوعات مهم مورد بحث مدیریت دولتی است، چرا که مدیریت دولتی با چالش‌های خاصی در ارتباط با اهداف متعدد، متناقض و مبهم روبه‌رو است. بنابراین، در تعریف وظایف باید به مسائل سیاسی و اجتماعی توجه شود، خصوصاً از نظر عواقب احتمالی ناشی از تفسیر و محافظت از قدرت و منابعی که ممکن است واکنش کارکنان را برانگیزد. یک عنصر مهم در حل تعارض، ایجاد مهارت‌های مذاکره، به ویژه برای مدیران دولتی است. این مهارت ابزاری مفید جهت کاهش سطح تعارض یا جلوگیری از ظهور آن است (Tomo, 2018). تعارض یکی از دلایل اصلی جابجایی کارکنان و ائتلاف منابع سازمان است. شیوه‌های مدیریتی مناسب می‌تواند تعارضات اجتناب‌ناپذیر را به شیوه‌ای مؤثر و حرفه‌ای مهار نماید. هیچ شیوه حل تعارض واحدی وجود ندارد که بتوان آن را برای همه انواع تعارض به کار برد. مدیران باید شیوه مناسب برای هرگونه تعارضی را که در داخل سازمان به وجود می‌آید، بیابند. مدیریت تعارض مؤثر مستلزم آن است که شیوه‌های برخورد با تعارض تعریف شود و سبک‌هایی که بیشترین پیامدهای مثبت را دارند حمایت و تشویق شوند (Jokanovic et.al, 2017).

جمع‌بندی: آینده مدیریت دولتی رفتاری

مدیریت دولتی رفتاری جنبش بسیار مهمی است که آغاز آن نویدبخش تحولات مهمی در سیر تکامل تئوری مدیریت دولتی است. تلاش این جنبش از حیث ورود نظریه‌های روانشناسی و علوم



رفتاری به قلمرو تئوری مدیریت دولتی بسیار ارزنده و مثمرتر ارزیابی می‌شود. روند آرام ولی روبه تزايد گرایشات سطح کلان دانش مدیریت دولتی به سوی نظریه‌های میانی و مدنی می‌تواند نگرانی‌هایی را از باب دور شدن مدیریت دولتی از ریشه اصلی خود در بدو پیدایش یعنی "علم اداره" ایجاد نماید. در حقیقت شاید نقطه آغازین دانش مدیریت دولتی زمانی بود که "اداره" از "سیاست" تفکیک موضوعی شد. موضوعی که قرینه آن در مدیریت بازرگانی با تفکیک "مدیریت" از "مالکیت" رخ داد. اگر شاهد تداوم روند فعلی در گرایش سطح کلان باشیم ممکن است رجعتی وارونه به قبل از سال ۱۹۰۰ میلادی را شاهد باشیم که موجودیت "دانش مدیریت دولتی" را به عنوان یک رشته علمی مستقل و جدا از "مدیریت" و "سیاست" متزلزل نماید.

به همین جهت مسیرپیش روی مدیریت دولتی و جنبش مدیریت دولتی رفتاری بسیار مهم است. پاسخ به این سؤال مهم است که در سال‌های آینده مدیریت دولتی رفتاری تا کجا باید پیش برود تا از دیدگاه آکادمیک و کاربردی مؤثرتر شود؟ (Bhanot & Linos, 2020) البته مدیریت دولتی رفتاری هنوز با محدودیت‌های زیادی برای تثبیت خود به عنوان یک نظریه جدید مواجه است. به جای اینکه مدیریت دولتی رفتاری به خاطر محدودیت‌هایش کنار گذاشته شود، می‌توان راه‌هایی را پیشنهاد داد که بتوان از این رویکرد در رشته مدیریت دولتی هرچه بیشتر استفاده نمود. در نظر گرفتن مدیریت دولتی رفتاری به عنوان زیرمجموعه‌ای از مدیریت دولتی احتمالاً کمی زود است. یکی از موانع در این مسیر روش‌های تجربی و آزمایشگاهی مورد استفاده در علوم رفتاری است. در مدیریت دولتی نمی‌توان از روش‌های آزمایشگاهی استفاده نمود و شیوه‌های تحقیق کیفی اساس پژوهش است.

"آزمایش" محدودیت‌هایی دارد که باید برای مدیریت دولتی مورد ارزیابی دقیق واقع شود. روش‌های تجربی مورد استفاده در علوم روانشناسی بایستی با روش‌های غیرتجربی در مدیریت دولتی نوعی همزیستی بیابند. اتکا صرف به یک روش شناختی ممکن است مشروعیت علمی آن حوزه را تضعیف نماید و این چیزی نیست که هیچ کدام از پژوهشگران مدیریت دولتی آن را بخواهند. اگر در معرفت‌شناسی و متدولوژی مطالعات مدیریت دولتی به "کثرت‌گرایی روش شناختی" اعتقاد یابیم کمک مهمی به جدی شدن و پا گرفتن مدیریت دولتی رفتاری خواهد شد (Bertelli & Riccuc - ci, 2020).

امید آن است که در آینده، مدیریت دولتی رفتاری تا حدی گسترش یابد که پژوهش‌های علوم رفتاری بیشتری را شامل شود به طوری که تمرکز آن بر روی درک و فهم سطح متوسط و کلان خط‌مشی‌ها و نهادها باشد. موضوع مهم آن است که عمده مطالعات و پژوهش‌ها در مدیریت دولتی با تأکید بر سطح کلان (مطالعات اداره توسعه، خط‌مشی‌گذاری، اکولوژی اداره و...) و یا تأکید بر سطح میانی (تئوری سازمان، مفاهیم و متغیرهای بوروکراسی، تئوری ساختار و...) انجام پذیرفته است؛ در حالی که



می‌دانیم فهم بسیاری از مفاهیم در هر حوزه دانشی و از جمله مدیریت دولتی مستلزم ترکیب همزمان نگرش‌ها در سه سطح خرد، میانی و کلان است. آنچه که جای تقریباً خالی آن تاکنون کاملاً مشهود بوده است، بهره‌گیری از سطح خرد برای تحلیل مسائل و مفاهیم در مدیریت دولتی بوده است. نظریه مدیریت دولتی رفتاری تلاشی است برای ورود بعد سوم (یعنی مطالعات سطح خرد) در عرصه نظریه پردازی و تکامل دانش مدیریت دولتی به طوری که هیچ کدام از سه سطح تحلیل از نظر دور نمانند. در عمل بسیاری از پروژه‌های مدیریت دولتی رفتاری در قالب همکاری با متخصصانی است که بیشتر به دنبال راه حل برای چالش‌های فوری بخش عمومی هستند تا بتوانند مسائل پیچیده‌تر و بلندمدت را به روشی ساده حل کنند. جای تعجب نیست که این مداخلات سریع، ساده، ارزان و (شاید مهم‌تر از همه) با مخاطره کم برای همه ذی‌نفعان جذاب است. بسیاری از تئوری‌های قابل توجه مدیریت دولتی بر تغییر سیستمیک^۱، نهادها و الگوهای حکمرانی تأکید دارند. به همین طریق، بسیاری از تئوری‌های علوم رفتاری فراتر از مداخلات رفتاری حرکت می‌کنند و درک ما را از فرایندهای عمیق روان‌شناختی بهبود می‌بخشند.

فهرست منابع



1. Battaglio, Jr. P., Belardinelli, P., Bellé, B., Cantarelli, P., (2019). Behavioral Public Administration ad fontes: A Synthesis of Research on Bounded Rationality, Cognitive Biases, and Nudging in Public Organizations, *Public Administration Review*, 320-304. (3)79.
2. Bhanot, S., P., Linos, E., (2020). Behavioral Public Administration: Past, Present, and Future, *Public Administration Review*, (171-168). (80).
3. Carrigan, Ch., Pandey, S., K., Van Ryzin, G., (2020), Pursuing Consilience: Using Behavioral Public Administration to Connect Research on Bureaucratic Red Tape, Administrative Burden, and Regulation, *Public Administration Review* (52-46). (80).
4. Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral Public Administration: Combining Insights from Public Administration and Psychology. *Public Administration Review*, 56-45. (1)77.
5. Hassan, S., Wright, B., E., (2019). The Behavioral Public Administration Movement: A Critical Reflection, *Public Administration Review*, (167-163)80.
6. James, O., Jilke, S. & G. Van Ryzin (2017): Behavioural and Experimental Public Administration: Emerging Contributions and New Directions. *Public Administration*, 873-865. (4)95.
7. John, P., & Stoker, G. (2019). Rethinking the role of experts and expertise in behavioural public policy. *Policy and Politics*, 225-209. (2)47.
8. Jones, B. (2017). Behavioral rationality as a foundation for public policy studies. *Cognitive Systems Research*, (75-63)43.
9. Oliver Kasdan, D. (2020). Toward a theory of behavioral public administration. *International Review of Administrative Sciences*, 621-605. (4)86.
10. Moynihan, D. (2018). A great schism approaching? Towards a micro and macro public

- administration. *Journal of Behavioral Public Administration*, 15-11.(1)1.
11. Olsen, A. L., Hjorth, F., Harmon, N., & Barfort, S. (2019). Behavioral dishonesty in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 590-572.(4)29.
 12. Tomo, A. (2018). Advancing a Behavioral Approach for Studying Public Administration, *International Journal of Business and Management*. (42-25.(13.
 13. Tummers, Lars G. (2019). *Behavioral Public Administration*. In The Oxford Encyclopedia of Public Administration, edited by B. Guy Peters and Ian Thynne. Oxford: Oxford University Press.
 14. Bertelli, A. M., & Riccucci, N. M. (2020). What Is Behavioral Public Administration Good for? *Public Administration Review*.
 15. Bradbury, M., & Kellough, J. E. (2010). Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation. *The American Review of Public Administration*, 167-157 ,(2)41.
 16. Pecaric, M. (2016). Public Administration as Representative Bureaucracy, *Journal of Student Law Review*.
 17. Jashari1,M., Pepaj, I. (2018). The Role of the Principle of Transparency and Accountability in Public Administration, *Acta Universitatis Danubius*, 1)10).
 18. Schech, S., (2018). Culture and development: contemporary debates and practices. Handbook on development and social change.
 19. Ingraham, P.W. & Rubaii, N. (2017) Human Resource Management as a Core Dimension of Public Administration. *Foundations of Public Administration*.
 20. Nyhan, R. C. (2000). Changing the Paradigm: Trust and its Role in Public Sector Organizations. *The American Review of Public Administration*, 109-87 ,(1)30.
 21. Six, F., & Sorge, A. (2008). Creating a High-Trust Organization: An Exploration into Organizational Policies that Stimulate Interpersonal Trust Building. *Journal of Management Studies*, 884-857 ,(5)45.
 22. Ashkanasy, N. M. (2015). Emotions in organizations: A multi-level perspective. In MultiLevel Issues in Organizational Behavior and Strategy,54-9.
 23. Jokanovic,B., Tomic,I., Dudak,L. (2017). Organizational conflict resolution, XVII International Scientific Conference on Industrial Systems (IS'17) Novi Sad, Serbia, October 2017 .6 – 4.
 24. Panagiotis, M., Alexandros, S., & George, P. (2014). Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The Case of the City of Zografou. *Procedia Economics and Finance*, 424-415 ,14.
 25. Harrison, G. L., & Baird, K. M. (2014). The organizational culture of public sector organizations in Australia. *Australian Journal of Management*, 629-613 ,(4)40.
 26. Wyman, S. M., & Eddy, W. B. (1973). The Role of Behavioral Science in Public Administration Programs. *Public Administration Review*, 464 ,(5)33.
 27. Bertelli, A. M., & Riccucci, N. M. (2020). What is Behavioral Public Administration Good For? *Public Administration Review*.
 28. Battaglio, R. P., & Hall, J. L. (2020). Exploring the Frontiers of Administrative Behavior. *Public Administration Review*, 8-6 ,(1)80.
 29. Dahl, R. (1947). The Science of Public Administration: Three Problems. *Public Administration Review* 11-1 :(1)7.
 30. Olsen, A. (2015). "Simon Said," We Didn't Jump. *Public Administration Review*, 326-325 ,(2)75.
 31. Shafritz, J., Russell, E.W., Borick, C., & Hyde, A. (2016). *Introducing Public Administration* (9th ed.). Routledge.
 32. Riggs, F. W. (1962). "Trends in the Comparative Study of Public Administration". *International Review of Administrative Sciences*, 15-9 ,(1)28.



33. Kwon, H. R., & Silva, E. A. (2019). Mapping the Landscape of Behavioral Theories: Systematic Literature Review. *Journal of Planning Literature*, 179–161 ,(2)35.
34. Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164–S187.
35. Sijabat, R. (2018). Understanding Behavioral Economics: A Narrative Perspective, *Asian Development Policy Review*, 87-77 ,(2) 6.
36. Laibson, D., List J., A. (2015). Principles of (Behavioral) Economics. *American Economic Review* 390–385 ,(5) 105.
37. Kaplan, B.A., Gelino, B.W. & Reed, D.D. (2018). A Behavioral Economic Approach to Green Consumerism: Demand for Reusable Shopping Bags *Behavior and Social Issues*, 30–20 :27.
38. Thaler, R. H. (2016). “Behavioral Economics: Past, Present, and Future.” *American Economic Review*, 1600-1577 :(7) 106.



سازکارهای علّی در علوم اجتماعی: فهم و کاربست روش‌شناسی رصد فرایند

حسن دانائی فرد^۱ و بهنام شهبائی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۲۰

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



چکیده

پیشرفت‌های دودهمه اخیر در فلسفه علم، توجه اندیشمندان و دانش‌پژوهان را از «تبیین واحد» به «سازکارهای علّی» معطوف کرده است. «رصد فرایند»، یکی از روش‌شناسی‌های نظام‌مند کیفی برای کشف سازکارهای علّی است و از آن هم برای آزمون نظریه و هم برای ساخت نظریه استفاده می‌شود. هدف این مقاله، واکاوی «فلسفه سازکار» و فهم روش‌شناسی رصد فرایند برای کمک به شکل‌گیری و اشاعه پژوهش‌هایی است که از تحلیل همبستگی به سمت تحلیل سازکارهای علّی حرکت کنند. براین اساس، در این نوشتار چگونگی کاربست روش رصد فرایند به صورت گام‌به‌گام توصیف و چند ابهام و کژفهمی مربوط به آن تشریح خواهد شد.

واژه‌های اصلی: علّیت، همبستگی، سازکار، مطالعه موردی، رصد فرایند

۱- استاد دانشگاه تربیت مدرس، همکار مدعوشاخه مدیریت گروه علوم انسانی فرهنگستان علوم

۲- پسادکتری دانشگاه تربیت مدرس

۱- مقدمه

یکی از اهداف اصلی دانش پژوهان علوم مختلف، فهم «علّیت»^۱ یا به عبارتی «تبیین»^۲ پدیده‌ها و رخدادها است. برای فهم و تبیین علّی در فلسفه علم، دو رویکرد کلی وجود دارد. «رویکرد تبیین واحد»^۳ با تکیه بر آراء بزرگانی چون هیوم، میل و همپل، معادل پیوند متناسب واقعیات جهان بیرونی با قوانین و اصول جهان شمول است. انتقادها به تبیین‌های وحدت‌ساز (همبستگی یا اقتران دائم، روش‌های اشتراک و اختلاف و قانون فراگیر) باعث شد برخی از فیلسوفان علم و دانش پژوهان علوم اجتماعی به جای همبستگی‌ها، سازکارهای علّی را سرلوحه خود قرار دهند. «رویکرد سازکار»^۴ با تکیه بر آراء فیلسوفانی چون سالمون، باسکار و یونگ، تبیین را معادل پیدا کردن نحوه کارکرد یا جعبه سیاه پدیده‌ها و روابط معرفی می‌کند. به گفته هدستروم و ایللیکوسکی^۵ (۲۰۱۰)، «تبیین‌های مناسب باید چرخ‌دنده‌های فرایند علّی را که مولّد ره‌آورد تبیین شونده هستند، تشریح کنند» (۲۰۱۰). ریس^۶ (۲۰۰۹) نیز می‌نویسد «ایده اصلی، این است که روابط علّی بین متغیرهای اجتماعی را می‌توان طوری به اجزا تقسیم کرد که معلوم شود پیام علّی چگونه از علّت به معلول مخابره می‌شود».

یکی از روش‌های نظام‌مندی که برای استنباط سازکار یا جعبه سیاه روابط علّی استفاده می‌شود، «رصد فرایند»^۷ (جورج و بنت^۸، ۲۰۰۵) نام دارد و درصدد است تا دانش پژوهان را از شناسایی محض همبستگی در بین متغیرهای مستقل و وابسته، به سمت شناسایی سازکارهای علّی و تحلیل علّی هدایت کند. «در حالی که تحلیل همبستگی با احراز و شناسایی پیشایندهای دائمی ره‌آوردها سروکار دارد، تحلیل علّی مستلزم شناسایی سازکارهایی است که قاعده‌مندی‌های تجربی و ره‌آوردها را پایه‌گذاری و ایجاد می‌کنند» (ماهونی^۹، ۲۰۰۱). سهم‌یاری‌های روش رصد فرایند در پژوهش‌های علوم اجتماعی و انسانی عبارت‌اند از: «(۱) شناسایی پدیده‌های جدید سیاسی و اجتماعی و شرح نظام‌مندشان؛ (۲) ارزیابی فرضیه‌های تبیینی پیشینی، کشف فرضیه‌های جدید و ارزیابی ادعاهای علّی جدید؛ (۳) ایجاد بینش‌هایی درباره سازکارهای علّی؛ و (۴) تمهید ابزار بدیل برای تحلیل و استنباط مرسوم رگرسیونی» (کولیر^{۱۰}، ۲۰۱۱).

اگرچه کاربست روش رصد فرایند در پژوهش‌های علوم اجتماعی آغاز شده اما هنوز به سطح مطلوب نرسیده است. این روش با آنکه «می‌تواند در تک‌تک رشته‌ها استفاده شود، اما به طور خاصی برای حوزه‌های میان‌رشته‌ای مانند اقتصاد سیاسی، جامعه‌شناسی اقتصادی، روانشناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی تاریخی و تطبیقی، امیدوارکننده است» (پیکل^{۱۱}، ۲۰۰۴). همین‌طور، کمیت و کیفیت مطالعات و مقالاتی که در ایران طی سال‌های اخیر با استفاده از روش رصد فرایند انجام شده‌اند،



1 - causality

2 - explanation

3 - unification approach

4 - mechanism approach

5 - Hedstrom and Ylikoski

6 - Reiss

7 - process tracing

8 - George and Bennett

9 - Mahoney

10 - Collier

11 - Pickel

چندان مطلوب و رضایت بخش نیست (طالبان، ۱۳۸۸؛ شهنائی، دانایی فرد، آذر و فروزنده، ۱۳۹۶؛ مظهری و بهشتی سرشت، ۱۳۹۵؛ سربندی، ۱۳۹۸). چنین وضعیتی می تواند علل زیادی داشته باشد، اما قطعاً یکی از علل اصلی عبارت است از فقدان مأخذی درباره شیوه کاربست آن و به ویژه وجود ابهامات و کژفهمی های مربوط به آن. همان طور که بیچ و پدرسن^۱ (۲۰۱۳) اشاره کرده اند، ابهامات و کژفهمی ها باعث شده اند برخی از دانش پژوهان تصور کنند که توصیف رخدادها به ترتیب زمانی یا افزودن متغیرهای میانجی و مداخله گر بین متغیرهای مستقل و وابسته، مصداق پیدا کردن سازکارهای علمی با روش رصد فرایند است.

پس از آنکه روش رصد فرایند بر روی خط مشی یارانه ای ایران اجرا شد (شهنائی و همکاران، ۱۳۹۶)، تصمیم بر آن شد تا ماهیت تحلیل علمی و نیز شیوه تفصیلی کاربست روش رصد فرایند در مطالعات علوم انسانی و اجتماعی برای علاقه مندان به این روش تشریح شود. براین اساس، ساختار مقاله حاضر چنین است: ابتدا به دورویکرد مهم در فلسفه علم برای تبیین پدیده ها اشاره می شود. در ادامه، توصیف نسبتاً مختصری درباره ماهیت و فحوای روش رصد فرایند ارائه می شود. بخش بعدی این مقاله، به نکاتی اختصاص دارد که در هنگام کاربست رصد فرایند باید رعایت کرد. در نهایت، این مقاله با بیان برخی از ابهامات و کژفهمی های مربوط به رصد فرایند به پایان می رسد.

۲- فهم و تبیین علمی در علوم اجتماعی: از تبیین واحد تا کشف سازکارها

«یکی از اهداف و دستاوردهای مهم علم عبارت است از بالابردن فهم مان از جهانی که در آن زندگی می کنیم» (سالمون^۲، ۱۹۹۰). ما به دنبال علل و تبیین ها هستیم تا متوجه شویم چرا و چگونه پدیده ها و رخدادها ی پیرامونی آن گونه هستند که هستند یا تغییر می کنند. فهم هر پدیده ای به شناسایی علل (تبیین کننده های) آن پدیده (تبیین شونده) و آنگاه تبیین آن پدیده از طریق علل بستگی دارد. بنابراین، فهم علمی لازمه تبیین و تبیین لازمه علت یابی است و از اینجا می توان گفت که تبیین و علتیت دست به دست هم گام برمی دارند تا فهمیدن پدیده ای را آسان سازند. در فلسفه علم، دو رویکرد کلی برای فهم و تبیین علمی وجود دارد: «رویکرد تبیین واحد» و «رویکرد سازکار».

۲-۱- رویکرد تبیین واحد

تبیین در «رویکرد تبیین واحد» به معنای «تلاش برای متحد سازی مجموعه نسبتاً وسیعی از پدیده ها ذیل مجموعه ثابتی از تعمیم ها» (رئوس^۳، ۲۰۰۴) یا «نشان دادن شباهت بنیادی پدیده های به ظاهر پراکنده» (سالمون، ۱۹۹۰) است. در اینجا، قصد آن می رود داده های قابل مشاهده درون مجموعه ای از قاعده مندی ها و اصول فراگیر مانع و جامع انباشته شوند: هرچه بتوان واقعیت های بیشتری را با

یک اصل یا قانون پوشش داد، آنگاه تبیین غنی‌تر و عمیق‌تری می‌شود. هیوم، میل و همپل را می‌توان حامیان اصلی این رویکرد قلمداد کرد. برای مثال، هیوم اعتقاد داشت که نمی‌توان روابط علی را مستقیماً ادراک کرد، بلکه فقط می‌توان اقتران دائمی رخدادها و عوامل را تشخیص داد. در اینجا، فرض می‌شود «فرا‌تر از قاعده‌مندی‌های مشاهده شده در همبستگی رخدادها نمی‌توانیم دانشی کسب کنیم» (مکسول^۱، ۲۰۰۴). سه شرط هیوم برای وجود رابطه علی عبارت‌اند از (۱) X و Y باید از نظر زمانی و مکانی به هم پیوسته باشند؛ (۲) X باید قبل از Y رخ دهد؛ و اقتران منظمی بین X و Y وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، علیت به استمرار زمانی و مکانی، تقدم زمانی و اقتران دائمی علت و معلول بستگی دارد و نشانگر آن نیز عبارت است از همبستگی معنادار آماری بین علت و معلول. روش‌های اشتراک و اختلاف «جان استوارت میل» نیز همسوبا دیدگاه هیوم هستند. براساس روش اشتراک، اگر عامل مشترکی در پژوهش‌ها و مورد‌های مختلف پدیده یا ره‌آوردی وجود داشته باشد، آنگاه آن عامل را باید علت محتمل دانست. برعکس، روش اختلاف بر این فرض است که اگر ره‌آوردی در صورت حضور (یا غیبت) عاملی برقرار (یا برچیده) باشد، آنگاه آن عامل را می‌توان علت احتمالی آن ره‌آورد دانست. در نهایت، قانون فراگیر همپل به ما می‌گوید که «تبیین، برهان قیاسی (آماري) است که توصیفی از پدیده تبیین‌شونده را به عنوان نتیجه، و یک یا چند گزاره قانونی کلی معتبر از نظر تجربی، و چند واقعیت خاص (شرایط اولیه) را به عنوان صغری و کبری، در خودش دارد» (هدستروم و ایلکوسکی، ۲۰۱۰). در اینجا، لازمه تبیین هر ره‌آورد عبارت است از احراز قانون فراگیری که ره‌آورد نیز مصداقی از آن باشد.



با آنکه تبیین‌های وحدت‌ساز (همبستگی یا اقتران دائم، روش‌های اشتراک و اختلاف، قانون فراگیر) محبوبیت و آوازه فراوانی را در علوم اجتماعی و طبیعی کسب کرده‌اند، اما با انتقادات و ایرادهای مختلف صاحب‌نظران فلسفه علم و دانش‌پژوهان علوم اجتماعی مواجه شده‌اند. نخست، همان‌طور که هدستروم و سوئندبرگ^۲ (۱۹۹۸) بیان می‌کنند، تحلیل همبستگی برای یکپارچه‌سازی یافته‌های کمی متنوع در داخل چارچوب منسجم واحدی که انباشت دانش را در پی داشته باشد، بنیان ضعیفی را فراهم می‌کند. تحلیل همبستگی فقط نشان می‌دهد فلان متغیرهای مستقل با فلان متغیر وابسته در ارتباط هستند و به چرایی و چگونگی ارتباط آن متغیرها چندان اشاره نمی‌کند. نتیجه، این می‌شود که انبوهی از مطالعات و بررسی‌ها بدون هرگونه انباشتگی دانش به انجام می‌رسند. دوم اینکه، «قانون فراگیر نمی‌تواند بین روابط علی و قاعده‌مندی‌های غیرعلی (برای مثال، همبستگی‌های ساختگی و قاعده‌مندی‌هایی که جای علت مفروض و معلول مشاهده شده عوض شده است) تمایز برقرار کند» (بنت، ۲۰۱۳). سوم اینکه، «تکیه تحلیل همبستگی بر این پیش‌فرض سؤال‌برانگیز است که علیت فقط تا گستره‌ای وجود

دارد که قاعده‌مندی‌های تجربی نیز وجود داشته باشند. به عبارت دیگر، تحلیل‌گران همبستگی به صورت ضمنی فرض می‌کنند اگر هیچ‌گونه قاعده‌مندی تجربی در کار نباشد، علیتی وجود ندارد یا حداقل نمی‌توان قوای علی را بدون چنین قاعده‌مندی‌هایی شناسایی کرد» (ماهونی، ۲۰۰۱). و چهارم اینکه، هدف از تحلیل همبستگی عبارت است از تأیید، عدم تأیید، و تبیین رابطه مشاهده‌شده بین X و Y ، نه تشریح چگونگی و چرایی رابطه. «آدمی نه تنها می‌خواهد بداند آیا X علت Y است، بلکه می‌خواهد بداند چگونه چنین می‌شود» (گرینگ^۱، ۲۰۱۰). برای این اساس، برخی از صاحب‌نظران (برای مثال، هدستروم و سوئدبرگ، ۱۹۹۸؛ ماهونی، ۲۰۰۱) تأکید می‌کنند که تحلیل همبستگی از شناسایی جعبه‌سیاه یا سازکارهای زاینده همبستگی‌های مشاهده شده و نیز از تبیین چگونگی و چرایی وجود همبستگی‌های تجربی بین متغیرهای مستقل و وابسته عاجز است و صرفاً ابتدا و انتها و رابطه بین آنها را به نمایش می‌گذارد.

۲-۲- رویکرد سازکار

رویکرد نسبتاً نوظهور به تبیین در فلسفه علم، بر مفهوم «سازکار» ابتناء دارد. سالمون، یکی از بنیان‌گذاران فلسفه سازکارهای علی، بیان می‌کند که تبیین مبتنی بر سازکار «مستلزم کسب دانش درباره نحوه کارکرد پدیده‌ها است. آدمی می‌تواند جهان و پدیده‌های موجود در آن را جعبه‌سیاه‌هایی ببیند که کارکرد درونی‌شان مستقیم برای مان معلوم نیست» (سالمون، ۱۹۹۰). بونگ^۲ (۱۹۹۷)، یکی دیگر از فیلسوفان برجسته سازکارهای علی، می‌گوید که «اگر می‌خواهیم یک پدیده واقعی (طبیعی، اجتماعی، زیست‌محیطی یا مصنوعی) را بفهمیم، باید نحوه کارکرد آن را بدانیم. یعنی، هر چیزی و تغییرات آن، با واگشایی سازکار آن، تبیین می‌شود». رتوس (۲۰۰۴) نیز در این باره توضیح می‌دهد «فرایند تبیینی، با واگشودن جعبه‌سیاه و نمایاندن دستگاه داخلی پنهانی که رخداد اجتماعی مد نظر ما را اداره می‌کند، پیش می‌رود. هدف اصلی عبارت است از وضوح دادن به رابطه بین دو متغیر با کم کردن از فاصله بین هر پیوند زنجیره علی تا جای ممکن».

متأسفانه تعریف واحد و جهان‌شمولی درباره «سازکار» وجود ندارد. هدستروم و ایللیکوسکی (۲۰۱۰) می‌نویسند «چون موجودیت‌ها و فرایندهای مورد مطالعه در علوم مختلف کاملاً با هم فرق دارند، بنابراین سخت بتوان تعریفی از سازکار داد که حاوی اطلاعات مفید و پوشش‌دهنده تمام نمونه‌های سازکارها باشد». برای مثال، گلینان^۳ (۱۹۹۶) سازکار علی را «سیستم پیچیده‌ای که ره‌آوردی به واسطه تعامل تعدادی از قسمت‌ها ایجاد می‌شود» (۵۲)، تعریف می‌کند. بونگ (۲۰۰۴) در تشریح مفهوم سازکار چنین می‌نویسد که «سازکار عبارت است از فرایند (یا جریانی از حالت‌ها یا گذرگاه‌ها) در یک سیستم طبیعی یا اجتماعی. در کنار اینها، اکثر سازکارها چنان پنهان هستند که باید آنها را



حدس زد». بنت و چِکل^۱ (۲۰۱۵) نیز توصیف ذیل را درباره سازکارهای علی ارائه داده‌اند: «فرایندهای غیرقابل مشاهده فیزیکی، اجتماعی یا روان‌شناختی هستند که از طریق آنها بازیگرانی با ظرفیت‌های علی، اما صرفاً در بسترها یا شرایط خاص، تلاش دارند انرژی، اطلاعات یا مواد را به سایر موجودیت‌ها منتقل کنند» (۱۳).

هدستروم و ایللیکوسکی (۲۰۱۰) چهار ایده مشترک را از روی تعاریف متنوع سازکارها برمی‌شمارند: «(۱) هویت سازکار برحسب نوع معلول یا پدیده‌ای که ایجاد می‌کند، مشخص می‌شود؛ (۲) سازکار، ایده علی تقلیل‌ناپذیری است. سازکار دال بر موجودیت‌های یک فرایند علی است که معلول مد نظر را ایجاد می‌کنند؛ (۳) سازکار، ساختاری دارد... که نشان می‌دهد چگونه موجودیت‌ها و نیز مشخصات، فعالیت‌ها و روابط آن موجودیت‌ها معلول مد نظر را ایجاد می‌کنند؛ و (۴) سازکارها سلسله مراتب دارند... و سازکارهایی در سطوح پایین‌تر هستند که آنها [سازکارهای سطوح بالاتر] را تبیین می‌کنند». به علاوه، آستبوری و لیو^۲ (۲۰۱۰) سه مشخصه محوری را برای سازکارهای علی برمی‌شمارند: «سازکارها معمولاً پنهان هستند؛ سازکارها به تغییرات بسترشان حساس هستند؛ و سازکارها مولد ره‌آورد هستند». گرینگ (۲۰۱۰) نیز از مرور تعاریف مختلف به این نتیجه می‌رسد که «سازکار علی می‌تواند (۱) به خط‌سیر یا فرایند تولید یک علت، (۲) تبیین سطح خرد برای یک پدیده علی، (۳) عاملی با مشاهده‌پذیری دشوار، (۴) عاملی با مشاهده‌پذیری آسان، (۵) تبیین وابسته به بستر (نظریه دامنه متوسط)، (۶) تبیین جهان‌شمول، (۷) تبیینی که روابط علی احتمالی و شاید اقتضایی را مفروض می‌دارد، (۸) تبیینی بر فراز پدیده‌ای که قاعده‌مندی‌های شبه قانون را نشان می‌دهد، (۹) فنی از تحلیل بر مبنای شواهد کیفی یا مطالعه موردی و (۱۰) نظریه‌ای که در مدل‌های ریاضیاتی منطقی در لُفاه قرار می‌گیرد»، اشاره داشته باشد.

در نهایت، هدستروم و سوئدبرگ (۱۹۹۸) سه نوع سازکار علی را برای پدیده‌ها و رخداد‌های اجتماعی ارائه داده‌اند: موقعیتی، کنش‌ساز و تحول‌آفرین. سازکار موقعیتی نشان می‌دهد که موقعیت‌ها یا رخداد‌های اجتماعی چگونه باورها، تمایلات و فرصت‌های آدم‌ها را شکل می‌دهند. نظریه پیش‌گویی خودکامبخش، مثال خوبی از جنس سازکار موقعیتی است. سازکار کنش‌ساز به این می‌نگرد که انتخاب‌ها و کنش‌های آدم‌ها چطور از ترکیب تمایلات، باورها، و فرصت‌ها متأثر می‌شوند. نظریه ناهماهنگی شناختی فستینگر که انبوهی از سازکارهای آدم‌ها برای کاهش فشار روانی آزادکننده را معرفی می‌کند، یکی از نمونه‌های سازکار کنش‌ساز است. سازکار تحول‌آفرین نشان می‌دهد که چگونه شماری از آدم‌ها از طریق کنش‌ها و تعامل‌های خود ره‌آورد‌های کلان‌سطح به وجود می‌آورند. مفهوم گروه‌اندیشی یا مفهوم رفتار گله‌ای، مثال‌هایی از سازکار تحول‌آفرین هستند.



۳- روش شناسی رصد فرایند

«مطالعه موردی»^۱، به عنوان یکی از راهبردهای پژوهشی مهم در علوم اجتماعی، عبارت است از «نوعی پوییش دانش پژوهانه که پدیده معاصر را در بستر حیات واقعی اش بررسی می کند؛ زمانی که مرزهای بین پدیده و بستر به روشنی مشخص نباشند و در آن از چند مأخذ شواهد استفاده شود» (یین^۲، ۱۹۹۴: ۳۳). جورج و بنت (۲۰۰۵) نقاط قوت مطالعات موردی را این چنین خلاصه می کنند: «پتانسیلشان برای نیل به روایی مفهومی بالا، رویه های قوی شان برای شکل دهی فرضیه های جدید، ارزششان برای بررسی دقیق نقش مفروض سازکارهای علی در بستر تک تک موردها، و ظرفیت شان برای رسیدگی به پیچیدگی علی» (۱۹). از یک منظر، مطالعات موردی به دو نوع درون موردی و میان موردی تقسیم می شود. «تحلیل میان موردی»^۳ بیانگر استدلال قیاسی یا استقرایی درباره همزمان چند مورد خاص است. در مقابل، تحلیل درون موردی^۴ حاوی واکاوی روابط علی با استناد به چند ویژگی از هر مورد و به ویژه از طریق بررسی نزدیک فرایندهای مداخله گراست که متغیرهای مطروحه در رابطه علی مفروضه را به هم وصل می کنند» (ماهونی، ۲۰۰۰).

یکی از آشکال مطالعه موردی، به ویژه در دسته «تحلیل درون موردی»، روش شناسی «رصد فرایند» است و از این نظر با سایر روش های مطالعات موردی تفاوت دارد که «رصد فرایند به دنبال استنتاج درون موردی پیرامون حضور و غیاب سازکارهای علی در تک مطالعه موردی است، در حالی که اکثر روش های چندموردی درصدد استنتاج های میان موردی درباره روابط علی هستند» (بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳: ۴). استعاره ای که برای توصیف روش رصد فرایند استفاده می شود، به این صورت است: «اگر ۵۰ دومینوبه صورت ایستاده روی میز وجود داشته باشد، فرد چگونه می تواند استنباط کند که اولین دومینوبه سقوط آخرین دومینو منجر شد، یا اینکه باد، تکانش میز، یا نیروی دیگری به سقوط دومینوها انجامید؟ آیا کسی از تسلسل دومینوها باخبر شد؟ آیا موضع دومینوهای ساقط شده بر نحوه سقوط آنها پرتو می افکند؟» (بنت و چکل، ۲۰۱۵). روش «رصد فرایند»، تشابه زیادی به روش کار موثرخان، هیئت منصفه و کارآگاهان شباهت دارد. موثرخان برای تبیین یک پدیده (جنگ، شکست، پیروزی، انقلاب، توطئه)، مجموعه ای از رخدادها و شواهد احتمالی را برحسب توالی زمانی و مکانی گرد هم می آورند. هیئت منصفه دادگاه ها بر اساس شواهد و قرائن موجود، درباره متهم به قضاوت می نشینند. کارآگاهان جنایی نیز برحسب سرنخ هایی که درباره یک جنایت پیدا می کنند، علت ها را به معلول نسبت می دهند و آنگاه به حقیقت ماجرا پی می برند.

در زبان فنی، رصد فرایند به معنای «تلاش برای شناسایی فرایند علی مداخله گر- زنجیره علی یا سازکار علی- در بین متغیر (های) مستقل و ره آورد (متغیر وابسته) است» (جورج و بنت، ۲۰۰۵: ۲۰۷-۲۰۶). بنت و چکل (۲۰۱۵) نیز رصد فرایند را «تحلیل قرائن مربوط به فرایند، توالی و تلاقی رخدادها



در یک مورد با هدف تدوین و آزمون فرضیه‌هایی درباره سازکارهای علی که ممکن است مورد را به صورت علی تبیین کنند» (۷)، تعریف کرده‌اند. «از روش رصد فرایند غالباً موقعی استفاده می‌شود که تحلیل‌گران به تبیین تاریخی مبادرت ورزند؛ یعنی موقعی که بخواهند علل ره‌آورد‌هایی را که قبلاً رخ داده‌اند، شناسایی کنند. این تبیین‌ها معمولاً متشکل از توالی رخدادها یا زنجیره‌های علی هستند که در آنها عوامل مستقر در مقاطع مختلف زمانی، در ره‌آورد سهم می‌شوند» (ماهونی، ۲۰۱۵). جورج و بنت (۲۰۰۵) به چهار نوع فرایند علی در روش رصد فرایند اشاره می‌کنند: «(۱) علیت خطی یا زنجیره مستقیمی از رخدادها که پدیده‌ای را توصیف می‌کنند؛ (۲) علیت همگرا که ره‌آورد از همگرایی چندین شرط یا متغیر مستقل (زنجیره‌های علی) جریان می‌یابد؛ (۳) علیت تعاملی که از تعامل متغیرها شکل می‌گیرد؛ (۴) علیت وابستگی مسیر که از تناوب رخدادها به دست می‌آید».

به گفته صاحب‌نظران (برای مثال بنت و چکل، ۲۰۱۵؛ بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳؛ ونسون، ۲۰۰۸؛ جورج و بنت، ۲۰۰۵)، پژوهشگران می‌توانند روش رصد فرایند را هم برای نظریه‌آزمایی و هم برای نظریه‌سازی به کار ببرند. «جنبه قیاسی - نظریه‌آزمایی رصد فرایند، دلالت‌های قابل مشاهده سازکارهای علی مفروض در درون یک مورد را بررسی می‌کند تا دریابد آیا نظریه سازکارها، مورد را تبیین می‌کند یا خیر. جنبه استقرایی - نظریه‌سازی رصد فرایند، از قرائن یک مورد برای تدوین فرضیه‌هایی که ممکن است مورد را تبیین کنند، بهره می‌برد و فرضیه‌های اخیر ممکن است به نوبه خود دلالت‌های آزمون‌پذیر بیشتری را درباره مورد یا سایر موارد ایجاد کنند» (بنت و چکل، ۲۰۱۵: ۸-۷).

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



۴- کاربست رصد فرایند در پژوهش‌های علوم اجتماعی

رصد فرایند، «نوعی ابزار بنیادی تحلیل کیفی است که برای بررسی نظام‌مند شواهد تشخیصی‌ای که در پرتوی پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهشگر انتخاب و تحلیل می‌شوند» (کولیر، ۲۰۱۱)، به کار می‌رود. هرچند، «رصد فرایند می‌تواند به طرز مؤثری هم در طرح‌های پژوهشی تحصيل‌گرا و هم در طرح‌های پژوهشی تفسیری به کار برده شود و دست پژوهشگران برای تلفیق دیدگاه تحصيل‌گرا و تفسیرگرا در پژوهش‌های مطالعه موردی را باز می‌گذارد» (ونسون، ۲۰۰۸: ۲۲۴). در ذیل، به مراحل و نکات عملی کاربست رصد فرایند در پژوهش‌های علوم اجتماعی و انسانی اشاره می‌شود. لازم به ذکر است که در اینجا عمدتاً به کاربست روش رصد فرایند در راستای نظریه‌آزمایی اشاره خواهد شد.^۲ با آنکه بخش عمده‌ای از مطالب این بخش از مقاله شامل حال آثار نظریه‌سازی هم می‌شوند، علاقه‌مندان به کاربست رصد فرایند در راستای نظریه‌سازی می‌توانند به بیچ و پدرسن (۲۰۱۳) مراجعه کنند. با

1 - Venesson

۲- یکی از معدود نمونه‌های ایرانی کاربست روش رصد فرایند، مقاله دوتن از نویسندگان مقاله کنونی (شهائی و همکاران، ۱۳۹۶) است که در آن مقاله از روش رصد فرایند برای تبیین تغییر خط‌مشی یارانه‌ای ایران استفاده شده است. لذا، در اینجا از بازنویسی محتویات آن مقاله به عنوان مثال عملی اجتناب شده است، اما علاقه‌مندان می‌توانند برای فهم بیشتر نکات کاربست روش رصد فرایند به آن مقاله مراجعه کنند.

این وصف، مهم‌ترین مراحل کاربست روش رصد فرایند عبارت‌اند از انتخاب مورد مطالعاتی، تدوین پرسش‌ها، تعیین فرضیه‌ها و ترسیم سازکارها، گردآوری شواهد و سرنخ‌ها، توصیف مورد و آزمون فرضیه‌ها.

۴-۱- انتخاب مورد مطالعاتی

بنت و المان^۱ (۲۰۰۶) می‌گویند «انتخاب‌های روش شناسانه باید مشخصات پدیده‌هایی را که درصدد فهم‌شان هستیم، در نظر بگیرند». یعنی، هر مورد پژوهشی که گستره و عمق زیادی دارد، با تحلیل همبستگی به راحتی بررسی و تبیین نمی‌شود و باید به سراغ روشی رفت که با مشخصات مورد انتخابی همخوانی داشته باشد. از سوی دیگر، برخلاف پژوهش‌های آزمایشی که موردی با بیشترین تفاوت را انتخاب می‌کنند، پژوهش‌های رصد فرایند بر انتخاب موردی تمرکز دارند که بیشترین احتمال برخورداری از سازکار را داشته باشند. یعنی، باید موردی را برای کاربست روش رصد فرایند انتخاب کرد که X و Y در آن حضور داشته باشند تا بلکه بتوان سازکار علمی مفروض در نظریه زیربنایی را پیدا کرد. برای مثال، بحران موشکی کوبا مصداق تاریخی از انبوه طبقات مختلف رخدادها است: خوف، دیپلماسی زور، مدیریت بحران و غیره. اما، پدیده‌های زیادی را در جهان اجتماعی می‌توان پیدا کرد که هیچ سازکاری در بین آنها وجود ندارد. به این مثال اقتباسی از هال^۲ (۲۰۰۴) توجه کنید: «فردی، مسئول کنترل ترافیک هوایی را از اطلاع‌رسانی به دو خلبان درباره اینکه عنقریب است هوایماهای‌شان با هم سرشاخ شوند، بازمی‌دارد. در نتیجه، آن دو هواپیما، به سبب تهدیدشدن مسئول کنترل ترافیک، با هم برخورد می‌کنند». در این داستان، مشخص است که هیچ سازکاریا فرایندی بین آن دو رخداد وجود ندارد. وقتی پیشاپیش می‌دانیم سازکاری بین دو یا چند متغیر وجود ندارد، دلیلی برای بررسی سازکار آن‌ها نیست. در این باره، بیچ و پدرسن (۲۰۱۶) می‌نویسند «اگر به رصد سازکار علمی X و Y علاقه‌مندیم، باید آن سازکار را در موردی رصد کنیم که حداقل به لحاظ نظری می‌تواند وجود داشته باشد. رصد سازکار واهی در موردی که از قبل به فقدان آن سازکار واقفیم، به ما نمی‌گوید که سازکار مورد نظر چگونه در موردها عمل کرده است».

۴-۲- تدوین پرسش‌ها

به این پرسش توجه کنید: «چرا جنگ سرد میان شوروی و آمریکا، به صورت صلح‌آمیز و بدون خون‌خوئری، پایان یافت؟». این پرسش بیانگر توجه بر چرایی یا علل (X) مربوط به پایان صلح‌آمیز (Y) در مورد جنگ سرد (Z) است. پرسشی که در روش رصد فرایند مطرح می‌شود، عموماً به این صورت است: چگونه « X » مجموعه‌ای از شرایط را برای وقوع « Y » در مورد « Z » ایجاد می‌کند؟ به بیان دیگر،



«چه X هایی موجب Y در مورد Z شدند؟ این پرسش به دو شکل بنیادی رصد فرایند اشاره دارد. شکل نخست عبارت است از شناسایی X های احتمالی که در مورد Z موجب Y شده اند... این را می توانیم نظریه سازی بنامیم و رصد فرایند یکی از ابزارهای پرداختن به آن است. شکل دوم عبارت است از آزمون اینکه آیا X خاصی موجب Y در مورد Z شد یا خیر؟... پاسخ چنین پرسشی با نظریه آزمایی تناظر دارد و رصد فرایند، یکی از روش های کیفی سرآمد برای پرداختن به آن است» (ماهونی، ۲۰۱۵). بدیهی است که خروجی روش رصد فرایند در پاسخ به پرسش مورد نظر، چنین شکلی را پیدا می کند: « X در مورد Z از طریق سازکارهای A ، B ، و C منجر به Y شد» (کای و بیکر، ۲۰۱۵).

۳-۴- تعیین فرضیه ها و ترسیم سازکارها

قبلاً هم گفته شد که از رصد فرایند می توان هم برای نظریه سازی و هم برای نظریه آزمایی استفاده کرد اما در این مقاله صرفاً کاربرست رصد فرایند در راستای نظریه آزمایی را توضیح می دهیم. پژوهشگر با مراجعه به نظریه ای که به عنوان مبنای پژوهش خود برگزیده است، فرضیه هایی را درباره سازکارهای بین متغیر مستقل و متغیر وابسته تدوین می کند و بسترو شرایط لازم برای کارکرد آن سازکارها را نیز توضیح می دهد. برای مثال، قصد داریم علل تغییر خط مشی یارانه ای ایران را به کمک «چارچوب ائتلاف مدافع» (ساباتیه، ۲۰۱۷) بررسی کنیم. چارچوب مزبور، چهار مسیر علی را برای تغییر هر خط مشی عمومی پیشنهاد می دهد: «یادگیری از خط مشی، شوک ها و التهابات بیرونی، شوک های درونی و توافق مذاکره ای». در اینجا، فرض می شود که خط مشی قبلی (X) مربوط به مورد یارانه (Z) از طریق هریک از این مسیرها به خط مشی جدید (Y) منتهی شده است.

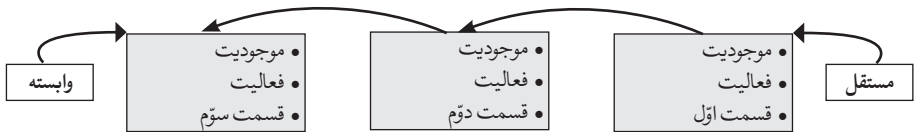
سازکارها هر چند تا هم که باشند، عموماً دو عنصر مجزا دارند: موجودیت و فعالیت. می توان موجودیت ها را عوامل و عناصری (بازیگران، سازمان ها، یا ساختارها) دانست که فعالیتی را انجام می دهند؛ در حالی که فعالیت ها مولد یا زاینده تغییر یا آن چیزی هستند که قوای علی را از سازکار ذیربط عبور می دهند. به زبان فنی، «هر قسمت از یک سازکار را می توان به صورت ($nn \rightarrow$) نشان داد؛ جایی که (nn) به موجودیت و پیکان ($\rightarrow$) به فعالیت انتقال انرژی از طریق سازکار برای تولید یک ره آورد، اشاره دارد. از علامت * برای اشاره به منطق «و» استفاده می شود» (بیج و پدیرسن، ۲۰۱۳: ۳۰). بنابراین، می توان سازکار علی را این طور نگاشت:

$$X \rightarrow [(n1 \rightarrow)^* (n2 \rightarrow)] Y.$$

این عبارت باید چنین خوانده شود که X از طریق سازکار متشکل از قسمت ۱ (موجودیت ۱ و یک فعالیت) و قسمت ۲ (موجودیت ۲ و یک فعالیت)، قوای علی را منتقل می کند تا ره آورد Y خلق شود. البته، باید توجه داشت که قسمت های مختلف یک سازکار علی باید از استمرار مولد برخوردار



باشند؛ یعنی آنکه هریک از قسمت‌ها به صورت منطقی به قسمت بعدی متصل شود و هیچ‌گونه چالّه منطقی در مسیر پیوند علت و معلول برجا نماند. به عنوان مثال، اگر موتور را X و حرکت خودرو را Y بنامیم، آنگاه میل‌گاردان و چرخ‌ها را می‌توان سازکار علی انتقال قوا از موتور دانست که خودرو را به حرکت درمی‌آورند. یا اگر لیوانی از ارتفاع رها و شکسته شود، آنگاه می‌توان نیروی جاذبه را سازکار بر زمین‌افتادن و شکسته شدن لیوان قلمداد کرد. بازنمای سازکارها در روش رصد فرایند را می‌توان به صورت شکل ۱- نشان داد.



شکل ۱- مثالی از ترسیم سازکار در روش رصد فرایند

پس از اینکه سازکارها مفهوم‌سازی و ترسیم شدند، حالا نوبت عملیاتی‌سازی آن سازکارهاست. در اینجا، پژوهشگر لازم است جلوه‌های قابل مشاهده هریک از سازکارهایی را که فرض کرده است، مشخص کند؛ یعنی باید انتظارات نظری را به این صورت تبدیل کرد که اگر بناست هر سازکاری را در مورد انتخابی پژوهش مشاهده کنیم، هریک از قسمت‌های سازکارها باید چه جلوه‌های قابل مشاهده‌ای داشته باشند. به زبان بیچ و پدرسن (۲۰۱۳)، «در صورتی که انتظار داریم X علت Y باشد، هر قسمت از سازکار بین X و Y باید جلوه‌های تجربی پیش‌بینی شده‌ای داشته باشد که بتوان در جهان تجربی مشاهده کرد» (۱۰۰). همچنین، باید مشخص کرد که چه چیزهایی شواهد فرضیه‌های رقیب محسوب می‌شوند و در نبود شواهد پیش‌بینی شده چه نتیجه‌ای می‌گیریم.

۴-۴- گردآوری شواهد و سرنخ‌ها

پس از آنکه سازکارها و شرایط لازم برای کارکرد سازکارها مفهوم‌سازی و عملیاتی‌سازی شدند، نوبت به گردآوری شواهد و سرنخ‌های تجربی می‌رسد. «رصد فرایند مستلزم گردآوری حجم زیادی از داده‌ها از طیف وسیعی از مآخذ است» (تانسی، ۲۰۰۷). نقطه قوت رصد فرایند در این است که از سرنخ‌ها و شواهد چندگانه‌ای برای هر فرضیه استفاده می‌کند. به علاوه، «با آنکه تصوّر رصد فرایند به عنوان یک روش کیفی معقولانه است، اما آن روش بر اطلاعات کمی نیز اتکاء دارد» (کولیس، ۲۰۱۱). شواهدی که در این مرحله تعیین و گردآوری می‌شوند، آخرسر ثابت می‌کنند که «آیا سازکار علی در مورد منتخب وجود داشت یا خیر، و آیا سازکار طبق پیش‌بینی عمل کرد یا اینکه فقط قسمت‌هایی از آن وجود داشتند» (بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳: ۱۴).

اینکه چه نوع «شواهد تشخیصی» جمع‌آوری شوند، برحسب دانش پیشینی یا نظریه منتخب پژوهشگر مشخص می‌شود. تعریف «شواهد تشخیصی»^۱ از این قرار است: «بینش یا تکه‌ای از داده‌هایی

که اطلاعاتی را درباره بستر، فرایند، یا سازکار فراهم می‌سازند یا اهرم متمایزی را به استنتاج علیّی وارد می‌کنند» (کولیبر، برادی، و سیرایت^۱، ۲۰۰۴: ۲۷۷). شواهد تشخیصی، به دو دسته اولیه و ثانویه تقسیم می‌شوند: «شواهد اولیه، آن‌هایی هستند که در دوره تحلیل ایجاد شده‌اند و بر سیاق پژوهش‌ها در معرض تفسیر قرار نگرفته‌اند. مقاله‌های رسانه‌ها، سخنرانی‌ها، دست‌نوشته‌ها، اسناد خط‌مشی، مقالات پژوهشی، نوشته‌های خاکستری و مطالعات آرشیوی، مثال‌هایی از این دست هستند ... شواهد ثانویه، تفاسیر شواهد اولیه‌ای هستند که پس از دوره تحلیل (یا پس از دوره زمانی خاصی در حین آن) ایجاد شده‌اند. این‌ها می‌توانند شامل نوشته‌های مورّخان، مصاحبه‌های مطلعان کلیدی، مقاله‌های پژوهشی، دست‌نوشته‌های تاریخی، انتقادات و گزارشات باشند» (کای و بیکر، ۲۰۱۵). در تقسیم‌بندی دیگری، بیچ و پدیرسن (۲۰۱۳) انواع شواهد علیّی را در چهار دسته ذیل قرار می‌دهند: (۱) شواهد نقلی (مانند مصاحبه‌ها، گروه‌های کانونی، شواهد مشاهده‌ای، صورت جلسات، نقل‌قول‌ها)، (۲) شواهد ردّپایی (مانند صورت جلسات رسمی)، (۳) شواهد الگویی (مانند آمار و ارقام)، و (۴) شواهد تسلسلی (مانند زمان و مکان رخدادها). البته، نباید تصوّر کرد که در روش رصد فرایند صرفاً شواهد کیفی جستجو و جمع‌آوری می‌شوند. در هر حال، پس از اتمام جمع‌آوری سرخ‌ها و شواهد، پژوهشگران لازم است هریک از آنها را از نظر صحت و نافعیت بررسی کنند: آیا سرخ مورد نظر معتبر است و آیا می‌توان از آن بهره‌برد یا به آن استناد کرد؟

۴-۵- توصیف مورد

پس از آنکه سازکارها شناسایی و شواهد تشخیصی تجمیع شدند، پژوهشگران باید توصیف دقیق و کاملی از تمام وقایع و سازکارها را به ترتیب زمانی ارائه دهند. جورج و بنت (۲۰۰۵) می‌گویند «ساده‌ترین گونه رصد فرایند، شکل روایت یا داستان مفصلی را به خود می‌گیرد که در قالب زمانی بر چگونگی وقوع یک رخداد پرتومی افکند» (۲۱۰). البته، باید توجه داشت که رصد فرایند مترادف داستان‌گویی نیست. برخلاف داستان‌ها که بر حجم و غنای محتوایی تأکید دارند، رصد فرایند «به صورت گزینشی صرفاً به جنبه‌های خاصی از پدیده‌ها می‌پردازد» (ونسون، ۲۰۰۸: ۲۳۵). هدستروم و ایلکوسکی (۲۰۱۰) نیز می‌گویند «تبیین مبتنی بر سازکار، فرایند علیّی را به صورت گلچین وصف می‌کند. این نوع از تبیین هیچ قصدی برای شرح خسته‌کننده همه جزئیات ندارد اما با کناره‌گذاری جزئیات بی‌ربط به دنبال پوشش دادن مولفه‌های حیاتی فرایند است».

۴-۶- آزمون فرضیه‌ها

«پس از اینکه نظریه‌ای تدوین شد، لازم است درستی‌اش به شکل تجربی تعیین اعتبار شود. این اعتباریابی را با این آزمون انجام می‌دهیم که آیا شواهد تجربی، اعتماد ما به اعتبار نظریه در مقام

تبیین‌کننده یک پدیده را تقویت می‌کنند یا تضعیف» (بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳: ۶۸). ماهونی (۲۰۱۲) می‌نویسد «تحلیل‌گر تعمیم‌های از پیش موجود را با مشاهده‌های اختصاصی برگرفته از یک مورد تلفیق می‌کند تا استنباط‌هایی را درباره آن مورد صورت دهد». در مورد پدیده‌های پیچیده اجتماعی، هر قدر که شواهد زیادی جمع‌آوری شود، پژوهشگر باز هم ناچار است از روی آن شواهد (نه همه شواهد) درباره اینکه نظریه‌ای علت فلان پدیده بوده است، استنباط کند. استنباط در همه مطالعاتی که با استفاده از رصد فرایند انجام می‌شوند، به شکل استنباط‌های درون‌موردی است؛ یعنی «ما شواهد تجربی جمع‌شده از یک مورد خاص را به کار می‌گیریم تا استنباط شود همه قسمت‌های یک سازکار علی مفروض واقعاً در آن مورد حضور داشتند یا خیر» (بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳: ۶۹). از این رو، از روش رصد فرایند نمی‌توان برای استنباط‌های میان‌موردی بهره برد. نکته دیگری که در هنگام استفاده از رصد فرایند باید در نظر داشت، تعداد شواهد لازم برای استنباط حضور و غیاب یک سازکار خاص است. همان‌طور که در دادگاه‌ها نیز یک سند یا ادله می‌تواند نتیجه دادگاه را مشخص کند، در روش رصد فرایند نیز یک تکه از شواهد می‌تواند برای استنباط اینکه آیا قسمتی از سازکار علی وجود دارد یا خیر، بسنده کند. «گاهی یک مشاهده درون‌موردی می‌تواند با قطعیت از یک فرضیه علی پشتیبانی کند یا آن را به چالش بکشد؛ حتی اگر هزاران مشاهده دیگری ربط باشند» (ماهونی، ۲۰۱۵). در این باره، بنت (۲۰۰۶) می‌نویسد «تعداد تکه‌های شواهد در درون مورد که با یک تبیین یا دیگری تناسب می‌یابند، مهم نیست؛ نکته حائز اهمیت عبارت است از احتمال یافتن شواهد قطعی در صورت درستی یک نظریه و احتمال یافتن شواهدی درباره درستی تبیین جایگزین». با این توضیحات، می‌توان گفت که استنباط در روش رصد فرایند براساس منطق بیزین صورت می‌گیرد، نه براساس منطق بسامدگرا (اندازه اثر X بر Y) و منطق تطبیقی (یافتن و یا زدودن شروط ضروری و کافی مولد یک نتیجه معین). در قالب منطق بیزین، «تحلیل‌گر به شواهدی که طبق دانش پیشینی از ابتدا انتظار می‌رفت احتمال کمتری داشته باشند، وزن بیشتری می‌دهد» (بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳: ۸۳). همچنین، هر فرضیه «موقعی به تأیید می‌رسد که احتمال درست بودن آن پس از معلوم شدن شواهد تشخیصی، بیش از احتمال درست بودن آن قبل از جمع‌آوری شواهد باشد» (کای و بیکر، ۲۰۱۵).

در روش رصد فرایند، فرضیه‌ها با چهار آزمون بررسی می‌شوند که براساس دو بُعد شرط لازم و شرط کافی^۱ (بنت، ۲۰۱۰) طراحی شده‌اند. «علت لازم، آن است که لازمه یک ره‌آورد باشد اما آن ره‌آورد را در حالت مجزا ایجاد نکند. علت کافی، آن است که در صورت حضور، مولد علت باشد؛ و لوائیکه ره‌آورد بتواند از طریق سایر علل نیز خود را به وجود آورد و از این رو ضروری نباشد» (ماهونی، کیمبال، و کوویو، ۲۰۰۹). چهار آزمون که قوت فرضیه‌های اصلی و رقیب را در روش رصد فرایند مشخص می‌کنند، عبارت‌اند از «آزمون آینده‌نشان، آزمون اسلحه شلیک‌شده، آزمون تسمه، و آزمون ضرس



قاطع^۱ (جدول ۱-۱). پژوهشگران با استفاده از این آزمون‌ها می‌توانند استنباط کنند که «(۱) رخداد یا فرایند خاصی رخ داد، (۲) پس از رخداد یا فرایند اولیه، رخداد یا فرایند متفاوتی رخ داد، و (۳) رخداد یا فرایند اولیه، علتی برای رخداد یا فرایند ثانویه بود» (ماهونی، ۲۰۱۲).

نخست، «آزمون آینده‌نشان» شواهدی را له یا علیه یک فرضیه فراهم می‌آورد، اما نه فرضیه را تأیید می‌کند و نه حذف. در اینجا، شواهد جمع‌آوری شده شاید ارزش مشروط برای فرضیه داشته باشند، اما برای تأیید فرضیه نه ضروری‌اند و نه کافی. دوم اینکه، «آزمون تسمه» به بررسی شرایط لازم برای تأیید یا رد فرضیه می‌پردازد. فقدان شواهد ضروری می‌تواند فرضیه را حذف کند، اما حضور شواهد کافی می‌تواند دایره‌براهمیت آن فرضیه باشد؛ نه اینکه آن فرضیه را تأیید کند. سوم اینکه، عبور موفق از «آزمون اسلحه شلیک شده» باعث حمایت از فرضیه می‌شود، اما رد شدن از این آزمون باعث حذف فرضیه نمی‌شود. «در حالی که شواهد برای حمایت از حضور یک عامل علی یا عملیات سازگار آن کافی اما غیرضروری باشند، فرضیه تأیید می‌شود اما آن فرضیه را غیبت چنین شواهدی حذف نمی‌کند» (کای و بیکر، ۲۰۱۵). به گفته ماهونی (۲۰۱۲)، «آزمون تسمه فرضیه‌ها را حذف می‌کند؛ این در حالی است که آزمون اسلحه شلیک شده فرضیه‌ها را تأیید می‌کند». در نهایت، فرضیه‌ای که از «آزمون ضرس قاطع» بگذرد، تأیید می‌شود زیرا هر دو شرط لازم و کافی را رعایت کرده است.

جدول ۱- آزمون‌های استنباط علی در روش رصد فرایند (اقتباس از کولیر، ۲۰۱۱)

کافی برای تأیید استنباط علی			
بلبی	خیر	خیر	لازم برای تأیید استنباط علی
اسلحه شلیک شده	آینده نشان		
قبول: فرضیه را تأیید می‌کند.	قبول: نافعیت فرضیه را تأیید می‌کند، اما مؤید آن نیست.		
مردود: فرضیه حذف نمی‌شود، اما تا حدی ضعیف می‌شود.	مردود: فرضیه حذف نمی‌شود، اما اندکی ضعیف می‌شود.		
مضامین برای فرضیه‌های رقیب: قبول: آن‌ها را اساسی تضعیف می‌کند. مردود: آن‌ها را تا حدی تقویت می‌کند.	مضامین برای فرضیه‌های رقیب: قبول: آن‌ها را اندکی تضعیف می‌کند. مردود: آن‌ها را اندکی تقویت می‌کند.	بلبی	لازم برای تأیید استنباط علی
ضرس قاطع	تسمه		
قبول: فرضیه را تأیید و بقیه را حذف می‌کند.	قبول: نافعیت فرضیه را می‌پذیرد، اما آن را تأیید نمی‌کند.		
مردود: فرضیه را حذف می‌کند.	مردود: فرضیه را حذف می‌کند.		
مضامین برای فرضیه‌های رقیب: قبول: آن‌ها را حذف می‌کند. مردود: آن‌ها را اساسی تقویت می‌کند.	مضامین برای فرضیه‌های رقیب: قبول: آن‌ها را تا حدودی تضعیف می‌کند. مردود: آن‌ها را تا حدودی تقویت می‌کند.		



نتایج هریک از آزمون‌های چهارگانه، دلالت‌هایی را برای فرضیه‌های رقیب دارند. کولیبر (۲۰۱۱) می‌نویسد «اگر فرضیه معینی از آزمون آینده‌نشان عبور کند (یا پذیرفته شود)، آن فرضیه صرفاً اندکی فرضیه‌های رقیب را تضعیف می‌کند؛ آزمون تسمه آنها را تا حدودی تضعیف می‌کند؛ آزمون اسحله شلیک شده آنها را اساسی تضعیف می‌کند؛ و آزمون ضرس قاطع آنها را محو می‌کند». هدستروم و ایلیکوسکی (۲۰۱۰) می‌گویند «ما با ارائه شواهدی در حمایت از پیش‌فرض‌های یک سازکار و نمایش فقدان شواهدی در حمایت از پیش‌فرض‌های مربوط به سازکارهای رقیب، بردست‌نمایی فرضیه‌های تبیینی می‌افزاییم». البته، لازم به ذکر است که حتی با وجود آزمون فرضیه‌های اصلی در برابر شواهد و سرنخ‌ها، پژوهشگران نباید از فرضیه‌های بدیل غافل شوند (معروف به «سوگیری تأیید»). به توصیه جورج و بنت (۲۰۰۵)، «رصد فرایند باید امکان‌پذیری فرایندهای جایگزینی را که به راه‌آورد مد نظر می‌انجامند، در نظر داشته باشد». بر سیاق تمثیل، کارآگاه با پیدا کردن شواهد فوراً سایر فرضیه‌های خود را کنار نمی‌گذارد؛ بلکه مدام سعی می‌کند فرضیه‌ها را به محض پیدا کردن شواهد جدید تغییر دهد.

۵- جمع‌بندی و نکات پایانی

هدف این مقاله عبارت بود از معرفی فلسفه سازکار و روش رصد فرایند در راستای کمک به شکل‌گیری و اشاعه پژوهش‌هایی که از تحلیل همبستگی به سمت وسوی تحلیل سازکارهای علی حرکت کنند. در این راستا، ابتدا دو رویکرد فهم و تبیین علی، «رویکرد تبیین واحد» و «رویکرد سازکار»، توصیف شدند؛ ضمن اینکه کانون تمرکز این مقاله بر «رویکرد سازکار» و تبیین‌های مبتنی بر سازکار بود. ساده‌ترین راه برای درک و فهم سازکارها، تجسمشان به عنوان مجموعه‌ای از رخدادها یا داستانی است که راه‌آورد خاصی را رقم می‌زنند. در ادامه، روش رصد فرایند به عنوان زیرمجموعه‌ای از «مطالعات موردی» و یکی از روش‌های استخراج سازکارهای علی معرفی شد. به گفته بیچ و پدرس (۲۰۱۳)، «وقتی از رصد فرایند استفاده شود که می‌خواهید سازکارهای علی را با استفاده از مطالعات موردی کیفی بررسی کنید» (۱۶۳). در این روش، «هدف پژوهشگر عبارت است از واگشایی روابط بین علل ممکن و راه‌آورد مشاهده شده... و ارائه روایتی از مسیر علی منتج به راه‌آورد خاصی» (ونسون، ۲۰۰۸). پس از معرفی روش رصد فرایند، نکات کلیدی کاربردی آن روش در مطالعات موردی را بیان کردیم. با آنکه رصد فرایند می‌تواند هم برای نظریه‌سازی و هم برای نظریه‌آزمایی استفاده شود، این مقاله صرفاً نکات کلیدی کاربردی رصد فرایند در راستای نظریه‌آزمایی را مطرح کرد. البته، تردیدی نیست که بخش اعظم این نکات کلیدی شامل حال نظریه‌سازی هم می‌شود.

همان‌طور که برخی از صاحب‌نظران (برای مثال کولیبر، ۲۰۱۱؛ بنت و چکل، ۲۰۱۵) اذعان کرده‌اند، روش رصد فرایند بعضاً به‌خوبی فهمیده و بادقت استفاده نمی‌شود. از این رو، در این بخش از مقاله لازم است چند ابهام و کژفهمی رایج را برای علاقه‌مندان به کاربردی رصد فرایند توضیح دهیم. نخست،



مرور کاربردهای روش رصد فرایند حاکی از آن است که از این روش عمدتاً برای نظریه‌آزمایی استفاده می‌شود. اما، مجدداً باید تأکید کرد که از روش رصد فرایند می‌توان هم برای نظریه‌سازی و هم برای نظریه‌آزمایی بهره برد. این روش چه برای نظریه‌آزمایی و چه برای نظریه‌سازی به کار گرفته شود، کانون اصلی آن عبارت است از شناسایی سازکارهای علّی در بین متغیرهای وابسته و مستقل. شکی نیست که «نظریه‌پردازی مبتنی بر سازکار، هزینه‌های مهمی، به‌ویژه ازدست رفتن ایجاز، تحمیل می‌کند. با این وجود، پژوهشگرانی که از این رویکرد برای نظریه‌سازی استفاده می‌کنند، می‌توانند در طول پیوستار ایجاز و پیچیدگی، موازنه برقرار کنند» (بنت، ۲۰۱۳).

دوم اینکه، برخی تصوّر می‌کنند که «رویکرد سازکار» به طور عام و روش رصد فرایند به طور خاص، جایگزینی برای «رویکرد تبیین واحد» و تحلیل‌های همبستگی هستند. برعکس، آن دو رویکرد «ممکن است معرّف دو جنبه متفاوت اما سازگار تبیین علمی قلمداد شوند» (هدستروم و سوندبرگ، ۱۹۹۸: ۸۳). روش رصد فرایند می‌تواند ساختگی بودن همبستگی‌های آماری را نشان دهد. در مقابل، روش‌های آماری می‌توانند مبنای لازم برای شروع پروژه رصد فرایند را فراهم آورند. «مطالعات آماری کمی می‌کوشند اندازه اثرات علّی متغیر مستقل بر متغیر وابسته را در جمعیتی از پدیده‌ها استنباط کنند، در حالی که پژوهش‌های رصد فرایند درصدد هستند حضور و غیاب سازکارهای علّی مفروض در یک مورد را استنباط کنند» (بیچ و پدرسن، ۲۰۱۳: ۷۲).

سوم اینکه، «رصد فرایند صرفاً یکی از راه‌های موجود برای به تصویر کشیدن سازکارها در عمل است. بدیهی است که روش‌های کمی و آزمایشی نقش‌هایی دارند؛ همان‌طور که سایر فنون نیز می‌توانند در ارزیابی سازکارها، شرایط مرزی‌شان و اثرات‌شان نقش‌آفرین باشند» (بنت و چکل، ۲۰۱۵: ۲۶۰). چهارم، باید توجه داشت که این روش خودش هدف نیست؛ بلکه، ابزاری برای کمک به نظریه‌سازی و نظریه‌آزمایی است و نباید شرایط به گونه‌ای رقم بخورد که مصداق «پیروزی روش بر نظریه» (میرشایمر و وال، ۲۰۱۳: ۴۲۹) باشد.

پنجم اینکه، برخی تصوّر می‌کنند که افزودن چند متغیر مداخله‌گر می‌تواند مصداق استفاده از رصد فرایند برای شناسایی سازکارهای علّی باشد. تردیدی نیست که متغیرهای مداخله‌گر باعث افزایش قدرت تبیینی یک نظریه می‌شوند. اما، نمی‌توان آن متغیرها را معادل سازکار و یا عامل انتقال انرژی بین متغیرهای مستقل و وابسته دانست. از نگاه سیستمی، هریک از قسمت‌های (X) موجود در یک سازکار علّی، هیچ هویت مستقلی در رابطه با تولید Y ندارند؛ در عوض، X ها قسمت‌های به هم پیوسته یک سیستم هستند که قوای علّی را به Y می‌رسانند.

ششمین و آخرین نکته‌ای که پژوهشگران در هنگام استفاده از روش رصد فرایند باید رعایت کنند، جلوگیری از سوگیری‌های شناختی در جمع‌آوری شواهد و استنباط درباره فرضیه‌های اصلی و رقیب است. مهم‌ترین سوگیری شناختی که پتانسیل بالایی برای اثرگذاری بر استنباط‌های پژوهشگران دارد، «سوگیری تأیید» است؛ به این معنا که آدم‌ها عمدتاً به دنبال اطلاعات و شواهدی می‌گردند که



فرضیه‌ها و باورهای اولیه‌شان را تأیید کنند و عموماً به اطلاعات و شواهد همسوبا فرضیه‌ها و باورهای اولیه‌شان وزن بیشتری می‌دهند. در بخش آزمون فرضیه‌ها گفته شد که پژوهشگران به همان اندازه که شواهد جمع‌آوری شده را در مقابل فرضیه‌های خود محک می‌زنند، لازم است هم تأثیر همان شواهد بر فرضیه‌های رقیب را بررسی کنند و هم به دنبال شواهدی باشند که می‌توانند فرضیه‌های رقیب را تأیید کنند.

۶- مآخذ

۱. ساباتی، پ. ا. (۲۰۱۷): *نظریه‌های فرایند خط‌مشی*، ترجمه دانایی فرد، حسن، ۱۳۹۵، نشر اشراقی، ایران، تهران.
۲. سربندی، فرناز (۱۳۹۸): *ردیابی فرایند: روشی کیفی برای تحلیل و ارزیابی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی*، پنجمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت، ایران، تهران.
۳. شاهدی، مظفر و بهشتی سرشت، محسن (۱۳۹۵): *ردیابی فرایند فروپاشی حزب رستاخیز ملت ایران بر مبنای نظریه کارآمدی احزاب فراگیر هانتینگتون و دوورژه*، جامعه‌شناسی سیاسی جهان اسلام، س ۵، ش ۱، صص ۱۹۲-۱۵۹.
۴. شهانی، بهنام؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ و فروزنده، لطف‌ا... (۱۳۹۶): *تبیین ثبات و تغییر خط‌مشی یارانه‌ای ایران: چارچوب ائتلاف مدافع، پژوهش‌های سازمان‌های دولتی*، س ۵، ش ۲، صص ۱۶۶-۱۵۱.
۵. طالبان، محمدرضا (۱۳۸۸): *مکانیسم‌ها و جامعه‌شناسی: نقش و اهمیت مکانیسم‌ها در تبیین پدیده‌های اجتماعی*، *روش‌شناسی علوم انسانی*، س ۱۵، ش ۶۱، صص ۱۰۲-۶۳.

6. Astbury, B. and Leeuwu, F. L. (2010): Unpacking Black Boxes: Mechanism and Theory Building in Evaluation, *American journal of evaluation*, vol. 31, no. 3, pp. 381-363.
7. Beach, D. and Pedersen, R. B. (2013): *Process-Tracing Methods: Foundations and Guidelines*, Ann Arbor MI: University of Michigan Press.
8. Beach, D. and Pedersen, R. B. (2016): Selecting Appropriate Cases When Tracing Causal Mechanisms, *Sociological Methods and Research*, pp. 35-1.
9. Bennett, A. (2006): Stirring the Frequentist Pot with a Dash of Bayes, *Political Analysis*, vol. 14, no. 2, pp. 344-339.
10. Bennett, A. (2010): Process Tracing and Causal Inference, in *Rethinking Social Inquiry: Diverse Tools, Shared Standards*, edited by Henry Brady and David Collier. 2nd edn. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
11. Bennett, A. (2013): The Mother of All Isms: Causal Mechanisms and Structured Pluralism in International Relations Theory, *European Journal of International Relations*, vol. 19, no. 3, pp. 459-481.
12. Bennett, A., and Checkel, J. T. (2015): *Process Tracing: From Metaphor to Analytic Tool*, Cambridge: Cambridge University Press.

13. Bennett, A. and Elman, C. (2006): Complex Causal relations and Case Study Methods: The Example of Path Dependence, *political analysis*, no. 14, pp. 267-250.
14. Bunge, M. (1997): Mechanism and Explanation, *Philosophy of the Social Sciences*, vol. 27, no. 4, pp. 465-410.
15. Bunge, M. (2004): How Does It Work? The Search for Explanatory Mechanisms, *Philosophy of the Social Sciences*, Vol. 34, no. 2, pp. 210-182.
16. Collier, D, Brady, H. E and Seawright, J. (2004): Sources of Leverage in Causal Inference: Toward an Alternative View of Methodology, In *Rethinking Social Inquiry: Diverse Tools, Shared Standards*, eds. Henry E. Brady and David Collier, pp. 71–229, Lanham, MD: Rowman and Littlefield,
17. Collier, D. (2011): Understanding Process Tracing, *Political Science and Politics*, vol. 44, no. 3, pp. 830-823.
18. George, A. L. and Bennett, A. (2005): *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. Cambridge, MA: MIT Press.
19. Gerring, J. (2010): Causal Mechanisms: Yes But..., *Comparative Political Studies*, no. 43, pp. -1499 1526.
20. Glennan, S. S. (1996): Mechanisms and the Nature of Causation, *Erkenntnis*, no. 44, pp. 71-49.
21. Hedstrom P and, Swedberg R, (1998): *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
22. Hedstrom, P. and Ylikoski, p. (2010): Causal Mechanisms in the Social Sciences, *Annual Review of Sociology*, no. 36, pp. 67-49.
23. Kay, A and Baker, P. (2015): What Can Causal Process Tracing Offer to Policy Studies? A Review of the Literature, *Policy Studies Journal*, 43, no. 1, pp. 21-1.
24. Mahoney, J. (2000): Strategies of Causal Inference in Small-N Analysis, *Sociological Methods & Research*, 28, no. 4, pp. 424-387.
25. Mahoney, J. (2001): Beyond Correlational Analysis: Recent Innovations in Theory and Method, *Sociological Forum*, vol. 16, no. 3, pp. 93-575.
26. Mahoney, J. (2012): The Logic of Process Tracing Tests in The Social Sciences, *Sociological Methods and Research*, vol. 41, no. 4, pp. 597-570.
27. Mahoney, J. (2015): Process Tracing and Historical Explanation, *Security Studies*, 24, no. 2, pp. 218-200.
28. Mahoney, J., Koivu, K., and Kimball, E. (2009): The Logic of Historical Explanation in the Social Sciences, *Comparative Political Studies*, 42, no. 1, pp. 146-114.
29. Maxwell, J. A. (2004): Using Qualitative Methods for Causal Explanation, *Fields Methods*, no. 16, pp. 264-243
30. Mearsheimer, J. and Walt, S. (2013): Leaving Theory Behind: Why Simplistic Hypothesis Testing is Bad for International Relations, *European Journal of International Relations*, vol. 19, no. 3, pp. 457-427.
31. Hall, N. (2004): *Two Concepts of Causation*. In LA Paul, EJ Hall, and J Collins, editors, Causation and Counterfactuals, MIT Press.
32. Pickle, A. (2004): Systems and Mechanisms: A Symposium on Mario Bunge's Philosophy of Social Science, *Philosophy of the Social Sciences*, no. 34, pp. 181-169.
33. Reiss, J. (2009): Causation in The Social Sciences: Evidence, Inference, and Purpose, *Philosophy of the Social Sciences*, vol. 39, no. 1, pp. 40-20.
34. Rios, D. (2004): Mechanistic Explanations in The Social Sciences, *Current Sociology*, vo. 75, no. 1, pp. 89-75.



35. Salmon, W. (1990): *Four Decades of Scientific Explanation*, Minnesota, MN: University of Minnesota Press.
36. Tansey, O. (2007): Process Tracing and Elite Interviewing: A Case for Non-Probability Sampling, *PS: Political Science and Politics*, 40, no. 4, pp. 772-765.
37. Venesson, P. (2008): Case-Studies and Process-Tracing: Theories and Practices, in *Approaches and Methodologies in the Social Sciences: A Pluralism Perspective*, by D. Della Porta and M. Keating (eds.), pp. 240-223. Cambridge University Press.
38. Yin, R. K. (2003): *Case study research: Design and methods*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.



ارائه الگوی بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد

نوروز حاجی بابایی^۱ و علی اکبر رضایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۲/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۱۶



دوفصلنامه
پائیز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



چکیده

امروزه دولت‌ها به ظرفیت اجرایی سازمان‌های مردم نهاد و اثرگذاری اجتماعی آنان پی برده و در بسیاری از کشورها به توسعه و حمایت از این قبیل سازمان‌ها روی آورده‌اند. برخلاف گذشته، امروزه سازمان‌های مردم نهاد علاوه بر فعالیت‌های اجتماعی، می‌توانند در فعالیت‌های اقتصادی و تجاری نیز فعالیت کرده و به درآمدزایی و در قالب کسب و کارهای کوچک و متوسط به اشتغال‌زایی برای جامعه محلی بپردازند. هدف مطالعه حاضر، ارائه الگوی بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد با تأکید بر عوامل کلیدی کسب و کار است. این مطالعه به روش کیفی و از طریق مصاحبه با ۱۰ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان‌های مردم نهاد شهر تهران صورت پذیرفت. تکنیک تحلیل مصاحبه به روش کدگذاری و با استفاده از نظریه داده بنیاد صورت گرفت. در پایان از مجموع ۲۵۵ کد باز، ۳۴ مقوله محوری استخراج و در ۱۳ مقوله گزینشی دسته‌بندی شد. این ۱۳ مقوله عبارت‌اند از: عوامل مدیریتی و کلان سازمانی؛ عوامل اجتماعی و حمایتی؛ بازاریابی و اطلاع‌رسانی؛ حوزه‌های جامعه‌محور؛ حوزه‌های کسب و کاری؛ عوامل درون سازمانی؛ عوامل برون سازمانی؛ توانمندسازی الکترونیکی؛ بسترسازی الکترونیکی؛ توسعه تجارتی سمن‌ها؛ کمک‌های رسانه‌ای؛ کمک‌های پشتیبانی؛ کمک‌های بنیادین. **واژه‌های اصلی:** سازمان‌های مردم نهاد، توانمندسازی، کسب و کار

۱- دانشجوی دکتری مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان

۲- عضو هیئت علمی گروه برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات

بیان مسئله

ظرفیت‌های حکومت‌ها و به ویژه مدیریت اجرایی برای توسعه سیاست‌های مناسب برای مشارکت و همکاری با سازمان‌های غیردولتی^۱ (NGOs) از اساسی‌ترین اقدامات در زمینه توسعه اجتماعی فرهنگی است. بنا به گفته تمبو^۲ (۲۰۰۸)، استفاده از ظرفیت‌های محلی سازمان‌های غیردولتی نقش مهمی در کسب آثار و نتایج مثبت توسعه خواهد داشت. در حوزه‌های دیگر مدیریت کلان نیز این الگو کارساز و کارگشاست. امروزه سازمان‌های غیردولتی در جامعه مدنی نقش‌های چندگانه‌ای بازی می‌کنند که بسیاری از این نقش‌ها در انطباق و هماهنگی با وظایف مدیریت اجرایی است (سلایانی و وثوقی، ۱۳۹۵). امروزه سازمان‌های غیردولتی در زمینه‌های مختلف اجتماعی در سطوح محلی، ملی، منطقه‌ای و جهانی در حال فعالیت هستند که برخی از این زمینه‌های فعالیتی عبارت است از: کودکان، جوانان، وضعیت زنان، حقوق بشر، خلع سلاح و صلح، پناه‌جویان، امداد رسانی، بهداشت و سلامت، مبارزه با اعتیاد و مصرف مواد مخدر، تنظیم خانواده و کنترل جمعیت، حوزه‌های فرهنگی، فعالیت‌های هنری، فعالیت‌های ورزشی، علم و فناوری، آموزش، اطلاع‌رسانی و ارتباطات، مذهب، فقرزدایی، اسکان بشر و سکونت‌گاه‌های انسانی، حفاظت محیط زیست و توسعه پایدار، حمایت از حیوانات و اقتصاد، آموزش‌های حقوق و تکالیف شهروندی، دفع و تفکیک زباله، بهداشت و سلامتی، حمل و نقل و ترافیک و کاهش آلودگی‌های صوتی و هوایی و... که در همه این موارد احتیاج به منابع مالی است. برای تأمین این منابع مالی، بایستی این سازمان‌های مردم‌نهاد دارای توانایی برای راه‌اندازی کسب و کار مناسب باشند (سلایانی و وثوقی، ۱۳۹۵). این سازمان‌ها می‌توانند نقش واسطه (تسهیلگری^۳ و حمایت) برای ظرفیت‌سازی، مشارکت و همکاری با بخش خصوصی، ارائه‌دهنده خدمات مناسب دولتی و نظارت بر اقدامات بخش دولتی و شفاف‌سازی این اقدامات را بازی کنند (مولر هیت^۴، ۲۰۱۹).



بدون شک آنچه که تا چند دهه پیش به عنوان یک امتیاز اقتصادی تلقی می‌شد، عبارت بود از برپایی و فعال نگه داشتن شرکت‌های بزرگ و به تبع آن دولتی شدن اغلب سازمان‌ها و چنین استدلال می‌شد که هر چه این شرکت‌ها بزرگ‌تر باشند، اقتصاد پویاتر و قدرتمندتر می‌شود. اگرچه این تفکر طی چندین دهه رونق گرفت و برپایه آن شرکت‌های غول‌پیکری پدیدار شدند، ولی تحولات اخیر و به ویژه فشارهای جمعیتی، نوآوری‌های لحظه به لحظه، پیچیده‌تر شدن فرایندهای مدیریتی و تصمیم‌گیری و نیاز به تصمیم‌گیری‌های آنی موجب به وجود آمدن تغییرات اساسی در ساختار این سازمان‌های غول‌پیکر شده است. به همین جهت امروزه اصلاحات اقتصادی از نوع تشکیل و راه‌اندازی بنگاه‌های کوچک و متوسط غیردولتی در بسیاری از کشورها و به ویژه کشورهای در حال توسعه به عنوان یک رویکرد راهبردی محسوب می‌شود. بنگاه‌های

1 - Non-Governmental Organizations (NGOs)

2 - Tembo

3 - Facilitation

4 - Mueller-Hirth

کوچک و متوسط مردم نهاد در کاهش فقر و توانمندسازی افراد، ارتقاء درجه رقابت پذیری، ایجاد فرصت‌های شغلی مولد، توسعه صادرات غیرنفتی، توسعه بخش خصوصی و به طور کلی رشد و توسعه و اشتغال پایدار اقتصادی نقش و اهمیت ویژه‌ای ایفا می‌کنند. در واقع فقدان نظام پشتیبانی منسجم و گسترده از بنگاه‌های کوچک و زودبازده، برای ایجاد پیوندهای ساختاری آنها با یکدیگر و پیوند این بنگاه‌ها با بنگاه‌های بالادستی یا پایین‌دستی خود یکی از ضعف‌های اصلی پیش‌روی بنگاه‌های کوچک و متوسط در ایران است. امروزه کسب و کارهای کوچک و متوسط مردم نهاد با رویکردهای کارآفرینانه به بخش عمده‌ای از اقتصاد ملت‌ها مبدل شده است؛ به طوری که تقریباً در عمده کشورها درصد بالایی از اشتغال و رشد ناخالص داخلی توسط آنها تأمین شده و از این رو منابعی جهت توسعه و تحول اقتصادی، اشتغال‌زایی، نوآوری و رقابت در هر بازاری محسوب می‌شوند (سیمپسون^۱، ۲۰۰۸). یافته‌های محققان حاکی از این واقعیت است که موفقیت این کسب و کارها به شدت به فنون و فرایندهای تصمیم‌گیری مدیران آنها وابسته است (گیبکاس و هویزل^۲، ۲۰۰۸). در واقع تصمیماتی که توسط مالکان کسب و کارهای کوچک و متوسط کارآفرین غیروابسته به سازمان‌های دولتی اتخاذ می‌شود جوهره و قلب کارآفرینی در این کسب و کارها به شمار می‌روند (دوکورت و ورمولن^۳، ۲۰۱۰).

امروزه کسب و کارهای مردم نهاد سهم قابل توجهی در پیشرفت اقتصادی اکثر کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه بر عهده دارند. نرخ رشد این کسب و کارها در سال‌های اخیر بسیار سریع بوده به طوری که در حال حاضر ۹۹/۷ درصد از کارفرمایان کشورهای آمریکای شمالی در حوزه این کسب و کارها در حال فعالیت هستند که از این میان ۹۰ درصد آنها نیز با کمتر از ۲۰ نفر پرسنل فعالیت‌های خود را به انجام می‌رسانند. مهم‌تر آنکه بنگاه‌های مذکور بالغ بر ۵۰ درصد از درآمد و ۵۴ درصد از مشاغل بخش خصوصی این کشورها را به خود اختصاص داده‌اند. شواهد یادشده گویای مشارکت قابل توجه این شرکت‌ها در رشد اقتصادی و افزایش روند اشتغال و نوآوری هستند. به تعبیر روان‌تر کسب و کارهای مردم نهاد با بهره‌مندی از ویژگی‌هایی از قبیل نوآوری، گرایش‌های کارآفرینانه و اعمال فرایندهای خلاقانه داوطلبانه، پدیده‌های بسیار ارزشمندی در اقتصاد دانش محور کنونی تلقی می‌شوند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و خلأ مطالعات در این زمینه، این پژوهش بر آن است تا ضمن بررسی جامع پیشینه و دیدگاه‌های نویسندگان و محققانی که در این حوزه فعالیت داشته‌اند، مدلی بومی سازی شده را در زمینه عوامل توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد براساس عوامل کلیدی کسب و کار، طراحی و ارائه نماید تا از طریق کارکردها و پیامدهای ناشی از آن، بتوان به ارتقاء شایستگی‌های مورد انتظار در حوزه کسب و کارهای سازمان‌های مردم نهاد دست یافت.



مبانی نظری

سازمان‌های مردم‌نهاد

واژه NGO یک واژه جهانی است که در اوایل دهه ۱۹۴۰ میلادی در «کتاب سال» سازمان‌های بین‌المللی اتحادیه انجمن‌های بین‌المللی گنجانیده شده است. این واژه همچنین به بند ۷۱ منشور ملل متحد اشاره دارد. اینکه چه نوع نهادهایی می‌توانند به عنوان سازمان‌های مردم‌نهاد به شمار روند، هنوز اتفاق نظری وجود ندارد. مجموعه متنوعی از نهادها می‌توانند بیانگر جامعه مدنی در چارچوب سیاسی جوامع باشند. بعضی صاحب‌نظران در غرب همه سازمان‌های غیرانتفاعی را در این جایگاه قرار می‌دهند. در این دیدگاه، موزه‌ها، مدارس، بنیادهای خیریه، اتحادیه‌های تجاری، سازمان‌های مردم‌نهاد بین‌المللی (آن‌هایی که در کشورهای توسعه‌یافته تشکیل شده‌اند ولی در نقاط دیگر جهان فعالیت می‌کنند) و سازمان‌های مردمی و محلی وابسته به توده عوام می‌توانند تحت عنوان سازمان‌های مردم‌نهاد مورد ملاحظه قرار گیرند. گروهی از صاحب‌نظران دیدگاه محدودتری دارند و تنها سازمان‌هایی همچون سازمان‌های وابسته به توده مردم و سازمان‌های حمایتی از توده مردم را که خارج از سطح محلی فعالیت می‌کنند را سازمان‌های مردم‌نهاد می‌نامند (موحد و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان مردم‌نهاد (سمن) به سازمانی اطلاق می‌شود که با شخصیت حقوقی مستقل، غیردولتی، غیرانتفاعی، غیرسیاسی، برای انجام فعالیت داوطلبانه با گرایش فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و بشردوستانه و براساس قانون‌مندی و اساسنامه‌ای مدون، رعایت چارچوب قوانین موضوعه کشور و مفاد آیین‌نامه‌های اجرایی آن فعالیت می‌کند. این سازمان‌ها، طیف گسترده‌ای از مسائل پیش‌روی انسان امروزی را چون آموزش در سطوح مختلف، مسائل دینی، مذهبی، فرهنگی، هنری، محیط زیست، مبارزه با فقر و اعتیاد و سایر مسائل به جهت تلاش در بهبود امور و ایجاد پیشرفت‌های مردمی شامل می‌شوند. وجود سمن‌ها با توجه به نوع مسئولیت‌ها و اهدافی که پیش‌رو دارند و توجه به فرایند جهانی‌سازی در هر جامعه‌ای، دارای اهمیت بوده و می‌تواند سبب پیشبرد چشم‌اندازهای مهمی را فراهم آورد (مبشراد و غنبرطهرانی، ۱۳۹۷). سمن توسط سازمان ملل این‌گونه تعریف شده است: «هر گروه غیرانتفاعی داوطلبانه از شهروندان جهانی در سطح محلی، ملی و بین‌المللی برای اهداف متنوع فرهنگی، اجتماعی، خیریه، تخصصی و صنفی تشکیل شده باشد». تاکنون اصطلاحات مختلفی برای توصیف این سازمان‌ها به کار رفته است که مؤسسات داوطلبانه، مؤسسات غیرانتفاعی، سازمان‌های توسعه غیردولتی، سازمان‌های جنبش اجتماعی جدید، سازمان‌های حمایت از مردم عادی، سازمان‌های مردمی، سازمان‌های عامل، گروه‌های محلی، گروه‌های ریشه‌ای و گروه‌های لابی‌کننده و فعال از این قبیل هستند (دماری و همکاران، ۱۳۹۳).

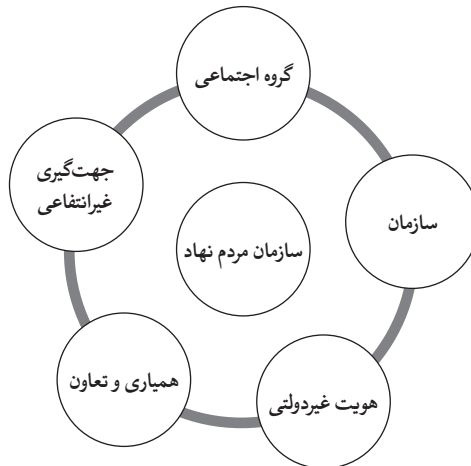
سازمان مردم‌نهاد به شکل‌های مختلف در سراسر جهان استفاده می‌شود و با توجه به بافت کلامی که در آن استفاده شده است، به انواع گوناگون سازمان‌ها اشاره می‌کند. به زعم کلر^۱ (۲۰۰۱) سازمان مردم



نهاد در کلی‌ترین معنایش، به سازمانی اشاره دارد که مستقیماً بخشی از دولت محسوب نمی‌شود؛ اما نقش بسیار مهمی به عنوان واسطه بین فرد فرد مردم، قوای حاکم و حتی خود جامعه ایفا می‌کند. پیرو تعاریف متعدد و کلی سازمان مردم نهاد در سطح بین‌المللی، آنچه در اصطلاح در کشور ما «سازمان غیردولتی» خوانده و درباره آن داوری می‌شود، نزد همگان تصویر دقیق و روشنی ندارد. هرچند در متون علمی رشته‌های علوم اداری یا جامعه‌شناسی نیز از تعاریف مشخصی تبعیت نمی‌شود. علت آن است که موضوع آن (یعنی سازمان غیردولتی) در فرایند رشد خود از بسترهای گوناگونی نشأت گرفته و عملکردهای متفاوتی نیز داشته است. با این وجود مرور تاریخ گذشته کشورمان نشان می‌دهد ایران سرشار از الگوهای مشارکت اجتماعی بوده است. به طور مثال، می‌توان از تشکلهای سنتی مانند وقف و نذر، گروه‌های همشیریا واره، بنه و صحرا و غیره نام برد که از بطن همکاری مردم برای رفع نیازهای اقتصادی و ارائه خدمات اساسی ظاهر شده‌اند (جوانی و همکاران، ۱۳۹۶).

بر طبق تقسیم‌بندی دیگری که دیوید کورتن در کتاب ورود به قرن بیست و یکم، از NGO انجام می‌دهد آنها را شامل ۴ بخش می‌داند. بدین ترتیب: ۱- سازمان‌های داوطلبانه که مأموریتی اجتماعی را با استفاده از تعهدی که به ارزش‌های مشترک دارند تعقیب می‌کنند. ۲- پیمانکاران خدمات عمومی که وظیفه دارند به عنوان کسب و کارهای غیرانتفاعی بازارمدار به اهداف عمومی خدمت کنند. ۳- سازمان‌های مردمی که تجلی بخش منافع اعضاهاشان بوده و دارای رهبری پاسخگو به اعضا هستند و اساساً دارای ویژگی خوداتکایی هستند. ۴- سازمان‌های غیردولتی حکومتی که به وسیله حکومت ایجاد شده‌اند و به عنوان ابزار خط‌مشی‌های حکومت ایفاء نقش می‌کنند. این طبقه‌بندی‌ها و تقسیمات به هیچ وجه انحصاری نیستند و صرفاً برای فهم بهتر ساختار NGO به کار می‌روند. به عنوان مثال یک NGO می‌تواند در زمینه مذهبی، در سطح ملی با پیگیری اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت صرفاً به شکل حمایتی فعالیت کند. NGO ها با هر نوع فعالیتی به طرق و شیوه‌های مختلفی کار می‌کنند. گاهی فقط جنبه مشاوره‌ای و برنامه‌ریزی دارند گاهی فعالیت‌های آنها جنبه اجرایی می‌یابد و آنها پروژه‌هایی را پیاده می‌کنند و گاهی نیز در هر دو زمینه فعالیت می‌کنند و در هر حال باید از ارتباط عمومی قوی برخوردار باشند چرا که هدف اصلی آنها عامه مردم است (مقیمی، ۱۳۸۷). سازمان‌های غیردولتی را براساس معیارهای گوناگون از جمله موضوع فعالیت و سطح فعالیت به گونه‌های مختلفی تقسیم‌بندی می‌کنند. بانک جهانی این سازمان‌ها را به دو گونه اجرایی و ترویجی طبقه‌بندی کرده است. سازمان‌های اجرایی یا عملیاتی براساس گستره فعالیت به چهار دسته سازمان‌های غیردولتی محله‌محور، شهرمقیاس، ملی و بین‌المللی تقسیم می‌شوند. اصطلاح سازمان ترویجی به موضوع فعالیت سازمان‌ها اشاره دارد. همچنین براساس فعالیت سازمان‌های غیردولتی به شش گروه سازمان‌های رفاهی، سازمان‌های فعال در زمینه نوآوری‌های فنی، پیمانکاران خدمات دولتی، سازمان‌های توسعه که حول محور خودیاری، توسعه اجتماعی و ایجاد دموکراسی فعالیت دارند، سازمان‌های حمایت از فقرا و گروه‌ها یا شبکه‌های حمایتی تقسیم شده‌اند.

بر اساس موضوع فعالیت، سازمان‌های غیردولتی را می‌توان به چهار دسته تبلیغاتی، تخصصی، عام و بشردوستانه طبقه‌بندی کرد. به لحاظ جهت‌گیری نیز سازمان‌های غیردولتی در چهار گروه، جهت‌گیری خیریه، جهت‌گیری خدماتی، جهت‌گیری مشارکتی و جهت‌گیری توانمندسازی طبقه‌بندی می‌شوند (جوانی و همکاران، ۱۳۹۶). سازمان‌های مردم نهاد از ۵ مؤلفه در تعریف خود تشکیل شده که در شکل زیر قابل مشاهده است.



شکل (۱): مؤلفه‌های پنج‌گانه سازمان مردم نهاد

توانمندسازی از منظر مدیریت

سازمان‌های قرن ۲۱، شکلی متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا کرده‌اند. در این سازمان‌ها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌شود. تحت این شرایط نه تنها روش‌های سلسله مراتب دستوری کنترلی، مناسب نخواهد بود، بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات به سرعت اقدام و در تیم‌های کاملاً خودگردان ایفاء نقش کنند. همین امر، نگاهی نورا به منابع انسانی و اختیارات آن طلب می‌کند. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خودمدیریتی باشند، باعث شده است که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید، توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید (قربانی زاده و آقاوردی، ۱۳۹۲). به دیگر بیان، در محیط کاملاً رقابتی که با تحولات شگفت‌انگیز همراه است، کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که مهارت، دانش، توانایی و انگیزه لازم را داشته باشند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بیاید، فرایند توانمندسازی است (فونگ و اسنیپ^۱، ۲۰۱۵). مفهوم توانمندسازی همزمان با تخصصی شدن مشاغل، ظهور پیدا کرد. سازمان‌ها به تدریج بر ضرورت و اهمیت شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز منابع انسانی و تدوین هدفمند و سریع الگوهای شایستگی



توجه کردند و دریافتند که موفقیت هر سازمانی مدیون دو امر اساسی است: نخست، انتخاب صحیح و آموزش کارکنان و دوم، کارکرد و عملکرد کاری آنان، که هر دو مرتبط با توانمندسازی است (فیاضی و حق شناس، ۱۳۹۶). منابع انسانی در افزایش توانمندسازی سازمان، نقش کلیدی دارد و به یکی از دغدغه‌های مدیران تبدیل شده است (مورین^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). امروزه تمام سازمان‌ها به نوعی از پیشرفت سریع تکنولوژی تأثیر پذیرفته‌اند و برای حفظ و ادامه حیات خویش ناگزیرند دگرگونی‌های همسو با این پیشرفت را در همه ابعاد سازمان خود، به وجود آورند؛ زیربنا و نقطه آغاز همه این تغییر و تحولات، توانمند ساختن نیروی انسانی و به‌کارگیری صحیح منابع انسانی است. کانگرو و کانانگو^۲ (۱۹۸۸)، بیان می‌دارند که ریشه مفهوم توانمند شدن، یعنی قدرت و کنترل، باید تجزیه و تحلیل شود. توانمند شدن باعث می‌شود هریک از کارکنان کاری که انتخاب کرده یا به او واگذار شده است را بدون نظارت و کنترل دیگران، به نحو شایسته‌ای به انجام رسانند. در واقع توانمند شدن یعنی متمایل شدن به تجربه خودکنترلی، به خود اهمیت دادن و احساس آزادی داشتن که موجب کاهش بیماری، کاهش غیبت، کاهش نقل و انتقال و کاهش فشار عصبی می‌شود (امینی و همکاران، ۱۳۹۶). توانمندسازی کارکنان، به معنای تشویق آنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری است؛ یعنی، فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل آورند (جاود^۳ و همکاران، ۲۰۱۷).

توانمندسازی به کارکنان، فرصت بیشتری برای آزادی، توسعه و به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و ظرفیت‌های بالقوه در جهت اهداف سازمانی اعطا می‌نماید (آندراده^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). توانمندسازی، فرایند توسعه است؛ فرایندی که موجب افزایش توان کارکنان برای حل مسائل سازمان‌ها و ارتقاء بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و به کنترل خود درآورند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴). فعالیت‌های سازمانی در قالب توانمندسازی، به عنوان فرایندی مستمر و دائمی نگریسته می‌شود که در محیط‌های پویا و سطوح متفاوتی قابل تجزیه و تحلیل می‌باشد (جهاری^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). هرسی^۶ و همکاران (۲۰۰۸) توانمندسازی را آزاد کردن توان و قابلیت‌های درونی افراد، برای کسب موفقیت‌های شگفت‌انگیز می‌دانند. از منظر آنان، توانمندسازی یعنی قدرت بخشیدن به افراد، برای کمک به آنها در جهت افزایش اعتماد به نفس و غلبه بر ناتوانی و ایجاد شور و شوق برای اجرای وظایفی که به آنها واگذار شده است. بعضی از منافع توانمندسازی عبارت‌اند از: بهبود کیفیت محصولات و خدمات، افزایش تعهد کارکنان و قدرت مدیریت، ارتقاء اثربخشی، هم‌افزایی، حس پاسخگویی و در نتیجه، افزایش مزیت رقابتی در بازار جهانی (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳). لاور^۷ (۱۹۹۴)، مفهوم توانمندسازی را هم معنای مشارکت کارکنان در محل کار مد نظر قرار داده است



1 - Morin

2 - Conger & Kanungo

3 - Javed

4 - Andrade

5 - Jauhari

6 - Hersey

7 - Lawer

(اخوان خرازیان و مقدسی، ۱۳۹۶). کویرگ (۱۹۹۹)، براین باور است که مدیران و کارکنان هر دو از مزایای توانمندسازی بهره‌مند خواهند شد. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با به وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان، این فرصت را به وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود و موجبات اثربخشی سازمان فراهم شود. از سوی دیگر، توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع‌تر و مناسب‌تری نشان دهند (قربانی‌زاده و آقاوردی، ۱۳۹۲).

کسب و کار

امروزه با گسترش بازار و کوچک شدن نقش دولت‌ها، مفاهیم کسب و کار در بین محققان توجه بسیار زیادی را به خود جلب کرده‌اند. البته این موضوع به این معنی نیست که کسب و کارها مربوط به سده گذشته است بلکه کسب و کار با زندگی اجتماعی انسان‌ها در بین عموم ایجاد شده است اما به صورت علمی، امروزه شرکت‌ها برای بهبود کسب و کار با عوامل متغیر تأثیرگذار متعددی روبه‌رو هستند (بلیوا، ۲۰۱۸). پترسن^۲ و همکاران (۲۰۱۲) براین باورند که هر تبادلی که در آن خرید و فروش صورت گیرد، کسب و کار نیست، بلکه کسب و کار، هر نوع تبادل تکراری و تجدیدشونده خرید و فروش است (پترسن و همکاران، ۲۰۱۲). باور عمومی این است که تنها هدف کسب و کار، به دست آوردن سود اقتصادی است، در حالی که این امر، واقعیت ندارد. آرویک معتقد است همان‌طور که انسان تنها با هدف خوردن زندگی نمی‌کند، تنها هدف کسب و کار هم، کسب سود نیست (بوتسمن و راجرز^۳، ۲۰۱۱). بنابراین، کسب و کارها هم دارای اهداف اقتصادی و هم اهداف اجتماعی‌اند. با این تعریف می‌توان دریافت که هر کسب و کاری می‌تواند با توجه به نقشی که در جامعه دارد و همچنین شدت رقابت این اهداف با وزن بالا و پایین وجود داشته باشد (گوپالاکریشنان و متیوز^۴، ۲۰۱۸). یکی از نقاط چالشی برای مدیران کسب و کارها، راه‌اندازی و نفوذ در بازار است. بسیاری از شرکت‌ها در زمینه نفوذ در بازار با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو هستند و مشکلاتی از قبیل عدم توانمندی در کسب سرمایه نخست، رقابت بالا در بازار، برندسازی، استراتژی ورود به بازار و مواردی از این دست روبه‌رو هستند که این نیاز را برای توجه بیشتر به همراهی و همگامی بخش‌های دارای قدرت برای تسهیل ورود کسب و کارهای جدید و نوپا به بازار بیش از پیش آشکار می‌سازد (والش^۵، ۲۰۱۱). دولت‌ها و بخش‌های قانون‌گذار در زمینه بهبود کسب و کار نقش بی‌بدیلی دارند و با تقویت و بهبود فضای کسب و کار و تسهیل ورود کارآفرین‌ها می‌توانند نقش مهم و اثرگذار در بهبود کارآفرینی داشته باشند (بلیوا، ۲۰۱۸).



1 – Belyaeva

2 – Peterson

3 – Botsman & Rogers

4 – Gopalakrishnan & Matthews

5 – Walsh

اهمیت کسب و کارهای کوچک و متوسط

بررسی سهم کسب و کارهای کوچک و متوسط در میزان اشتغال، ایجاد ارزش افزوده و تولید ناخالص داخلی کشورها در جهان حاکی از آن است که بیش از ۹۵ درصد کل اشتغال ایجاد شده متعلق به این نوع کسب و کارها است. به عنوان مثال تا سال ۱۹۹۸، در ۲۱ کشور عضو پیمان اپک حدود ۴۰ میلیون کسب و کار کوچک و متوسط وجود داشتند که بین ۳۰ تا ۶۰ درصد تولید ناخالص داخلی این کشورها و بیش از ۸۰ درصد اشتغال را ایجاد می‌کردند (حاجی و پاسبانی، ۲۰۰۹). در اروپا، بیش از ۱۶ میلیون شرکت وجود دارد که کمتر از یک درصد آنها را شرکت‌های بزرگ تشکیل می‌دهند و بقیه شرکت‌های کوچک و متوسط هستند. شرکت‌های کوچک و متوسط ستون فقرات اقتصاد منطقه آسیا و اقیانوسیه بوده و ۹۰ درصد شرکت‌ها بین ۳۲ تا ۴۸ درصد اشتغال و بین ۶۰ تا ۸۰ درصد تولید ناخالص داخلی کشورهای این منطقه مختص شرکت‌های کوچک و متوسط است. عملکرد اقتصاد ایالات متحده در سال‌های اخیر تا حد زیادی مدیون ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسطی است که ۴۳ درصد از شاخص اشتغال‌زایی را به خود اختصاص داده‌اند. این کسب و کارها در ترکیه، ۹۹٫۸ درصد از کل بنگاه‌ها را تشکیل می‌دهند. ۷۶٫۷٪ از کل اشتغال ۳۸ درصد از سرمایه‌گذاری را به خود جذب کرده ولی تنها ۵ درصد از اعتبارات بانکی را استفاده می‌کنند (کارپاک و توپکو، ۲۰۱۰). در ایران نیز طی مطالعه‌ای که مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازگانی در سال ۱۳۹۴ صورت داده بود مشخص شد که ۹۹ درصد از بنگاه‌های کسب و کاری که در کشور فعالیت دارند تنها ۲۱ درصد ارزش افزوده صنعت را پدید می‌کشند که این نشان از ضعف این بخش در ایران است که نیازمند توجه بیشتر برای بهبود و افزایش نقش عوامل مهم در پیاده‌سازی این کسب و کارها است (.....). در مجموع می‌توان گفت توسعه اقتصادی هر کشوری تا حد زیادی به موفقیت کسب و کارهای کوچک و متوسط آن کشور وابسته است (پارنل و همکاران^۳، ۲۰۱۵). در یک جمع‌بندی کلی می‌توان فعالیت این بنگاه‌ها را در چند بعد مهم ارزشمند تلقی کرد: در بعد اجتماعی، بنگاه‌های کوچک و متوسط راه پیشرفت افراد را باز می‌گذارند. در بعد سیاسی، این کسب و کارها ساختار سیاسی را اصلاح می‌کنند و از تمرکز قدرت در شهرهای بزرگ جلوگیری به عمل می‌آورند. از لحاظ اقتصادی، کسب و کارهای کوچک و متوسط از عمده عوامل ایجاد اشتغال محسوب می‌شوند. از نظر فردی نیز، کسب و کارهای کوچک و متوسط زمینه را برای توسعه فردی و تخصصی و ایجاد افق‌های روشن حرفه‌ای فراهم می‌آورند. بدین ترتیب این گروه از بنگاه‌ها سهم بسزایی در اقتصاد رقابتی، پویا، مبتنی بر دانش و نیز توانایی رشد مداوم، ایجاد شغل و تحکیم انسجام را دارند (حسین‌زاده و نصرتی، ۱۳۹۳).



پیشینه تحقیق

- بوذرجمهری و جوانی (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی زنان روستایی جهت حفاظت از محیط‌زیست در روستاهای شهرستان رشتخوار خراسان رضوی پرداختند. محققان اشاره داشتند که سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حیطه فعالیت زنان به عنوان سازمان‌های غیررسمی در هر نظام اجتماعی با هدف جلب مشارکت زنان در تعیین سرنوشت خود از طریق توانمندسازی در ابعاد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی آنان، توانسته‌اند نقش مؤثری ایفا کنند. براساس یافته‌های تحقیق، سازمان‌های مردم‌نهاد در روستاهای مورد مطالعه صرفاً یک نهاد غیررسمی ترویجی و میانجی میان افراد و دولت محلی نیست. بلکه همزمان از کارکردهای اجرایی فعال در حوزه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و زیست‌محیطی نیز برخوردار است. از جمله قابلیت‌های این سمن‌ها جوان‌گرایی و استقبال جوانان و زنان و دختران تحصیل‌کرده روستایی است که از نقطه قوت و ماندگاری و کارآمدتر شدن برنامه‌های آموزشی ترویجی سمن در روستا محسوب می‌شود. وضعیت سازمان‌های مردم‌نهاد در مناطق روستایی بسان یک فرایند است که شکل‌گیری و تداوم آن در مناطق روستایی از همگرایی و هم‌افزایی نظام‌های مختلف در یک بستر معین با اهدافی مشخص است که ماندگاری جوانان در روستا، استفاده از تمام ظرفیت‌ها و توانمندسازی زنان و جوانان روستایی را به همراه دارد.
- کریمی دهناشی (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به بررسی موضوع تلنگرهایی برای جلب مشارکت نیکوکاران در تأمین مالی مؤسسات، بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) پرداخت. وی عنوان داشت که در سال‌های اخیر سازمان‌های مردم‌نهاد و نیکوکاری بسیاری در کشور تأسیس شده‌اند. این موضوع سبب ایجاد رقابت میان آنها برای جذب منابع شده است. با وجود اینکه ایران از نظر شاخص‌های نیکوکاری جزو ۳۰ کشور نخست به شمار می‌آید، اما بهره‌گیری از شیوه‌های سنتی تأمین مالی سبب شده است که از این ظرفیت به درستی استفاده نشود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که به‌کارگیری یافته‌های اقتصاد رفتاری که تلنگر نام دارد، می‌تواند آثار درخورتوجهی در افزایش مشارکت‌های خیرخواهانه داشته باشد. از این رو، در پژوهش حاضر سه تلنگر پرکاربرد شامل «ساده‌سازی»، «ارائه بازخورد» و «استفاده از هنجارها» معرفی و کاربردهای آن در ایران نیز بیان شده است تا علاوه بر بیشتر شدن پرداخت‌های نیکوکارانه، این کمک‌ها استمرار یابند. تلنگرهای گفته شده بر جلب مشارکت حامیان تکانشی، که عمدتاً کمک‌های کوچکی می‌کنند، تأکید دارد. این گروه از حامیان، بیشتر بر پایه شکل‌گیری احساسات لحظه‌ای کمک می‌کنند. در مقابل، خیران کنکاشگر هستند که پس از تحقیق بسیار حمایت می‌کنند و بیشتر نیکوکاران بزرگ را شامل می‌شوند؛ هرچند که این تلنگرها به حامیان بزرگ نیز تعمیم می‌یابد.
- گنج‌لو و سعیدی مفرد (۱۳۹۸)، در مطالعه خود به بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد و

تشکل‌های محلی در توانمندسازی اجتماعی سکونتگاه‌های غیررسمی پرداختند. این پژوهش در نظر دارد که به این سؤال پاسخ دهد که سازمان‌های مردم نهاد و تشکل‌های محلی چه جایگاهی در توانمندسازی اجتماعی سکونتگاه‌های غیررسمی دارند. این مطالعه کیفی به روش داده بنیاد، در سال ۱۳۹۶ در اعضاء سازمان‌های مردم نهاد و تشکل‌های محلی هسته جمعیتی جاده قدیم قوچان انجام شد. مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۱ نفر از اعضاء فعال انجام شد تا به مرز اشباع رسید. در مرحله کدگذاری باز با تحلیل خط به خط تعداد ۴۰۳ داده خام، ۲۰ مفهوم و ۷ مقوله به دست آمد. سه مقوله اعتماد اجتماعی به سازمان، محدودیت در درآمد سازمان و توانایی کاری محدود در سازمان به عنوان پدیده‌های مرکزی انتخاب شدند. سازمان‌های مردم نهاد تمایل بالایی به اعتماد اجتماعی و پذیرش توسط ساکنین محلات دارند اما بنا به دلایل مسائل اقتصادی و مالی و عدم توانایی در تأمین هزینه‌ها به منظور رفع مشکلات محلات و نیازهای ساکنین و به طور کلی توانمندسازی محلات محدوده، جایگاه قانونی ندارند و خواسته‌هایشان به رسمیت شناخته نمی‌شود.

● رضائی بیگدلی و روحانی (۱۳۹۷)، در مطالعه خود به بررسی شناسایی شیوه‌های تأمین و جذب مشارکت مالی برای سازمان‌های خیریه و مردم نهاد پرداختند. برای استفاده از نظر نخبگان، از روش مصاحبه عمیق با ۱۳ نفر از متخصصین و کارشناسان امور مالی، روابط عمومی، فعالین امور خیریه و مدیران سمن‌ها به روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. نتیجه شناسایی ۴۵ شیوه تأمین مالی برای خیریه‌ها و سمن‌ها بود که در ۱۴ دسته دریافت حق عضویت از اعضاء، دریافت بودجه از دولت، تأمین مشارکتی هزینه‌ها، استفاده از افراد متخصص جذب (رایزن جذب)، خیرین متمول و عمده، تأسیس صندوق مالی حمایت از خیریه‌ها، جمع‌آوری کمک‌های خرد، استفاده از وجوهات شرعی، کارآفرینی و ایجاد شغل برای مددجویان، درآمدزایی، فروش محصولات، فروش خدمات، اجاره و فروش دارایی‌ها و سایر طبقه‌بندی شدند. پس از آن نیز، ۱۴ دسته یاد شده، در ۴ گونه شیوه‌های بودجه‌ای، شیوه‌های درآمدزایی، شیوه‌های همگون و شیوه‌های ناهمگون نوع‌شناسی و تقسیم‌بندی شدند.

● رازقی و لطفی خاچکی (۱۳۹۷)، در مطالعه خود به تحلیل جامعه شناختی چالش‌های بقاء و پایداری سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه آسیب‌های اجتماعی؛ با تأکید بر رابطه آنها با دولت پرداختند. داده‌های این پژوهش با روش گراندد تئوری و از طریق مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت یافته با ۲۵ نفر از فعالان و مؤسسان سمن‌های فعال در حوزه آسیب‌های اجتماعی به شیوه نمونه‌گیری نظری و هدفمند جمع‌آوری شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد فقدان روندهای پایدار برای تولید منابع مالی، چالش‌های جذب و مدیریت منابع انسانی، کمبود سرمایه اجتماعی و نبود انگیزه‌های مشترک واقعی، چالش‌های برنامه‌ریزی و نظارت، نگاه حداقلی و نبود دید کلان و جامع نسبت به مسائل اجتماعی از مهم‌ترین چالش‌های درونی سمن‌ها بوده است. همچنین

نتایج پژوهش نشان داد مقوله‌های رابطه با جامعه و شهروندان، رابطه با سایر سمن‌ها و رابطه با دولت از چالش‌های برون‌سازمانی سمن‌ها بوده است. نتایج پژوهش نشان داد پیامد ضعف قوانین تأسیس سمن و ناهماهنگی دستگاه‌های دولتی متولی، وابستگی مالی و عدم استقلال از دولت، بی‌اعتمادی دوطرفه میان دولت و سمن‌ها، فقدان رویکرد منسجم و یکدست سمن‌ها به دولت، عدم گشودگی نهادهای دولتی و ضعف سیستم اداری و مشخص نبودن معیارها و سازوکار نظارتی دولت منجر به چالش در رابطه بین سمن‌ها با دولت شده است.

- عمرانی دهکهان (۱۳۹۳)، در مطالعه خود به بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد NGO در حفاظت از محیط‌زیست پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی به عنوان جنبش‌های اجتماعی با استفاده از بسیج منابع موجب تقویت مشارکت و اخلاق زیست‌محیطی می‌شوند و همچنین می‌توانند مانع سیاست‌های منفی دولت نسبت به تخریب‌های زیست‌محیطی باشند و با نقش واسطه بین مردم و دولت این دورا به حفظ محیط‌زیست ترغیب کنند.

- عباسی و همکاران (۱۳۹۱)، در مطالعه خود به بررسی میزان برخورداری سازمان‌های مردم‌نهاد زیست‌محیطی شهر تهران از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده پرداختند. با توجه به نتایج، سازمان‌های مردم‌نهاد زیست‌محیطی سازمان‌هایی یادگیرنده هستند. از میان ابعاد هفت‌گانه مورد بررسی، بعد پرسشگری و گفت‌و شنود در رتبه اول و بعد نظام خلق و تسهیم یادگیری در رتبه آخر قرار گرفته است. براساس نتایج آزمون مقایسه میانگین گروه‌ها، بین زنان و مردان درباره سطوح مختلف یادگیری (فردی، گروهی و سازمانی) تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی بین اعضاء دارای رشته‌های مرتبط با محیط‌زیست و رشته‌های غیرمرتبط با محیط‌زیست در هر سه سطح یادگیری، تفاوت معناداری وجود دارد.

- لاهیجانیان و همکاران (۱۳۸۹)، در مطالعه خود به بررسی ساختار و عملکرد سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی و نقش آنها در فرایند توسعه شهری استان تهران پرداختند. محققان با جمع‌بندی دیدگاه‌های مدیران و اعضاء سازمان‌ها نتیجه‌گیری می‌کنند که این سازمان‌ها در فرایند توسعه شهری استان تهران اثرگذار هستند. لیکن این اثرگذاری بسیار محدود است و میزان اثربخشی فعالیت‌ها به هیچ وجه با اهداف و رسالت واقعی این سازمان‌ها مطابقت نداشته است.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از دسته پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد. راهبرد پژوهش کیفی، شامل روش‌های مختلفی است. یکی از این روش‌ها، روش برخاسته از داده‌هاست. در روش نظریه داده بنیاد، پژوهشگران با استفاده از



شیوه‌های منظم گردآوری داده‌ها، به تشخیص مقوله‌ها و مفهوم‌ها و برقراری رابطه میان آنها می‌پردازند و نظریه‌ای را برای تبیین یک فرایند عرضه می‌کنند. از آنجا که این نظریه برخاسته از داده‌هاست با موقعیت مورد مطالعه تناسب دارد و تبیین بهتری از نظریه‌های موجود را بازنمایی می‌کند (امینی و فتاحی، ۱۳۹۷). تئوری برخاسته از داده‌ها، روند کیفی و نظام‌مندی برای تولید نظریه‌ای است که فرایند، کنش یا برهم‌کنشی را درباره یک موضوع خرد واقعی در سطح مفهوم کلی تشریح می‌کند (استراوس و کوربین، ۱۳۹۳). بنابراین برای طراحی الگوی بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد با تأکید بر عوامل کلیدی کسب و کار این روش انتخاب شد. داده‌هایی که برای تشریح فرایندها جمع‌آوری می‌شوند، انواع بسیاری از داده‌های کیفی را دربردارند، ازجمله مشاهده‌ها، گفت و شنودها، مصاحبه‌ها، سندهای دولتی، خاطره پاسخ‌دهندگان و تعامل‌های شخصی خود نویسنده که در پژوهش حاضر بیشتر تلاش شده است از روش مصاحبه با کارشناسان و مدیران سازمان‌های مردم نهاد شهر تهران استفاده شود. با توجه به کیفی بودن این تحقیق، از شیوه نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی بهره گرفته شد. ممکن است گاهی ضروری باشد به جای کسب اطلاعات از کسانی که در دسترس هستند، اطلاعات را از افراد خاص به دست آوریم، یعنی افرادی که قادر خواهند بود اطلاعات مطلوب را ارائه دهند. به این دلیل که یا آنها تنها کسانی هستند که می‌توانند اطلاعات لازم را بدهند یا افرادی هستند که با معیار خاصی که پژوهشگر در نظر دارد وفق دارند. چنین روش نمونه‌گیری را هدفمند می‌نامند. نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی مستلزم انتخاب آزمودنی‌هایی است که بهترین شرایط را برای ارائه اطلاعات مورد نیاز، دارند (سکاران، ۱۳۹۵). به همین منظور، محقق با جستجویی که در زمینه سازمان‌های مردم نهاد هم از ستاد سمن‌های شهر تهران و هم آشنایی که خود از پیش نسبت به سمن‌ها دارا بود، به انتخاب نمونه‌ها مبادرت ورزید. در این تحقیق، مجموعاً ۱۰ مصاحبه به صورت عمیق صورت گرفت و با توجه به اشباع نظری در مصاحبه دهم به واسطه تحلیل مصاحبه‌های پیشین، مشخص شد که با افزودن نمونه بیشتر، بر تعداد مقوله‌های به دست آمده و شناخت فرایند مورد مطالعه اضافه نخواهد شد. تکنیک اصلی در تجزیه و تحلیل داده‌ها، کدگذاری است که در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شد. در مرحله کدگذاری باز، ابتدا متن مصاحبه‌ها برای یافتن گزاره‌های مفهومی و مقوله‌ها به دقت بررسی شد. مصاحبه‌نامه دارای ۵ سؤال در محورهای چگونگی تأمین مالی سازمان‌های مردم نهاد (۱)؛ مقوله‌ها و ابعاد حوزه‌های فعالیت سازمان‌های مردم نهاد (۲)؛ اقدامات توانمندساز سمن‌ها در راستای ارتقاء کسب و کار (۳)؛ ارزیابی سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی سازمان‌های مردم نهاد (۴)؛ و کمک‌های دولت در راستای ارتقاء کسب و کار سازمان‌های مردم نهاد (۵)، بوده است. در محور ۱ از مجموع ۱۰ مصاحبه انجام شده ۶۰ کد باز؛ در محور ۲ از مجموع ۱۰ مصاحبه انجام شده ۴۶ کد باز؛ در محور ۳ از مجموع ۱۰ مصاحبه انجام شده ۶۱ کد باز؛ در محور ۴ از مجموع ۱۰ مصاحبه انجام شده ۳۷ کد باز؛ و در محور ۵ از مجموع ۱۰ مصاحبه انجام شده ۵۱ کد باز؛ و مجموعاً ۲۵۵ کد باز استخراج شد که به آنها گزاره‌های کلامی گفته می‌شود. در ادامه، گزاره‌های کلامی با توجه به اشتراکات موجود، دسته‌بندی

شدند و در نهایت ۳۴ مقوله محوری پدید آمد. در قسمت یافته‌های تحقیق، ارتباط میان کدها نمایش داده شده است.

جدول (۱): مشخصات مصاحبه‌شوندگان در تحقیق

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	سمت شغلی
۱	مرد	۴۰-۵۰ سال	فوق لیسانس	کارشناس
۲	مرد	۴۰-۵۰ سال	لیسانس	مدیر
۳	مرد	۳۰-۴۰ سال	لیسانس	کارشناس
۴	مرد	۳۰-۴۰ سال	لیسانس	کارشناس
۵	مرد	۴۰-۵۰ سال	فوق لیسانس	مدیر
۶	مرد	۳۰-۴۰ سال	فوق لیسانس	کارشناس
۷	زن	۳۰-۴۰ سال	دکتری	کارشناس
۸	زن	۳۰-۴۰ سال	فوق لیسانس	کارشناس
۹	مرد	۴۰-۵۰ سال	لیسانس	مدیر
۱۰	مرد	۳۰-۴۰ سال	دکتری	مدیر

یافته‌های تحقیق

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم

۱۱۶

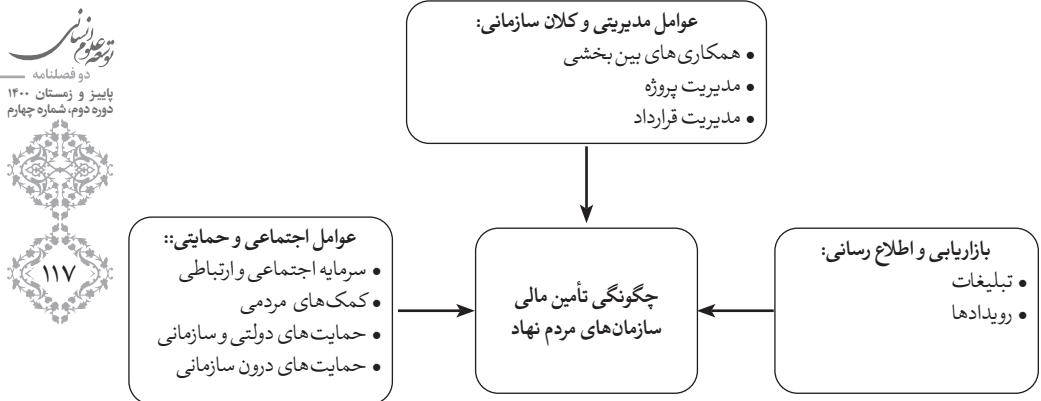


تحلیل خرد از کدگذاری باز و محوری تشکیل می‌شود. تحلیل خرد متضمن بررسی و تفسیر داده‌ها به صورت بسیار دقیق و اغلب جزء به جزء است. منظور از داده‌ها متن مصاحبه‌ها است (سیلورمن^۱، ۱۹۹۳). کدگذاری به فرایند استخراج مفاهیم از داده‌های خام برحسب محتواها و ابعاد گفته می‌شود که در نهایت به کشف مقوله‌ها می‌انجامد. مفاهیم برچسب‌های ذهنی جداگانه‌ای هستند که محقق به وقایع، حوادث و پدیده‌ها نسبت می‌دهد که از طریق فرایند انتزاعی سازی شکل می‌گیرند. مقوله نیز در اصل مفهومی است که از سایر مفاهیم انتزاعی تراست. از دل مفاهیم اولیه، مقوله‌های مقدماتی در ارتباط با پدیده مورد بررسی از طریق سؤال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها، برای کسب شباهت‌ها و تفاوت‌ها استخراج می‌شوند. این مرحله «باز» نامیده می‌شود چرا که محقق بدون هیچ محدودیتی به نام‌گذاری مقوله‌ها می‌پردازد. به بیان دیگر در کدگذاری باز، محقق با ذهنی باز به نام‌گذاری مقوله‌ها می‌پردازد و محدودیتی برای تعداد کدها و مقوله‌ها قائل نیست (مقیم، ۱۳۹۴). به لحاظ عملی، کدگذاری محوری عمل مرتبط کردن مقوله‌ها با زیرمقوله‌ها در راستای ویژگی‌ها و ابعاد آنها است. کدگذاری محوری به چگونگی تلاقی مقوله‌ها با یکدیگر و به نحوه اتصال آنها نظر دارد. مقوله در واقع معادل «پدیده» است و آن عبارت است از مسئله، موضوع، امر یا رویدادی که پذیرفته‌ایم برای پاسخگویان اهمیت دارد. یک زیرمقوله نیز یک مقوله است. اما

زیرمقوله‌ها به جای آنکه نمایاننده خود پدیده باشند، تنها پاسخ پرسش‌هایی را می‌دهند که در مورد آن پدیده طرح می‌شود، و در نهایت، کدگذاری گزینشی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها برای تشکیل یک آرایش نظری بزرگتر است (استراوس و کربین، ۱۳۹۰).

کدگذاری محوری و گزینشی سؤال اول: چگونگی تأمین مالی سازمان‌های مردم نهاد

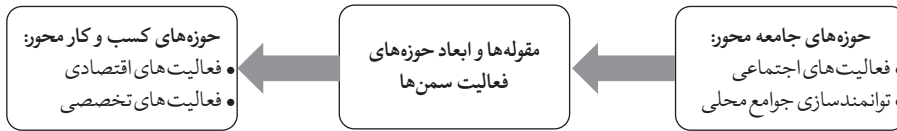
از مجموع کدهای باز استخراج‌شده، ۹ مقوله محوری شامل همکاری‌های بین‌بخشی؛ مدیریت پروژه؛ مدیریت قرارداد؛ سرمایه اجتماعی و ارتباطی؛ کمک‌های مردمی؛ حمایت‌های دولتی و سازمانی؛ حمایت‌های درون‌سازمانی؛ تبلیغات و رویدادها دسته‌بندی گردید. در مرحله بعد یعنی تعیین مقوله‌های گزینشی، سه مقوله با نام‌های عوامل مدیریتی و کلان سازمانی (شامل همکاری‌های بین‌بخشی، مدیریت پروژه، مدیریت قرارداد)؛ عوامل اجتماعی و حمایتی (شامل سرمایه اجتماعی و ارتباطی، کمک‌های مردمی، حمایت‌های دولتی و سازمانی، حمایت‌های درون‌سازمانی)؛ و بازاریابی و اطلاع‌رسانی (شامل تبلیغات، رویدادها)؛ شناسایی و دسته‌بندی شدند. در شکل (۲)، به صورت شماتیک، مقوله‌ها و ابعاد تأمین مالی سازمان‌های مردم نهاد ترسیم شده است.



شکل (۲): مقوله‌ها و ابعاد تأمین مالی سازمان‌های مردم نهاد

کدگذاری محوری و گزینشی سؤال دوم: مقوله‌ها و ابعاد حوزه‌های فعالیت سازمان‌های مردم نهاد

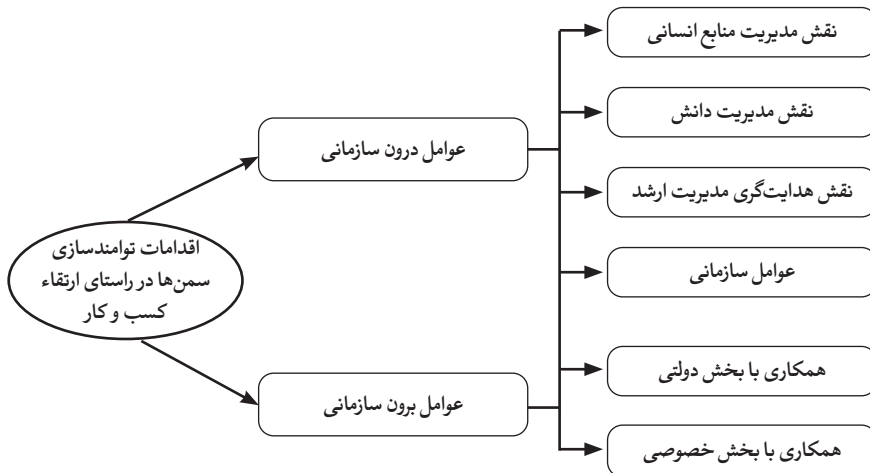
از مجموع کدهای باز استخراج‌شده، ۴ مقوله محوری شامل فعالیت‌های اجتماعی؛ توانمندسازی جوامع محلی؛ فعالیت‌های اقتصادی؛ و فعالیت‌های تخصصی دسته‌بندی شد. در مرحله تعیین مقوله‌های گزینشی، دو مقوله گزینشی با نام‌های عوامل حوزه‌های جامعه‌محور (شامل فعالیت‌های اجتماعی، توانمندسازی جامعه محلی)؛ و حوزه‌های کسب و کارمحور (شامل فعالیت‌های اقتصادی، فعالیت‌های تخصصی)؛ شناسایی و دسته‌بندی شدند. در شکل (۳)، به صورت شماتیک، مقوله‌ها و ابعاد حوزه‌های فعالیت سازمان‌های مردم نهاد ترسیم شده است.



شکل (۳): مقوله‌ها و ابعاد حوزه‌های فعالیت سازمان‌های مردم نهاد

کدگذاری محوری و گزینشی سؤال سوم: اقدامات توانمندساز سمن‌ها در راستای ارتقاء کسب و کار

از مجموع کدهای باز استخراج شده، ۶ مقوله محوری شامل نقش مدیریت منابع انسانی؛ نقش مدیریت دانش؛ نقش هدایت‌گری مدیریت ارشد؛ عوامل سازمانی؛ همکاری با بخش دولتی؛ و همکاری با بخش خصوصی دسته‌بندی شد. در مرحله تعیین مقوله‌های گزینشی، دو مقوله گزینشی با نام‌های عوامل درون سازمانی (شامل نقش مدیریت منابع انسانی، نقش مدیریت دانش، نقش هدایت‌گری مدیریت ارشد، عوامل سازمانی)؛ و عوامل برون سازمانی (شامل همکاری با بخش دولتی، همکاری با بخش خصوصی)؛ شناسایی و دسته‌بندی شدند. در شکل (۴)، به صورت شماتیک، مقوله‌ها و ابعاد اقدامات توانمندساز سازمان‌های مردم نهاد در راستای ارتقاء کسب و کار ترسیم شده است.



شکل (۴): مقوله‌ها و ابعاد اقدامات توانمندساز سازمان‌های مردم نهاد در راستای ارتقاء کسب و کار

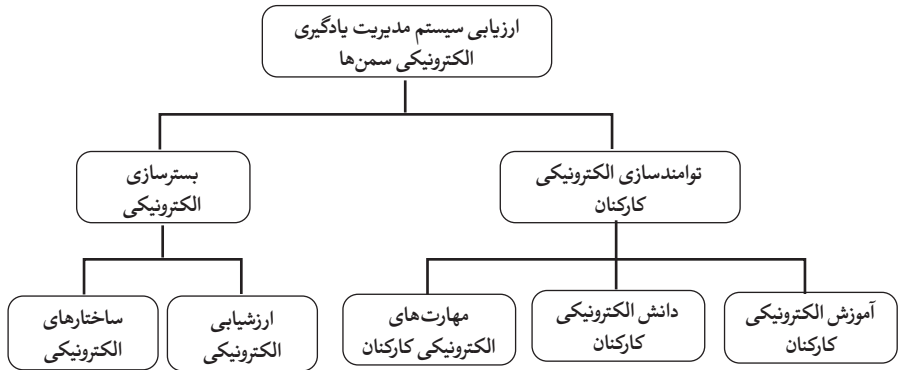


کدگذاری محوری و گزینشی سؤال چهارم:

ارزیابی سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی سازمان‌های مردم نهاد

از مجموع کدهای باز استخراج شده، ۵ مقوله محوری شامل آموزش الکترونیکی کارکنان؛ دانش الکترونیکی کارکنان؛ مهارت‌های الکترونیکی کارکنان؛ ساختارهای الکترونیکی؛ و ارزشیابی الکترونیکی دسته‌بندی شد. در مرحله تعیین مقوله‌های گزینشی، دو مقوله گزینشی با نام‌های توانمندسازی الکترونیکی کارکنان (شامل آموزش الکترونیکی کارکنان، دانش الکترونیکی کارکنان، مهارت‌های الکترونیکی کارکنان)؛ و بسترسازی الکترونیکی (شامل ساختارهای الکترونیکی، ارزشیابی الکترونیکی)؛

شناسایی و دسته‌بندی شدند. در شکل (۵)، به صورت شماتیک، مقوله‌ها و ابعاد ارزیابی سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی سازمان‌های مردم نهاد ترسیم شده است.

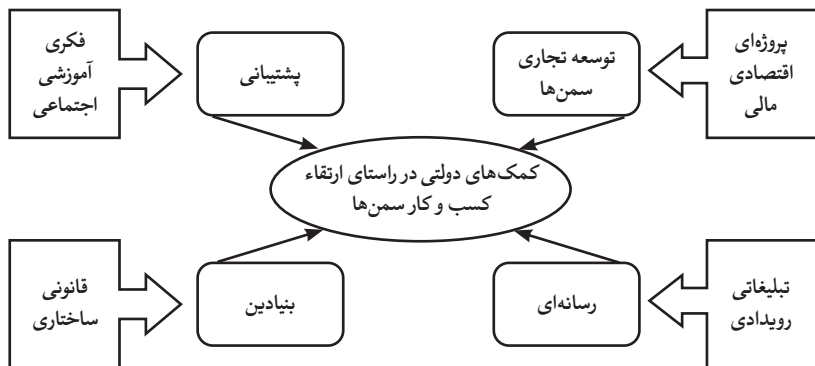


شکل (۵): مقوله‌ها و ابعاد ارزیابی سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی سازمان‌های مردم نهاد

کدگذاری محوری و گزینشی سؤال پنجم:

کمک‌های دولت در راستای ارتقاء کسب و کار سازمان‌های مردم نهاد

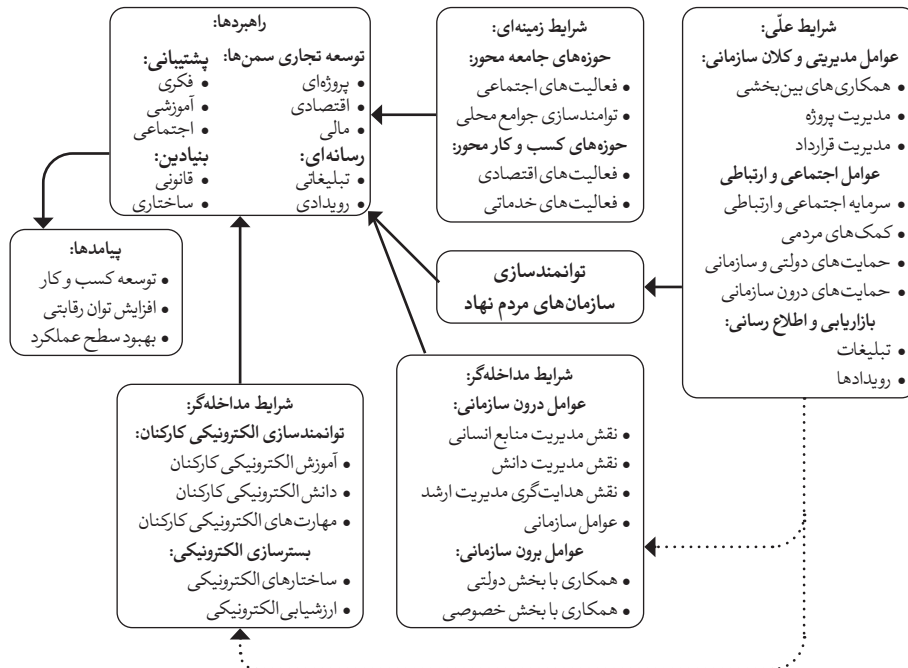
از مجموع کدهای باز استخراج شده، ۱۰ مقوله محوری شامل کمک‌های پروژه‌ای؛ کمک‌های اقتصادی؛ کمک‌های مالی؛ کمک‌های تبلیغاتی؛ کمک‌های رویدادی؛ کمک‌های فکری؛ کمک‌های آموزشی؛ کمک‌های اجتماعی؛ کمک‌های قانونی؛ و کمک‌های ساختاری دسته‌بندی شد. در مرحله تعیین مقوله‌های گزینشی، ۴ مقوله گزینشی با نام‌های کمک به توسعه تجاری سمن‌ها (پروژه‌ای، اقتصادی، مالی)؛ کمک‌های رسانه‌ای (تبلیغاتی، رویدادی)؛ کمک‌های پشتیبانی (فکری، آموزشی، اجتماعی)؛ و کمک‌های بنیادین (قانونی، ساختاری) دسته‌بندی شدند. در شکل (۶)، به صورت شماتیک، مقوله‌ها و ابعاد کمک‌های دولت در راستای ارتقاء کسب و کار سازمان‌های مردم نهاد ترسیم شده است.



شکل (۶): مقوله‌ها و ابعاد کمک‌های دولت در راستای ارتقاء کسب و کار سازمان‌های مردم نهاد

مدل کلی تحقیق

با توجه به اینکه هدف این تحقیق، ارائه الگوی بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد با تأکید بر عوامل کلیدی کسب و کار بوده است و نه یک نظریه جهان شمول، در شکل (۷)، شبکه روابط میان مقوله‌های استخراج شده در مراحل قبلی، براساس نظریه داده بنیاد ارائه شده است.



شکل (۷): مدل پارادایمی توانمندسازی سمن‌ها مبتنی بر نظریه داده بنیاد



- **شرایط علّی:** رویدادها و عواملی هستند که باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شوند. در واقع، منظور از شرایط علّی، رویدادها و اتفاق‌هایی است که بر پدیده اثر گذاشته و به بروز آن منجر می‌شوند.
- **شرایط مداخله‌گر:** منظور از شرایط مداخله‌گر، مجموعه عواملی است که در حین فرایند توانمندسازی کسب و کاری سازمان‌های مردم نهاد بر راهبردها و اقدامات پیش‌روی آنان تأثیر خواهند گذاشت.
- **شرایط زمینه‌ای:** شرایط زمینه‌ای تسهیل‌کننده یا محدودکننده راهبردها هستند. این شرایط اجرای راهبردها را تسهیل کرده و به آن سرعت می‌بخشند یا همچون مانعی در اجرای آنها خلل ایجاد کرده و به صورت نامنظم و غیرمستقیم بر راهبردها اثر می‌گذارند.
- **راهبردها:** راهبردها و اقدامات، طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که به اجرای فرایند توانمندسازی کسب و کاری سازمان‌های مردم نهاد کمک می‌کنند که در اینجا راهبردها برای سمن‌ها

بهره‌مندی از کمک‌های دولتی در این زمینه است.

- پیامدها: پیامدها و نتایج، شامل عوامل مشهود و نامشهودی می‌شود که بعد از بروز فرایند توانمندسازی کسب و کاری سازمان‌های مردم نهاد به وجود می‌آید.

بررسی مدل پارادایمی توانمندسازی سمن‌ها مبتنی بر نظریه داده بنیاد

اولین محوری که در ارتباط با توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، موضوع چگونگی تأمین مالی سازمان‌های مردم نهاد است، به رغم اینکه از پشتوانه مالی دولتی نیز برخوردار نیستند. مطابق با یافته‌های تحقیق در بخش کیفی، از منظر مصاحبه‌شوندگان، سه مقوله کلی در قالب مقوله‌های گزینشی بر مبنای مقوله‌های محوری و باز شناسایی شد. این مقوله‌های گزینشی عبارت‌اند از: عوامل مدیریتی و کلان سازمانی؛ عوامل اجتماعی و حمایتی؛ و بازاریابی و اطلاع‌رسانی.

مصاحبه‌شوندگان در بعد عوامل مدیریتی و کلان سازمانی سه محور همکاری‌های بین‌بخشی، مدیریت پروژه، مدیریت قرارداد را به عنوان راه‌حل‌های تأمین مالی جهت تقویت بنیه مالی سازمان‌های مردم نهاد در نظر داشتند. مقصود از عوامل مدیریتی و کلان سازمانی مسائلی است که در سطح مدیریت ارشد سازمان و هیئت مدیره به بحث گذاشته می‌شود و درمورد خط‌مشی سازمانی، چگونگی همکاری با بخش‌های مختلف اعم از دولتی و خصوصی و بررسی منابع در اختیار مانند برخورداری از نیروی انسانی ماهر و متخصص با تکیه بر رویکردهای مبتنی بر منابع و بررسی مسائل حقوقی با هدف تأمین مالی و بودجه‌ای برای کسب و کار، تصمیم‌گیری و مراحل اجرایی آن مشخص می‌شود. هرکسب و کاری برای بقا و پایداری در فضای صنعت؛ چه تولیدی و یا چه خدماتی؛ نیازمند تأمین منابع مالی برای عملیات کسب و کاری خود است. موضوعات مربوط به تأمین مالی، در بخش‌های مختلف صنایع اعم از کشاورزی، صنایع غذایی، ساختمان‌سازی، صنایع فلزی و ... دائماً مطرح بوده است. تأمین مالی کسب و کار از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که سازمان را در رسیدن به اهداف کمک کرده و بسته به میزان سطح حمایت مالی انجام‌شده و منابع درگیر در فرایندهای کسب و کار، این موضوع را تسریع می‌بخشد. سازمان‌های مردم نهاد، با توجه به ورود به حوزه کسب و کاری، بیش از سایر بخش‌های صنعتی و یا خدماتی نیازمند منابع مالی هستند چرا که ابتدا آنان با رویکرد اقتصادی و تجاری شکل نگرفته‌اند، اما به واسطه توسعه اجتماعی و نقش مؤثری که می‌توانند در ساختار اقتصادی به عنوان یک کنشگر اقتصادی ایفا کنند، عرصه ورود آنان به فعالیت‌های تجاری اما با رویکرد حمایت از اجتماع، فراهم شده است. در همین راستا و در کنار عوامل مدیریتی و کلان سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم و مؤثر در تأمین مالی کسب و کارهای مردم نهاد، عامل دیگری که از نقطه نظرات مصاحبه‌شوندگان استخراج شد، عوامل اجتماعی و حمایتی است. در درون چارچوب عوامل اجتماعی و حمایتی، چهار مؤلفه



سرمایه اجتماعی و ارتباطی، کمک‌های مردمی، حمایت‌های دولتی و سازمانی و حمایت‌های درون‌سازمانی مطرح شده است. بر مبنای این نظرات، می‌توان چنین استدلال نمود که عوامل اجتماعی و حمایتی مانند سرمایه اجتماعی و ارتباطی می‌تواند در نقش یک کاتالیزوری برای عوامل مدیریتی و کلان‌سازمانی به ویژه در ارتباط با همکاری‌های بین‌بخشی عمل نماید. در واقع، کسب و کارهای سازمان‌های مردم‌نهاد برای اینکه بتوانند در ایجاد منابع مالی و آن هم به صورت پایدار دست یابند، مسلماً با تقویت بخش سرمایه اجتماعی و ارتباطی با نهادها و ارگان‌های مختلف که البته در ابتدا از سرمایه اجتماعی مؤسسان سازمان‌های مردم‌نهاد نشأت می‌گیرد، بهره‌برند. مقصود از عوامل اجتماعی و حمایتی آن دسته از موضوعات مبتنی بر جذب و مشارکت‌های مردمی و سازمانی بر اساس گسترش ارتباطات است که می‌تواند منجر به اخذ حمایت‌هایی در جهت جذب سرمایه‌ها و منابع مالی برای توسعه کسب و کارهای سازمان‌های مردم‌نهاد شود. بایستی در نظر داشت که از آنجایی که نگاه جامعه به سازمان‌های مردم‌نهاد به عنوان نهادهایی جامعه‌یار است و هدف اولیه آنان کمک به توسعه اجتماعی جامعه در وجه مختلف است، بنابراین، در ابتدا می‌بایست تلاش نمایند تا مؤلفه‌های اجتماعی و حمایتی خود را تقویت و گسترش دهند و به واسطه جذب این حمایت‌هاست که می‌تواند موانع جذب تأمین مالی را برای کسب و کار خود از میان برداشته و به سوی رشد و توسعه در کسب و کار خود بپردازند. همچنین، یکی دیگر از مواردی که از گفتگوهای صورت گرفته با مصاحبه‌شوندگان به دست آمد، مقوله گزینشی بازاریابی و اطلاع‌رسانی است. مقصود از این مؤلفه فعالیت‌ها و اموری است که سازمان‌های مردم‌نهاد به واسطه حضور فعال و مؤثر هم در بستر اجتماعی و مواجهه با مردم و نهادها و هم در بستر مجازی با رویکرد بازاریابی و تبلیغات، سعی در شناساندن و معرفی فعالیت‌ها و حوزه‌های تخصصی خود به قصد جذب مشارکت افراد و نهادها با اهداف گوناگون به ویژه جذب منابعی جهت تأمین مالی برای کسب و کار صورت می‌دهد. این حضور مؤثر می‌تواند در رویدادهای مختلف و در قالب برگزاری سمینارها، بازارچه‌های خیریه‌ای، حضور نمایشگاهی، کنسرت و یا حتی در فضای مجازی پرداختن به برندسازی مجازی شکل اجرایی به خود گیرد. آنچه که فرض مسلم است، کسب و کارهای سازمان‌های مردم‌نهاد می‌بایست از تمامی ظرفیت‌ها و منابع موجود در راستای جذب تأمین مالی برای توسعه کسب و کار خود بهره‌برند.

دومین محوری که در ارتباط با توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، موضوع حوزه‌های فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد است که از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شده بود که چه حوزه‌هایی اگر سازمان‌های مردم‌نهاد بدان ورود کنند می‌توانند در آن موفقیت بیشتری را به دست آورند. مطابق با یافته‌های تحقیق در بخش کیفی، از منظر مصاحبه‌شوندگان، دو مقوله کلی در قالب مقوله‌های گزینشی بر مبنای مقوله‌های محوری و بازشناسایی شد. این دو مقوله گزینشی عبارت‌اند از: حوزه‌های جامعه‌محور و حوزه‌های کسب و کار (تجاری). به عبارتی، مصاحبه‌شوندگان

هم قائل به حضور سازمان‌های مردم نهاد در فعالیت‌های اجتماع‌محور بوده‌اند و هم فعالیت‌های تجاری. مقصود از فعالیت‌های جامعه‌محور آن دسته از اقدامات و اموری است که هم جنبه داوطلبانه و خیریه‌ای دارد و هم با هدف ارتقاء سطح رفاه اجتماعی صورت می‌گیرد. در واقع، جنس فعالیت‌های آن به گونه‌ای است که منافع آن مستقیم به جامعه هدف مورد نظر می‌رسد و یا کلیت ساختار عمومی جامعه از آن منتفع می‌شود. در واقع، نفع این‌گونه اقدامات مستقیماً متوجه جامعه است. از جمله این فعالیت‌های جامعه‌محور می‌توان به توانمندسازی اقشار ضعیف و حاشیه‌نشین، تسهیل‌گیری اجتماعی، حل معضلات و ناهنجاری‌های اجتماعی، مددکاری، آموزش عمومی و مانند آن نام برد که مؤلفه حوزه‌های جامعه‌محور در دو دسته فعالیت‌های اجتماعی و توانمندسازی جوامع محلی طبقه‌بندی شدند. همچنین، از منظر مصاحبه‌شوندگان، یکی دیگر از مؤلفه‌های فعالیت سازمان‌های مردم نهاد، حوزه‌های کسب و کارمحور یا همان حوزه‌های فعالیت‌های تجاری است. در ذیل مؤلفه‌های کسب و کارمحور، دو مقوله فعالیت‌های اقتصادی و فعالیت‌های تخصصی اشاره شده است. منظور از مؤلفه‌های کسب و کارمحور، حوزه‌های فعالیت‌هایی است که سازمان‌های مردم نهاد می‌توانند هم به عنوان یک بنگاه اقتصادی در زمینه مشاغل کارگاهی، تعاونی‌ها، کارآفرینی، طرح‌های اشتغال‌زایی و هم به عنوان یک بنگاه تخصصی و مهارت‌افزایی در زمینه هنر، گردشگری، حقوق شهروندی و آموزش‌های تخصصی ورود پیدا کنند، که رویکرد تمامی این فعالیت‌های کسب و کاری علاوه بر اینکه درآمدزایی‌هایی برای خود سمن‌ها ایجاد می‌کند، می‌بایست سهمی را از منافع حاصله برای جامعه در نظر داشت.

سومین محوری که در ارتباط با سازمان‌های مردم نهاد در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، موضوع توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد در راستای ارتقاء کسب و کارشان بوده است. مطابق با یافته‌های تحقیق در بخش کیفی، از منظر مصاحبه‌شوندگان، دو مقوله کلی در قالب مقوله‌های گزینشی بر مبنای مقوله‌های محوری و باز، شناسایی شد. این دو مقوله گزینشی عبارت‌اند از: عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی. عوامل درون‌سازمانی ناظر بر آن دسته از مؤلفه‌های سازمانی است که می‌تواند در هدایت یک سازمان در زمینه کسب و کاری خود منجر به نتایج مطلوب و دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده شود. از منظر مصاحبه‌شوندگان از جمله عوامل درون‌سازمانی در موضوع توانمندسازی کسب و کار سمن‌ها، می‌توان به مقوله‌هایی از قبیل نقش مدیریت منابع انسانی، نقش مدیریت دانش و نقش هدایت‌گری مدیریت ارشد سازمان اشاره نمود. بایستی توجه داشت که امروزه بسیاری از سازمان‌ها بر این عقیده‌اند که برای دستیابی به نتایج مطلوب سازمانی و موفقیت در کسب و کار، داشتن نیروی انسانی ماهر و توانمند بسیار می‌تواند تعیین‌کننده باشد. چنانچه در بسیاری از سازمان‌ها و در حوزه‌های مختلف اعم از نفت، خودروسازی، گردشگری، بانکداری، آموزشی و دانشگاهی و امثالهم بر رویکردهای توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از وظایف واحد منابع انسانی در سازمان تأکید و اقدام می‌کنند. سایر

نقش‌ها و وظایف مدیریت منابع انسانی اعم از کار تیمی، مباحث مربوط به انگیزش کارکنان و علی‌الخصوص آموزش کارکنان از دیگر مواردی است که می‌تواند به توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد کمک نماید. همچنین، رویکرد دانشی در سازمان به عنوان یک دیدگاه منبع‌محور و حتی استراتژیک در عملیات سازمانی در توسعه توانمندی‌های کارکنان اعم از ارتقاء سطح دانش، خلاقیت و نوآوری نیز می‌تواند در راستای توانمندسازی کلان سازمانی مثمرثمر واقع شود. در کنار این موارد طبیعتاً، رویکرد مدیریتی و رهبری سازمان به عنوان سکان‌داران کسب و کار در بخش‌های مختلف اعم از رصد تغییر و تحولات بازار و جامعه و تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات گردآوری شده از فضای صنعت، گسترش و توسعه ارتباطات سازمانی، جذب حمایت‌های اجتماعی و مالی و ... از جمله موارد مهم و تأثیرگذار در قرار گرفتن کسب و کار سمن‌ها در مسیر درست است. اما عوامل برون‌سازمانی به عنوان دیگر مؤلفه‌شناسایی شده در تحقیق در ذیل توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد، ناظر بر همکاری‌ها و تشریک مساعی‌هایی است که رهبران سازمانی مبتنی بر خط‌مشی و سیاست‌های سازمان بدان پرداخته و در راستای دستیابی به اهداف سازمانی از آن بهره می‌برند. از منظر مصاحبه‌شوندگان در تحقیق، دو مقوله همکاری با بخش دولتی در مواردی از قبیل استفاده از امکانات دولتی، همراهی با سیاست‌های دولتی، توسعه روابط نهادی و غیره و همکاری با بخش خصوصی در مواردی از قبیل مشاوره گرفتن از بخش خصوصی و همکاری‌های متقابل با آن می‌تواند در توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد نقش بنیادی ایفا کند.

چهارمین محوری که در ارتباط با توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، موضوع سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی کارکنان سازمان‌های مردم‌نهاد در ارتباط با موضوع آموزش کارکنان بوده است. مطابق با یافته‌های تحقیق در بخش کیفی، از منظر مصاحبه‌شوندگان، دو مقوله کلی در قالب مقوله‌های گزینشی بر مبنای مقوله‌های محوری و باز، شناسایی شد. این دو مقوله گزینشی عبارت‌اند از: توانمندسازی الکترونیکی کارکنان و بسترسازی الکترونیکی. مؤلفه توانمندسازی الکترونیکی کارکنان ناظر بر ارتقاء سطح توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های مردم‌نهاد مبتنی بر فضای مجازی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است. از منظر مصاحبه‌شوندگان، سه مقوله آموزش الکترونیکی کارکنان، دانش الکترونیکی کارکنان و مهارت‌های الکترونیکی کارکنان در چارچوب توانمندسازی الکترونیکی کارکنان قرار گرفته است. امروزه فناوری اطلاعات بیش از پیش توسعه پیدا کرده و فرایندها و ساختارهای سازمانی را نیز دچار تغییر و تحول نموده است. این تغییرات را هم می‌توان در وظایف شغلی کارکنان، ماهیت فرایندها و حتی تغییرات جدی در ماهیت کسب و کارها مشاهده کرد. بنابراین، بسیاری از سازمان‌ها در سطح جهانی اقدام به سازگارسازی عملیات و فرایندهای سازمانی چه در بعد زیرساختی و چه در بعد نیروی انسانی پرداخته‌اند. سازمان‌های مردم‌نهاد به منظور بهره‌وری بیشتر از نیروی انسانی خود و کسب منافع فزاینده در فضای صنعت ناگزیر می‌بایست به سمت این‌گونه مهارت‌ها و قابلیت‌ها برود و بدین طریق قابلیت رقابت‌پذیری



سازمانی خود را افزایش دهد تا بتواند بدین طریق نیز به مزیت رقابتی دست یابد. مسلماً، هرچه سطح مهارت‌های نیروی انسانی در سازمان افزایش یابد (که پایه و اساس آن آموزش است)، سطح بهره‌وری و کارآمدی سازمانی نیز افزایش می‌یابد و رابطه مستقیمی میان آموزش کارکنان و افزایش سطح عملکرد سازمانی به واسطه عملکرد فردی و تیمی کارکنان است. بدین رو، از منظر مصاحبه‌شوندگان، برای اینکه بتوان یک سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی در سازمان پیاده نمود، پیش از آن می‌بایست بستر لازم فراهم شود. این بسترسازی می‌تواند در ابعاد ساختارهای الکترونیکی از قبیل به روزرسانی تجهیزات، الکترونیکی‌سازی وظایف و فعالیت‌ها، ایجاد نظام اطلاعاتی الکترونیکی و همچنین ارزشیابی الکترونیکی از قبیل نظام مدیریت عملکرد الکترونیکی و نظام پاداش الکترونیکی پرداخته شود. سپس می‌توان با در پیش گرفتن رویکرد توانمندسازی کارکنان در زمینه الکترونیکی به مباحث آموزشی (فضای مجازی، شبکه‌های اجتماعی، ماشین‌های هوشمند)، دانشی (تقویت سواد IT، تحلیل رسانه‌های الکترونیکی)، و مهارتی (تدوین محتوا، مدیریت صفحه کسب و کار، انجام وظایف شغلی مبتنی بر یادگیری‌های الکترونیکی) آنان همت گمارد.

پنجمین و آخرین محوری که در ارتباط با توانمندسازی سازمان‌های مردم نهاد در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، موضوع کمک‌های دولتی در راستای ارتقاء کسب و کارهای سازمان‌های مردم نهاد است. مطابق با یافته‌های تحقیق در بخش کیفی، از منظر مصاحبه‌شوندگان، چهار مقوله کلی در قالب مقوله‌های گزینشی بر مبنای مقوله‌های محوری و باز، شناسایی شدند. این مقوله‌های گزینشی عبارت‌اند از: کمک به توسعه تجاری سمن‌ها، کمک‌های رسانه‌ای، کمک‌های پشتیبانی و کمک‌های بنیادین. دولت‌ها به عنوان یکی از کنش‌گران اصلی در ساختار سیاسی کشورها فعالیت می‌کنند و چون بازیگری قدرتمند هستند می‌توانند در نقش تسهیل‌کننده و یا محدودکننده در هر امری وارد شوند. اگر در اندیشه سیاسی دولت‌ها و براساس اولویت‌های سیاسی نظام حاکمیت، امری با اهمیت تلقی شود، مسلماً در توسعه و پیشبرد آن تلاش خواهند نمود. به همین منظور، اگر در اندیشه سیاسی دولت‌ها امری از قبیل سازمان‌های مردم نهاد پذیرفته شده باشد، طبیعتاً دولت‌ها حمایت‌های لازم را از آن به عمل می‌آورند. حال اینکه دولت‌ها سوای پذیرش یا عدم‌پذیرش سازمان‌های مردم نهاد به عنوان کنش‌گران عرصه اجتماعی چگونه می‌توانند به آنان در حوزه‌های کسب و کاری‌شان کمک نمایند، موارد مختلفی از منظر مصاحبه‌شوندگان مطرح شده است. از جمله می‌توان به کمک‌هایی در زمینه توسعه تجاری سمن‌ها در ابعاد اقتصادی، پروژه‌ای، و مالی؛ کمک‌های رسانه‌ای در ابعاد تبلیغاتی و رویدادی؛ کمک‌های پشتیبانی در ابعاد فکری، آموزشی و اجتماعی؛ و کمک‌های بنیادین در ابعاد قانونی و ساختاری اشاره نمود. در واقع، چنانچه مشاهده می‌شود، دولت‌ها می‌توانند به مثابه یک ساختار حمایتی در پیشبرد نه تنها سمن‌ها، بلکه در بسیاری از امور عمل کنند که البته تمامی این موارد به اولویت‌های سیاسی هم از منظر سیاست خارجی و هم از منظر سیاست داخلی بستگی دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه در بسیاری از کشورها به ویژه در کشورهای توسعه‌یافته از ظرفیت‌های سازمان‌های مردم‌نهاد در جهت توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، توسعه سیاسی و حفاظت زیست‌محیطی بهره‌می‌برند و به این قبیل سازمان‌ها نه به دید سازمان‌های مخل نظام اداری، بلکه به عنوان سازمان‌های کمک‌کننده و حمایتی می‌نگرند و به طرق مختلف در جهت تقویت و ارتقاء حوزه فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد تلاش می‌کنند. اگرچه در ابتدای شکل‌گیری سازمان‌های مردم‌نهاد ماهیت اصلی فعالیت آنان صرفاً اجتماعی بوده است؛ بدون هیچگونه چشم‌داشت مالی از انجام فعالیت‌های خود، اما رفته‌رفته و با توجه به اثرگذاری مطلوب سازمان‌های مردم‌نهاد در فضای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه، حوزه فعالیت آنان گسترش پیدا کرده و می‌توانند به عنوان بنگاه‌های تجاری در بخش‌های مختلف و با ساختارهای متفاوت فعالیت کنند. هرچند، نگاه اجتماعی سازمان‌های مردم‌نهاد از بین نرفته است و صرفاً به توسعه حیطه فعالیت گرایش پیدا کرده‌اند و آن هم با تأکید بر سودرسانی حداکثری به جامعه. یعنی علی‌رغم اینکه سمن‌ها وارد فعالیت‌های تجاری و اقتصادی شده‌اند، اما نایستی از هدف اصلی خود که اجتماع‌محور بوده است دور شوند و اساساً تبدیل به یک بنگاه تجاری صرف شوند. به عبارت دیگر، منافع حاصل از فعالیت‌های اقتصادی‌شان مجدداً در بستر اجتماعی نشر پیدا کرده و بسترسازی لازم جهت اشتغال‌زایی برای عموم مردم را فراهم سازند. مطابق با یافته‌های تحقیق، از منظر مدیران و کارشناسان سازمان‌های مردم‌نهاد که پیرامون چگونگی تأمین مالی پرسیده شده بود، بر همکاری‌های بین‌بخشی با سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی بسیار تأکید شده بود. چرا که با توسعه همکاری‌ها با بخش‌های دولتی و خصوصی چه در قالب فعالیت‌های پیمانکاری و یا مشارکت در پروژه و درآمد حاصله از محل این فعالیت‌ها می‌توانند جهت تأمین مالی اقدام نمایند. یکی از دلایل این امر، برخورداری سازمان‌ها به ویژه بخش دولتی از امکانات و تسهیلات قدرتمندی است که سازمان‌های مردم‌نهاد می‌توانند با نیروی انسانی داوطلبی که در اختیار دارند به این فعالیت‌ها ورود پیدا کرده و برای تأمین مالی هزینه‌های جاری و خدمت‌رسانی به جامعه هدف خود از این منابع بهره‌برند. اگرچه در این محور مدیران و کارشناسان بر فعالیت‌های بازاریابی و تبلیغات و نیز توسعه سرمایه اجتماعی و جذب حمایت‌های عمومی و سازمانی نیز تأکید داشتند. در ارتباط با محور ابعاد فعالیت‌های حوزه سمن‌ها، تأکید ابتدایی کارشناسان و مدیران سمن‌ها بر فعالیت‌های جامعه‌محور مانند توانمندسازی جوامع محلی و به طور کلی فعالیت‌های اجتماعی بوده است اما حضور در فعالیت‌های تجاری و اقتصادی و یا انتخاب حوزه خاصی از فعالیت را رد نکردند و با توجه به شرایط اقتصادی جامعه و اثرگذاری مطلوب ترسازمان‌های مردم‌نهاد مشارکت در این حوزه‌ها نیز پیشنهاد و توصیه شد. در خصوص محور اقدامات توانمندساز سمن‌ها برای ارتقاء کسب و کارشان نظرات مدیران و کارشناسان در دو بخش عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی دسته‌بندی



شد. مسلماً هر کسب و کاری برای توسعه و بهبود شرایط فعالیت خود نیازمند نیروی انسانی ماهر و دانش‌محور است که این بخش از فعالیت در صورت ورود به عرصه تجاری و به عنوان یک کسب و کار نیازمند توجه سمن‌ها به بخش منابع انسانی سازمان است. در واقع، سمن‌ها می‌بایست ساختارهای سازمانی اعم از سبک رهبری، سبک مدیریت، تدوین استراتژی، بخش پشتیبانی و سایر بخش‌های یک سازمان را در ساختار سازمانی خود ایجاد کنند و با یک هماهنگی بین‌بخشی اقدام به فعالیت نمایند. در واقع، یکپارچه‌سازی درون‌سازمانی بسیار می‌تواند در موفقیت فعالیت‌های کسب و کاری سمن‌ها با توجه به اندازه‌های کوچک و متوسط آنان کمک نماید. در کنار عوامل درون‌سازمانی، توسعه ارتباطات سازمانی و همکاری با بخش دولتی و خصوصی مسلماً می‌تواند در حوزه‌های مختلفی اعم از انتقال فناوری، تجربه، دانش، مهارت‌ها، اطلاعات و غیره به سمن‌ها کمک نماید. اما در خصوص رویکرد الکترونیکی مدیریت سمن‌ها، کارشناسان و مدیران سمن‌ها در ابتدا به بسترسازی نظام الکترونیکی و سپس توانمندسازی الکترونیکی کارکنان سمن‌ها از طریق آموزش، مدیریت دانش و افزایش سطح مهارت‌ها اشاره داشتند. در نهایت نیز، از منظر کارشناسان و مدیران سازمان‌های مردم نهاد مورد مطالعه، راه‌هایی که اختصاصاً دولت می‌تواند به سمن‌ها در ارتقاء کسب و کار کمک نماید در بخش‌های پشتیبانی مانند فکری، آموزشی و اجتماعی؛ بنیادین مانند رفع موانع قانونی و ساختاری؛ توسعه تجاری فعالیت‌های سمن‌ها مانند پروژه‌ای، اقتصادی و کمک‌های مالی؛ و بعد رسانه‌ای اعم از تبلیغات و مدیریت رویدادها طبقه‌بندی شد. به طور کلی و براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادی کاربردی زیرارائه می‌شود:

- ایجاد ستادی با عنوان «راهبری و توانمندسازی بنگاه‌های مردم نهاد»
- انعقاد تفاهم‌نامه‌ها با دستگاه‌های اجرایی، دولتی و متولی در حوزه‌های مختلف به منظور تأمین مالی برای سمن‌ها سازگار با قابلیت‌های سازمانی سمن‌ها به ویژه در حوزه‌های دانشی
- الگوپذیری و الگوگزینی از بخش خصوصی در ارتباط با ساختار و فرهنگ سازمانی برای فعالیت در حوزه تجاری معین با هدف برآورده‌سازی نیازهای مالی
- فعالیت در حوزه پژوهشی سازمانی و همکاری با بخش دولتی و خصوصی و تأمین مالی از این بخش‌ها
- ورود به حوزه‌های کسب و کارهای خانگی و توسعه این بخش به ویژه در مناطق کم‌برخوردار شهری و خصوصاً روستایی و کسب حمایت‌های لازم از نهادهای بالادستی
- حضور پویاتر در رویدادهای اجتماعی فرهنگی، آیینی و مذهبی به منظور افزایش مشارکت اجتماعی مردم و متعاقباً تشریک مساعی با سازمان‌های متولی شهری و روستایی
- آموزش نیروهای انسانی خود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و یا شرکت در دوره‌های آموزشی کسب و کار
- توسعه زیرساخت‌های الکترونیکی در ارائه خدمات اجتماعی خود به سازمان‌ها و جامعه

منابع

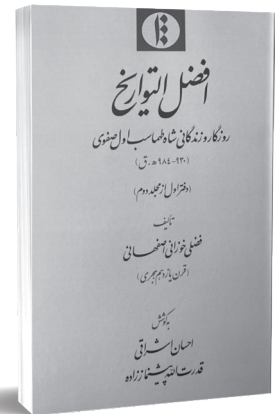
۱. اخوان خرازیان، مریم، و مقدسی، فائزه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش و طراحی مدل چندسطحی برای تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر تسهیم دانش. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۱)، ۲۲۳-۲۰۷.
۲. امینی، علیرضا، مزروعی نصرآبادی، اسماعیل، و آقاجری، معصومه. (۱۳۹۶). نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تمایل به کارآفرینی کارکنان در رابطه بین بازارگرایی و نوآوری سازمانی. فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۹(۲)، ۲۵۸-۲۳۳.
۳. بوذرجمهری، خدیجه، و جوانی، خدیجه. (۱۳۹۹). نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی زنان روستایی جهت حفاظت از محیط‌زیست (مطالعه موردی: روستاهای شهرستان رشتخوار). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، ۹(۲۹)، ۸۲-۶۹.
۴. جوانی، خدیجه، بوذرجمهری، خدیجه، شایان، حمید، و قاسمی، مریم. (۱۳۹۶). وضعیت سازمان‌های مردم‌نهاد در روستاها: فرایند شکل‌گیری، آثار و پیامدها (منطقه مورد مطالعه روستاهای شهرستان رشتخوار). فصلنامه پژوهش‌های روستایی، ۸(۱)، ۱۶۵-۱۵۰.
۵. حسین‌زاده، هدایت، و نصرتی، رضا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر طرح توسعه بنگاه‌های کوچک و زودبازده برای ایجاد اشتغال در استان‌های منتخب کشور. فصلنامه سیاست‌های مالی و اقتصادی، ۲(۷)، ۱۰۸-۹۱.
۶. دماري، بهزاد، حیدرنیا، محمد علی، و رهبری بناب، مریم. (۱۳۹۳). نقش و عملکرد سازمان‌های مردم‌نهاد در حفظ و ارتقاء سلامت جامعه. مجله پایش، ۱۳(۵)، ۵۵۰-۵۴۱.
۷. رازقی، نادر، و لطفی خاچکی، بهنام. (۱۳۹۷). تحلیل جامعه‌شناختی چالش‌های بقاء و پایداری سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه آسیب‌های اجتماعی؛ با تأکید بر رابطه آنها با دولت. فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۵(۱۱)، ۱۲۸-۹۷.
۸. رمضانی بیدگلی، امیرحسین، و روحانی، محمدحامد. (۱۳۹۷). شناسایی شیوه‌های تأمین و جذب مشارکت مالی برای سازمان‌های خیریه و مردم‌نهاد. دومین همایش ملی خیرمندانگار (مطالعه و ارزیابی امور خیر در ایران با تمرکز بر چالش‌های نیکوکاری در ایران امروز)، تهران.
۹. سلیمانی، مسعود، و وثوقی، منصور. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر استفاده از ظرفیت سازمان‌های مردم‌نهاد در نظارت بر عملکرد دولت در فرایند توسعه محلی. فصلنامه توسعه محلی (روستایی شهری)، ۸(۲)، ۲۲۰-۱۹۹.
۱۰. شریف‌زاده، فتاح، و محمدی مقدم، یوسف. (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴(۱)، ۱۸-۵.
۱۱. طاهری، یاسین، محمدی، جیران، و جعفری‌نیا، سعید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رهبری



- تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی، با توجه به نقش مداخله‌گر توانمندسازی کارکنان. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۴)، ۷۶۹-۷۸۹.
۱۲. عباسی، عنایت، رفیعی، لیلا، و فرهادیان، همایون. (۱۳۹۱). بررسی میزان برخورداری سازمان‌های مردم نهاد زیست محیطی شهر تهران از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۴)، ۷۲-۵۳.
۱۳. عباسی، طیبیه، طالقانی، غلامرضا، و رجب‌زاده، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با نوآوری در خدمات عمومی با تأکید بر تعلق خاطر کاری. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۴)، ۷۶۴-۷۴۳.
۱۴. عمرانی دهکهان، سجاد. (۱۳۹۳). بررسی نقش سازمان‌های مردم نهاد NGO در حفاظت از محیط‌زیست. اولین همایش ملی مدیریت پایدار منابع خاک و محیط‌زیست، کرمان.
۱۵. فیاضی، بی‌بی مرجان، و حق‌شناس گرگابی، محمد. (۱۳۹۶). شناسایی راهبردهای توانمندسازی نمایندگان مجلس شورای اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰(۱)، ۳۴-۱.
۱۶. قربانی‌زاده، وجه‌الله، و آقاوردی، بابک. (۱۳۹۲). نقش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در تعالی سازمانی. دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵(۱)، ۸۷-۱۰۶.
۱۷. کریمی دهناشی، امین. (۱۳۹۹). تلنگرهایی برای جلب مشارکت نیکوکاران در تأمین مالی مؤسسات، بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم نهاد (سمن). فصلنامه سیاست‌نامه علم و فناوری، ۱۰(۳۳)، ۲۰-۵.
۱۸. گنج‌لو، عاطفه، و سعیدی مفرد، ساناز. (۱۳۹۸). نقش سازمان‌های مردم نهاد و تشکلهای محلی در توانمندسازی اجتماعی سکونتگاه‌های غیررسمی. فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، ۳۴(۱۳۴)، ۴۹۱-۴۸۳.
۱۹. لاهیجانیان، اکرم الملوک، ارجمندی، رضا، محرم‌نژاد، ناصر، و جمشیدی دلجو، مجتبی. (۱۳۸۹). بررسی ساختار و عملکرد سازمان‌های غیردولتی زیست محیطی و نقش آنها در فرایند توسعه شهری استان تهران. فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط‌زیست، ۱۲(۴۶)، ۱۱۱-۱۰۱.
۲۰. مبشراد، فاطمه، و غنبرطهرانی، نسیم. (۱۳۹۷). عوامل تأثیرگذار بر کارکرد رسانه‌های اجتماعی در تأمین مالی جمعی مؤسسات خیریه. فصلنامه مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۶(۲۴)، ۱۳۶-۱۰۹.
۲۱. مقیمی، محمد. (۱۳۸۷). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمان‌های غیر دولتی (NGOs) ایران. ناشر: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
۲۲. موحد، علی، فیروزی، محمد علی، زارعی، رضا، و ظفری، مسعود. (۱۳۹۲). نقش سازمان‌های مردم نهاد برای مشارکت در بازسازی بافت‌های فرسوده، نمونه موردی: بافت فرسوده بخش مرکزی شهر اهواز. فصلنامه جغرافیا، ۱۱(۳۶)، ۹۸-۷۹.

23. Andrade, J., Mendes, L., & Lourenço, L. (2017). Perceived psychological empowerment and total quality management-based quality management systems: an exploratory research. *Total Quality Management & Business Excellence*, 87-76 ,(2-1)28.
24. Belyaeva, Z. (2018). Business Environment Challenges and Trends for Contemporary SMEs in Europe. In *The Sustainable Marketing Concept in European SMEs: Insights from the Food & Drink Industry* (pp. 28-13). Emerald Publishing Limited.
25. Botsman, R., & Rogers, R. (2011). *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption* Harper Business. New York.
26. De Kort, M. J., & Vermeulen, P. A. (2010). Entrepreneurial decision-makers and the use of biases and heuristics. Vermeulen, Patrick. AM and Curseu, PL (Ed.), *Entrepreneurial Strategic Decision-Making A Cognitive Perspective*, Edward Elgar Publishing Limited, 134-123.
27. Fong, K. H., & Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee Outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 138-126 ,(1)26.
28. Gibcus, P., & Hoesel, P. V. (2008). Strategic decision-making processes in SMEs: an exploratory study. *Entrepreneurial Strategic Decision-making: A cognitive perspective*, 104-89.
29. Gopalakrishnan, S., & Matthews, D. (2018). Collaborative consumption: a business model analysis of second-hand fashion. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 368-354 ,(3)22.
30. Haji, R., & Pasebani, M. (2009). A Study an the Industrial Cluster Modeling Based on Unido Approach for SMEs (Case Study: Tabriz Auto Parts Manufacture Agencies).
31. Jauhari, H., Singh, S., & Kumar, M. (2017). How does transformational leadership influence proactive customer service behavior of frontline service employees? Examining the mediating roles of psychological empowerment and affective commitment. *Journal of Enterprise Information Management*, 48-30 ,(1)30.
32. Javed, B., Khan, A. A., Bashir, S., & Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 851-839 ,(8)20.
33. Karpak, B., & Topcu, I. (2010). Small medium manufacturing enterprises in Turkey: An analytic network process framework for prioritizing factors affecting success. *International Journal of production economics*, 70-60 ,(1)125.
34. Morin, A. J., Meyer, J. P., Bélanger, É., Boudrias, J. S., Gagné, M., & Parker, P. D. (2016). Longitudinal associations between employees' beliefs about the quality of the change management process, affective commitment to change and psychological empowerment. *Human Relations*, 867-839 ,(3)69.
35. Peterson, E., Plowman, E. G., & Trickett, J. M. (2012). *Business Organization and Management*, Literary Licensing, LLC.
36. Simpson, S. N. Y. (2008). Non-governmental organisations (NGOs) boards and corporate governance: The Ghanaian experience. *Corporate Ownership and Control*, 98-89 ,(2)6.
37. Walsh, G. (2011). *Family Business Succession: Managing the all-important family component*. KPMG Enterprise.





مرور و نقد کتاب

امین اشراقی^۱

دو فصلنامه
تابستان و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



۱۳۱

● افضل التواريخ

● به کوشش: احسان اشراقی، قدرت الله پیشنماز زاده

● ناشر: مرکز پژوهشی میراث مکتوب

● سال انتشار: ۱۳۹۸

یکی از آخرین ثمرات علمی و پژوهشی جاودان یاد دکتر احسان اشراقی استاد برجسته دانشگاه تهران و عضو پیوسته فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران تصحیح کتابی است به نام «افضل التواريخ» اثر فضل‌ی خوزانی که از منشیان و مستوفیان عصر صفوی است. او کتاب خود را از شیخ صفی الدین اسحاق اردبیلی (۷۳۵-۶۵۰ ه. ق) و وقایع و رخدادهای روزگار صفویان تا پایان سلطنت شاه عباس اول (قرن دهم و یازدهم ه. ق) در سه مجلد تألیف کرده است و اثر حاضر دفتر اول از مجلد دوم است. نقل عینی فرامین و احکام و مکاتبات و شرح رخدادهای آن روزگار، تأکید و تأثیر توبه شاه طهماسب و آیین نامه مملکت داری و انباز نمودن فقها در صدارت از نکات مهم و تاریخی این دفتر است.

متن افضل التواريخ از روی نسخه کتابخانه بریتیش میوزیوم لندن به شماره ۴۶۷۸ مورخ شعبان ۱۰۴۹ ه. ق به کوشش استاد فقید دانشگاه تهران و عضو پیوسته فرهنگستان علوم ایران دکتر احسان اشراقی با همکاری محقق ارجمند قدرت الله پیشنماز زاده استنساخ و تصحیح شده است و از سوی مرکز پژوهشی میراث مکتوب در سال ۱۳۹۸ به زیور طبع آراسته گردید. در ادامه مقدمه این کتاب که به قلم جاودان یاد دکتر احسان اشراقی به رشته تحریر درآمده است به نظر خوانندگان محترم می‌رسد: «افضل التواريخ اثر فضل‌ی خوزانی است او کتاب خود را از شیخ صفی الدین اسحاق اردبیلی

۱- فرزند شادروان دکتر احسان اشراقی، دانش آموخته دانشگاه تهران در رشته حقوق بین الملل

(۶۵۰-۷۳۵ ه.ق) و وقایع و رخدادهای روزگاران صفویان تا پایان سلطنت شاه عباس اول (قرن دهم و یازدهم) در سه مجلد تألیف کرده است. کتاب حاضر آن گونه که خوزانی خود نوشته است: دفتر اول از مجلد دوم که به وقایع پنجاه و چهار سال پادشاهی شاه طهماسب اول بر تخت حکومت ایران پرداخته و با مرگ او این دفتر را به پایان می‌برد. (۹۳۰-۹۸۴ ه.ق) و در برگ‌های پایانی آن خبرنگارش دفتر دوم از مجلد دوم را نوید می‌دهد.^۲

مؤلف همان گونه که در دیباچه مجلد اول آورده از زمان طفولیت به تاریخ و سیرعلاقه داشته و لحظه‌ای از مطالعه تاریخ غافل نمانده بود و مثل آباء و اجدادش که در سلک دودمان صفوی قرار داشتند وی نیز در سال ۱۰۲۶ ه.ق در معیت شاه عباس اول در قشلاق گنجه (قریه دانقی قراباغ) به دستور این پادشاه به سمت وزارت پیکر خان ایگرمی دورت قاجار و حاکم الکای بردع و آران (قراباغ) منصوب گردید، خود نوشته‌اند: سالی چند در تفلیس در زمان خدیو جهان شاه عباس اول بهادر خان در گرجستانان به خدمات ضبط مال خاصه شریفه آنجا اشتغال داشت.^۳ و وزارت پیکر خان ایگرمی دورت قاجار را در سنه ثلاث و عشرین الف دیده است.^۴

در گزارش ممیزی محال آذربایجان در سال ۹۴۳ ه.ق مقارن سیزدهمین سال پادشاهی شاه طهماسب اول آورده‌اند: که تا حال هشتاد سال است ممیزان را قدرت برهم زدن جمع آن وزیر کاردان نشده (امیر عطاء الله خوزانی) و کل آذربایجان دعا گوی آن ممیز فیض رسانند.^۵ زمان مورد اشاره سال ۱۰۲۳ ه.ق است. نیز نوشته‌اند: در سنه ۱۰۲۶ ه.ق در زمان دولت شاه عباس اول شاهد تداوم اجرایی دستورالعمل‌های شاه طهماسب اول است.^۶ اقتدار سیاسی و نظامی و مالی زمان خودش را استمرار برنامه‌ها و دستورالعمل‌های شاه طهماسب اول می‌داند. لذا از این هنگام به بعد به خاطرش رسید کتابی مفصل از ابتدای پادشاهی شاه عباس اول و وقایع دوران‌ش را به ترتیب سال‌شمار به نگارش درآورده و سپس آن را به نظر جمعی از صاحبان درک و اندیشه رسانید و بعد از آن به خاطرش آمد که چند گام بیشتر برداشته و به ذکر دودمان صفویه و سلاطین این سلسله تا پایان روزگار شاه عباس اول بپردازد. اثر خوزانی به دو قسمت مجزا تقسیم می‌شود. قسمت نخست از برآمدن فیروز شاه زرین‌کلاه جد اعلای شیخ صفی الدین اردبیلی و زندگانی شیخ آغاز شده و به ابتدای سلطنت شاه طهماسب خاتمه می‌یابد.

بخش دیگر کتاب دوران فرمانروایی این پادشاه و حوادث مربوط به آن را شرح می‌دهد و این بخش چنانچه گفته شد دفتر اول از مجلد دوم افضل التواریخ است که منظور نظر همین دفتر است که تصحیح انتقادی آن به انجام رسیده است.

خوزانی با دقتی کم نظیر در موضوعات مختلف حوادث و رخدادهای دوران سلطنت این پادشاه را



۱- متن: حاشیه برگ ۱۴ پ.

۲- متن: برگ ۲۷۴ ر.

۳- متن: برگ ۲۵۷ ر.

۴- متن: برگ ۱۸۰ ر.

۵- متن برگ ۹۲ پ.

۶- متن: برگ ۲۱۲ پ.

جمع‌آوری و نقل می‌کند. پدرش زین العابدین بیگ به نیابت والدش خواجه روح الله خوزانی اصفهانی به ممیزی گیلان منصوب بود و جدش وزارت پناه مسیح‌الدین خواجه روح الله خوزانی اصفهانی ابن عم امیر عنایت الله خوزانی از جمله اعیان اصفهان و وکیل کاردان نجم ثانی و امیر عطاء الله خوزانی وزیر آذربایجان بود.

خواجه روح الله ناظر آستانه امام واجب التعظیم خراسان به وزارت الکاای مشهد مقدس و توابع سرفراز بود.^۱ او در دارالسلطنه قزوین بدرود زندگی گفت (۹۷۸ ه.ق). علاوه بر وزارت و نظارت آستانه مقدسه، ممیزی گیلان را نیز به عهده داشت. در اصفهان دارای املاک و رقبات بود که در زمان مرگش پیشکش شاه طهماسب اول کرده بود.

با فوت او شاه متأسف شده اولاد خواجه را که میرزا بیگ وزیر تخم‌ماق خان استاجلور در چخور سعد و میرزا فتح الله در خوزان اصفهان بر سر املاک پدر بود و اسد بیگ نایب وزارت خراسان و زین العابدین بیگ والد مؤلف که به نیابت ممیزی گیلان منصوب بودند، خلعت فرستاده به عنایت شاهانه نواختند و به اسد بیگ و زین العابدین بیگ مقرر داشت که به دفترخانه همایون عمال و نویسندگان خود فرستاده محاسبه ایام عمل والد خود را تنقیح و پاکیزه گردانند^۲ دارد که چون حضرت اعلی از راستی و بی‌تعلینی جد وی محظوظ بود کل مهمات خراسان را به او اعتماد نموده بودند.^۳ او با دقتی تمام اطلاعات مربوط به آن دوران را از جنگ‌های طولانی با ازبکان و عثمانیان در شمال و غرب قلمرو صفوی و بحران‌های سیاسی و نظامی فضای داخلی کشور و شیوه مملکت‌داری شاه طهماسب اول را در طول پنجاه و چهار سال سلطنت با ارائه اسناد و مدارک، نامه و مکاتبات و رقع و وقایع نامه‌ها و فرامین و دستورالعمل‌ها و با درج و شرح آنها ارزش تاریخی کتاب را دو چندان شایان توجه نموده است.

مؤلف خود مطلع مهمات ملکی و مالی و خاصه و خالصه دستگاه صفوی و منصوب مسئولیت‌های دیوانی نیز بوده است منابع جمع‌آوری اطلاعات خود را علاوه بر اطلاعات و انتصابات خانوادگی که در سمت‌های مالی و ملکی به امور آگاهی داشته‌اند اطلاعاتی نیز به اقتضای شغلش که به آن دسترسی داشته استفاده کرده و نوشته است: در نگارش این دفتر از مردم صحیح القول^۴ و منابع تاریخی معتبر که در دیباچه مجلد اول افضل التواریخ اسامی مؤلفان و نام تألیفات آنها را آورده،^۵ به انجام رسانده است مردم صحیح القول او امراء صاحبان قدرت و علما و فقه‌های ذی نفوذ دستگاه صفوی‌اند و استماع خودش را از میرزا فتح الله اصفهانی مستوفی قورچیان حضرت جنت مکان^۶ و سید صحیح القول^۷ نقل می‌نماید و اطلاعاتش را از مطالعه کتب مورخین مشهور دوران برگرفته است از دفع هجوم ازبک‌ها که تا برگ [۱۱۰] در این دفتر به تفصیل سخن می‌گوید از احسن التواریخ روملو

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



۳- متن: برگ [۲۱۹] ر.

۲- متن: برگ [۲۶۲] پ.

۱- متن: برگ [۷۳] پ و [۹۷] ر.

۶- متن: برگ [۱۱۴] پ.

۵- متن: برگ [۲] ر.

۴- متن: برگ [۲] ر.

۷- متن: برگ [۶۴] پ.



عیناً نقل مطالب دارد [۳۱ ر- ۴۲ پ- ۵۷ پ- ۱۰۰ ر- ۱۴۴] آورده که صاحب احسن التواریخ در سلک قورچیان رکاب شاه طهماسب اول بوده است. در گزارش حبیب الله ساوجی از شخصیت مثبت او از خواند میر صاحب حبیب السیر و اینکه این کتاب به نام ساوجی است یاد می‌نماید.^۱ در عدالت و همت دورمیش خان از حالات خراسان^۲ و تاریخ هرات مولانا نجومی هروی و شاه و گدا مولانا اهلی^۳ بیاناتی دارد و نیز از اکبرنامه ابوالفضل بن مبارک^۴ و مفتاح القلوب و منتخب التواریخ بهره برده است. در مقابله با منابع یاد شده و سنجش با خلاصه التواریخ قاضی احمد قمی و روضه الصفویه جنابزی و عالم آرای اسکندر بیگ ترکمان هر چند گزارشی بدانها منصوب نمی‌نماید ولی ماندگی و تأثیر از مورخان دوراننش کاملاً مشهود است.

اشعار حافظ و سعدی شیرازی، قدسی مشهدی، ظهوری تشریزی، امیدی تهرانی، مولانا هلالی، جامی و نظامی و خاقانی و خواجه عماد فقیه کرمانی و قاسم کاهی و میر شاهی که مضمون عرفانی و تربیتی دارند را همواره منظور نظر داشته است. خوزانی از میرزا قاسم جنابزی خراسانی صاحب خطاب ملک الشعرائی^۵ که فتوحات شاه اسماعیل اول و شاه طهماسب اول صفوی را به رشته نظم کشیده، نوشته است: اکثر اشعار مجلّدت اول و دوم افضل التواریخ را از او استشهد آورده است.^۶ در گزارش از علما و فقهای صاحب نام دستگاه شاه طهماسب اول از آثار و تألیفات آنها نیز یاد می‌کند. از معلمین شاه و علمای آن روزگار علی بن عال و مولانا آقاجانی (آغا جانی) تبریزی و زین الدین جبل عاملی و میر غیاث الدین منصور دشتکی و از حکما و اطباء غیاث الدین علی کاشی و صدر الشریعه گیلانی و از قدرت و نفوذ و اعتبار آنها سخن گفته است.

از دیگر منابع خوزانی مکاتبات و ورقه‌ها و فرامین اداری و مقررات ملکی و مالی است. او عیناً به نقل کتابت به ابراهیم خان والی لار^۷ و نقل فرمان بیگلربیگی قراباغ به شاه‌پوردی خان زبیدی اُغلی^۸ و مکاتبات با عبیدخان^۹ و فتح‌نامه گرجستان کارتیل^{۱۰} و مکاتبات با سلطان سلیمان پادشاه روم^{۱۱} و ورقه میرزا تیمور علی^{۱۲} و تصدی موقوفات به قاضی میرمیران عبدالوهابی^{۱۳} و نقل فرمان وزارت گیلان خواجه روح الله اصفهانی^{۱۴} و فرمان حکومت سلطان ابراهیم میرزا و اختیارات او^{۱۵} و نامه به شاهزاده سلیم^{۱۶} و ممیزی خراسان به امیر بیگ تبریزی^{۱۷} و عنایت طبل و علم به میر مرادخان می‌پردازد.

از نکات مهم و تاریخی این دفتر توبه نامه و آیین نامه مملکت داری و نقل عینی فرامین و احکام است. ایجاد حکومت قدرتمند مرکزی و دفع هجوم ازبکها و توجه به بیگلربیگی گری قراباغ و تفلیس و شیروان و انجام وفاق بین قبایل و انباز نمودن فقهاء در صدارت و برپایی شعائر اسلامی بر طبق نظر

- | | | |
|-------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| ۱- متن: برگ [۵ و ۲۳ ر]. | ۲- متن: برگ [۱۷ پ]. | ۳- متن: برگ [۵۲ و ۵۳ پ]. |
| ۴- متن: برگ [۱۱۷ ر]. | ۵- متن: برگ [۳ ر]. | ۶- متن: برگ [۲۷۱ پ]. |
| ۷- متن: برگ [۱۹ ر]. | ۸- متن: برگ [۱۴۹ پ]. | ۹- متن: برگ [۵۴ ر- ۵۶ ر]. |
| ۱۰- متن: برگ [۱۵۰ پ]. | ۱۱- متن: برگ [۱۶۷ پ]. | ۱۲- متن: برگ [۶۹ پ]. |
| ۱۳- متن: برگ [۲۱۶ ر]. | ۱۴- متن: برگ [۲۵۴ ر]. | ۱۵- متن: برگ [۲۱۶ ر و ۲۱۸ ر]. |
| ۱۶- متن: برگ [۲۳۸ ر]. | ۱۷- متن: برگ [۸۵ پ]. | |

علی بن عال و مکاتبات همه جانبه با عثمانی‌ها و تثبیت قلمرو صفوی زمینه صدور دستورالعمل‌ها و اجرای مقررات مالی و ملکی که نظم و اقتدار مملکت را به همراه دارد، فراهم آورده و به دقت در این خصوص سخن گفته است.

او بارها تحقیق حال فقرا و مزارعین و رعایا را از کارهای شاه طهماسب شمرده و کارسازی خلایق را از دستورهای او می‌داند که شاه برآن تأکید دارد. او می‌گوید در دوران شاه طهماسب رشک و حسد و کارشکنی از یکدیگر دارای مرتبه نبوده و قدر آدمی زادگان را می‌دانسته‌اند.^۱

خوزانی در نتیجه مطالعه فراخوانی زمانی تاریخ پنجاه و چهار ساله سلطنت شاه طهماسب سعی دارد بنمایاند که از نهادهای شدن دستورالعمل‌های شاه طهماسب ساختار قدرتمندی برپا شد که اقتدار دولت شاه عباس اول استمرار همان اقدامات است.

شاه طهماسب مقارن سال ۹۶۳ ه. ق همه را ترغیب به توبه از کل مناهی می‌نماید. (توبه نصوحا)^۲ صدور دستورالعمل آداب مملکت داری و رعیت پروری و قشون آرای و طمطراق پادشاهی و سلوک با رعیت و سپاهی و اخذ مالوچ‌ها، وجوهات و مقررات مربوط به آن و جرائم آنها، فرمانی است که با بسیاری از دستورهای تاریخی هم ردیف و متمایز است و در اقتدار مملکت صفویان بسیار مؤثر بوده است. این فرمان در هفتاد بند است و دستور نامه اداری سیاسی اوست. زنده یاد استاد محمد تقی دانش پژوه با مقدمه و نسخه شناسی آن را تحت عنوان آیین شاه طهماسب اول در مجله بررسی‌های تاریخی، شماره یکم، سال هفتم (۱۳۵۱)، ص ۱۲۱-۱۴۲ به چاپ رسانده است.

در لابه لای رخدادها و وقایع، آداب و رسوم و تشریفات^۳، پیشکش‌ها^۴، عبرت‌ها و تنبیهات، عبرتاً للناظرین من جمله خواجه جلال الدین محمد تبریزی^۵، مولانا ادهم^۶، عنایت الله خوزانی^۷، مسعود طبیب کازرونی^۸، خواجه کلان^۹، تنبیه آبابی ترکمان^{۱۰}، علی سلطان تکللو^{۱۱} و گزارش طاعون تبریز و توحید خانه و نذر صاحب زمان و نقاره و از کتابداری کتابخانه خاصه شریفه و خط و خوش نویسی و معلمین حضرت اعلی و خیرات و مبرات و عبادات و عدالت شعاری و دادرسی و تلاوت و سکوک و زهد و شکارگاه شاه صفوی و موقوفات غازانی سخن گفته است. تمایز این دفتر را در تحقیقات و کتاب Sukumary ray به نام Homauyun in Persian که آن را متفاوت با دیگر منابع خوانده است؛ می‌توان دید. این کتاب تحت عنوان محمد همایون در ایران با ترجمه آقای کیوان فروزنده شهرکی در انتشارات آرون در سال ۱۳۸۳ ش در تهران به چاپ رسیده است. و نیز در مطالعات و بررسی‌های کلاوس میساییل ژربورن Rohrborn Klaus Micheal درباره صفویه که بین سال‌های ۶۵-۱۹۵۹ م انجام پذیرفت از افضل التواریخ به عنوان یکی از سرچشمه‌های خطی معتبر یاد می‌کند این پژوهش در

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



- | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| ۱- متن: برگ [۲۲۰]. | ۲- متن: برگ [۲۰۹] تا [۲۱۲] پ. | ۳- متن: برگ [۲۴۸] پ و |
| ۴- متن: برگ [۱۲۲] پ. | ۵- متن: برگ [۴] پ. | ۶- متن: برگ [۱۴] پ. |
| ۷- متن: برگ [۹۱] پ. | ۸- متن: برگ [۹۹] پ. | ۹- متن: برگ [۹۹] پ. |
| ۱۰- متن: برگ [۲۲۵] پ. | ۱۱- متن: برگ [۲۱۵] پ. | |

ایران تحت عنوان نظام ایالات در دوره صفویه با ترجمه کتاب شناس و مترجم اندیشمند فقید استاد کیکاووس جهانداری در دسترس است.

عنوان گذاری و تقسیم مطالب کتاب از اول تا پایان سلطنت شاه طهماسب اول به صورت گاه شمار سال های پادشاهی و ذکر سال و عنوان وقایع که به همراه نام سال ترکی مطابق آن، با ثبت تاریخ هجری قمری می آید هر سال با قشلاق پایان یافته و با وصف بهار به نظم و نثر و برپایی جشن نوروز و شادمانی ایرانیان و کارسازی خلایق و دادرسی از مظلومان آغاز می شود.

عبارت پردازی و آرایش های گفتاری و نثری مانند دیگر منابع صفویه از تکلف هم خالی نیست. با به کارگیری لغات و اصطلاحات ترکی، مغولی و القاب و عناوین درباری و مناصب و مشاغل و ذکر حدود و ثغور شهرها و دیه های قلمرو از جنبه های ارزشمند و مهم دیگر این دفتر است که در آخر کتاب فهرستی از آن بر اساس موضوع آورده ایم.

مؤلف به غیر از ماده تاریخ، از سیاق نیز بی بهره نبوده است. از استاد المحاسبین روزگار ش نیز یاد کرده است^۱ و در برگ های پایانی [۲۷۴ ر تا ۲۷۵ پ] جدولی را از احفاد و اولاد شاه طهماسب و امرا و افسران قبایل قلمرو صفویه آورده است.

متن افضل التواریخ از روی نسخه کتابخانه بریتیش میوزیوم لندن به شماره ۴۶۷۸ به خط نستعلیق در ۲۷۵ برگ ۲۰ سطری مورخ شعبان ۱۰۴۹ استنساخ و استخراج شده است.

Department: OPB-T-MSS catalog: oriental MSS 4678. Afzal al tavarikh History of the reign of the shah tahmasb.

– از افضل التواریخ در فهرست استوری ص ۳۰۸ چنین یاد شده است:

C.A. story Persian literature, A Bio bibliographical survey Volume 1 section 2 p: 385) 308) of unknown authorship is the afzel al tavarikh a history of the safawis.

و در فهرست ریو: فهرست کتاب های فارسی موزه بریتانیا، ج ۳، ذیل ۵۶ (ص ۳۷-۳۸) آمده:

Charles. Rieu: supplement to the catalogue of the Persian manuscripts in the British museum (Reign of tahmasb)

– شیخ آقا بزرگ تهرانی در الذریعه، مجلد دوم، ص ۲۵۹ نوشته است: افضل التواریخ، تاریخ فارسی لمیرزا فضل بن زین العابدین یوجد فی مکتبه السید راجه محمد مهدی فی نواحی فیض آباد کما فی فهرس ها (ش ۱۰۵۳)

– استاد احمد منزوی در فهرست نسخه های خطی فارسی، مجلد ششم، ص ۴۲۲۰ دارد که افضل التواریخ از میرزا فضل بن زین العابدین فرزند روح الله حسینی اصفهانی مورخ دربار شاه صفی در تاریخ صفویه ... در سه جلد.

در تصحیح متن اهتمام تمام داشته ایم تا کار با قید حفظ امانت به انجام برسد. متن نسخه به

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



ویژه در برگ‌های ۳ تا ۸ پ کلماتی سیاه و مغشوش و ناخوانا داشته که با مطالعه و مقابله موضوعی استنساخ و استخراج شده است و در این میان نشان و علائمی در پاورقی و متن در هنگام تصحیح جهت دسترسی آسان به کار گرفته شده که در ادامه توضیح آن را می‌آوریم.

– شماره‌های داخل قلاب [] که با ریا پ همراه است برگ شمار متن نسخه است (ر به معنی روی برگ پ به معنی پشت برگ).

– کلمه حاشیه در پاورقی مربوط به کلمه یا عبارتی است که در حواشی متن نسخه آمده که آغاز و انجام آن در داخل علامت « » قرار گرفته و در سطر مربوط به آن جا داده شده است.

– کلمه یا عبارت داخل قلاب [] افزوده مصححان است که جهت تکمیل و آسان خوانی و اصلاح و رسا شدن مفهوم جمله و عبارت با سنجش و مطالعه دیگر منابع صفویه آمده است.

– کلماتی که در متن مغشوش بوده با دقت بسیار، حرفی از آن شناسایی شده و با مقابله و مطالعه، کلمه‌ای از آن استنباط گردیده که گویای مفهوم جمله متن بوده است. لذا ضمن درج آن، در پاورقی با علامت "ظ" به معنی ظاهراً یا گویا آورده‌ایم.

– آیات قرآن مجید با چاپ انتشارات امیرکبیر تهران (۳۴۵ ش) به کوشش دکتر محمود رامیار مقابله و سنجیده شده است.

– در متن اعدادی بین دو سطر به صورت ریز آمده بود که بیشتر آن اشاره به تاریخ و یا ماده تاریخ موضوع مورد بحث دارد که در داخل هلالین () در متن گنجانیده شده و توضیح آن در پاورقی آمده است.

– کاتب نسبت به نقطه‌گذاری و رعایت علائم حروف پاره واژه‌های پیوسته و کلمات ترکیبی بعضاً سهل‌انگاری کرده و از لحاظ رسم الخط که طبعاً با رسم الخط شیوه امروز یکنواختی و مطابقت نداشته و نیز در نگارش بعضی از کلمات و اعلام خاص و جغرافیایی مغایرو یا به دو صورت آورده است. مانند: شیروان و شروان، القاص و الخاص، کومک و کمک، گلزار و گلزار و صفهان بجای اصفهان و خانه‌ها و خانه‌ها و همیون و میمون به جای همایون و کلمات با تأیث را به صورت (ة) و ضمن به‌کارگیری کلمات متداول به اصلاح و رفع اغلاط سهوی و اسامی و اعلام جغرافیایی رایج اقدام و در پاورقی عیناً کلمات متن را نیز آورده‌ایم البته سعی شده از تکرار آنها و نیز درج واژه‌های آشنا خودداری شود. مقابله و استنساخ متن از روی دو کپی از نسخه انجام پذیرفته که یک نسخه آن موجود و در مجموعه کتاب‌های اهدایی استاد محمد تقی دانش پژوه به کتابخانه استاد مجتبی مینویی انجام شده که آن را دکتر شهیار عدل برای استاد دانش پژوه تهیه کرده بودند. کپی دیگر از کتابخانه شخصی استفاده شده است.

Providing a Local Model for NGOs Empowerment

Norouz Hajibabaei & Aliakbar Rezaei

Today, governments have realized the executive capacity of NGOs and their social impact, and in many countries have developed and supported such organizations. Unlike the past, NGOs today, in addition to social activities, can also operate in economic and commercial activities and generate income and in the form of small and medium businesses to employment for the local community. The purpose of this study is to present a local model of empowerment of NGOs with emphasis on key business factors. This qualitative study was conducted through interviews with 10 managers and experts of non-governmental organizations in Tehran. The interview analysis technique was coded using the grounded theory. Finally, out of a total of 255 open codes, 34 central categories were extracted and categorized into 13 selective categories. These 13 categories are: managerial and macro organizational factors; social and supportive factors; marketing and information; community-based areas; business areas; intra-organizational factors; external factors; electronic empowerment; electronic settings; commercial development of NGOs; media assistances; supportive assistances; fundamental assistances.



Key words: NGOs, empowerment, business

Causal Mechanisms in Social Science: Understanding and Applying the Methodology of Process Tracing

Hassan Danaeefard & Behnam Shahaei

Recent developments in philosophy of science have lead scholars from unification to causal mechanisms. Process tracing, as a systematically qualitative methodology, is used for both theory testing and theory building. The goal of this paper is to explore mechanism's philosophy and to explain the process tracing method so that new case studies are conducted, leaving from correlational analysis to causal mechanisms. Accordingly, this essay describes process tracing using step-by-step approach and then some misunderstanding about it is presented.

Key words: causality, correlation, mechanism, case study, process tracing

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۰
دوره دوم، شماره چهارم



Behavioral Public Administration; a New Theory in Public Administration

Reza Vaezi & Leila Shams



دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۳۰۰
دوره دوم، شماره چهارم

Behavioral public administration movement is a new endeavor in the evolutionary process of public administration knowledge that can open new horizons for public administration researchers and students. With an emphasis on the “micro” level, behavioral studies can reveal the potential neglect of public administration researchers and theorists and move them from an over-focus on the macro level (socio-political and civic approaches) to a balanced focus between micro, macro and even “middle” levels. Major scientific developments and the emergence of new knowledge in the twentieth century have been the result of interdisciplinary approaches that overlap of different fields has led to the birth of new sciences. Behavioral public administration, as an interdisciplinary field of science, has also been the product of such a transformation. Behavioral public administration is an endeavor for more, deeper and systematic entry of theories of psychology and behavioral science to public administration studies to overcome the current bottlenecks caused by stopping at the macro level. The article was conducted using an analytical, reasoning and theoretical review method and seeks to open a different horizon and perspective in the field of public administration knowledge in particular and social sciences in general.

Key words: macro level, public administration, behavioral science, public policy, behavioral public administration, psychology, micro level of behavior, individual attitude

Corruption and Unproductive Activities

Abbas Shakeri & Fatemeh Rajabi

With the increase of corruption in society, in addition to the negative socio-cultural consequences, the economy is also distorted. Corruption leads to limited productive activities and reduced economic growth by distorting production resources into non-productive activities. Also, corruption limits economic growth by increasing knowledge about corrupt activities and reducing the accumulation of human capital. On the other hand, corruption reduces entrepreneurial incentives by distorting economic resources and increasing the cost of productive activities, and in this way, economic growth is affected by the negative consequences of corruption. A look at indicators such as corruption perception index, natural resources rent share of total GDP, Corruption Control index, Regulatory Quality index, Government Effectiveness index, and Corruption Control rank in Iran's economy indicates the existence of corruption in the economy. In this study, using panel data, the effect of corruption on economic growth in selected countries has been investigated. The results confirm the negative relationship between economic growth and corruption. In other words, countries with higher levels of corruption have lower economic growth.

Key words: corruption, non-productive activity, economic growth, Corruption Control, panel data



A Longitudinal Research about Women Situation in University in a Three Decades Period, 1991 to 2021

Shamsalsadat Zahedi

During the last decades, measurable improvements have occurred in women conditions in Iran. Some of the areas of improvements are: Women's life expectancy and literacy rate, acceptance at universities, and rise of gender-adjusted index of human development. However, their representation in university management and leadership has not caught up proportionately and has been constantly very low.

A longitudinal study has been conducted in three large universities in Iran: Tehran, Shahid Beheshti, and Allameh Tabataba'i Universities. The findings of this cross-sectional research, in 2011, 2001, 1991, and 2021 reveal that during the past three decades, this deficiency has been a continuous trend in our universities. This means that women presence in managerial and leading positions is very low.

The article ends up with some suggestions in order to improve women situation in Iran universities.

Key words: longitudinal research, meritocracy, gender divide, outsider-within, gender metaphors, equity plan

Under the Skin of Iranian Humanities; Duel of Actors and Structures

Maghsoud Farasatkah

Iran's humanities have become a huge and wandering mass. The official structures, institutions and university administrations of our country are not able to help make this entity fruitful and in this study, it is discussed as a "critical mass ". The mass wants to express new works but for some reason, this is not possible. As a result, most of the components of this entity inevitably adopt a survival strategy. The research was conducted using interpretive phenomenology on purposive sample of 50 Iranian humanities experts in a variety of specialized clusters. According to the results of the research, our humanities are experiencing inertia and the "Lucas of control" in the people of these fields is often externalized. They play the "victim role" and it can even be said that this creates a traumatic situation. Survival values take away the spirit of action from the new generation of humanities. At the same time, the intrinsic dynamics of critical mass manifest themselves with some meaningful and creative communicative actions in the humanities here and there. Can these be considered a storm before a rain or a rain after a period of drought?

A half-silent and half-hidden was explored in the lived experiences of the participants. Meaningful, communicative and creative actions in the humanities are able to enter the flow as moderators and intervention factors or act as triggers. They also can affect the changes of independent variables (i.e. the same rigid structures). It seems that the development of humanities requires the expansion of interactive and intergenerational circles to promote advanced perceptual, communication and social skills. Some practical recommendations for such a large scientific community are listed in particular, by emphasizing the redistribution of opportunities among the younger generation, women and humanities professionals outside the capital.

Key words: humanities, critical mass, phenomenology, dual lived experiences, survival values, traumatic situation, untimely dynamics



Contents

Under the Skin of Iranian Humanities; Duel of Actors and Structures 1

Maghsoud Farasatkah

A Longitudinal Research about Women Situation in University in a Three Decades Period, 1991 to 2021 2

Shamsalsadat Zahedi

Corruption and Unproductive Activities..... 3

Abbas Shakeri & Fatemeh Rajabi

Behavioral Public Administration; a New Theory in Public Administration 4

Reza Vaezi & Leila Shams

Causal Mechanisms in Social Science: Understanding and Applying the Methodology of Process Tracing 5

Hassan Danaeefard & Behnam Shahaei

Providing a Local Model for NGOs Empowerment 6

Norouz Hajibabaei & Aliakbar Rezaei

In The Name Of God

Biannual Journal of Human Sciences Development (BJHSD)

Volume 2, Autumn & Winter 2021/2022, No.4

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

Reviewers of this issue:

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| – Prof. Seyed Mahdi Alvani | – Prof. Shamsalsadat Zahedi |
| – Prof. Hosein Namazi | |

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>



فهنستان علوم

دوفصلنامه علمی

**Biannual Journal of
Human Sciences Development
(BJHSD)**

ISSN: 2676-5551

Volume 2, Autumn & Winter 2021/2022, No. 4

**Under the Skin of Iranian Humanities;
Duel of Actors and Structures**

**A Longitudinal Research about Women Situation
in University in a Three Decades Period, 1991 to 2021**

Corruption and Unproductive Activities

**Behavioral Public Administration;
a New Theory in Public Administration**

**Causal Mechanisms in Social Science:
Understanding and Applying the Methodology
of Process Tracing**

Providing a Local Model for NGOs Empowerment